



جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

التخصص: قانون إداري

بمعنوان:



إشكالات تكييف خطأ الموظف العام الموجب للتعويض

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب:

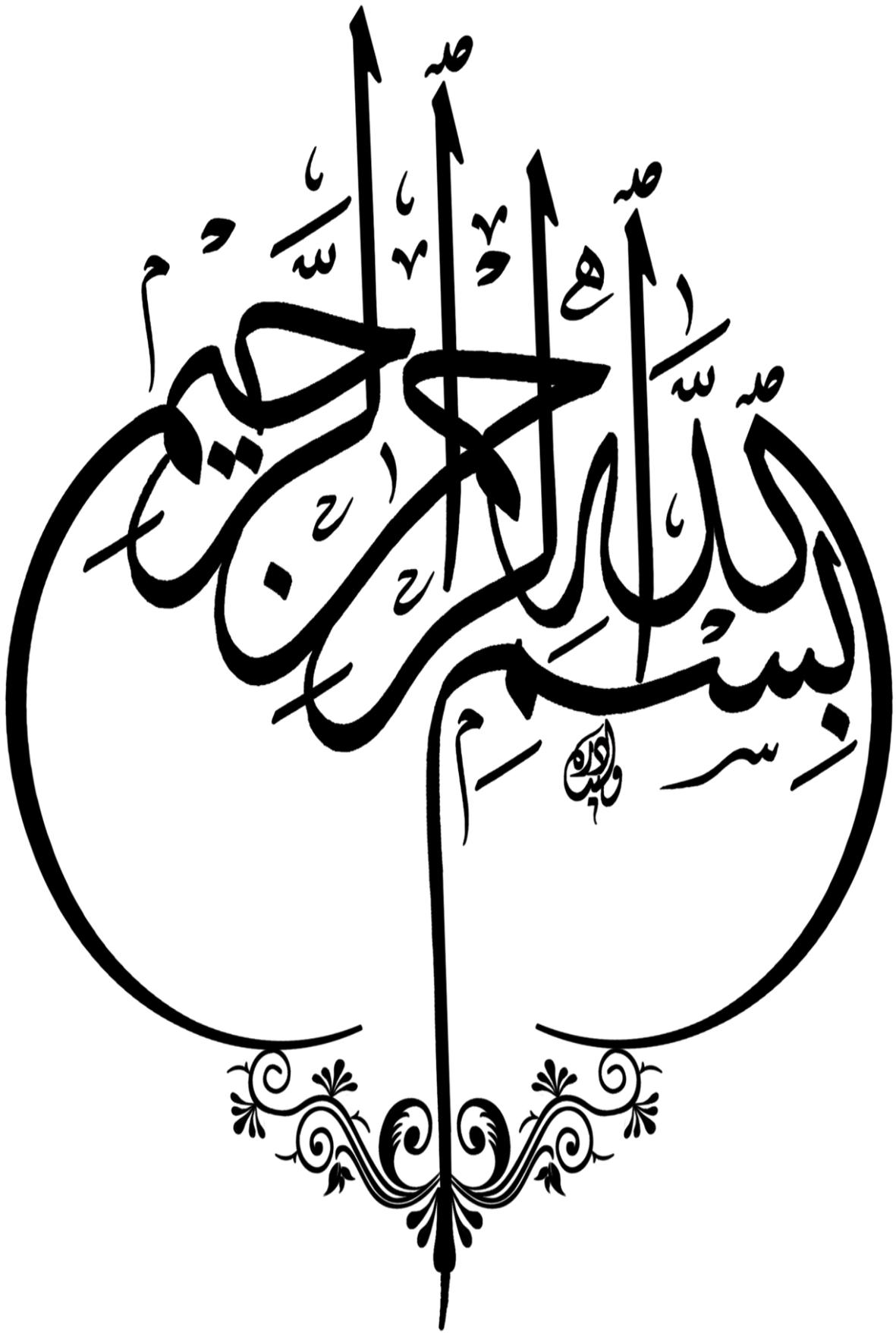
* د/ بوبكر سعيدة

• سنجاق الدين محمد رضا

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	محمودي قادة
مشرفا مقرر	أستاذ محاضر "ب"	بوبكر سعيدة
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر "أ"	بدارنية رقية
عضوا مدعوا	أستاذ محاضر "ب"	بكوش محمد أمين

السنة الجامعية: 2023/2022



سُرُّهُمَا وَتَفَهُدُهُمَا

قال تعالى {وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ} "لقمان 12"

وقال نبيه الكريم ﷺ: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله عز وجل"
اشكر الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السماوات والأرض على ما
اكرمني به من إتمام هذه الدراسة التي أرجو أن تنال رضاه.

ثم أتوجه بجزيل الشكر و عظيم الامتنان إلى كل من:
❖ الدكتورة الفاضلة بوبكر سعيدة، حفظها الله وأطال في عمرها،
لتفضلها الكريم بالإشراف على هذه الدراسة، وتكرمها بنصحي
وتوجيهي حتى إتمام هذه الدراسة.

❖ أعضاء لجنة المناقشة الكرام: الدكتور الفاضل محمودي قادة
رئيسا والدكتورة الفاضلة بدارنية رقية مناقشة و الدكتور الفاضل
بكوش محمد أمين عضو مدعو، حفظهم الله لتفضلهم بقبول
مناقشة هذه الدراسة.

❖ الأستاذ والأخ حبشي لزرق حفظه الله لما قدمه من نصح و
إرشادات.

❖ كما لا أنسى أن اشكر جميع الأساتذة الذين قدموا لنا يد
المساعدة و الذين تتلمذنا على أيديهم و أخذنا منهم الكثير.

أعزاء

على ما املك إلى تلك اليد الحانية من نزعت الأشواك من طريق بدعائها
والى ذلك القلب الحنون الداعي لي في كل صلاه كانت اعثر إلى جدتي
الغالية.

إلى شخص الوحيد الذي يتمناني أن أكون أفضل منه والى من افخر بان
يكون اسمي مقرونا باسمه أبي الغالي.

إلى من سهرت تعبت وربت وأعطت أمي حفظها الله وأدامها نعمة عامرة في
حياتي.

إلى من كان بمثابة أب ثاني لي الأستاذ بن عمارة احمد و زوجته التي هيا
أيضا عزيزة على قلبي و أم ثانية لي.

إلى الأساتذة الكرام من لم يتوانوا في تقديم يد العون لنا

إلى الأصدقاء الذي يفرحهم نجاحنا ويحزنهم فشلنا، الذين مهدوا عثرات
مسيرتنا بدعائهم و انسوننا صعابها بحبهم.

قائمة المختصرات

جريدة رسمية	ج ر
بدون سنة نشر	ب د س
بدون طبعة	ب ط
طبعة	ط

مقدمة

يعتبر الموظف العام احجر الأساس في المرفق العام إذ انه يمثل الفاعل الرئيسي في تجسيد سياسة الدولة في مجال الوظيفة العمومية، وإشباع الحاجات العامة للجمهور، فيكل الموظف العام في سبيل أداء هذه المهمة بمجموعة من الواجبات الوظيفية محددة قانونا، فيكون الموظف مجبرا على القيام بهذه الواجبات وفق ما هو منصوص عليه من اجل ضمان السير الحسن للمرافق العمومية، ويترتب عن إخلال الموظف بهذه الواجبات الوظيفية؛ قيام مسؤوليته الإدارية فيكون على الدولة معاقبته وهو ما يتحقق عن طريق نظام التأديب.

فتأديب الموظف العمومي في حال ارتكابه لأخطاء مهنية أحد الوسائل التي يتم من خلالها التحكم في أفعال وتصرفات الموظفين، إذ يؤدي هذا النظام إلى إرساء مبدأ الانضباط في العمل، فهو بمثابة وسيلة لعقاب الموظف العام جزاء لما ثبت في حقه من أفعال تشكل أخطاء تأديبية، فيتم تحديد العقوبة بما يتناسب مع جسامة الخطأ المرتكب.

وتكون الإدارة ملزمة أثناء تقريرها للعقوبة بان تحترم مجموعة من الضوابط، اذ يجب ان تكون العقوبة التأديبية متناسبة مع جسامة الخطأ المرتكب وهو ما يصطلح عليه بعملية التكيف وذلك من خلال النظر في الظروف التي ارتكب فيها الموظف الفعل والنتائج المترتبة عنها، فلا يعقل أن تعمد الإدارة على توقيع العقوبة على الموظف في حال ارتكابه لخطأ وهو خارج الخدمة، بالإضافة إلى ضمانات أخرى ممنوحة للموظف في مواجهة قرار التأديب خلال مرحلة إصداره.

ونجد أن المشرع الجزائري قد نص على هذه الضمانات من اجل تحقيق مبدأ العدل وضمنان عدم تعسف الإدارة في تأديب الموظف المخطئ.

وفي حال اتخذه الإدارة عقوبات تأديبية لا تتناسب مع الخطأ المرتكب ففي هذه الحالة كفل المشرع للموظف العام المعاقب الحق في طلب التعويض عن التكيف الخاطئ للعقوبة.

وتتجلى اهمية هذه الدراسة في أن الخطأ التأديبي هو أمر وارد الحصول وبالتالي من اللواجب أن نتعرف على كافة جوانب نظام التأديب بحيث نتمكن من معرفة حقوق الموظف

العام في حال إحالته للتأديب، بالإضافة إلى أن السلطة المكلفة بتوقيع الجزاءات التأديبية هي السلطة الرئاسية وبالتالي وجود احتمال تعسف الإدارة في توقيعها للعقوبة.

ويعود السبب في اختياري لهذا الموضوع إلى ارتباطه الكبير بالتخصص المدروس، بالإضافة إلى غموض الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة القرارات التأديبية عند اغلب الموظفين العامين.

ومما لا شك فيه أن كل باحث يسعى من خلال بحثه إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، فتمثل أهدافنا في محاولة التطرق إلى كل الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة التكيف الخاطئ للعقوبة

استنادا على ما سبق نظر الأشكال التالي:

ما هي الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة التكيف الخاطئ للعقوبة التأديبية؟

يتفرع عن هذه الإشكالية مجموعة من الإشكالات الفرعية:

ما هي الأخطاء التأديبية؟

ما هي العقوبة التأديبية وما تصنيفاتها؟

ما هي الضمانات الممنوحة للموظف قبل إصدار القرار التأديبي؟

ما هي الضمانات الممنوحة للموظف بعد صدور القرار التأديبي؟

في سبيل الإجابة على الإشكال المطروح اعتمدنا على المنهج التحليلي بحيث حاولنا الوقوف إلى أهم الضمانات التي جاء بها القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

ومن بين الصعوبات التي واجهتنا خلال إعدادنا لهذه المذكرة هي كثرة المراجع العلمية التي تطرقت لهذا الموضوع وبالتالي صعوبة الاطلاع عليها كلها دفعة واحدة واستخلاص كل الأفكار ذات الصلة مع البحث.

ومن اجل الإجابة على الإشكالية اعتمدنا على خطة ثنائي بحيث خصصنا الفصل الأول لدراسة كل من الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية بحيث ركزنا على تصنيفات كل منهما على ضوء أحكام الأمر 03-06 المعدل والمتمم سنة 2022 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

أما القسم الثاني فخصصناه لدراسة الآليات القانونية التي وضعها المشرع الجزائري لصالح الموظف العام من اجل مواجهة القرارات الخاطئة التي تتخذها الإدارة في تكييفها للعقوبة.

الفصل الأول

الخطأ التأديبي والجزاء المقرر له

الفصل الأول: الخطأ التأديبي والجزاء المقرر له

يعد تأديب الموظف العمومي في حال ارتكابه لأخطاء مهنية أحد الوسائل التي يتم من خلالها التحكم في أفعال وتصرفات الموظفين، إذ يؤدي هذا النظام إلى إرساء مبدأ الانضباط في العمل، فهو بمثابة وسيلة لعقاب الموظف العام جزاء لما ثبت في حقه من أفعال آثمة تشكل أخطاء تأديبية، فيتم تحديد العقوبة بما يتناسب مع جسامة الخطأ المرتكب. وعليه نجد إن المشرع الجزائري قد عمد إلى تصنيف كل من الأخطاء التأديبية والعقوبات التأديبية إلى درجات بحيث تقوم السلطات المكلفة بتوقيع العقوبة بالنظر في مدى جسامة الخطأ المرتكب قبل تقرير العقوبة، وذلك من أجل ضمان بدا تناسب الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية.

وعليه سنتعرف في هذا الفصل على الإطار المفاهيمي للخطأ التأديبي في المبحث الأول، بحيث سنركز فيه على مفهوم الخطأ التأديبي وأركانه، ثم سنبين تصنيف الخطأ التأديبي الذي اعتمده المشرع الجزائري، أما المبحث الثاني فسنتناول فيه الإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية، سنفصل فيه في مفهوم العقوبة التأديبية، والهدف من النص عليها، ثم سننظر في تصنيف العقوبات التأديبية.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للخطأ التأديبي

يعد نظام التأديب وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية للإدارة، حيث تمارس هذه الرقابة السلطة الرئاسية المختصة وفق القوانين والقواعد المنظمة وأوامر الرؤساء الإداريين الصادرة في حدود القانون العام، من خلال تبيان التزامات وحقوق الموظف العام. فالغرض من ممارسة هذه الرقابة هو محاسبة الموظف على ما جنته يده في عمله من أخطاء، أو إخلال بما يفرضه عليه نظام العمل من واجبات ممارسة سلطة التأديب والتي تكون مقيّدة بضوابط لإضفاء الصفة المشروعية على قراراتها

وعليه سنخصص هذا المبحث لتبيان الإطار المفاهيمي للخطأ التأديبي، وذلك من خلال مطلبين، المطلب الأول سنتطرق في الأول إلى مفهوم الخطأ التأديبي، أما الثاني فنسخره لتبيان معايير تصنيف الخطأ التأديبي، وتصنيفاته بحسب القانون الأساسي للوظيفة العامة

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

يعتبر الخطأ المهني؛ الأساس القانوني لقيام المسؤولية التأديبية للموظف العام، إذ انه لا يمكن تصور معاقبة الموظف بأي عقوبة مهما كانت درجتها، ما لم يثبت انه قد قام بفعل إثم يصنف طبقاً للقانون العام للوظيفة العامة على انه خطأ مهني.

ومن الإحاطة أكثر بالخطأ التأديبي، خصصنا هذا المطلب لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي، وذلك من خلال تحديد تعريفه (الفرع الأول) وبيان أركانه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

يتصف الخطأ المهني بالمرونة والتنوع بحيث يصعب ضبطه على نحو معين فالأخطاء المهنية غير واردة على سبيل الحصر لأنها تقوم فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد

الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية. ونظرا لهذا التنوع فقد اختلفت تعريفات الخطأ التأديبي والتي يمكن تقسيمها إلى ثلاث :

أولا التعريف التشريعي:

لم يخص المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية بتعريف محدد. بل اكتفى بذكر الواجبات المناط بالموظف إلى جانب الأعمال المحظورة عليه¹، حيث أورد في المادة 160 من القانون 03-2006² المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو كل مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية."

كما تضمن المرسوم 85-359³ المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية التعريف نفسه في نص المادة 20 منه والتي تتضمن "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي - إذا اقتضى الأمر - إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المدنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة".

من خلال استقراءنا للنصوص السابقة الذكر فإن المشرع لم يأتي بتعريف دقيق للخطأ المهني بل عدد لنا بعض من صورته⁴. بحكم أن الأخطاء التأديبية متنوعة ومتعددة، حسبما ما

1 ماجد راغب الحلوة، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، 1994. ص، 34

2 أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ج.ر. ج، العدد 46، الصادر في 16/07/2006.

3 المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ج.ر. ج، س 22، العدد 13.

4 بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة"، مذكرة ماجستير، قانون عام، جامعة تلمسان، 2011، ص7

يرد في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كونها ترد فقط على سبيل الحصر لا المثال، وللسلطة التأديبية تكييفها فيما إذا كانت تستوجب المتابعة التأديبية أم لا¹.

ثانيا التعريف قضائي:

لم يعرف القضاء لإداري الخطأ التأديبي واكتفى بتعداد الأخطاء التي تستوجب العقاب التأديبي² ومن أمثلة ذلك قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17 ديسمبر 1985 الذي جاء فيه : " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة..."³.

بالإضافة إلى صدور قرار مجلس الدولة الذي أكد موقفه والصادر من الغرفة الثانية بتاريخ 09/04/2001 إذ يمكن تكييفه كالخطأ الشخصي في حالة ارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق لمساسه بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياء والتحفظ⁴.

