



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

التخصص : قانون اداري

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

بعنوان

مسؤولية الموظف العام في اطار تطبيق الإدارة الالكترونية

تحت إشراف الأستاذ :

أ.د- بالجيلالي خالد

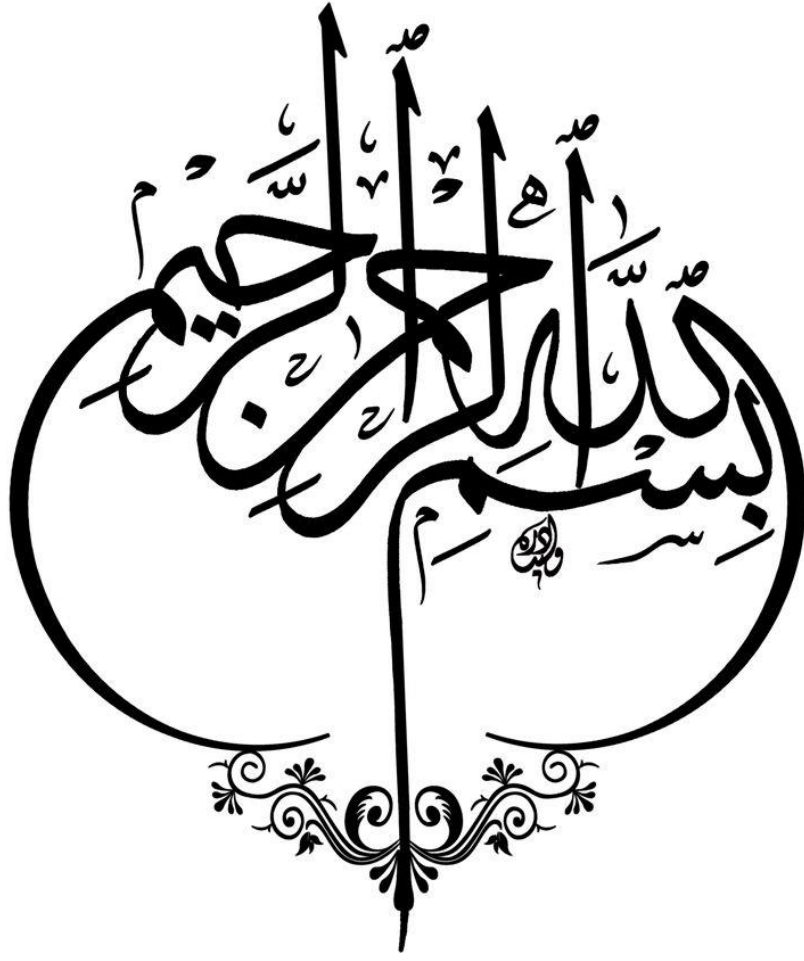
من إعداد الطالبة :

- حلوز سميرة سليمة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذة محاضرة أ	د بلاق محمد
مشرفا ومقرراً	أستاذ التعليم العالي	أ.د بالجيلالي خالد
عضوا مناقشاً	أستاذ التعليم العالي	أ.د. مادون كمال.
عضوا مدعوا	أستاذ التعليم العالي	أ.د. حبشي لزرق

السنة الجامعية : 2024/2023 م



قال الله تعالى:

"يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ"

المجادلة: 11.

الشكر والتقدير

الحمد لله العلي الرحيم، وله الشكر الجزيل الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل

المتواضع، فالشكر أولى وأخير صاحب الفضل الله عز وجل الذي منى علينا

□ بالصبر والإرادة للاتمام هذه المذكرة

الشكر والتقدير إلى الأستاذ الفاضل الدكتور بالجبال خالد الذي كان له

الفضل في اتمام هذا العمل المتواضع بقوله الإشراف على هذه المذكرة ولم يخل

عليه بنصائحه وتوجيهاته.

كما نشكر أساتذتنا الموقرين لقبولهم بعد مناقشة هذا البحث المتواضع.