من خلال استقراء القرارات السابقة يمكن استنتاج أن القضاء هو الآخر لم يرد فيه تعريف للخطأ التأديبي، واكتفاه بعناصره.

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

2 خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010 ، ص6

3- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 1985/12/07 ،قضية (ب م ش) ضد (وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني)، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1990 ،ص 215

4- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007 ،ص 11

ثالثا التعريف الفقهي:

تتازعت الآراء الفقهية وتباينات واختلقت التعريفات في محاولة تحديد مفهوم الخطأ المهني حتى تهتدي به السلطة التأديبية من جهة، وليكون سندا للقاضي يمكنه من تكييف الفعل الذي ارتكبه الموظف من جهة أخرى. ولعل ابرز هذه التعريفات ما جاء به الدكتور سليمان الطماوي: " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل وينافي واجبات منصبه"¹.

وعرفه الأستاذ عمار عوابدي بأنه: "ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالإلتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهامه وواجباته الوظيفية أو الخروج والشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة"².

ويعرف الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ التأديبي بأنه: "...إخلال بالالتزام قانوني أي يؤخذ بالمعنى الواسع القانون- بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أي كان مصدرها، سواء كانت تشريعية أو لائحية ليشمل حتى القواعد الخلقية"³.

رغم اختلاف التعريفات الفقهية إلا أنها كانت أشمل وأدق من باقي التعريفات لكونها أجملت على جملة العناصر المكونة للخطأ التأديبي وصوره وتعدادها.

رابعا خصائص الخطأ التأديبي:

بعد التطرق إلى تعريف الخطأ التأديبي يتضح لنا جليا خصائصه والمتمثلة في:

1- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 49
 2- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984، ص 331-332
 3- محمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دط، منشورات ثلاثة، الأبيار، الجزائر، 2010، ص

- 1- ضرورة توافر صفة الموظف العام، المرتبط بالوظيفة العامة التي يشغلها أثناء الوقوع في الخطأ. كم يجب أن يكون مما يخضع المساءلة التأديبية لاعتبار النظام الوظيفي.¹
- 2- أن الخطأ يعود إما لإخلال بالواجبات المفروضة على الموظف، أو لمساس باعتباره الوظيفة أو سمعتها. كما قد يكون نتيجة لمخالفة العرف الإداري، أو أعراف المهنة.²
- 3- يتمثل الخطأ التأديبي في خطأ إيجابي حيث يأتي الموظف بسلوك يخالف واجباته الوظيفية، أو سلوك سلبي يمتنع فيه عن إثبات السلوك الملقى على عاتقه. سواء كان ذلك بصورة عمدية (توافر القصد الجنائي بنوعيه العلم والإرادة) أو صورة غير عمدية نتيجة لإهمال أو رعونة أو تقصير.³
- 4- الأخطاء التأديبية لا يمكن حصرها لتعددتها وتنوعها فهي لا تخضع ل"مبدأ الشرعية" لاعتبارات تكمن في نوع الوظيفة. حيث قرر للإدارة السلطة التقديرية في اعتبار الخطأ مما يمكن المساءلة عليه أم لا.⁴
- 5- إن إقرار الأخطاء التأديبية يهدف إلى حسن سير المرافق العامة بانتظام و اضطراد، ومعاقبة كل متسبب فيها بما تقتضيه ضرورة حسن أداء الموظفين لأعمالهم.⁵

1- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012

2- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 16

3- محمد أنس جعفر قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الطبعة الثانية، 1989، ص 203. المشار إليها في قوسم الحاج غوثي، المرجع السابق، ص 27

4- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 61، ص، 2006 ، المشار إليها في قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، ص 24

5- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، ص 26

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي

لنكون بصدد جريمة لا بد من توافر أركان هذه الجريمة، وهو الأمر بالنسبة للخطأ التأديبي باعتباره جريمة تأديبية، فإنه يقتضي توافر أركان لقيامه، والتي ارتئى الفقهاء إلى حصرها في ثلاث عناصر أساسية.

أولاً: الركن الشرعي

يتمثل الركن الشرعي في وجود نص يقرر أنه فعلاً مؤثماً ويترتب على مخالفته جزاءات يفرضها القانون وهو مبدأ دستوري مفادها، "العقوبة شخصية فلا جريمة إلا بناء على نص"¹ غير أن المشرع الجزائري لم يحمّر المخالفات التأديبية، هو نظام قانوني يستند الجزاء التأديبي إلى نص قانوني يحدد مقدار الجزاء ونوعه، دون تحديد الأفعال التي تكون أخطاءً وظيفية.² وإنما للسلطة التأديبية اختصاص تقديري واسع في اعتبار فعل أو عدم اعتباره مخالفة تأديبية، تبعاً لما تعطيه في التفسير والتكييف، التي يمكن للسلطة التأديبية المختصة أن تستند إليها في إسباغ الصفة الترميمية على سلوك معين يصدر عن الموظف العام،³ ويجعله مؤهلاً للعقاب التأديبي. والتي تكون مقيدة بحدود مبدأ المشروعية بمفهومه العام، فضلاً عن خضوعها لرقابة القضاء.⁴

-
- 1- حاحة عبد العالي، التزامات الموظف من وجهة نظر أخلاقيات الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، 2016 ، ص 56 المشار إليها في جمال بن جلالي، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2020 ص 17
- 2- شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، اطروحة دكتوراه ، قانون إداري، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018 ص 92
- 3- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، 811 ص 57
- 4- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق ص 13

ثانياً: الركن المادي

هو مجموعة السلوكيات التي يأتيها المجرم والتي يكون له مظهر خارجي تدركه الحواس.¹ ويتمثل الركن المادي للخطأ التأديبي في قيام أو الامتناع الموظف العمومي عن القيام بواجبات المفروض عليه اتباعها وفق ما ينصه التنظيم. سواء كان هذا السلوك إيجابياً أو سلبياً.² بحيث أنه لا يتفق مع الواجبات الوظيفية أو مقتضياتها. مع ما يقع تحت طائلة العقاب من نشاط الجاني ويدخل في إطار التجريم.³ وبالتالي فإن ما يدخل في قبيل الأعمال التحضيرية لا يدخل في العقاب، مادام أنه لم يتجسد في شكل ظاهر خارجي، فيتحلل عن الركن المادي في هذا المفهوم مدلولان:

1- المدلول المادي وهو الأثر الخارجي الظاهري الناتج عن إخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية.

2- المدلول القانوني وهو الاعتداء الذي يمس اعتبار الوظيفة وسمعتها ومقتضياتها.⁴

ثالثاً: الركن المعنوي

تقوم المخالفة التأديبية تبعاً لمسؤولية الموظف عن تصرفاته وأفعاله، فمتى توفرت الإرادة الآثمة في نشاط الموظف سواء بالإيجاب أو السلب في تكوين الركن المادي المكون للمخالفة التأديبية، حقت مساءلته عنها.⁵ بنص عليه المشرع في المادة 74 من المرسوم رقم

1- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2004 ص 345

2- مغوارى محمد شاهين، القرار التأديبي وضمائنه ورقابته القضائية بين الفاعلين والضمان " في نظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاعين العام والخاص"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1986 ص 257

3- مغوارى محمد شاهين، القرار التأديبي وضمائنه ورقابته القضائية بين الفاعلين والضمان " في نظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاعين العام والخاص"، المرجع نفسه ص 258

4- منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مطبعة دار الشرق ومكتبتها عمان، 1984 ، ص 93 المشار إليها في سي عابد سامية، مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية، مذكرة ماستر، قانون إداري ، 2016 ص 28

5- مغوارى محمد شاهين، القرار التأديبي وضمائنه ورقابته القضائية بين الفاعلين والضمان " في نظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاعين العام والخاص"، المرجع السابق ص 257-258

82-302¹. أي يكون للموظف الإرادة الحرة التي تمكنه من الإمتاع أو الأقدام على ارتكاب الفعل المكون للمخالفة، فإذا ما انعدمت إرادة الموظف في حالة ارتكابه للخطأ فلا مسؤولية، وهو ما تضمنته المادة 161 من الأمر رقم 06-03² نص على: " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيه ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام".

ففي تقدير الخطأ فرض المشرع أخذ الإرادة بعين الحسبان لمعرفة الدوافع والمسببات التي دفعت بالموظف إلى اقتراف الذنب الإداري، مما يجعل الإدارة كفيلة بتحقيق الفعالية والكفاءة لتحريك الدعوى التأديبية ويمنح الموظف الضمانة في تحقيق العدالة.³

رابعا: الركن المفترض:

فرض المشرع في الجريمة التأديبية ضرورة توافر صفة معينة عند مباشرة السلوك الإجرامي كي يكتمل البنيان القانوني للجريمة، فاشتراط أن يكون الجاني متمتعاً بصفة الموظف العام خاضع لقانون الوظيف العمومي وهو ما نصت عليه المادة 122 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات⁴ والتي تنص على أنه: " تطبق على الموظفين الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، لاسيما الأحكام المنصوص عليها في المواد 61 إلى 76 من المرسوم رقم 82-30 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بالأخطاء المهنية و عقوباتها التأديبية" وأحكام المادة 160

1- المرسوم 82-302 المؤرخ في 23 ذي القعدة 1402 الموافق ل11 سبتمبر 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردي، ج.ر 37 ، حيث تنص المادة 74 منه على: " يمكن إن يسلط على أي عامل يقصر في واجباته المهنية أو يخالف الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل إحدى العقوبات التأديبية ..."

2- القانون 06-03 ، المعدل والمتمم سنة 2022، سابق الذكر

3- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط3، دار هومة الجزائر، 2006، ص 31-32

4- المرسوم 58-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات المؤرخ في 23-03-1958 ج.ر

من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية... من طرف الموظف... خطأ مهنياً."

المطلب الثاني: معايير تحديد الخطأ وتصنيفاته

طبقاً لما هو منصوص عليه في التشريعات والتنظيمات المتعلقة بقطاع الوظيفة العامة يستنتج أن الأخطاء ليست له نفس الدرجة بل متفاوتة بالنظر إلى عدة أسباب لذا يقتضي الأمر معايير تصنيف الأخطاء

لهذا قسمنا دراسة هذا المطلب إلى فرعين، (الفرع الأول) تم تخصيصه لدراسة معايير تحديد الأخطاء المهنية، أما (الفرع الثاني) سنتناول فيه تصنيف الأخطاء المهنية.

الفرع الأول: معايير تحديد الأخطاء المهنية

لقد اتجهت مختلف النظم التأديبية إلى تحديد الأخطاء المهنية بالنظر إلى واجبات الموظف وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في تعريفها السابق للأخطاء وكذا المادة 20¹ من القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العامة. والتي تم تقسيمها إلى قسمين:

أولاً: الأخطاء بالنظر إلى الواجبات:

تنقسم الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف إلى ما يلي:

أ- الأخطاء الوظيفية داخل الوظيفة والتي تتمثل في:

1- التفرغ الوظيفي: كل موظف ملزم بتنفيذ كل الاختصاصات التي حولت إليه بنفسه و بدقة وأمانة، ومعيار الدقة والأمانة يختلف باختلاف طبيعة الوظائف ومستواها في

1 المادة 20 من الأمر 03/06 المعد والمتمم سابق الذكر والتي تنص على أنه " يكمن اللجوء، بصفة استثنائية، إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين..."

مدرج السلم الإداري وأن يبذل عند مباشرته لاختصاصه عناية الرجل الحريص وال يستطيع أن ينسب غيره في ذلك.¹

2- واجب متعلق بإطاعة أوامر الرئيس: يخضع الموظف العام للسلطة الرئاسية بحيث يخضع الموظف الأدنى درجة للموظف الأعلى درجة والذي تربطه به علاقة مرؤوسية والتي بمقتضاها يملك الرئيس الإداري سلطة على مرؤوسه والذي يقع الواجب عليهم باحترامه والامتثال لأوامره في حدود الوظيفة². وهو واجب قانوني فرضه التنظيم الإداري إعمالاً لمبدأ التدرج الوظيفي في السلم الإداري باعتبار أن المادة 71 من المرسوم 82-302³ أفادت أن مخالفة أوامر الرئيس بدون عذر مقبول خطأ من الدرجة الثالثة

3- احترام مواعيد العمل: نصت المادة 182 من الأمر 03-06 على أنه: " إذا تغيب الموظف لمدة خمس عشرة (15) يوم متتالية على الأقل دون تبرير مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء عزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كفاءات التي يتم تحديدها عن طريق التنظيم ".⁴ وهو ضرورة لمقتضيات سير والمحافظة استمرارية المرفق العام وقد أشارت المادة 207⁵ من ذات الأمر إلى خصم جزء من الراتب على كل غياب غير مبرر يتناسب مقداره مع مدة الغياب.

4- المحافظة على السر المهني: يتعين على الموظف واجب التكتم على أسرار المهنة ومن ذلك كل الوثائق والمستندات والمعلومات والبيانات الخاصة بالوظيفة والتي لا يجوز للغير التطلع عليها فهو التزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف الفروع

1- المواد 41-43-47 من الأمر 03/06 ، المعدل والمتمم

2- محمد بكر حسن، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006ص611 المشار إليه في بن نونة الحاجة، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرو ماستر، إدارة عامة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم ، 2018ص 9

3- ينظر نص المادة 71 من المرسوم 82-302 سابق الذكر .

4- المادة من الأمر 03-06 المعدل والمتمم سابق الذكر

5- تنص المادة 207 من الأمر 03-06 المرجع نفسه على أنه" باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا على فترة لم يعمل خلالها...."

والنشاطات.¹ وهو ما نصت عليه المادة 48 من الأمر 03-06 " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلى بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"

ب- الأخطاء الوظيفية خارج الوظيفة:

1- واجب احترام السلطة الدولية: يجب على الموظف تأدية مهامه واحترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفق ما تنص عليه التشريعات المعمول بها، وهو ما أقرته المادة 30 من الأمر 03-06 والتي تنص على أنه " يجب على الموظف في إطار تأديته مهامه احترام سلطة الإدارة و فرضت احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات ".

2- المحافظة على كرامة الوظيفة: على الموظف الالتزام بمهامه بدقة وأمانة ويتجنب كل ما من شأنه إنقاص أو تقليل من شأن وظيفته بسلوكيات غير لائقة لمنصبه أو وظيفته وهو ما ذهب إليه المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 16-02-1993 المحدد لبعض الالتزامات الخاصة القائمة لتطبيق على الموظفين والأعوان الإداريين وكذا عمال المؤسسات العمومية²، والذي يشير إلى المرسوم التشريعي رقم 90-02 المؤرخ في 1990-02-06 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،³ يلقي على عاتق الموظف الالتزام بالحفاظ السياسي والإيديولوجي، وهذا الالتزام خارج تحده عن العمل يمنعه القيام بها وأي سلوك لا يليق بوظيفته.

1- بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، دار الفكر العربي ، 2010 ، ص166 المشار إليه في طواح بلال ياسين، مدى تناسب خطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، قانون الإداري، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم، 2021 ص32

2- المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 24 شعبان 1413 الموافق ل16 فيفري 1993 ،المحدد لبعض الالتزامات الخاصة القائمة لتطبيق على الموظفين والأعوان الإداريين وكذا عمال المؤسسات العمومية، ج.ر.11

3- المرسوم التشريعي رقم 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المؤرخ في 06 فبراير 1990 ،العدد06

3- منع الجمع بين الوظائف: ألزم المشرع على الموظف الشاغل لوظيفة أو مهنة، أن يجمع بينها وبين وظيفة أخرى قد تشكل له مربحا مما ينشأ تعارض بين طبيعة ومقتضيات الوظيفة والإضرار بها.¹ وقد حدد المشرع على حالات التنافي المتصلة ببعض الوظائف وبعض المناصب والتي تضمنتها المادة 02 من القانون 01-07² والتي تنص على: " ...حيث يمنع شاغلوا المناصب و الوظائف من أن تكون لهم خلال فترة نشاطهم ، بأنفسهم أو بواسطة أشخاص آخرين ، داخل البلاد أو خارجها ، مصالح لدى المؤسسات أو الهيئات التي يتولون مراقبتها و الإشراف عليها أو التي أبرموا صفقة معها أو أصدروا رأيا بغاية صفقة معها ."

ويعود سبب هذا المنع هو المحافظة على استقرار المعاملات وحسن أداء الموظف وحمايته من المخاطر التي قد تلحق به جراء تأثر استقلالية الوظيفة وإعاقة سير مصالحها بصفة عادية.

ثانيا: الأخطاء بالنسبة لتقنين:

قام المشرع بتقنين بعض المخالفات التأديبية في نصوص متفرعة يمكن إجمالها كما يلي:

أ- في قانون العقوبات

نص الفصل الثالث من الباب الأول من الكتاب الثالث من قانون العقوبات وتحت عنوان الاعتداء على الحريات العامة، وبحسب المواد 170-109-110 والتي تتضمن إنهاك الموظف للحريات الفردية والحقوق المدنية للمواطنين وكذا موافقة موظفي مؤسسات

1- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري المرجع السابق، ص51، المشار إليه في، عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، إدارة أعمال، جامعة خميس مليانة، 2014 ص 38

2- الأمر 01/07 المؤرخ في 01 مارس 2007 ،المتعلق بحالات التنافي و الالتزامات الخاصة ببعض المناصب و الوظائف، الجريدة الرسمية، العدد 16 ،الصادر في 07 مارس 2007 ،ص 04.

إعادة التربية على حبس شخص غير موقوف بالأوراق القانونية أو رفضهم تسليم السجين للسلطات أو الأشخاص الذي يسمح لهم القانون بزيارته. بالإضافة إلى ما أقرته المادة 115 من القسم الثالث في تقديم الموظف لاستقالته قصد عرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد¹.

ب- في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته:

نصت المادة 29 المتعلقة بالاختلاس والمادة المتعلقة بالغدر 30 على بعض الأخطاء التي يأتيها الموظف العام والذي يعتبر بمثابة ميثاق للعمل يطبق على كافة عمال الدولة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وباستعراض موادته نجده نص في المادة 199- 200 إهمال واختلاس وإخفاء الوثائق وعدم مراعاة قوانين الأمن ونص المادة 209 المتعلق بإعاقه حرية العمل أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي، احتلال أماكن العمل أو توقيف وسائل الإنتاج عن العمل أو التخريب الاقتصادي².

ج- في المرسوم 82-302

وذلك في الفصل الأول في مجال تحديد الأخطاء المهنية، حيث تم تقسيمها إلى ثلاث أصناف بمقتضى المواد 69،70،71 المتعلقة بخرق للانضباط العام أو النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، وجود غفلة أو إهمال من الموظف أثناء القيام بمهامه مما يصب القطاع بضرر أو جرائم العمد أو القصد في ارتكاب هذه الأخطاء ، كون أن أحكام هذا المرسوم تطبق على جميع فئات العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وفق نص المادة 20 منه³.

1- المواد 107،109،110، من الأمر 66-156، المؤرخ 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجريدة الرسمية العدد 49، الصادرة 11 يونيو 1966

2- المواد 29-30 من الأمر 06-01 المؤرخ 20 فبراير 2006، المتعلق بوقاية الفساد ومكافحته، ج.ر.ع 14، الصادرة في 08 مارس 2006

3- المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. ج.ر.ع 13.

د- في المرسوم 59-85

قنن المخالفات التأديبية في المادتين 26-27 ويتمثل في كتمان التصريح في مجال امتلاك مصالح من طرف الموظف في أي مؤسسة كانت تجارية أو اقتصادية أو فلاحية وكذا عدم تنفيذ الموظف للقرارات المتعلقة بالنقل أو التعيين¹.

هـ- في القانون 03-06

فقد نص على جملة من الأخطاء وأدرجها ضمن تقسيم رباعي بموجب المواد 177-178-179-180-181 والتي سيتم التطرق إليها بالتفصيل في الفرع الموالي لتفادي التكرار. غير تلك النصوص عليها في المادتين 43 و44 من نفس الأمر أي المتعلقة بمهنة التعليم والتكوين وإنتاج الأعمال العلمية والأدبية أو الفنية.²

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية

سنتناول في هذا الفرع كيف صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية عن التدرج وذلك بعد عدة تعديلات منهم المرسوم التنفيذي 82-302 ، والرسوم 59-85 سابقا الذكر. ليأتي بعدهما الأمر 03-06 بتغيير كمي ونوعي مستقلا عن سابقه محاولة منه لوضع نظام قانوني خاص بالموظف العام في إطار تأدية مهامه، ليحصر الأخطاء بغير سابقه لأربعة (4) درجات بحسب درجة جسامتها.³

أولا: أخطاء مهنية من الدرجة الأولى:

1 - المرسوم 82-302 المؤرخ في 1/09/1982 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمال الفردية، ج.ر.ع37.

2 - الأمر 03-06 سابق الذكر

3- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، المرجع السابق، ص35

رسم المشرع الجزائري حدود الخطأ المهني من الدرجة الأولى وفقا لأحكام الأمر 03/06، فقام بتحديد وحصره في تلك الأعمال التي يرتكبها الموظف العام خرقا للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة والانضباط العام.¹ والذي يمس بالسير الحسن لمصالحة والضرر الذي يلحقها أو بالمستفيدين من المرفق العام، تاركا تكييفها للهيئة المستخدمة تبعا للقطاع الذي تنشط فيه مراعاة لخصوصيات كل جهة، كون أن الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى أقل خطورة عن غيرها، الأمر الذي يعني تخصيصها، بإجراءات خاصة ليشمل الموظفين وكل شخص آخر ارتكب جريمة².

وهو ما نصت عليه المادة 178 من الأمر 03-06 " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"

ثانيا: أخطاء المهنية من الدرجة ثانية:

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

1- المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين

180 و181 أدناه.

تعتبر طبيعة هذه الأخطاء من حيث خطورتها أكثر جسامة من سابقتها، لكونها لا تعني فقط الإخلال بالانضباط العام، وإنما من شأنها أن تحدث أضرار تؤدي بالمساس بأمن

1- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، المرجع السابق، ص

2- مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة الوادي، المجلد 08، العدد 05 سنة 2019، ص 191

المستخدمين أو أملاك الإدارة أو كلاهما معا¹. إضافة إلى الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية التي يغلب عليها عنصر السهو أو الإهمال أو الغفلة. ليتضح جليا أن هدف المشرع من تقييد الهيئات المستخدمة عند وضعها قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، ما هو إلى حماية لأمن المستخدمين أو ممتلكات الإدارة أو إلحاق خسائر مادية بها التي قد تلحق بها². تاركا للإدارة حرية تحديد ممتلكاتها، وكيفية توفير الأمن للمستخدمين عن طريق فرض العقوبة على الموظف الذي صدر منه الإهمال أو السهو أثناء توليه مهامه الإدارية.

ثالثا: أخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

نصت لمادة 180 من الأمر 03-06³ على بعض الأخطاء التي تعد من الطائفة الأخطاء الجسيمة، لما لها من تأثير سلبي بالغ على حسن أداء المرفق العام لكونها تنصب في الأخطاء العمدية⁴. ولذلك قيل بأن الخطأ التأديبي ينطوي على تصرفات التي تصدر عن الموظف أثناء أداء الوظيفة في عدم قيامه بالعمل المنوط به بالأمانة الواجبة، طالما ارتكبها عن إرادة آثمة أو خارجها. فتؤثر فيها بصورة سلبية تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، لما لها من الخصوصية والسرية فيما يخص الأعمال التي يقوم عليها⁵.

رابعا: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

1- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة- المرجع السابق، ص32،

2- مرغني حيزوم بدر الدين، المرجع السابق، ص 192

3- تنص المادة 180 من الأمر 06-03 سابق الذكر على أنه: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف أ يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه،

- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية،

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

4- شوقي بركاني، المرجع السابق، ص93

5- فؤاد محمود عوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر،

الإسكندرية، 2006، ص 129 المشار إليه في. قوسم الحاج غوثي المرجع السابق ص26

إن طبيعة هذه الأخطاء وخطورتها المفضية لحد أشد الجسامة، أدت بالمشرع إلى فصلها كأخطاء مستقلة مراعاة للأنظمة الداخلية المطبقة في المؤسسات والمرافق العامة.¹ فضلاً على تأثيرها المباشر السلبي في أداءها، والتي تؤدي بالموظف إلى جزاءات تصل إلى حد عزله وتوقيفه عن العمل.² ذلك أنها أخطاء بالدرجة الأولى عمدية محضة فلا افتراض لوجود الخطأ الغير عمدي في الدرجة الرابعة، كما أنها تشترك إلى حد ما بجرائم الفساد، والتي عرفت على أنها جرائم مشددة مما يجعلها متناسبة وخصوصية النظام القانوني المهني في النظام الداخلي للمؤسسة.

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي للعقوبة التأديبية

تمثل العقوبات التأديبية جزاء اعتراف أخطاء تأديبية، وهي محددة على سبيل الحصر حيث لا يمكن للإدارة تجاوزها أو توقيع عقوبة أخرى غيرها انطلاقاً من مبدأ العقوبة إلا بنص على عكس لأخطاء التأديبية التي لا يمكن حصرها.

وتعود السلطة التقديرية في تحديد الجزاء التأديبي إلى السلطة الإدارية المكلفة بتوقيع العقاب، مع مراعاة درجة جسامة الخطأ والحالة التي يكون عليها الموظف أثناء ارتكابه للخطأ.

1- المادة 181 من الأمر 03-06 التي تنص على أنه: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي::

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

2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،

3- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،

4- إتلاف الوثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،

5 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

2- شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 94

وعليه سنقسم هذا المبحث إلى قسمين بحيث سنخصص القسم الأول لدراسة تعريف العقوبة التأديبية.

المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

إن الجزاء التأديبي وعلى عكس الخطأ التأديبي، يخضع لمبدأ مهم، وهو مبدأ شرعية الجزاء. فلا تملك الإدارة توقيع جزاء من تلقاء نفسها. لذلك حرص المشرع الجزائري على التدرج في العقوبات وتصنيفها إلى أربعة درجات لكي تتناسب مع الأخطاء التي ارتكبها. ذلك أن تحديد معنى ومعرفة حدود الجزاء التأديبي له مساعدة الجهة المختصة بتوقيعه على المخالفة المرتكبة. لأنه يعد من الوسائل التي تلجأ إليها الإدارة بقصد تقويم سلوك الموظف المخطئ، وذلك بهدف المحافظة على الجهاز الإداري وإصلاحه،

وعليه سوف نتطرق فيما يلي إلى العقوبة التأديبية في الفرع الأول مفهوم العقوبة التأديبية أما الفرع الثاني فسنتناول فيه طبيعة وأهداف العقوبة التأديبية

الفرع الأول: تعريف وخصائص العقوبة التأديبية

من الثابت فقها وقانونا أن لكل موظف حقوقا تفرز بمجرد اكتسابه لمركز قانوني معين، والتي تقابلها مجموعة من الالتزامات التي تقع عليه وفقا لمركزه القانوني. وإن أي مساس بذلك يخضع للمسائلة التي تستوجب فيما بعد توقيع العقوبة باعتبارها جزاء عن إخلال للنظام الوظيفي الذي يستوجب على الموظف الإلتزام به¹،

¹شوقي بركاني المرجع السابق، ص 173

أولاً: تعريف العقوبة التأديبية:

1- التعريف التشريعي:

لم يعرف المشرع الجزائري العقوبة التأديبية شأنه شأن مختلف التشريعات المقارنة أمثال المشرع المصري و المشرع الفرنسي. واكتفائه بتعدادها تدريجياً وتحديدها حصراً ليعترك للسلطة والمختصة بالتأديب تقدير اختيار الجزاء أو العقوبة المتناسبة مع الخطأ التأديبي من بين العقوبات المحددة على سبيل الحصر.¹ وقد نصت المادة 160 من الأمر 03-06 سابق على: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتبعات الجزائية".²

2- التعريف الفقهي:

اختلفت الآراء الفقهية حول تحديد مفهوم للعقوبات التأديبية في محاولة لإيجاد تعريف موحد ومن بينها تعريف الأستاذ محمد ماجد ياقوت فقد تطرق للعقوبة التأديبية على أنها بصفة عامة " هو جزاء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام"³. في حين تطرق له الأستاذ عمار عوابدي إلى تعريف العقوبة التأديبية على أنها " العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب

1- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 94 المشار إليه في مصطفى بلال، يوزيدي عبد النبي، الآليات القانونية لحماية الموظف من القرارات التأديبية، مذكرة ماستر، تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة زياني عاشور، الجلفة، 2021، ص 19

2- نص المادة 160 من الأمر 03-06، سابق الذكر

3- حمايتي حياة، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2، ص 39-40 المشار إليها في فرحات كهينة، مالك سامية، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون التنمية الاجتماعية، جمعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017، ص 26

المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية و الإجرائية المقررة¹. وقد عرفها الأستاذ محمد بوضياف على أنها: "كل إخلال بالواجبات الوظيفية إيجابا أو سلبا و المقصود بالواجبات الوظيفية تلك المنصوص عليها قانونا في التشريعات المختلفة إدارية أو غير إدارية".² كما عرفها الأستاذ بوشعير على أنها: " هي إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله، إذ العقوبة هدفها هو المجازاة على سموك معين يعتبر معييا من وجهة نظر المتطلبات النظامية المستقاة من القانون الوظيفي وذلك بإجراء يوقع على الموظف المخطئ ،حتى لا يعود إلى فعله مرة أخرى ضمانا لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد فضال على أنها من حيث الأثر تمثل طابع الألم النفسي والضرر، لأنها تمس الموظف في مزاياه الوظيفية".³

ثانيا: خصائص العقوبة التأديبية

يتضح من التعاريف السابقة المعالم أو الخصائص التي تقوم عليها العقوبة التأديبية:

- 1- مشروعية العقوبة التأديبية حيث أنه لكي يعتبر الجزاء شرعيا فعلا فعلى السلطة التأديبية المختصة توقيع العقاب تبعا لما هو منصوص عليه في نظام التأديب. وأن أي مخالفة لهذه العقوبات أو الإجراءات تحول دون مشروعية العقوبة.⁴
- 2- ارتباط العقوبة التأديبية ارتباطا كليا بصفة الموظف الذي يحمل صفة الموظف العمومي أو العون العمومي.⁵

1- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998، ص 336

2- محمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العمومي في الجزائر ، ديوان الوطني للكتاب، الجزائر، 1991 ،ص، 14

3- سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 94.

4- محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 42

5- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، ص 49

- 3- إن الجزاء التأديبي ليس محددًا أو معينًا إنما يختلف باختلاف المصلحة والفئة وطبيعة العمل.¹
- 4- القرار التأديبي كأصل عام يكون له اثر رجعي فهو ينشئ آثار قانونية مباشرة وقت صدور الخطأ لارتباطه بمبدأ المشروعية ومبدأ عدم الرجعية.²
- 5- للسلطات التأديبية تقدير الخطأ الذي يرتكبه الموظف تقديرا لخطورة المخالفة الإدارية وما يناسبها من جزاء، فلا إسراف ولا مالاغاة.³
- 6- للقرار التأديبي أن يتضمن تسببه من حيث الوقائع ومن حيث القانون وأن يشمل على كل مقومات الدقة والوضوح.⁴
- 7- إن التشريع منع الإدارة من توقيع عقوبة مستحيلة التنفيذ على الموظف الذي ارتكب خطأ أو مخالفة مهنية، اقر على عدم جواز عقاب الموظف على ذات الفعل مرتين.⁵
- 8- منع توقيع عقوبتين على نفس الفعل.⁶
- 9- قد يكون الجزاء مادي أو معنوي يمس الموظف في شرفه الوظيفي.⁷

الفرع الثاني: طبيعة وأهداف العقوبة التأديبية

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، فعملية تأديب الموظف العام عن خطئه هي عملية قانونية تهدف إلى إصلاحه و تحذير

1- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، ص49

2- شوقي بركاني، المرجع السابق ص177

3- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2009 ص 63 المشار إليه في شوقي بركاني المرجع السابق، ص182

4- محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص48

5- سعد نواف العنزي النظام القانوني للموظف العام دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 2008 ص 302

6- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، ص49

7- المرجع نفسه ص49

بقية الموظفين، حفاظا على السير الحسن للمرافق العامة ولتبيان ذلك بجب الرجوع أولا إلى طبيعة العقوبة الإدارية ثم بيان أهدافها.