الاهداء

أهدي هذا العمل إلى أعز ما يملك الإنسان في هذه الدنيا إلى من أوصى بهما الله عز وجل . " وبالوالدين إحسانا "

□ إلى من أحسن تربيتي وتعليمي وكان مصدر قوتي ونور قلبي ووجهني إلى الصلاح إلى أبي

□ إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها إلى التي سهرت الليالي لأجلي إلى منبع الحنان والأمان إلى أمي

□ إلى أعز شخص إلى قلبي، ومن كان دعائها سر نجاحي إلى جدتي حفظها الله ومرعاها

إلى من تقاسمت معهم أجمل لحظات العمر وشاركوني في أفراحي وأحزاني إلى أختي شقيب، فاطمة

□. وسارة وفقهم الله

□ إلى خالتي رحمها الله وجعل قبرها مروة من رياض الجنة

وإلى كل من ساعته ذاكرتي ولم نسعه مذكرتي .

مِقَاتُ مِثْرٍ



لقد أثر التحول الرقمي الذي عرفته الإدارة العامة في العديد من المظاهر فتراجعت الخدمة العمومية من خدمة تقليدية ورقية، إلى نمط جديد إلكتروني، وتبعاً لذلك فقد أصبحت الإدارة الإلكترونية هدف تسعى الدولة إلى تبنيها قصد إشباع الحاجات العامة للجمهور، وترقية كل من الخدمة العمومية والمرافق العامة وتسهيل العمل على الموظفين باعتبارهم المحرك الذي من خلاله يمكن للدولة تحقيق أهدافها.

ونظراً للتوسع الهائل في الخدمات والحاجات العامة التي تعمل الدولة إلى إشباعها وجب عليها توظيف أعداد هائلة من الموظفين العموميين والتي تربط بينهم علاقة تنظيمية لائحية أو عقدية، وذلك طبقاً للقانون المعمول به في كل دولة، وبحكم الوظيفة التي يشغلها الموظف العام تتقرر له مجموعة من الحقوق وبالمقابل يلتزم بمجموعة من الواجبات وخلال ممارسته لنشاطه يكون معرضاً للوقوع في أخطاء ترتب مسؤولية ينتج عنها آثار قد تمس الموظف ذاته أو الغير.

وفكرة المسؤولية القانونية الإلكترونية، تعبر عن الارتباط بين المسؤولية والوسائل الإلكترونية، بمعنى آخر فهي المسؤولية القانونية الناتجة عن استخدام الوسائل الإلكترونية التي تخضع لنفس الأحكام والقواعد المطبقة على المسؤولية الإدارية التقليدية مع مراعاة خصوصية نظام الإدارة الإلكترونية وخصوصية الأخطاء الوظيفية المرتكبة في نطاق تطبيق الإدارة الإلكترونية.

وتظهر أهمية الدراسة في كونها إحدى المواضيع الشائعة والهامة المتعلقة بالموظف العام، والمسؤولية التي قد تقع عليه على الرغم من أن موضوع المسؤولية من المواضيع الكلاسيكية في القانون الإداري إلا أن جانب المسؤولية الإلكترونية تعتبر من المواضيع الحديثة وفي تطور مستمر.



وتهدف الدراسة إلى بيان الأسس التي تقوم عليها مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية وفقا للقانون المعمول به.

ويرجع سبب اختيار الموضوع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

أسباب ذاتية:

اهتمامنا بمجال المسؤولية الإدارية، والوظيفة العمومية ورجبتنا في إجراء دراسة حول جزء منه، وهي مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق للإدارة الإلكترونية.

أسباب موضوعية:

أهمية الموضوع وحدثته إذ يعتبر من المواضيع الهامة المرتبطة بالوظيفة العامة في إطار تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية.

وتهدف الدراسة إلى بيان مفهوم مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية وصورها وآثارها، وبيان أساسها القانونية وأركانها.