أولا: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية:

من خلال تطرقنا لتعريف العقوبة يمكننا أن ندرك جليا أن العقوبة التأديبية جزاء توقعه سلطة إدارية تأديبية. فهو بذلك يخرج عن باقي مفاهيم الجزاء لما يحمله من طبيعة إدارية خاصة طالما أن العقوبة تلحق الموظف العام دون غيره.¹ والتي تحرمه من مزاياه الممنوحة تبعا لوظيفته، وبهذه المثابة فإنها ذات طبيعة وظيفية فضلا عن طابعها الإداري، فلا تتقرر ولا تنشأ إلا بمقتضى أداة قانونية². وأن الأخذ بمبدأ الشرعية في مجال قانون التأديب ما هو إلا إجراء للمحافظة على حسن سير المرفق العامة بانتظام واطراد، وهي بهذه الشاكلة ذات طبيعة إدارية لتضمنها نوعا من الردع والزجر لقمع أي إخلال بالوظيفة³. فيتعين على السلطة التأديبية تقدير وملائمة العقوبة وفقا لما يتناسب والخطأ الذي ارتكبه الموظف.⁴ كما تتميز العقوبة بطابعها الاحترازي في مواجهة الخطورة الإجرامية، وقمع نية الموظف الذي هدفه الإضرار بالمرفق العام عند حدوث أي تقصير أو إخلال بالتزاماته في الحدود المرسومة قانونا وطبقا للأوضاع المقررة وفقا لذلك.⁵

- 1- محمد سيد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، دراسة مقارنة كلية الحقوق، جامعة أسيوط - القاهرة، 2009، 196
- 2 كمال رحماوي، المرجع السابق ص 94 المشار إليه في بكرة مصطفى، الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري، مذكرة ماستر، إدارة ومالية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016 ص 35
- 17- شوفي بركاني المرجع السابق ص 184-185
- 4- كنعان نواف، القانون الإداري، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 185
- 5- كمال رحماوي، المرجع السابق ص 94

ثانيا: أهداف العقوبة التأديبية:

إن الهدف الجزائي هو النتيجة النهائية التي تسعى إليه السلطة التأديبية لتحقيقه من وراء اتخاذها لقرار أو حكم التأديب.¹ والتي يتمثل في مجموعة من الأهداف هي:

1- تحقيق الإصلاح ومن ذلك تقويم تصرف الموظف المذنب ومنعه من إعادة ارتكاب الجريمة مرة أخرى وبالتالي إعادة بعث سلوك الموظف مبرءا من جديد من شبهة المخالفة وفقا لقواعد الالتزام وقواعد السلوك.²

2- الغاية من العقوبة امتثال الموظف إلى الأنظمة الإدارية من القوانين واللوائح التنظيمية وتوجيهات الرؤساء.³

3- إن الغاية من الجزاء التأديبي هو حماية المراكز الوظيفية من المخالفات المخلة به لما يتطلبه من حسن السير الحسن، وإعادة التوازن والانسجام في المرفق العام.⁴

4- ضمان السير الحسن للمرفق العام، بعدم عرقلة مصالح المرفق العام التي تحول دون تأديته لمهامه على أكمل وجه وبالتالي عدم الإضرار بالإدارة والجمهور المستخدمين.⁵

5- الغاية من العقوبة هي الردع وهو في هذا المعنى يتخذ شكلين الردع العام يستهدف إنذار كافة الموظفين وبيان الآثار السيئة المترتبة عن العمل المذكور، أما الردع الخاص فوظيفته بعدية أي تتضمن التصرفات التي تلي اقتراف المخالفة وتنفيذها.⁶

1- الشبخلي عبد القادر، السياسة السلمية في تأديب العاملين في الدولة، دار الفكر، عمان، الأردن، 1983 ص129

2- شوقي بركاني، المرجع السابق ص188

3- الشبخلي عبد القادر، المرجع السابق ص 224-225

4- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، ص57

5- شوقي بركاني، المرجع السابق 189

6- محمد ماجد ياقوت المرجع السابق 616

6- الجزاء التأديبي له وظيفة ازدواجية كونه إجراء ردي مباشر لتحقيق النظام المرفقي ووقائي بحيث يعتبر تهديدا كافيا لردع أي إخلال بالنظام¹.

7- تقدير المحكمة لمدى مشروعية وسلامة القرار التأديبي عن طريق الرقابة الإدارية.²

المطلب الثاني: تصنيفات العقوبة التأديبية

تضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة 03-06 تصنيفا خاصا للعقوبات التأديبية على حسب مضمونها وحصرها في طائفة معينة من العقاب التأديبي، بحيث تستطيع الإدارة اختيار العقوبة المناسبة تماشيا مع الخطأ الذي اقترفه الموظف. الأمر الذي يقودنا للتمييز بين العقوبات المعنوية أو الشخصية والعقوبات المالية وأخيرا العقوبات التي تؤدي إلى قطع رابطة التوظيف وهو ما سنتناوله في المطلب والذي سنقسمه إلى فرعين (الأول) يخص العقوبات التي تبقى على العلاقة الوظيفية، أما (الفرع الثاني) فيخص العقوبات التي تنهي العلاقة الوظيفية.

الفرع الأول: العقوبات التي تبقى على العلاقة الوظيفية

تتمثل العقوبات التي تبقى على العلاقة الوظيفية في ثلاث درجات، أقرهم الأمر 03-06، أين يلاحظ تدرجهم من حيث تعددهم النوعي باختلاف أنظمة التأديب التي يحكمها مما تؤثر على تطبيق مبدأ التناسب.³ لتتقسم إلى:

1- إسماعيل صفاحي، التأديب في المجالين الإداري والعسكري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، الرباط، المغرب، 2001 ص 64 ص 193

2 - بن جراد عبد الرحمان، غيتاوي عبد القادر، تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف العام بني المشروعية والملائمة، جملة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أحمد دراية، الجزائر، المجلد 21، العدد 1، سنة 2022 ص 29

3- نواف كنعان، رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية- دراسة مقارنة في فرنسا ومصر والأردن- ، مجلة أبحاث يرموك، العدد 2 ، 1999 ص 163

أولاً: العقوبات من الدرجة الأولى (عقوبات معنوية):

يعتبر هذا النوع من العقوبات تحذيري وقائي¹، لكونها تحذر الموظف العام لارتكابه المخالفة التأديبية والتي من شأنها المساس بالانضباط وحسن سير المرفق العام و بالوظيفة العامة، فهي تقوم على توجيه رسالة للموظف إما شفاهية أو كتابية بضرورة محافظته على الانضباط وعدم تكرار الخطأ أو أيا من السلوكات الشبيهة، فمثل هذه العقوبات تكون فهي لا ترتب أي أثر مادي أو تبعي ضار. والتي تتمثل في:²

1- التنبيه؛ وهو تذكير إداري أو لفت انتباه للموظف بضرورة القيام بواجباته الوظيفية إذ ما صدرت منه مخالفة بسيطة، فلا يرتب أي أثر قانوني على الموظف، وخلوه من عبارات الإيلام المفترضة في العقوبة.³

2- الإنذار الكتابي؛ ويكون بإشعار الموظف تحريرا بالمخالفة التي ارتكبها و تأكيده لعنصر التأديب، تحسين السلوك الوظيفي للموظف، مع ضمان السير الحسن للمرفق العام.⁴

3- التوبيخ؛ وهو عبارة عن لوم مع التأنيب، توجهه السلطة التأديبية للموظف نتيجة سوء السلوك مع نظيره لعقوبة الإنذار الكتابي وأعلى درجة منه، يتم تقييده في ملف الموظف كدلالة على إهماله وعدم كفاءته في تنفيذ التزاماته الوظيفية.⁵

1- شوقي بركاني، المرجع السابق، 209

2 المادة 178 من الأمر 06-03 التي تنص على انه: " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

3- نوفان العقيد العجرامة، المرجع السابق، ص345-355

4- شوقي بركاني ، المرجع السابق ص222

5- شوقي بركاني، المرجع نفسه، ص 222

ثانيا: العقوبات من الدرجة الثانية(عقوبات مالية):

تحدد العقوبات من الدرجة الثانية طبقا لأحكام المادة 163 فقرة 2 من الامر 03-06¹ وتكون مقررة، بالنسبة للأخطاء الغير عمدية فتقوم على عنصر السهو والإهمال² فتتمثل في طائفتين من العقوبات هما:

1- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى (3) ثلاثة أيام؛ والتي تتمثل في إيقاف الموظف من ممارسة مهامه لمدة زمنية محدودة مؤقتة وحرمانه من الاستفادة من مرتبه طيلة الأيام التي لم يعمل خلالها، إلى غاية مسائلته تأديبيا.³

2- الشطب من قائمة التأهيل؛ مفاد هذه العقوبة هو تعطيل الموظف من الحصول على مرتبة جديدة لمدة زمنية محددة يكون لها التأثير في الخصم من مرتبه.⁴

ثالثا: العقوبات من الدرجة الثالثة:

تتمحور هذه العقوبات في الأخطاء التي يغلب عليها الطابع العمدي⁵ الصادرة من الموظف العام والتي تم التطرق إليها آنفا بمناسبة الحديث عن المادة 180 وتتمثل هذه العقوبات في:

1- التوقيف عن العمل لمدة (4) أربعة إلى (8) ثمانية أيام.⁶

1- تنص المادة 163 الفقرة الثانية على أنه: "غير أن فترة الانتداب للحالات النصوص عليها في المادة 134 أعلاه تساووي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي الانتداب من أجلها".

2- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، ص 62

3- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 127

4- كمال رحماوي المرجع نفسه، ص 128

5- المادة 179 تنص على أنه: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1 -المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة،

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه.

6- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، ص 63

2- التنزيل من درجة إلى درجتين؛ منح الموظف درجة أقل من التي كان يحوزها الأمر الذي ينتج عنه نقصان في المرتب.¹

3- النقل الإجباري؛ أي نقل الموظف المذنب إجباريا إلى وظيفة أخرى في غير المكان الذي كان يعمل فيه، مع التأكيد على أن هذه العقوبات لها أثر مالي، فتوقيف الموظف لفترة يعني عدم تقاضي راتبه كاملا، أو تقاضيه لنصف المرتب مع المنح العائلية فقط.²

كما يندرج أيضا ضمن هذه الطائفة من العقوبات عقوبة صنفها المشرع على أنها من الدرجة الرابعة وذلك نظرا للأثر الكبير الذي تحدثه على المسار المهني للموظف، وهي:

رابعاً: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

تتمثل في وضع الموظف العمومي في رتبة أقل من الرتبة التي كان يستفيد بها، وينجم عن هذا الإجراء بالإضافة إلى خدش كرامته والتنزيل من مرتبه وتغيير المهام الموكلة إليه. وهو يختلف عن نوع آخر من العقوبات منها عقوبة التنزيل الدرجة أو التنزيل في السلم الوظيفي، مما يعني زوال مدة الأقدمية.³

الفرع الثاني : العقوبات التي تنهي العلاقة الوظيفية

وهي تلك العقوبة التأديبية العقوبات التي تقع في قمة الهرم العقابي⁴ من حيث جسامتها تختص السلطات التأديبية بتوقيعها على الموظف تنتهي من خلالها الرابطة الوظيفية. وهي من العقوبات الأشد جساماً ووطأة على حياة الموظف من حيث خطورة الخطأ⁵.

يترتب على توقيعها إما إنهاء العلاقة الوظيفية لفترة زمنية مؤقتة، وإما لفترة دائمة مع الاحتفاظ بالجانب المالي للتقاعد حين يفضي الموظف إليه إذ ما ارتكب الموظف خطأ

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 128

2- شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 223

3- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، 64،

4- الأمر 03-06 سابق الذكر

5- قوسم الحاج غوثي، المرجع السابق، ص 68

يتعارض مع الواجب الوظيفي، ولية سنتطرق في هذا الفرع على عنصرين أساسيين، الأول يتمثل في تعريف عقوبة التسريح، أما العنصر الثاني سنبين في الفرق بين التسريح وعقوبة العزل

أولاً: تعريف التسريح

وهي عقوبة تضع حداً لإنهاء وظيفة الموظف، فبمجرد توقيعها يفقد الموظف صفة الموظف العام، أو بمعنى آخر هي أحد الأساليب التي تؤدي إلى انتهاء الرابطة الوظيفية¹. وقد وصّف فيه المشرع الجزائري عقوبة "التسريح"² كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، وهي آخر عقوبة وأخطرها من حيث جسامتها، وهو ما يؤدي إلى حرمانه من التقاعد³، وهذا الإجراء يشمل كمبدأ عام سببين وهما: التسريح لإلغاء الوظيفة، والتسريح لعدم الكفاءة المهنية واستعمل أيضاً مصطلح العزل للدلالة على التسريح بالطريق غير التأديبية⁴. وللتسريح عقوبتان:

- 1- التسريح مع سبق الإشعار والتعويضات: وهو إنهاء مهام الموظف بعد إعداره بخطئه المسبق وبالعقوبة الموقعة عليه، تعويضه عن المنح العائلية⁵.
- 2- التسريح بدون إشعار ودون تعويضات: وقصد بها إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة دون إعداره بالخطأ الذي ارتكبه وكذا العقوبة المقررة له ودون منحه أية تعويضات ذات الطابع العائلي⁶.

1- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، ص68.

2- ميزت المادة 185 من الأمر 06-03 سابق الذكر بين مصطلحي التسريح والعزل،

3- زيان عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائمه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون عام، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 103

4 -AUBY Jean Marie, DUCOS ADER Robert, OP.cit, p p 128-129.

5- شوقي بركاني، المرجع السابق، 224

6 - patrice Garant Le droit disciplinaire de la fonction publique, Relations industrielles, Volume 27, numéro 3, Edition: Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, 1972, pp 454-496, pp. 457-458.

وتعتبر هذه العقوبات أشد العقوبات جسامة ووطأة على الحياة الوظيفية للموظف، وهي تتقرر في الحالات التالية¹:

- 1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارس وظيفته.
- 2 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
- 3 - التسبب عمدا في أضرار مالية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة .
- 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .
- 6 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر.

ثانيا: التمييز بين عقوبة التسريح والعزل

لقد نص المشرع على العزل ضمن أحكام الأمر 03/06 سالف الذكر²، واعتبره طبقا لهذا لقانون احد حالات انتهاء الخدمة وبالتالي فقدان صفة الموظف، وذلك طبقا لنص المادة 185 من نفس الأمر.

وقد عرف الفقه العزل على انه إجراء إداري تأديبي أو عقوبة تأديبية استعبادية دون تمكينه من الضمانات التأديبية، مما يؤدي إلى إنهاء علاقته وفقدان صفة الموظف، التي لا يمكن أن يكتسبها مجددا بسبب منعه من التوظيف من جديد

أ-أوجه التشابه بين التسريح والعزل

تتمثل أهم نقاط التشابه بين العزل والتسريح التأديبي فيما يلي:

1- المادة 181 من الأمر 03-06 المشار إليه سابقا.
2- الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة المعدل والمتمم سنة 2022.

1- يعتبر كل من العزل والتسريح التأديبي عقوبة تأديبية توقع على الموظف والمتريص على حد سواء بسبب ارتكابهما لخطأ مهني (الإخلال بواجب وظيفي)، حيث نص المشرع الجزائري على عقوبة العزل بالنسبة للموظف في المادة 184 من الأمر رقم 06/03 سالف الذكر و بالنسبة للمتريص في المادة 29/1 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322¹.

في حين نص على عقوبة التسريح في المادة 163 من الأمر رقم 06/03 سالف الذكر بالنسبة للموظف وفي المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 سالف الذكر بالنسبة للمتريص.

2- يعتبر كل من العزل والتسريح التأديبي إحدى حالات انتهاء الخدمة، وبالتالي فقدان صفة الموظف طبقا للمادة 216 من الأمر رقم 06/03 سالف الذكر.

3- يترتب على عقوبتي العزل والتسريح منع الموظف المعني من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية طبقا للمادة 185 من الأمر رقم 06/03 سالف الذكر، مع الأخذ بعين الاعتبار المتريص الذي يمنع مؤقتا لمدة ثلاث (03) سنوات من التوظيف من جديد طبقا للمادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 سالف الذكر، كما يلتزم في حالة تعرضه لعقوبة العزل بتسديد جميع مصاريف التكوين في حالة استفادته من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، وهذا ما نصت عليها لمادة 29/2 من نفس المرسوم التنفيذي.

4- لا يستفيد الموظف الذي تعرض لعقوبة العزل أو التسريح من ضمانة إعادة رد الاعتبار المنصوص عليها في المادة 176 من الأمر رقم 06/03 سالف الذكر، وذلك بسبب عدم تطبيق هذا النظام على العقوبات الاستعبادية التي لا تقبل المحو بطبيعتها، والذي يستدعي وجود الموظف في الخدمة لتسهيل إعادة دمج².