ومن هذا المنطلق ارتأيت إلى طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يعتبر الموظف العام مسؤولا عن أخطائه الشخصية التي يرتكبها بمناسبة تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية؟

وبعبارة أخرى كان التساؤل حول النظام القانوني لمسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ما المقصود بالموظف العام؟

- مفهوم الإدارة الإلكترونية؟

- أساس قيام المسؤولية؟



- ما هي الآثار المترتبة على تقرير المسؤولية؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة سابق، اعتمدت على المنهج الوصفي محاولة تسليط الضوء على مختلف جوانب الموضوع وذلك بوصف بعض المفاهيم، وطرح اجتهادات القضاء والمشرع الجزائري وتقديم آراء الفقهاء وتحليل النصوص القانونية المرتبطة بالموضوع لإجراء دراسة معمقة حول الموضوع.

وحتى يتسنى لنا الإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا على التقسيم الثنائي لخطة البحث، حيث خصصنا الفصل الأول للأحكام العامة لمسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية.

وبالمقابل خصصنا الفصل الثاني إلى أساس المسؤولية الموظف العام والآثار المترتبة على قيامها.

الفصل الأول الإعلان

الأحكام العامة لمسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية



تمهيد

نتج عن التقدم العلمي انتشار شبكة الأنترنت إذ تأثرت بها العديد من المجالات وأبرزها مجال الإدارة العامة، حيث تراجعت أشكال الخدمة العامة التقليدية إلى نمط جديد يرتكز على البعد التكنولوجي والمعلوماتي، وغير من طبيعة العلاقات داخل المرافق والمؤسسات سواء بين الموظفين والإدارة أو بين الإدارة والعامة والمنتفعين عن خدمات المرفق العام. وبالرغم من مزايا النظام الإداري الإلكتروني إلا أنه لا يخلو من عيوب تختلف عن تلك التقليدية مما يترتب إلتزامات رقمية تختلف عن الإلتزامات التقليدية المقرر للموظف العام¹. ومن أجل بيان الأحكام العامة لمسؤولية الموظف العام في إطار يتوجب علينا التطرق الى الاطار المفاهيمي للموظف العام (المبحث الأول) ثم الى حقوق والتزامات الموظف العام (المبحث الثاني)

¹ - صفاء فتوح جمعة، مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيقه للإدارة الإلكترونية الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، ص ص 3 -4.



المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية

على الرغم من تغيير النمط الوظيفي من نمط تقليدي إلى نمط إلكتروني يبقى الموظف العام ركيزة أساسية في المرافق العامة لكون الإدارة تتمتع بالشخصية المعنوية فلا بد من وجود مورد بشري لتأدية مهامها، وبسبب شغله لوظيفة عامة قد يرتكب أو يقع الموظف في أخطاء مهنية لأسباب مختلفة تترتب عنها مسؤوليات متعددة.

ومن أجل الإلمام بهاته النقاط سنقوم بدراسة كل من مسؤولية الموظف العام (المطلب الأول) ومفهوم الإدارة الإلكترونية (المطلب الثاني)

المطلب الأول: مفهوم مسؤولية الموظف العام

يعتبر الموظف العام هو الأساس في ممارسة النشاط الوظيفي بالإدارة العامة، اذ يوجب عليه الحرص في وظيفته على السير الحسن واحترام التعليمات التي تفرض عليه، مما يترتب على ذلك مسؤولية إذا خالفها، ومن أجل بيان ذلك سيتم التطرق إلى تعريف الموظف العام في (الفرع الأول) إلى تعريف مسؤولية الموظف العام (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الموظف العام

أغلب التشريعات المتعلقة بالموظف العام لم تضع تعريفا شاملا موحدا للموظف العام إذا اكتفت بالإشارة إلى مجال تطبيق أحكامه فقط، ويعود ذلك لاختلاف الأنظمة الإدارية داخل الدولة الواحدة، فضلا عن طبيعة القانون الإداري المتطورة التي تميزه عن غيره من القوانين، تاركا أمر تعريفه للفقهاء والقضاء.¹

¹ -سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في القانون الوظيفية العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 01، ص 983.



أولاً: التعريف القانوني للموظف العام

تبنى المشرع الجزائري نفس موقف المشرع الفرنسي حيث اعتمدت على تحديد خصائص الموظف العام دون أن يقدم تعريفا للموظف العام، محددًا في ذلك الأشخاص الذين يطبق عليهم قانون الوظيفة العامة.¹

فوجد أن المشرع الجزائري جاء في نص المادة 04 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل على أن يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.²

وعليه فإن اكتساب صفة الموظف مرهونة بدور قرار التعيين والترسيم في أحد درجات السلم الإداري لتقديم خدمة دائمة عامة بالمرافق العمومية وهذا ما يعرف بالتعريف الضيق للموظف العام.

أما التعريف الواسع للموظف العام نجد بأن المشرع قد نص عليه من خلال الأمر 01-06 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته في نص المادة 02 منه فقرة ب على: يعد موظف عمومي:

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معيناً أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.³

-حنان أو شن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، الفا للوثائق، الطبعة الأولى، ص ص 25-28.

²-مادة 04 من المر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 2006.

-مادة 02 من الأمر 01-06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الجريدة الرسمية رقم 14-2006



2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية .

3- كل شخص آخر معروف بأنه موظفا عمومي أو من حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.¹

فالمشرع من خلال توسعه في تعريف الموظف العام أراد الوصول إلى حكمة معينة وهي الوقاية من الفساد ومكافحته في كل القطاعات وتجفيف مصادره وذلك عن طريق توسيع العقاب.²

ومما سبق يمكن القول بأن المشرع الجزائري قد أخذ بالمعنى الضيق للموظف العام في ظل الآخر 06-03، والمعنى الواسع في ظل القانون رقم 01/06 المتعلق بالفساد.

ثانيا: التعريف الفقهي للموظف العام

تعددت التعاريف الفقهية للموظف العام ففي الفقه الفرنسي عرفه (Waline. M) على أنه كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية، ويساهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في السلم الإداري.

ويعرفه الفقيه (Planty P) بأن الموظف العام هو الذي يساهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط المرفق العام.³

¹-مادة 02 قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

²-عمار بوضياف، المرجع السابق، ص28

- خلدون عيشة، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد العاشر، العدد 01، 2017³، ص 222.



ويعرف جانبا من الفقه الموظف العام بأنه كل من يشغل وظيفة الكادر الدائم في إحدى المصالح العامة التي تديرها سواء كان نائبا عن السلطة العامة أو مستخدما أو عاملا أو مساعدا.

أما العميد (Duguit) عرف الموظف العام على أنه شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعته الأعمال التي يقوم بها¹.

وفي الفقه المصري عرفه الدكتور فؤاد مهنا بأنه " الموظفين العموميين هم الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم في خدمة المرفق العام التي تدار بطريقة مباشرة، بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية"²

وعرف كذلك على أنه كل شخص يحصل على مرتب تلتزم بدفعه إليه مباشرة الخزينة العمومية.

"ويعرف كذلك بكل فرد بأداة قانونية بصفة غير عارضة بعمل دائم، في خدمة مرفق عام معنوي وبصفة دائمة في وظيفة دائمة التحق بها عن طريق تعيينه فيها"³.

أما الفقه الجزائري لم يختلف عن الفقه المقارن فيعرف الدكتور عمار بوضياف الموظف العام على أنه شخص يهدف إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وعرفه عمار عوابدي بأنه الشخص الذي يلهه إليه بعمل دائم في خدمة المرفق العام الذي يشغل وظيفة دائمة ضمن كوادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يشغله.⁴

¹ - العيفاي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الرابع، العدد 02، الرقم التسلسلي 08، 2018، ص 235.