¹المرسوم التنفيذي 17/322 المؤرخ في

²بديري مباركة " عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري" مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، سن 2020، ص136.

ب-أوجه الاختلاف بين عقوبة العزل والتسريح

1- من حيث الأسباب: يعتبر العزل عقوبة تأديبية غير مصنفة ضمن الدرجات الأربعة للعقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من الأمر 03/06 سالف الذكر، وذلك بسبب ربطها بمخالفة محددة بذاتها والمتمثلة في مخالفة إهمال المنصب لمدة 15 يوم متتالية¹، في حين يعتبر التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة توقع لي الموظف في حال ارتكابه لجريمة من الدرجة الرابعة²

2- من حيث الإجراءات: يتخذ التسريح التأديبي، بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء³، بخلاف العزل الذي يتخذ بصفة انفرادية، من طرف السلطة الإدارية المختصة بعد الأعدار⁴.

3- من حيث آجال الطعن: التسريح التأديبي يمكن أن يكون محل تظلم، من طرف الموظف المعني أمام لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار⁵، في حين يمكن التظلم ضد قرار العزل، أمام السلطة الإدارية المصدرة له، في أجل شهرين من تاريخ التبليغ⁶.

من حيث إبطال القرار من طرف السلطة الإدارية: يمكن للسلطة الإدارية إلغاء قرار العزل، إذا ما اقتنعت بالمبرر المقدم من طرف الموظف، ولكن ذلك بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ذلك بموجب المادة 14 من المرسوم التنفيذي سالف الذكر وفي المقابل، يمكن

1 المرسوم التنفيذي 321/17، المؤرخ في 2017/11/02 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات الإدارية العمومية، ج ر، العدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

2 بدري مباركة المرجع السابق، ص 137.

3 المادة 16 فقرة 02 من الأمر 06/03

4 المادة 11 من المرسوم التنفيذي 321/17

5 المادة 175 من الأمر 06/03

6 المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17

للسلطة الإدارية إبطال قرار تسريح الموظف متى كان غير مشروع ومخالف لأحكام قانون الوظيفة دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء¹.

¹مقيمي ريمة " النظام القانوني لزل الموظف بسبب إهمال المنصب" دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 01، سنة 2021، ص 155.

الفصل الثاني

ضمانات مواجهة قرار التأديب

الفصل الثاني ضمانات مواجهة قرار التأديب

الزم المشرع الجزائري السلطة الإدارية من خلال إحكام الأمر 06-03 المعدل و المتمم سنة 2022 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، بمجموعة من الأسس والضوابط، التي يتوجب على السلطة المكلفة بتأديب احترامها أثناء عملية التكييف، كما كفلت نفس الأحكام للموظف العام الحق في مواجهة التهم المنسوبة اليه ومحاولة تبرأة نفسه.

ف نجد أن هذه الضمانات لا تقتصر على مرحل التكييف فقط بل تذهب إلى ابعدها من ذلك إذ نجد أن المشرع أبقى على حق الموظف في الدفاع حتى بعد صدور القرار القضائي، وذلك بوسيلتين الأولى إدارية، والثانية قضائية.

المبحث الأول: إجراءات توقيع العقوبة التأديبية

من المؤكد أن الإدارة لا تقوم بتقدير العقوبة جزافياً، بل هي تستند في ذلك إلى مجموعة من الضوابط التي تحكم عمل السلطة المكلفة بتوقيع العقاب، بالإضافة إلى أن المشرع كفل للموظف العام مجموعة من الحقوق التي من شأنها أن تمكنه من الدفاع عن نفسه قبل أن تقرر السلطة التأديبية العقوبة.

وعليه سنتناول في هذا المبحث كل من السلطة المكلفة بتوقيع العقوبات التأديبية **المطلب الأول**، ثم سنبين الضمانات الممنوعة للموظف العام في مواجهة هذه العقوبات **المطلب الثاني**

المطلب الأول: السلطة المكلفة بالتأديب في التشريع الجزائري

بالنظر إلى النصوص القانون الأساسية العام للتأديب العامة نجد أن المشرع الجزائري قد عهدة بمهمة توقيع العقوبات الإدارية إلى جهة معينة، وعليه سنحاول من خلال هذا المطلب التعريف بهذه الجهات **الفرع الأول**، ومن ثم دراسة المبادئ التي تحكم عمل السلطة **الفرع الثاني**.

الفرع الأول: السلطة التأديب

تختلف السلطة المكلفة بالتأديب حسب اختلاف قوانين الدول وحسب اختلاف الأسس التي تحكم العلاقة التأديبية بين الإدارة والموظف المناط بالتأديب¹، وكيفما اختلفت القوانين التأديبية إلا أنها لا تخرج عادة عن ثلاث أنظمة² تتمثل في: النظام الرئاسي³، النظام القضائي⁴، إلى جانب النظام الرئاسي والنظام الشبه قضائي⁵ فيأخذ هذا النظام احد الصورتين؛ الصورة الأولى هي أن يعهد بمهمة التأديب إلى السلطة الرئاسية بعد استطلاع رأي جهة استشارية أو هيئة

1 علي جمعة محارب، تأديب الموظف العام في الفقه الاسلامي والقانون الوضعي، دار المطبوعات الجامعية، سنة 2004، ص13

2 سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، المرجع السابق، ص 112.

3 يقصد بالنظام الرئاسي في المجال التأديبي إسناد وظيفة العقاب التأديبي بمختلف أنواعه ودرجاتها، بصورة مباشرة إلى سلطة التعيين وحدها، دون أن يشاركها في ذلك أية جهة أخرى، ودون أن تلتزم قبل توقيع العقوبات التأديبية الحصول على رأي مسبق من أية جهة استشارية، ودون أن يخول غيرها حق التعقيب على ما تتخذه من قرارات تأديبية في هذا الصدد سواء بالتعديل أو الإلغاء، يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، سنة 2005، ص300.

4 في هذا النظام يقرر المشرع انتزاع سلطة التأديب من يد الرئيس الإداري، ويجعل اختصاصه مقتصرًا على مجرد الاتهام، أي رفع الدعوى التأديبية، ومتابعتها، وإناطة سلطة التأديب بهيئات قضائية خاصة مستقلة تختص بتقدير الخطأ الوظيفي المنسوب إلى الموظف، وبتوقيع الجزاء المناسب من بين الجزاءات المنصوص عليها قانونًا سرجع في ذلك: قوسم الحاج غوثي، ميد التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، المرجع السابق، ص75

5 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، ص136.

مستقلة، اما الصورة الثانية فهي أن يعهد بصلاحيات تأديب الموظف للسلطة الرئاسية فيما يخص العقوبات البسيطة، اما بالنسبة للعقوبات المشددة فتكون من اختصاص المجلس التأديبي¹، إذ نجد أن لكل دولة مطلق الحرية في اتباع النظام الذي تراه مناسباً كما يوجد بعض الدول التي عمدت إلى الجمع بين نظامين أو الجمع بين هذه الأنظمة الثلاث².

اما بالنسبة للنظام الجزائري فنجد انه عمل بالنظام الشبه قضائي، فانشأ مجالس أو لجان التأديب هدها الحد من تعسف الرؤساء ضد المرؤوسين، وتتحصر مهمتها في تسليط العقوبات التأديبية الشديدة دون غيرها من العقوبات، وذلك في صورة العزل أو التنزيل من الدرجة الوظيفية، أو الشطب من قوائم الترقية³، فنجد انه ميز من خلال المادة 165 من الأمر 06-03 سالف الذكر بين السلطة المكلفة بتوقيع العقاب بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية، وبين سلطة توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك على النحو التالي:

أولاً: سلطة التأديب في العقوبات من الدرجة الأولى والثاني.

لقد خص المشرع الجزائري صلاحيات تحريك دواليب اتخاذ الإجراءات التأديبية بالسلطة التي لها صلاحيات التعيين، وذلك بموجب نص المادة 162 من الأمر 06-03 المعدل و المتمم سنة 2022⁴، وعليه فان السلطة المكلفة باتخاذ إجراءات التأديب من الدرجة الأولى بحسب هذه المادة هي نفسها السلطة المكلفة بتعيين الموظف، وقد أحالنا المشرع في تحديد هذه السلطة⁵ إلى أحكام المرسوم التنفيذي 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة إلى الموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والمؤسسات ذات الطابع الإداري⁶، وهي تتمثل بحسب نصوص المواد 01، 02، 03 من المرسوم التنفيذي سالف الذكر في :

- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري في ما يخص مستخدمي المؤسسة المرتكبين لخطأ تأديبي.

1 خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، المرجع السابق، ص ص 75-76.

2 عبد الوهاب البنداري، الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 2009، ص 88.

3 قوسم الحاج غوثي، مبد التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، المرجع السابق، ص 82.

4 المادة 162 من الأمر 06-03 المعدل و المتمم سنة 2022، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

5 المادة 65 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة

6 المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة الى الموظفين واعوان الإدارة المركزية والولايات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، ج ر، العدد 13، سنة 1990.

- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية المخطين تأديبيا.
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية المرتكبين لخطأ تأديبي.
- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية المخطين تأديبيا¹.

ونشير هنا أن المشرع أعطى لهذه السلطة بموجب الفقرة الأولى من المادة 165 من الأمر 03-06 المعدل و المتمم سنة 2022، صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، دون استشارة أي جهة أخرى، شرط أن يكون قرارها مبررا وبعد أن تتحصل على التوضيحات الكتابية من المعني².

ثانيا: السلطة المكلفة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

لقد قلنا سابقا أن المشرع الجزائري الجزائري قد فرق بين السلطة الموقعة للعقوبة في بين العقوبات من الدرجة الأولى والثانية والتي تختص بتوقيعها السلطة الرئاسية، اما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، نجد أن المشرع الجزائري قد نص بموجب الفقرة الثانية من المادة 165 من القانون الأساسي للوظيفة العامة، على أن سلطة السلطة التأديبية في هذا النوع من العقوبات تكون بالمشاركة بين السلطة الرئاسية كصاحبة الاختصاص الأصيل في توقيع العقوبة التأديبية وبين مجموعة من الهيئات التي أنشأها المشرع على مستوى كل سلك إداري³ والتي أطلق عليها اسم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء⁴.

فاللجان الإدارية متساوية الأعضاء هي عبارة عن هيئات استشارية للوظيفة العمومية تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى ومستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية بموجب قرار تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين⁵ وهذا تطبيقا لأحكام المادة 63 من المر 03-06 سالف الذكر التي تقضي بإنشاء

¹ خلف فاروق، اليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص162.

² الفقرة الأولى من المادة 165 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

³ قيقاية مفيدة "تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري" مذكرة ماجستير، تخصص المؤسسات الادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جتمعة منتوري قسنطينة، سنة 2009، ص120.

⁴ المادة 62 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة.

⁵ قوسم الحاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، ص379

لجنة إدارية متساوية الأعضاء على مستوى كل رتبة أو مجموعة من الرتب أو مجموعة من الأسلاك شرط أن تكون متساوية من ناحية مستوى التأهيل¹.

أما بالنسبة إلى تكوين هذه اللجنة فقد أحالتنا المادة 13 من المر 06-03 المعدل و المتمم سنة 2022 بخصوص هذه المسألة إلى المراسيم²، فنجد أن تكوين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء قد حدد بموجب المرسوم رقم 84-10 يحدد كفاءات تعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء³ فتتكون طبقا للمادة 03 من هذا المرسوم من وهي تتشكل بالتساوي من ممثلين عن الإدارة، وممثلين منتخبين عن الموظفين وذلك تحت رئاسة السلطة الموضوعة على مستواها، أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين لحساب الإدارة⁴ كما تتكون من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين، و لا يحضر العضو الإضافي إلا إذا تخلف العضو الدائم ؛ وهذا تطبيقا لأحكام نص المادة 04 من المرسوم 84-10 المشار اليه سابقا⁵.

أما فيما يتعلق بمدة العضوية في اللجنة فقد حددها المرسوم ب 03 سنوات قابلة للتجديد⁶، في الأخير نقول أن السلطة التأديبية باختصاص تقديري واسع في اعتبار فعل ما أو عدم اعتباره مخالفة تأديبية، لأن تحديد الأفعال التي تكون مخالفة تأديبية متروك لتقديرها تبعا لما تعطيه في التفسير والتكييف من توسيع وتضييق، وتماشيا مع هذا المفهوم للسلطة التأديبية وموازاة مع الفاعلية والضمان، يتطلب الأمر الإستمرار في الإختصاص التقديري فيما يتعلق بتأثير بعض التصرفات ووجوب تعليلها والتي من شأنها الإخلال بالنظام العام بحيث أن السلطة التقديرية تثبت للإدارة عندما لا يكون مسلكها محددًا أو منصوصا عليه سلفا بالقانون⁷.

¹ المادة 63 من الامر 03-06 سالف الذكر

² المادة 13 من المر 03-06 سالف الذكر

³ المرسوم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عان 1404 الموافق ل 14 جانفي 1984 يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الاعضاء، ج ر، لعدد 03، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984.

⁴ قوسم الحاج غوثي، مبد التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، المرجع السابق، ص82.

⁵ المادة 04 من المرسوم 84-10 سالف الذكر

⁶ المادة 05 من المرسوم 84-10 سالف الذكر.

⁷ عبد الحق امدي، صلاح الدين حموية " تكييف العقوبات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري" مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحثوث، جامعة الشهيد حمة لخضر، الادبي، الجزائري، سنة 2019، ص38.

الفرع الثاني: المبادئ التي تحكم سلطة عمل سلطة التأديب

بالرغم من أن المشرع منح السلطة المكلفة بالتأديب السلطة التقديرية في تقرير تكييف الخطأ التأديبي والعقوبة المناسبة له، إلا أنه لم يترك هذه السلطة دون تقييد، إذ نجد أن المشرع ألزم سلطة التأديب أثناء قيامها بمهامها بالتقيد بمجموعة من الضوابط سنتطرق لها من خلال ما يلي:

أولاً: مبدأ الشرعية ومبدأ المساواة

التزمت الدولة الحديثة في بداية نشأتها بالحقوق والحريات العامة باعتبارها حجر الزاوية في بناء النظرية العامة للقانون وفي إرساء دولة القانون ومبدأ سيادة القانون واحترام الشرعية مما يحفظ لهذا المبدأ وجوده ونفاذه في كل عنصر ولدي كل دولة بغض النظر عن فلسفتها الاقتصادية والاجتماعية¹، فيعتبر بذلك مبدأ الشرعية أحد أهم المبادئ التي تحمي حريات الأفراد وحقوقهم لذا حرص المشرع الجزائري على أعمال هذا المبدأ في كل الميادين من بينها مجال التأديب إن مشروعية أعمال الإدارة تقوم على عدم مخالفتها لأحكام القانون وهذا بوسع بلا شك من سلطة الإدارة التقديرية حيث يكفي المشروعية التصرف أو العمل أن لا يكون صادراً مخالفاً للقانون² فالمقصود بمبدأ شرعية الجزاء التأديبي يعني تحديد الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر وضبطها بنصوص تشريعية أو تنظيمية فلا يجوز للسلطة التأديبية أن تسلط عقوبات على الموظف العام ما لم ينص عليها القانون³.

أما مبدأ المساواة فهو يقوم على أساس المساواة بين جميع الموظفين مع مراعاة قدرات و كفاءات كل موظف على حدى والمساواة في العقاب تعني معاقبة كل موظف بصورة موحدة ومتساوية دون تمييز بين الأشخاص، أو مراكزهم في السلم الاجتماعي أو الطبقي ما دامت قد توافرت بالنسبة لهم كل الظروف والملابسات المتعلقة بنفس الجريمة المرتكبة ودرجة جسامتها،

¹ عدنان عمرو، القضاء الإداري، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 08

² إبراهيم عبد العزيز شيجا، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، . 2003 ص 13.

³ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 95.

ولذلك يتعين على السلطة المختصة بتوقيع العقاب أن تأخذ نصب أعينها هذا المبدأ كقاعدة عامة ومجردة على كافة الموظفين، وهو ما أكده المشع من خلال المواد 27، 28، و 29 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة¹.

ثانيا: مبدأ تسبب

باعتبار أن القرار التأديبي ما هو إلا اقرار إداري، فالأصل في القرارات الإدارية أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا ألزمتها القانون بذلك؛ ولقد ألزم المشع الإدارة بنص صريح بضرورة وجوبية تسبب القرارات الإدارية المتضمنة عقوبات تأديبية² حيث تنص المادة 165 من الأمر 03-06 على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني".