² -بوتهلولة كوثر، جلاب فيروز، النظام القانوني لسد الملحقين الإداريين في القانون الخاص بالأسلاك المشتركة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة العربي الالتيبي تبسة، سنة المناقشة 2021-2022، ص 10.

³ -سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 984.

⁴ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، 2015، ص 22.



أما ميسوم صبيح يقول في المرفق العام: "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم نظام قانوني متميز، ولا يخضع منهم للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعتبر موظفاً إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها"¹

ثالثاً: التعريف القضائي للموظف العام

يمتاز القانون الإداري عن غيره من القوانين بأنه قضائي النشأة مما جعل القضاء الإداري يتطرق إلى إعطاء تعريف للموظف العام وهذا ما سنتطرق إليه من خلال ما يلي:

عرفه القضاء الفرنسي الموظف العام على أنه الشخص أو المستخدم الذي عهد إليه بوظيفة دائمة، تابعة لأحد كوادر المرفق العام، على أن يكون المرفق العام مرفقا إداريا للاعتبار الشخص موظفا عمومي، حيث قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الموظف العام هو كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية في الكادر وتكون في خدمة المرفق العام، ويبين العناصر الأساسية الواجب توفرها في الشخص لاكتساب صفة الموظف العام وهي:

- أن يكون المرفق مرفقا إداري

- أن تكون الوظيفة دائمة.

- أن يدمج مع الشخص في الهرم الإداري ويثبت في الوظيفة.²

أما القضاء المصري لم يختلف كثيرا عن القضاء الفرنسي حيث حددت المحكمة الإدارية العليا مقاييس لاعتبار الشخص موظفا عموميا إذ يشترط أن يكون معيناً في عمل

¹-شناوي عبد القادر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري الإطار القانوني لتقييم الموظف العام في التشريع الجزائري، جامعة أحمد درابعة، أدرار 2021-2022، ص18.

²-نايير مطلق السليمان، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الأردني، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط سنة 2013، ص23.



دائم، ويكون هذا العمل في خدمة المرفق العام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريقة مباشرة.¹

أما القضاء الجزائري لم يهتم بتعريف الموظف العام، وإنما اكتفى فقط على التمييز بين العمال العموميين من خلال المعايير التي وضعها المشرع حيث ميز بين الموظف الدائم والموظف المتعاقد.

الفرع الثاني: مضمون مسؤولية الموظف العام

تعتبر بصفة عامة من أهم المواضيع التي تهتم حياة الإنسان كونها تدخل في أغلب العلاقات بين أفراد المجتمع، فهي تعني بصفة عامة التبعية أي تحمل الشخص ما يصدره قولاً أو فعلاً، وعليه يكون الشخص ملزم باحترام ما فرض عليه القانون من واجبات تحت طائلة العقوبات في حال الإخلال بالالتزامات، إذ يطبق نفس الأمر على الموظف العام حيث خلال ممارسته لمهامه قد يرتكب أخطاء تنتج عنها مسؤولية تقع على عاتقه وعليه سيتم التطرق إلى معنى المسؤولية بصفة عامة، وإلى نشأة مسؤولية الموظف العام وأنواع المسؤولية التي قد تطال الموظف العام.

أولاً: معنى المسؤولية لغة واصطلاحاً:

أ- لغة: تعريف المسؤولية لغة: المسؤولية في اللغة من الفعل سأل، يسأل، سؤالاً مسألة، وهي جمع مسؤوليات، وتدل على تبعته ما يجعل المرء ملتزماً بعواقب أعماله ومطالباً بما فعل وما يوجب عليه التعويض عن خطأ أو الاطلاع بأعباء أو إنجاز وعد².

تعريف المسؤولية اصطلاحاً: تعددت التعاريف حول مصطلح المسؤولية في الاصطلاح القانوني إذ عرفها الدكتور عمار عوابدي على أنها حالة المؤاخظة أو تحمل التبعية، أي أنها الحالة الفلسفية والأخلاقية والقانونية التي يكون فيها الإنسان مسؤولاً عن أمور وأفعال أتاه،

¹-خلدون عايشة، المرجع السابق، ص223.

²-المنجد في اللغة العربية المعاصرة، طبعة ثانية، دار المشرف بيروت، 2001، ص112.



إخلاقاً بقواعد أخلاقية واجتماعية وقانونية، وعليه فإن المسؤولية بهذا المعنى قد تكون مسؤولية أدبية وقد تكون مسؤولية قانونية.¹ وعرفها الدكتور محفوظ لعشب على أنها: أي شخص يأتي بعمل أو تصرف يكون مسؤولاً عن نتائجه².

كما يشكل قرار مجلس الدولة بخصوص قضية ongué الصادر بتاريخ 1911/02/03، وقرار le monnier الصادر بتاريخ 1918/07/26 مرحلة أساسية في تطوير الاجتهاد القضائي في مجال مسؤولية الموظف العام.

حيث تتلخص وقائع القضية الأولى أن المدعي دخل مكتبا للبريد لقبض حوالة، وعند خروجه لاحظ أن الباب المخصص لذلك مغلق ولكي يخرج من المكتب لجأ إلى الباب المخصص للموظفين وعند ذلك أمسك المستخدمون به بقسوة وألقى به خارجاً ظناً منهما أنه سارق، مما أدى إلى إحداث كسر بساقه فقام الضحية بالمطالبة بتعويض الضرر الذي أصابه فكان قرار مجلس الدولة بتقرير مسؤولية شخصية للعاملين نتيجة تصرفهم الموجب التعويض عنه أمام القضاء العادي، وخطأ مرفقي ناتج عن غلق مكتب البريد قبل الوقت المحدد³.

أما قرار قضية le monnier فقد جاء في فحواها ما يلي: نظمت قرية 3 حفلات سنوياً للرماية، على أهداف عائمة في بحيرة صغيرة وكان يوجد على الضفة المقابلة للبحيرة حديقة عمومية ورغم التحذيرات التي وجهت لرئيس البلدية إلا أنه امتنع أن يأخذ الاحتياطات اللازمة لتفادي وقوع إصابات ونتيجة لذلك أصيبت السيدة le monnier التي كانت تنتزه

- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأهيلية، تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2004، ص 11.

²- لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994، ص 07.

³- عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة الطبعة الثانية، ص ص 405-406.



برفقة زوجها في الحديقة بطلقات نارية فرفعت الضحية دعوى شخصية ضد رئيس البلدية لإهماله إذ قدر القضاة خطئه.¹

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن المسؤولية هي إلزام الشخص المسؤول قانونا بتعويض الغير، في حال إصابته بضرر ناتج عن أعماله سواء كان الضرر كلياً أو جزئياً، مادياً أو معنوياً فضلاً على مسؤولية إتمام المرفق العام.

ثانياً: نشأة مسؤولية الموظف العام

سيتم التطرق الى نشأة المسؤولية في النظام الفرنسي أولاً ثم في النظام الجزائري ثانياً:

1- نشأة المسؤولية في النظام الفرنسي

نشأت المسؤولية في النظام الإداري الفرنسي، إذ عرفت تطوراً مستمراً ومتزايداً إذ كان السائد من قبل هو عدم مسؤولية الدولة عن أعمالها، وذلك طبقاً للمبدأ المعروف الملك لا يخطئ، ثم تدخل القضاء الإداري الفرنسي وأقر المسؤولية الدولية ابتداءً من القرن 19 عشر بعد قضية blanco بتاريخ 1873/02/08، والذي كان المنطلق في تطوير فكرة هذه المسؤولية.²