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي "... ، بالإضافة إلى نص المادة 170 من نفس الأمر بقولها: "... يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة" و بالتالي فإن وجوب تسبب القرارات التأديبية المكيفة من طرف الإدارة تعدا من الضمانات الجوهرية التي أقرها التشريع لحماية الموظفين من تعسف سلطة التأديب حين إصدارها للقرار الإداري المكيف من طرفها و المتضمن عقوبة تأديبية مهما كانت درجتها و مهما كان جسامة الخطأ الذي إرتكبه الموظف، كما يعد في نفس الوقت تسهيلا لرقابة القضاء في حالة فرض رقابته على هذا القرار من خلال تضمينه توضيحات فيما يخص الأسباب و الأسس المعتمدة عليها في تكييف وإصدار العقوبة التأديبية، كما يعد دعما لشفافية العمل الإداري³.

¹ طواح بلال ياسين، "مدى تناسب خطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية" مذكرة ماستر تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2021.

² احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات تالة، الابيار، الجزائر، سنة 2010، ص159.

³ عبد الحق احمدي صلاح الدين حموية، تكييف العقوبات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري " المرجع السابق، ص

ثالثاً: مبدأ التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية

التناسب هو تعبير عن علاقة تربط بين أمرين أو أكثر، وتتسم هذه العلاقة بالمنطقية أو التوافق أو المعقولية، وغير ذلك من الصفات التي تطلق على العلاقات المعتادة أو التي يفترض أن تكون عليها، فالتناسب في القانون العام أو الإداري هو صفة لعلاقة منطقية منسقة تربط بين عنصرين أو أكثر من عناصر القرار الإداري أو العمل القانوني العام، بحيث يتعين على مصدر القرار الإداري عدم إغفاله أو الخروج عليه نزولاً على دواعي المشروعية¹.

المطلب الثاني إجراءات تسليط العقوبة والضمانات الممنوحة للموظف في مواجهتها

بعد ان يقوم الموظف بارتكاب الخطأ تقوم السلطة المختصة بالدراسة والتحقيق في مدى جسامته الخطأ ومن ثم اتخاذ العقوبة التأديبية المناسبة له الفرع الأول، ومن اجل ضمان عدم تعسف الإدارة في اتخاذ العقوبة التأديبية، منح المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات للموظف خلال المرحلة المعاصرة لتوقيع العقوبة الفرع الثاني.

الفرع الأول: مراحل تأديب الموظف العام

بعد ان تحاط السلطة المختصة علماً بالخطأ الذي ارتكبه الموظف العام تقوم باتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات من اجل التيقن مما هو منسوب للموظف ومن ثم إقرار العقوبة المناسبة للخطأ، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

أولاً: مرحلة التحقيق

تعتبر مرحلة التحقيق من اهم المراحل والركائز في مجال التأديبي اذ تقوم على إثبات إدانة الموظف العام والبلوغ الى غاية إظهار الحقيقة ويعرف على انه "مجموعة من الإجراءات التي تباشرها السلطة المختصة قانونياً بهدف الكشف عن مرتكب الخطأ وحشد الأدلة اللازمة على ذلك بهدف إزالة العقوبة على مرتكب الخطأ التأديبي"².

¹ قوسم الحاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، المرجع السابق، ص171.

² سعيد مقدم، أخلاقيات الإدارة العمومية، دار الامة، ط 01، برج الكيفان، الجزائر، ص8.

وقد نص عليه المشرع الجزائري بموجب المادة 171 من الأمر 06-03 المعدل و المتمم سنة 2022 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة لعامة¹، تحت تسمية التحقيق الإداري ، اما بالنسبة للسلطة المكلفة بالتحقيق فنجد ان المشرع الجزائري قد حددها بموجب المادة 62 من الأمر 06-03 سالف الذكر² بحيث أنط هذه المهمة بالسلطة المكلفة بالتعيين فالسلطة فالسلطة الرئاسية دوران، دور يتمثل في توجيه الاتهام والثاني يتمثل في التحقيق الإداري، فهذا مساس بمبدأ الحياد في عملية التحقيق فالأجدر و من العدل أن تسند هذه المهمة إلى جهة مستقلة عن السلطة الإدارية، لأنه غالبا ما تتفق الإدارة مع الهيئة أو الموظف المكلف بالتحقيق وتصويبه إلى النتائج³

ثانيا: مرحلة المداولة

بعد إعلام الموظف المتهم بالأخطاء المنسوبة إليه والاطلاع على ملفه التأديبي، وتذكيره بالضمانات القانونية الممنوحة له، تحضر الإدارة الاجتماع و ذلك بتوفير الوسائل المادية و اتخاذ كل التدابير اللازمة لانعقاد المجلس التأديبي، فبعد اتخاذ هذه الإجراءات تجتمع اللجنة متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي بناء على استدعاء من رئيسها، ويكون هذا الاجتماع خلال سريان عهدة اللجنة المتساوية الأعضاء، و وفق الآجال المحددة لدراسة الملف التأديبي المحدد بشهرين من تاريخ صدور مقرر وفق الموظف ثانيا المعني ، وبحضور ثلاثة أرباع أعضائها وإذا لم يستوف النصاب يُعد دعوى، وإذا حضر نصف الأعضاء فاللجنة الاجتماع قانونا، ولا يحق إلا للأعضاء الرسميين أو الاحتياطيين التداول⁴.

يتم خلال المداولة مناقضة مجريات الحادثة يقدم الموظف أو دفاعه ملاحظاتهم، وتقرأ الملاحظات إذا قدمت كتابيا أثناء انعقاد اللجنة، وبعد الانتهاء من المناقشة والتطرق إلى كل

¹ المادة 171 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام في الوظيفة العامة.

² المادة 62 من الامر 06-03 سالف الذكر

³ عثمان لخضر، قصري لمين، الاليات القانونية لتاديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، سنة 2020، ص39.

⁴ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 55.

الجوانب، يخرج الموظف المخطئ ثم ينعقد المجلس بإجراء المداولة¹، وتتخذ اللجن القرار عن طريق التصويت السري لأعضائه الحاضرين بأغلبية الصوت المعبر عنها في حالة التعادل يرجح صوت الرئيس ويتضمن القرار الإدانة وإقرار العقوبة أو البراءة ويسجل قرار المجلس التأديبي في محضر ويبلغ للموظف المعني والسلطة الرئاسية²

الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف.

حرص المشرع الجزائري من خلال مواد الأمر 03-06 على النص على مجموعة من الضمانات التي يمكن للموظف الاستفادة منها في مواجهة التهم المنسوبة اليه من اجل تقاضي تقرير عقوبة تأديبية في حقه، سنتطرق لهذه الضمانات فيما يلي:

أولاً: مبدأ المواجهة

يقصد بمبدأ المواجهة بصفة عامة تمكين الموظف المتهم الذي تتعرض حقوقه ومصالحه، لتصرف ما قد يؤثر في مركزه القانوني، ان يحاط به علما حتى يستطيع إعداد دفاعه³، ومعنى هذا المبدأ أن الإدارة ملزمة بإعلام الموظف العام بالتهم المنسوبة له وذلك من اجل ان يكون للموظف الفرصة في الدفاع عن نفسه، وعليه فمبدأ المواجهة هو ضمانة تأديبية تقررت لمصلحة الموظف العام من اجل دفع الاتهامات عن نفسه وهو ما أكدته المادة 167 من الأمر 03-06، التي نصت على حق الموظف في الاطلاع على كامل ملفه الإداري، وكذا كافة المستندات الملحقة به، والتي يمكن للسلطة التأديبية استخدامها كأساس لمحاكمته التأديبية⁴.

فيتعين على الإدارة إخطار الموظف العام بما ينسب إلي من مخالفات وأخطاء

¹ سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ص 118 119.

² عثمان لخضر، قصري لمين، المرجع السابق، ص41.

³ محمد ماجد الياقوت، المرجع السابق، ص830.

⁴ المادة 167 من الامر 03-06 المذكور سابقا

مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها عليه، ويتم الإخطار عن طريق برقية توجه الى الرئيس المباشر للموظف لكي يسلمها للموظف المنبه، ويتعين على الموظف في هذه الحالة اني يؤكد استلامه للإشعار، وذلك تقاديا لمشاكل الإخطار التي تحدث غالبا¹

ثانيا: حق الدفاع

من غير الممكن في أي محاكمة ان يتم تسليط العقوبة على المتهم من دون ان يعطى له الحق في الدفاع عن نفسه، وهو ما جسده المشرع هو الآخر فيما يخص العقوبات التأديبية، اذ نجد ان المشرع قد كفل للموظف بموجب المادة 169 من الأمر 06-03 حق في الدفاع عن نفسه ضد ما هو منسوب اليه من تهم وذلك من خلال تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، كما له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، وقد وضعت التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية شروط ممارسة هذا الحق حيث سمحت للمحامي بالإطلاع على الملف التأديبي، غير أنه لا يجوز الحصول على نسخة من الوثائق التي توجد بحوزة الإدارة، وحسب أرينا أنه من الأجدر والأنسب منح هذا الحق للمدافع في الحصول على نسخة من الوثائق التي توجد بحوزة الإدارة وفق شروط معينة، والا كيف يمكن تكيف الخطأ ومدى جسامته وتحديد العقوبة المناسبة له واثبات حق الموظف وحمايته في حالة التعسف²

¹ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2011، ص 295

² أسماء حليس، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة، مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2015، ص 41.

المبحث الثاني: الضمانات القانونية الممنوحة للموظف بعد صدور القرار

لقد كفل المشرع الجزائري للموظف العام الحق في الدفاع عن نفسه حتى بعد صدور القرار التأديبي، وذلك يتم على مستويين، المستوى الأول هو الجهات الإدارية **المطلب الأول**، اما المستوى الثاني هو الجهات القضائية **المطلب الثاني**.

المطلب الأول: الضمانات الإدارية

تتمثل هذه الضمانات أساسا في التظلم الإداري، بحيث يمكن من خلال هذه الألية فض النزاع داخل الجهاز الإداري نفسه، دون اللجوء إلى القضاء.

عليه سنتناول من خلال هذا المطلب مفهوم التظلم الإداري **الفرع الأول**، اما **الفرع الثاني** فسنتناول من خلاله الآثار المترتبة عن رفع التظلم.

الفرع الأول: التظلم الإداري

سنحاول من خلال هذا الفصل أن نتطرق إلى كافة جوانب التظلم الإداري، وذلك من خلال إبراز، تعريفه، وأنواعه، وشروط رفعه بالإضافة إلى الآثار القانونية الناجمة عن التظلم الإداري

أولاً: تعريف التظلم

هناك العديد من التعريفات الفقهية للتظلم الإداري نذكر منها ما يلي: " الطلب والشكوى التي يتقدم بها ذوي المصلحة والشأن، يتظلمون فيها ويشتكون في قرار إداري غير مشروع، قد مس وأضر بمراكزهم القانونية أو بمصلحتهم الجوهرية المعتبرة أو بحقوقهم الثابتة والمقررة، يلتمسون أو يطلبون من السلطات الإدارية المختصة مراجعة العمل المطعون فيه أو إلغائه بصورة تجعله أكثر تلاؤما واتفقا مع أحكام القانون واللوائح والقرارات الإدارية وأكثر ملائمة لمبادئ ومقتضيات المرافق العامة ومتطلبات الوظيفة الإدارية¹

¹ عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على اعمال الادارة العامة في النظام الجزائري، الطبع الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، سنة 1994، ص13.

كما اعتبره البعض الآخر على انه نضام مطالبة بحيث وضعه المشرع كوسيلة يلجا لها الموظف العام من اجل تسوية الوضع بمساعدة السلطة العامة ممثلة في الإدارة¹

ويرى البعض أن التظلم هو التماس يقدم من صاحب الشأن الذي صدر القرار في مواجهته، إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث ضررا بمركزه القانوني لكي لا يقوم بتعديله أو سحبه أو بعبارة أخرى هو عرض الفرد حالة على الإدارة طالبا منها أنصاف².

ومنه يمكننا القول إن التظلم الإداري هو طريق بديل عن المطالبة القضائية بحيث يمكن للموظف التماس إعادة النظر من السلطة الإداري في القرارات الموجه ضده والذي أضر بمركزه القانوني.

وقد نظم المشرع الجزائري إجراء التظلم الإداري ضمن أحكام المادة 175 من الأمر 06-03 سالف الذكر، حيث نص على انه يمكن لكل موظف تقديم تظلم إداري إلى لجنة الطعن بخصوص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة³، فالمشرع حصر إجراء التظلم الإداري على العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقط، اما بالنسبة إلى العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، فنجد أن المشرع قد رصد لها الية أخرى سنتطرق لها في جزئية أخرى من هذا البحث.

ثانيا: أنواع التظلم الإداري.

ينقسم التظلم الإداري من حيث الجهة المختصة بالنظر فيه إلى 3 أنواع هي التظلم الرئاسي، والتظلم الولائي، والتظلم إلى اللجنة المختصة.

أ- التظلم الولائي

نص المشرع الجزائري على هذا النوع من التظلم من خلال المادة 830 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمقصود به هو أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى السلطة التأديبية المصدرة للقرار المتضمن العقوبة التأديبية بشكوى يلتمس إعادة

¹ لحسين بن الشيخ اث ملويا، المنتقى في ق اء مجلس الدولة الجزء الاول، دار الهومة، الجزائر، سنة 2002، ص191

² مصطفى كمال وصفي، اصول اجراءات القضاء الاداري، الطبعة الثانية، مطبعة الامانة، القاهرة، سنة 1978، ص170.

³ المادة 175 من الامر 03-06 سالف الذكر

النظر في القرار الذي أصدرته وذلك بالتعديل أو الإلغاء أو سحب القرار باعتبار ما تتمتع به الجهة الإدارية التي رفع أمامها التظلم من سلطة تقديرية واسعة، فيمكن للسلطة الإدارية أن تعدل من القرار بصفة كلية أو جزئية طبقاً لما تراه مناسباً¹

ب- التظلم الرئاسي.

التظلم الرئاسي هـ ذلك التظلم الذي يقدم إلى السلطة الرئاسية التي تعلو السلطة المصدرة للقرار المطعون فيه، وذلك في صورة التماس لإعادة النظر في مدى تناسب ومشروعية القرار المتخذ من قبل الإدارة، وبالتالي سحب القرار أو تعديله أو الغائه في حال ثبتت عدم مشروعيته². وتتجلى أهمية التظلم الرئاسي في انه يمثل أداة رقابية على نشاطات المرؤوسين، وقد يسعدا على كشف أوجه الخلل لدى الجهات الإدارية التي يشرف عليها الرئيس الإداري الأعلى³

ج- التظلم أمام اللجان الخاصة

نظراً إلى انه في غالب الأحيان لا يكون للتظلم الإداري الرئاسي أو الولائي أي فعالية بسبب تعنت الإدارة وإصرارها على المحافظة على نفس القرار، لجأ المشرع الجزائري إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في القرارات الإدارية بناءً على طلب من الموظف المعنى والسلطة الرئاسية⁴.، فند أن المشرع الجزائري قد نص بموجب الفقرة 03 من المادة 65 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، على وجوب إنشاء لجنة مكلفة بالطعن، بحيث تتكون هذه الأخير من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين بالتساوي فيما بينهم، وتتصب في اجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان متساوية الأعضاء⁵.

¹ بوادي مصطفى " ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان الاردن، سنة 2017، ص87.

² عمار عوابدي، "النظرية العامة في المنازعات الادارية، نظرية الدعوى الادارية، الجزء الثاني" ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجائر، سنة 2003، ص368.

³ بن نونة الحاجة " الايات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام في التشريع الجزائري" مذكرة ماستر تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2018، ص41.

⁴ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص163.

⁵ الماد065 من الامر 03-06 المذكور سابقا

ثالثاً: شروط رفع التظلم الإداري وآجاله

لكي يكون التظلم الإداري صحيحاً ومرتباً لكافة آثاره القانونية يجب أن يكون مستوفياً بمجموعة من الشروط بالإضافة إلى رفعه ضمن الآجال القانونية التي نص عليها المشرع.