حيث جاءت وقائع هذه القضية كالتالي: يتعلق الأمر بالطفلة blanco التي أصيبت بجروح نتيجة دوسها بعربة تابعة لمصنع التبغ، فرفع والد الطفلة القضية أمام المحكمة الابتدائية مطالباً بالحكم على الإدارة بالتعويض عن الأضرار التي أصابت ابنته، باعتبارها المسؤولية مدنياً عن الأخطاء المرتكبة من طرف عمال المصنع، فأعلنت المحكمة الابتدائية عن عدم اختصاصها وطرحت القضية أمام محكمته التنازع والتي كان عليها أن تصرح ما إذا كانت السلطة الإدارية أم السلطة القضائية هي التي يرجع إليها الاختصاص للنظر في

¹ -بوزيدي خالد، نظرية المسؤولية الإدارية (دراسة تحليلية مقارنة)، دار الوفاء للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 2002، ص 111-112.

² -رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2001، ص 03.



الدعاوى المرفوعة ضد الدولة، والهادفة إلى الحصول على تعويضات عن الأضرار التي تسببت فيها للغير إذ قضت محكمة التنازع بتاريخ 17/03/1873 بإختصاص القضاء الإداري.¹

2- نشأة المسؤولية في النظام الجزائري:

تبنت الجزائر بعد الاستقلال الى غاية سنة 1963 النظرية الفرنسية للمسؤولية (قضائيا، تشريعيا وقضائيا) الى أنه رغم الحركة التشريعية الواسعة بقيت المسؤولية في صبغتها الفرنسية مؤثرة على القضاء الاداري الجزائري تتميز بين كل من الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي مازال يتمتع بكل قوته اذ يعتبر الخطأ الشخصي والمرفقي الأساسان الذان تعتمد عليهما المسؤولية الإدارية في ظل القانون الإداري الجزائري.²

ثالثا: أنواع المسؤولية التي تقع على الموظف العام

باعتبار أن الموظف العام هو الأساس في ممارسة النشاط الوظيفي يكون ملزما على الحرص على أداء مهامه على أكمل وجه لضمان حسن سير المرفق العام، وبحكم صفته الوظيفية يمكن أن تطاله ثلاث أنواع من المسؤوليات والمتمثلة في كل من المسؤولية التأديبية، الجزائية والمدنية.

أ-المسؤولية التأديبية للموظف العام

تقع على الموظف العام مسؤولية تأديبية بسبب تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة ترتكب أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه.

¹ - بن ناصر يوسف، المسؤولية الإدارية ، مجلة علمية محكمة تصدرها كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2،

محمد بن أحمد الجزائر العدد 8 تاريخ النشر 2017، ص 09.

² بن ناصر يوسف، نفس المرجع، ص ص 11-12.



وكما كانت المسؤولية القانونية المقررة قانونا وسيلة قانونية توقعها السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف أعمال تخل بالقواعد المنصوص عليها قانونا، يعرض مرتكبها لعقوبات تأديبية يحكمها القانون.¹

أما قضائيا فقد عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية بأنها: ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفية أو مهنية إيجابا وسلبا، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل كذلك تتمنى كلما سلك الموظف سلوكا معيناً ينطوي على الإخلال بكرامة الوظيفة أولا يتقيم مع ما تفرضه عليه من تعفّف واستقامة².

أما بالنسبة إلى المشرع الجزائري فقد أشار إليها ضمن المادة 160 من الأمر 03-06 المتضمن ق.أ.و.ع، والتي نصت على أن: يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية.

وجاءت المادة 161 نفس الأمر على أن يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية الموظف المهني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.³

ومن خلال نص المادتين أعلاه يظهر أن الموظف لا يُعاقب تأديبيا إلا إذا:

- ارتكب خطأ ما، من شأنه أن يخل بمقتضيات الوظيفة،

¹ - زيد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول ديسمبر 2013، ص 81.

² - نواف كنعان، القانون الإداري، الخيري الأول (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)،

الطبعة الأولى دار العلمية الدولية، ودار الثقافة للنشر والتوزيع، 2003، ص 166.

³ - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.