أ- شروط رفع التظلم

لم ينص المشرع الجزائري على شكل معين للتظلم الإداري فيجوز أن يكون في صورة شكوى كما يجوز أن يكون بواسطة برقية، وقد يسلمه المتضمن إلى الجية الإدارية رقم متسلسل في هذا السجل ويبين تاريخ تقديمه، ويعطي للمتظلم وصلاً موضحاً فيه رقم التظلم وتاريخ قيده، وقد يرسل المتظلم تظلمه بكتاب موصى عليه بعمل الوصول وقد سلمه إلى الإدارة التي يعمل بها لترفع بدورها إلى الجهة المختصة ويعطى المتظلم في هذه الحالة كذلك وصلاً يدل على تقديمه التظلم وتاريخ ذلك¹.

وبالرغم من أن المشرع لم ينص على شكل معين للتظلم الإداري إلا أن يجب أن يتضمن مجموعة من البيانات، وهي تشمل ما يلي:

- المعلومات الخاصة بالمتظلم (الاسم، العنوان، المنصب الذي يشغله)
- تاريخ صدور القرار المتظلم منه والأسباب التي يبني عليها التظلم وتاريخ إعلام المتظلم به
- موضوع القرار المتظلم منه والأسباب المبني عليها ويرفق بالتلم المستندات التي يرى المتظلم تقديمها²

ب- آجال تقديم التظلم

ومعنى هذا انه يجب أن يرفع التظلم خلال اجل 60 يوم يبدأ حسابها من تاريخ نشر القرار أو تبليغه إلى صاحب الشأن، وفي حال رفع التظلم خارج هذه الآجال يسقط حق المعنى في

¹ عبد الوهاب البنداوي، طرق الطعن في العقوبات التأديبية، دار الفكر العربي، بدون بلد نشر، دون سنة نشر، ص10.

² عبد الوهاب البنداوي، طرق الطعن في العقوبات التأديبية، المرجع السابق، ص

مخاصمة القرار الأدرى حتى وان كان مشوبا بعيب¹، وهو ما أكدته المادة 287 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية².

الفرع الثاني: رد الاعتبار

بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية نجد أن المشرع الجزائري يقدر خصص لها اجراء آخر غير الطعن الإداري المسبق وهو المتمثل في رد الاعتبار، نص المشرع الجزائري على هذا الحق بموجب المادة 176 من الأمر 03-06 التي جاء فيها انه يمكن للموظف الذي تعرض لعقوبة من الدرجة الأولى أو الثاني أن يقدم طلبا للسلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد مرور سنة من اتخاذ قرار العقوبة التأديبية³، فرد الاعتبار هو طلب يقدمه الموظف إلى السلطة المكلفة بالتعيين وفقا للقانون المعمول به يلتزم من خلاله محو العقوبة التأديبية التي تقررت فيحقه وشطبها من ملفه الإداري⁴.

ومن خلال استقراء المادة 176 سالف الذكر، يظهر لنا أن المشرع قد نص على مجموعة من الشروط من اجل شطب العقوبة من الملف الإداري للموظف وتتمثل هذه الشروط في:

أن تكون العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية: أي أن العقوبات التي لا تصنف طبقا لنصوص الامر 03-06 على أنها من الدرجة الأولى أو الثانية، فلا يمكن للموظف طلب شطبها.

أن يمر اجل سنة: اشترط المشرع الجزائري من اجل تقديم طلب رد الاعتبار أن يمر اجل سنة واحدة يتم حسابها ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الإداري المتضمن العقوبة إلى الموظف.

ألا يكون الموظف قد تحص على عقوبة جديدة: اشترط المشرع من اجل أن يتم رد الاعتبار ألا يكون الموظف قد تحصل على عقوبة تأديبية أخرى مهما كانت درجتها خلال هذه المدة.

¹ محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه تخصص قانون عام، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2016، ص237.

² المادة 279 منقانون 08-09، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

³ المادة 176 من الامر 03-06 مضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة

⁴ سعيد مقدم، اخلاقيات الادار العمومية، المرجع السابق، ص487.

بعد تقديم الطلب تقوم السلطات المختصة بدراسة الطلب والتأكد من مدى توافر الشروط سالفة الذكر بتعين على السلطة الرئاسية استشارة اللجان المتساوية الأعضاء، وإن كانت لا تتقيد برأيها أما العقوبات من الدرجة الثانية الثالثة فلا بد من مرور ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذ العقوبات التأديبية، ولا تتقيد السلطة الرئاسية برأي اللجنة المتساوية الأعضاء إلا فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة ولا يجوز قبول طلب الشطب في حالة العود أو تعدد الجرائم التأديبية¹.

كما يمكن أن يتقرر رد الاعتبار طبقا لنص المادة 176 سالفة الذكر بقوة القانون بعد مرور سنتين من اتخاذ العقوبة التأديبية²

المطلب الثاني: الضمانات القضائية

بالإضافة إلى الضمانات التي سبق تبيانها من خلال ما سبق منح المشرع للوظف أيضا الحق في التظلم القضائي، ويعتبر الملاذ الأخير الذي يمكن للموظف اللجوء اليه لمواجهة تعسف الإدارة، بعد أن يستنفذ كل الضمانات السابقة فيلجا إلى الطعن القضائي من خلال دعوى الإلغاء الفرع الأول، ودعوى التعويض الفرع الثاني.

الفرع الأول: دعوى الإلغاء

تعد دعوى الإلغاء وسيلة خولها القانون للموظف اللجوء إلى القاضي الإداري للمطالبة بالحقوق التي مستها تصرفات وأعمال الإدارة أثناء التأديب³، وبالنظر إلى الأهمية البالغة التي تكتسبها هذه الدعوى في مجال المنازعات الإدارية نجد أن المشرع الجزائري قد خصها بمجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية، كما انه يترتب عن إعمال هذه الآلية في المجال التأديبي مجموعة من الآثار سنتطرق لها من خلال ما يلي:

¹ برواين بوعلام، ملائمة الخطا الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، سنة 2020، ص76.

² المادة 176 من الامر 03-06 سالف الذكر

³ صلاح الدين حموية، عبد الحق احمدي "تكييف العقوبات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري" المرجع السابق، ص63.

أولاً: شروط رفع الدعوى

بالنسبة للشروط اللازمة من اجل رفع دعوى الإلغاء نفصل بين نوعين من الشروط، شروط الشكلية، وهي التي تسري على كافة الطعون والدعاوى القضائية مهما كان موضوعها، وشروط الموضوعية

أ- الشروط الشكلية لرفع دعوى الإلغاء

نص المشرع الجزائري على الشروط العامة لرفع دعوى بموجب المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهي الصفة والمصلحة والأهلية.

1-الصفة: اما الصفة فهي العلاقة التي تربط أطراف الدعوى بموضوعها، فلا تقبل الدعوى إلا إذا كان المدعي يدعي حقا أو مركزا قانونيا لنفسه، وعليه الصفة في هذه الحالة هي أن يكون الموظف رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتدى عليه، وان كان يجب أن تتوافر الصفة في شخص الطاعن فانه يجب أيضا أن تتوافر الصفة في الجهة المصدرة للقرار التأديبي¹، فاشتراط الصفة في كل من المدعي والمدعى عليه تطبيقا لقاعدة "ترفع الدعوى من ذوي صفة على ذي صفة"².

2-المصلحة: وتعرف بأنها المنفعة التي يصيبها الطاعن من وراء التجائه إلى القضاء³ أي ألا يكتفي لقبول دعوى الإلغاء أن يحوز الطاعن صفة التقاضي وإنما لابد أن تتوافر لديه مصلحة حقيقية يقصد إلى تحقيقها، وأخذ القاعدة الأساسية أن المصلحة هي مناط أي طلب أو دفع أو طعن في القاعدة التي تطبق عند رفع الدعوى التي يعبر عنها بأن المصلحة مناط الدعوى⁴.

¹ زغود حفيظة، رزيقة سليمة، الضمانات المكفولة للموظف في المجال التأديبي في التشريع الجزائري" مذكرة ماستر- تخصص ادارة ومالية عامة، كلية الحقوق، جامعة حسيبة بن بوعلي، سلف، سنة 2015، ص25.

² صقر نبيل، " الوسيط في شرح قانونالاجراءات المدنية والادارية" الخصومة التنفيذ التحكيم"، دار الهدى، د س ن، د ط، د ب، ص163.

³ عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص410.

⁴ دكاني بلخير" طرق الطعن العادي في الأحكام الإدارية" مذكرة ماستر تخصص دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، سنة، 2017، ص42.

3-الأهلية: إن الأهلية شرط لقبول دعوى شكلا وكشرط أساسي لصحة الإجراءات الخصومة أمام الجهات القضاء الإداري فإن ا رفع دعوى الإلغاء ضد القرار التأديبي يشترط أن يكون متمتعا بأهلية التصرف واللجوء إلى الجهات القضائية.

ووفقا لنص المادة 12 من إ.م.إ فإن الأهلية تعتبر من النظام العام ويثير القاضي انعدام الأهلية من تلقاء نفسه، وعليه فإنه لا يجوز تصحيح نقص أو انعدام الأهلية لرافع الدعوى إلا بتقرير ممثل قانوني لرافع الدعوى الذي يتولى سير إجراءات الدعوى ومباشرتها باسمه ولصالح ا رفع دعوى الإلغاء أو صاحب المصلحة¹.

4-الآجال القانونية:

يتميز الميعاد بأن من النظام العام فلا يجوز مخالفته، ويمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفس وفي أي مرحلة يكزن فيها النزاع.

وحدد المشرع الجزائري ميعاد الطعن من خلال أحكام المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو 4 أشهر

ب- الشروط الموضوعية

بالإضافة إلى الشروط الشكلية التي تطرقنا لها أعلاه، يجب أيضا أن تتوفر مجموعة من الشروط في القرار محل الطعن، وتتمثل هذه الشروط في:

1-أن يصدر القرار عن جهة إدارية: يجب أن يصدر إذا القرار الإداري عن سلطة إدارية سواء كانت هذه السلطة مركزية للامركزية، وبغض النظر عن طبيعة النشاط الذي تتولاه، وهذا تطبيقا لما ورد في المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹ مسعود شيهوب، المبادئ العامة في المنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة

2- أن يكون القرار قد أحدث آثاره القانونية: فلا يجوز طلب الغاء قرار إداري لا يزال في مرحلة التحقيق، فما دام القرار لم يحدث أثر في المراكز القانونية فلا يمكن الطعن فيه¹.

ثانيا: أسباب الحكم بإلغاء القرار

بعد التأكد من مدى توافر الشروط الموضوعية والإجرائية رفع الدعوى يدخل القاضي في المرحلة الأخيرة من المنازعة وهي المتمثلة في الفصل في النزاع، فتخلص المحاكمة اما برفض الدعوى في حال تأكد القاضي من مطابقة القرار لمبدأ المشروعية، وأما أن يحكم بإلغاء القرار، ومن اجل أن يحكم القاضي بإلغاء القرار الإداري يجب أن يثبت أن القرار المطالب بإلغائه قد شابه عيب من العيوب التي تجعل القرار الإداري غير مشروع²

1- عيب عدم الاختصاص: ومعنا ذلك أن تكون الهيئة التأديبية التي اتخذت القرار ضمن الصلاحيات المخولة لها قانونا³.

2- عيب الشكل والإجراءات: لقد قلنا سابقا أن السلطة التأديبية يجب أن تسبب كل القرارات التي تتخذها وعليه فان الخروج عن هذه القاعدة قد يعرض القرار إلى الإلغاء، بالإضافة إلى أنها ملزمة بالقيام بكافة الإجراءات المنصوص عليها قانونا⁴.

3- عيب مخالفة القانون: هو المخالفة الواضحة لقاعدة قانونية أو تفسيرها تفسيراً خاطئاً أو عدم تطبيقها بشكل صحيح، والعيب الذي يلحق بمحل قرار تأديب الموظف هو مخالفة القانون، أحد الأوجه أو الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء قرار تأديب الموظف لأجلها، سواء كانت مخالفة القانون مباشرة أو غير مباشرة⁵.

¹ بروان بوعلام " ملائمة الحط الوظيفي مع العقوبة التأديبية" المرجع السابق، ص55.

² عبد الغني بسبوني عبد الله، القضاء الإداري، نشأة المعارف الإسكندرية، سنة 1996، ص5.

³ محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، سنة 2002، الجزائر، ص83.

⁴ عبد العزيز منعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، الطبعة الأولى، دار الفكر

الجامعي، الإسكندرية، سنة 2002، ص89

⁵ محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الادارية، المرجع السابق، ص87

4- عيب السبب في القرار الإداري: ومعناه انعدام الواقعة القانونية التي دفعت بالإدارة إلى اتخاذ الجزاء التأديبي ضد الموظف أو وقوع في خطأ في تقدير الوقائع وتكييفها¹

الفرع الثاني: دعوى التعويض

بالرغم من أن المشرع الجزائري قد خول للموظف الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري من أجل طلب إلغاء القرار التأديبي إلى أن ذلك لا يكفي، وهذا باعتبار أن القرار التأديبي من شأنه أن يلحق ضرر بالموظف فلا يمكن جبر هذا الضرر بمجرد الحكم بإلغاء القرار وعليه نجد أن المشرع اعطى للموظف أيضا الحق في المطالبة بالتعويض عن الضرر الحاصل وهذا من خلال دعوى التعويض.

أولا: تعريف دعوى التعويض

فدعوى التعويض إذا هي الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة طبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل والعاقل اللازم للإصلاح الضرر التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري² تمتاز دعوى التعويض في مجال تأديبي بعيد الخصائص باعتبارها دعوى قضائية من دعاوى القضاء الكامل بحيث يكون فيها للقاضي الإداري كامل السلطة في عمله الرقابي وتمتاز بأنها دعوى ذاتية شخصية أي محلها مطالبة الموظف العام بحق من الإدارة مباشرة دون إمكانية دخول الغير في النزاع³.

فيما يخص الشروط القانونية الواجبة لرفع دعوى التعويض نجد أن المشرع الجزائري لم ينص على شروط خاصة لرفعها وعليه فيطبق إليها الشروط التي سبق تناولها في دعوى الإلغاء.

¹ بوطبة مراد، "نظام الموظفين في القانون الجزائري"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2018.

² عمار عوابدي " نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998، ص 255.

³ بوحفص عبد القادر خالد نجيب، بوعمامة الجيلالي، "الرقابة القضائية على القرارات التأديبية للإدارة" مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة ابن خلدون تيارت، سنة 2020، ص 74

ثانيا: الأساس القانوني للتعويض

يترتب عن كم القاضي بإلغاء القرار حق الموظف في الحصول على تعويض من الإدارة من أجل جبر الضرر الحاصل له بسبب القرار الملغى، فيرتكز القاضي الإداري أثناء تقديره لمدى أحقية الموظف بالتعويض من عدمها إلى الأسس العامة لقيام المسؤولية الإدارية، ومتمثلة في عنصر الخطأ، وعنصر الضرر، والعلاقة السببية بينهما¹.

ثالثا: طبيعة التعويض وكيفية تقديره.

في غالب الأحيان تتمحور طبيعة التعويض الذي تؤديه الإدارة في مبالغ نقدية تسددها للموظف العام جبرا لما أصابه في ذمته المالية خلال فترة سريان العقوبة أو في حال رفض تنفيذ القرارات القضائية، غير أن ذلك لا يمنع من أداء تعويض عيني إذا أمكن بإعادة الحال إلى ما كان عليه غير أن التعويض العيني قد يكون سبب لهرب الإدارة من التعويض النقدي لذي يتقل كاهلها و لكن قد يأمر القاضي الإداري بجمع بين التعويض المالي و العيني إذا استحق الأمر بالزام الإدارة بإعادة إدماج الموظف و أداء ذمة مالية تعويضا عن ما فاتته من كسب أثناء الفصل عن الوظيفة².

اما بالنسبة إلى كيفية تقدير هذا التعويض فنجد أن المشرع الجزائري قد منح القاضي السلطة التقديرية في تقري التعويض الذي يراه مناسبا من أجل جبر الضرر الحاصل، وعليه فإن القاضي الإداري إعمالا لسلطته التقديرية يحدد مقدار التعويض المادي والمعنوي الذي يمنحه للموظف العام بعد ما يكون قد أجرى تقييما دقيقا للتعويض المستحق المستوفي لجميع شروطه القانونية³

¹ عمار عوابدي " نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص258.

² بوحفص عبد القادر خالد نجيب، بوعمامة الجليلي، "الرقابة القضائية على القرارات التأديبية للإدارة" المرجع السابق، ص80.

³ رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2001، ص 141.

خاتمة

من خلال ما سبق يمكننا القول أن نظام التأديب هو احد اهم الأنظمة التي اعتمدها الأمر 03/06 المعدل و المتمم سنة 2022 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك باعتباره الضامن لحسن سير المرفق العام، وهذا باعتبار ان نظام التأديب يقوم على قيام المسؤولية التأديبية للموظف العام في حال ثبوت قيامه بأحد الأفعال التي من شأنها عرقلة سير المرفق العام او التي تمثل إخلالا بواجبات الموظف .

بالرغم من ان المشرع الجزائري قد شدد على ضرورة احترام مبداء شرعية الا انه لم يعمد الى تحديد الأخطاء الإدارية وانما ذكرها على سبيل المثال فقط، وبالتالي يعتبر من قبيل الأخطاء الإدارية كل فعل من شأنه ان يعيق عمل المرفق العام وكذا الأفعال التي تكون مخالفة للواجبات المحددة قانونا.

ويظهر دور العقوبات في إرساء الانضباط اللازم لتمكين الإدارة من القيام بمهامها لمحاربة كل اشكال الفساد فالعقوبات الإدارية تمثل وسيلة لردع الموظف العام من القيام بالافعال التي تمثل مخالفات تأديبية

وتراعي السلطة الرئاسية أثناء قيامها بتوقيع العقوبة، مجموعة من الضوابط اذ يجب ان تكون العقوبة الموقعة متناسبة مع الخطأ المرتكب، بلاضافة الى ان القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية قد وضع العديد من الضمانات التي يتمكن من خلالها الموظف العام من دفع العقوبة عن نفسه، من هذه الضمانات ما يكون معاصرا لمرحلة اصدار العقوبة، ومنها ما يكون بعد صدور القرار التأديبي..

ومن خلال مسبق نخلص بما يلي:

- يعد نظام التأديب وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية للإدارة
- يعتبر الخطأ المهني؛ الأساس القانوني لقيام المسؤولية التأديبية للموظف العام.
- تعتبر درجة جسامة الخطأ المعيار الأساسي في تحديد الأخطاء التأديبية

- برغم من اعتماد المشرع على معايير في تحديد الأخطاء إلى انه لم يضبطها على سبيل الحصر، فبالتالي يعتبر من قبيل الأخطاء الإدارية كل فعل يقدم عليه الموظف العام ويتسبب هذا الأخير في عرقلة سير المرفق العام
- صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية بموجب الأمر 06-03 المعدل و المتمم سنة 2022 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى أربع درجات
- منح المشرع الجزائري للموظف العام أثناء مرحلة توقيع العقوبة التأديبية مجموعة من الضمانات بحيث يمكن له دفع توقيع العقوبة قبل حدوثها.
- يعتبر التظلم الإداري احد الضمانات اللاحقة الممنوحة للموظف العام لمواجهة القرار التأديبي ويكون على 3 مستويات، تظل رئاسي، تظلم ولائي، تظلم أمام اللجنة الخاصة
- أتاح المشرع الجزائري للموظف المعاقب الحق في رفع دعوى قضائية مضمونها إلغاء القرار التأديبي الموقع
- يشترط لقيام دعوى الإلغاء توافر مجموعة من الشروط نص عليها المشرع من خلال القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- بالإضافة إلى دعوى الإلغاء، يمكن للموظف العام أيضا أن يطالب الإدارة بالتعويض عن الأضرار الحادثة بسبب قرارها المتعسف في حقه
- في حال العقوبة من الدرجة والثانية، يمكن للإدارة ان ترد الاعتبار للموظف العام وذلك بطلب منه بعد مرور سنة عن العقوبة، وبصفة الية في حال مرور اجل سنتين من توقيع العقوبة

التوصيات:

على ضوء النتائج السابقة توصلنا الى مجموعة من لمقترحات التي سنوردها فيما يلي:
يجب الحرص على تطبيق مبداء شرعية العقوبة التأديبية وذلك من خلال اعتماد معايير ثابتة لتصنيف الأخطاء الإدارية

ضرورة استحداث هيئات مستقلة في جميع المحاكم الإدارية والمحلية والمركزية من اجل النظر في مدى مشروعية القرارات المتخذة من قبل السلطات الإدارية المختصة بالعقاب، وتكون قراراتها ملزمة للإدارة والموظف.

ضرورة الفصل بين السلطة المكلفة بالعقاب والسلطة المكلفة بالتعيين من اجل ضمان العدل والمساواة خلال مسائلة الموظف

يجب التفكير في القيام بملتقيات للموفين من اجل توعيتهم حول الضمانات الممنوحة لهم لمواجهة القرارات التأديبية خاصة من الإجرائية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً- النصوص القانونية والتنظيمية:

أ- الأوامر:

- أمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ج.ر. ج، العدد 46، الصادر في 2006/07/16.
- الأمر 01/07 المؤرخ في 01 مارس 2007، المتعلق بحالات التنافي و الالتزامات الخاصة ببعض المناصب و الوظائف، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادر في 07 مارس 2007
- الأمر 66-156، المؤرخ 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجريدة الرسمية العدد 49، الصادرة 11 يونيو 1966
- الأمر 06-01 المؤرخ 20 فبراير 2006، المتعلق بوقاية الفساد ومكافحته، ج.ر.ع 14، الصادرة في 08 مارس 2006

ب- المراسيم التنفيذية:

- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ج.ر. ج، س 22، العدد 13.
- المرسوم 82-302 المؤرخ في 23 ذي القعدة 1402 الموافق ل 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردي، ج.ر. 37
- المرسوم 58-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات المؤرخ في 23-03-1958 ج.ر. 13
- المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 24 شعبان 1413 الموافق ل 16 فيفري 1993، المحدد لبعض الالتزامات الخاصة القائمة لتطبيق على الموظفين والأغوات الإداريين وكذا عمال المؤسسات العمومية، ج.ر. 11
- المرسوم التشريعي رقم 90-02 المؤرخ في 1990-02-06 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المؤرخ في 06 فبراير 1990، العدد 06

- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. ج.ر.ع 13.
- المرسوم 82-302 المؤرخ في 1/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمال الفردية، ج.ر.ع 37.
- المرسوم التنفيذي 321/17، المؤرخ في 02/11/2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات الإدارية العمومية، ج ر، العدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة الى الموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، ج ر، العدد 13، سنة 1990.
- المرسوم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عان 1404 الموافق ل 14 جانفي 1984 يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر، لعدد 03، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984.

ج- القرارات قضائي

- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 07/12/1985، قضية (ب م ش) ضد (وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني)، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1990

ثانيا: المؤلفات باللغة العربية:

- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2001
- إبراهيم عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، . 2003
- احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات ثالة، الابيار، الجزائر، سنة 2010
- بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، دار الفكر العربي ، 2010 .

- بوادي مصطفى " ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان الأردن، سنة 2017.
- بوطبة مراد، "نظام الموظفين في القانون الجزائري" ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2018.
- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2009
- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991
- سعيد مقدم، أخلاقيات الإدارة العمومية، دار الامة، ط 01، برج الكيفان، الجزائر
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2011
- الشихلي عبد القادر، السياسة السليمة في تأديب العاملين في الدولة، دار الفكر، عمان ، الأردن، 1983
- صقر نبيل، " الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية" الخصومة التنفيذ التحكيم"، دار الهدى، د س ن، د ط، د ب
- عبد العزيز منعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2002
- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، نشأة المعارف الإسكندرية، سنة 1996،
- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006.
- عبد الوهاب البنداوي، طرق الطعن في العقوبات التأديبية، دار الفكر العربي، بدون بلد نشر، دون سنة نشر

- عبد الوهاب البنداري، الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة
- عدنان عمرو، القضاء الإداري، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004
- علي جمعة محارب، تأديب الموظف العام في الفقه الاسلامي والقانون الوضعي، دار المطبوعات الجامعية، سنة 2004
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015
- عمار عوابدي " نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998
- عمار عوابدي، "النظرية العامة في المنازعات الادارية، نظرية الدعوى الادارية، الجزء الثاني" ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجائر، سنة 2003.
- عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على اعمال الادارة العامة في النظام الجزائري، الطبع الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، سنة 1994
- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984
- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998
- فؤاد محمود عوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2006 .
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط3، دار هومة الجزائر، 2006
- كنعان نواف، القانون الإداري ،ج2 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007
- لحسين بن الشيخ اث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة الجزء الاول، دار الهومة، الجزائر، سنة 2002

- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2004
- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، 1994
- محمد أنس جعفر قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الطبعة الثانية، 1989
- محمد بكر حسن، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006
- محمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العمومي في الجزائر ، ديوان الوطني للكتاب، الجزائر، 1991
- محمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د.ط، منشورات ثلاثة ، الأبيار، الجزائر، 2010
- محمد سيد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، دراسة مقارنة كلية الحقوق، جامعة أسبوط -القاهرة، 2009،
- محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، سنة 2002، الجزائر.
- مسعود شيهوب، المبادئ العامة في المنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات
- مصطفى كمال وصفي، اصول اجراءات القضاء الاداري، الطبعة الثانية، مطبعة الامانة، القاهرة، سنة 1978
- مغوارى محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلين والضمان " في نظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاعين العام والخاص"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1986
- منصور إبراهيم العنوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مطبعة دار الشرق ومكتبتها عمان، 1984 ،

- نواف العنزي النظام القانوني للموظف العام دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية
2008

- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، 811

الثا: البحوث والرسائل الجامعية:

1-رسائل الدكتوراه

- إسماعيل صفاحي، التأديب في المجالين الإداري والعسكري، أطروحة دكتوراه، تخصص
قانون عام، الرباط، المغرب، 2001

- خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل
شهادة الدكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010

- زيان عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه،
تخصص قانون عام، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016

- شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة دكتوراه ،
قانون إداري، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018

- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسبية في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة
مقارنة-، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012

- محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه
تخصص قانون عام، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2016

- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع
الجزائري، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة،

- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه،
جامعة الجزائر، سنة 2005

2-نذكرات الماجستير:

- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة"، مذكرة ماجستير، قانون عام، جامعة تلمسان، 2011
- حمايتي حياة، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2،
- قيقاية مفيدة "تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري" مذكرة ماجستير، تخصص المؤسسات الادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جتمعة منتوري قسنطينة، سنة 2009

3-مذكرات الماستر:

- 2018

- أسماء حليس، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة، مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2015
- بدرة مصطفى، الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري، مذكرة ماستر، إدارة ومالية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016
- برواين بوعلام، ملائمة الخطا الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم الساييسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، سنة 2020، ص76.
- بن نونة الحاجة " الايات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام في التشريع الجزائري" مذكرة ماستر تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2018

- بن نونة الحاجة، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرو ماستر، إدارة عامة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم ،
- بوحفص عبد القادر خالد نجيب، بوعمامة الجيلالي، "الرقابة القضائية على القرارات التأديبية للإدارة" مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة ابن خلدون تيارت، سنة 2020.
- جمال بن جلال، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2020
- حاحة عبد العالي، التزامات الموظف من وجهة نظر أخلاقيات الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، 2016 ،
- دكاني بلخير" طرق الطعن العادي في الأحكام الإدارية" مذكرة ماستر تخصص دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، سنة، 2017.
- زغود حفيظة، رزيقة سليمة، الضمانات المكفولة للموظف في المجال التأديبي في التشريع الجزائري" مذكرة ماستر. تخصص ادارة ومالية عامة، كلية الحقوق، جامعة حسيبة بن بوعلي، سلف، سنة 2015
- سي عابد سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة ماستر، قانون إداري ، 2016
- طواح بلال ياسين، "مدى تناسب خطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية" مذكرة ماستر تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2021.
- طواح بلال ياسين، مدى تناسب خطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، قانون الإداري، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم، 2021

- عبد الحق امدي، صلاح الدين حموية " تكبير العقوبات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري" مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحثوث، جامعة الشهيد حمة لخضر، الادبي، الجزائري، سنة 2019.
- عثمان لخضر، قصري لمين، الاليات القانونية لتاديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، سنة 2020
- عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، إدارة أعمال، جامعة خميس مليانة، 2014
- فرحات كهينة، مالك سامية، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون التنمية الإجتماعية، جمعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017
- مصطفى بلال، يوزيدي عبد النبي، الآليات القانونية لحماية الموظف من القرارات التأديبية، مذكرة ماستر، تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة زياني عاشور، الجلفة، 2021

رابعاً: المقالات:

- بدري مباركة " عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري" مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، سن 2020
- بن جراد عبد الرحمان، غيتاوي عبد القادر، تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف العام بني المشروعية والملائمة، جملة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أحمد دراية، الجزائر، المجلد 21، العدد 1، سنة 2022
- مرغني حيزوم بدر الدين، تكبير الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة الوادي، المجلد 08، العدد 05 سنة 2019

- مقيمي ريمة " النظام القانوني لزل الموظف بسبب إهمال المنصب" دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 01، سنة 2021

- نواف كنعان، رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية- دراسة مقارنة في فرنسا ومصر والأردن- ، مجلة أبحاث يرموك، العدد 2 ، 1999

خامسا: المراجع باللغة الفرنسية:

- AUBY Jean Marie, DUCOS ADER Robert, OP.cit
- patrice Garant Le droit disciplinaire de la fonction publique, Relations industrielles, Volume 27, numéro 3, Edition: Département des relations industrielles de l'Université Lava, Québec, 1972

فهرس المحتويات

أ	مقدمة
6	الفصل الأول
8	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للخطأ التأديبي
8	المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي
8	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي
13	الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي
16	المطلب الثاني: معايير تحديد الخطأ وتصنيفاته
16	الفرع الأول: معايير تحديد الأخطاء المهنية
21	الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية
24	المبحث الثاني: الإطار التنظيمي للعقوبة التأديبية
25	المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية
25	الفرع الأول: تعريف وخصائص العقوبة التأديبية
28	الفرع الثاني: طبيعة وأهداف العقوبة التأديبية
31	المطلب الثاني: تصنيفات العقوبة التأديبية
31	الفرع الأول: العقوبات التي تبقى على العلاقة الوظيفية
34	الفرع الثاني : العقوبات التي تنهي العلاقة الوظيفية
40	الفصل الثاني
42	المبحث الأول:
42	المطلب الأول: السلطة المكلفة بالتأديب في التشريع الجزائري
42	الفرع الأول: السلطة التأديب
46	الفرع الثاني: المبادئ التي تحكم سلطة عمل سلطة التأديب
48	المطلب الثاني إجراءات تسليط العقوبة والضمانات الممنوحة للموظف في مواجهتها
48	الفرع الأول: مراحل تأديب الموظف العام
50	الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف

52.....	المبحث الثاني: الضمانات القانونية الممنوحة للموظف بعد صدور القرار
52.....	المطلب الأول: الضمانات الإدارية
52.....	الفرع الأول: التظلم الإداري
56.....	الفرع الثاني: رد الاعتبار
57.....	المطلب الثاني: الضمانات القضائية
57.....	الفرع الأول: دعوى الإلغاء
61.....	الفرع الثاني: دعوى التعويض
63.....	خاتمة
67.....	قائمة المصادر والمراجع

ملخص

يعتبر الموظف العام حجر الأساس في الوظيفة العمومية إذ انه يمثل وسيلة لتجسيد أهداف الإدارة، فيكلف الموظف العام بمناسبة المنصب الذي هو فيه بمجموعة من الواجبات التي يترتب عن الإخلال بها قيام المسؤول يته التأديبية

فنظام التأديب هو الضمان لعدم إخلال الموظفة العام بمسؤولياته، ففي حال إخلال الموظف بهذه الالتزامات تقوم السلطة التأديبية بتسليط عقوبات على الموظف بما يتناسب مع جسامة الخطأ مرتكب

غير انه قد تقع الإدارة أثناء تكييفها للعقوبة في خطأ، فتكون ملزمة في هذه الحالة بالتعويض عن الضرر الذي لحق بالموظف

Abstract

The public servant is considered the cornerstone of the public administration, as they represent a means to achieve the objectives of the administration. The public servant is entrusted with a set of duties that must not be violated, as it affects their disciplinary responsibility.

The disciplinary system serves as a guarantee to ensure that the public servant fulfills their responsibilities. In the event of a breach of these obligations, the disciplinary authority imposes appropriate penalties on the employee based on the seriousness of the offense committed.

However, during the process of implementing disciplinary measures, administrative errors may occur. In such cases, the administration becomes obligated to compensate the employee for any harm caused.