- على أن يكون تحديد العقوبة التأديبية بدرجة جسامه الخطأ والظروف التي ارتكب فيها والأخطاء التأديبية لا يمكن حصرها، وإذا كان القانون قد جرم أعمالاً محددة فإن هذا لا يعني أن ما لم يحدده مباح، وإنما ترك سلطة التقدير للسلطة التأديبية.

ب- المسؤولية الجزائية للموظف العام:

تعرف المسؤولية بالمفهوم الجزائي تحمل الشخص لنتائج أفعاله المجرمة، وهذا يكون متى كان الشخص أهلاً لتحمل تبعائه، أي كامل الأهلية لأنه حال قيام المسؤولية التأديبية وجب العقاب، أما فقهاء يقصد بالمسؤولية الجزائية على أنها تبعة على الشخص تحملها في حال ارتكب جريمة يعاقب عليها القانون، كما تعرف على أنها إلزام الفرد بالآثار القانونية للجريمة.¹

أما بالنسبة للموظف العام بمجرد توليه لمهامه واكتسابه لصفة الموظف يكون محل المسائلة الجزائية متى ارتكب أفعال مخالفة للقانون، بحيث تكون العقوبة شديدة وهو ما أتى به المشرع الجزائري من خلال قانون مكافحة الفساد والوقاية منه إذ نص على مجموعة من جرائم الموظف العام واشترط صفته الموظف كركن لقيام الجريمة ومن بينها جريمة الرشوة، الغدر، الاختلاس، استغلال النفوذ.²

والتي نظمتها المواد: من 25 حتى 32 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

ج- المسؤولية المدنية للموظف العام:

تنشأ المسؤولية المدنية لكل فعل ضار، سواء وقع عمداً أو عن مجرد إهمال فتقع على عاتق الموظف العام مسؤولية مدنية، نتيجة أو بسبب ما أحقه من أضرار للغير³، كما تعرف

¹- عثمانى تالوقي، مريم قسول، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورها في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 07، العدد 02 (2021)، ص1136.

²- عثمانى تالوقي، مريم قسول، نفس المرجع، ص1136.

³- محمد صبيري السفندي، النظرية العامة للإلتزامات، القسم الأول، مصادر الإلتزام، الكتاب الثاني (المسؤولية التقصيرية للعمل النافع في القانون الجزائري، دار الكتاب الحديث 2003، الجزائر، ص21.



كذلك بأنها المسؤولية المالية التي يتعرض لها موظف عام عندما يتسبب بفعله في ضرر للغير، يتحدد كيفية تعويض الضرر والقانون.¹

وفي هذا الإطار نصت المادة 124 من القانون المدني² على: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرار للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".

المطلب الثاني: مفهوم الإدارة الإلكترونية

إثر التحول الرقمي ظهر ما يسمى بالإدارة الإلكترونية، إذ كان لزاما على دول العالم إشباع هذا التطور والاستفادة منه في العديد من المجالات، وأبرزها الإدارة العامة حيث تساهم في تطوير العمل الإداري وتسهيل العمل على الموظفين من ناحية وعلى المستفيدين من خدمات المرفق من ناحية أخرى.

مما أدى بالدول إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية والتخلي عن الإدارة التقليدية.

الفرع الأول: مفهوم التحول الرقمي

لتحديد مفهوم التحول الرقمي يتوجب علينا أولا الوقوف على أهم التعريفات التي قيلت بشأنه ثم بيان مظاهره.

أولا: تعريف التحول الرقمي:

يعرف التحول الرقمي على أنه إمكانية تكيف الشركات والمؤسسات الحكومية واستجابتها مع التغييرات التكنولوجية السريعة وذلك بتغيير نماذج أعمالها وعملياتها، من أجل المحافظة على استمراريته في دائرة المنافسة، خاصة في الشركات التجارية للاستقطاب قاعدة أكبر من الزبائن، على عكس المؤسسات الحكومية التي يكون فيها المواطن مجبرا

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، وبعض التجارب الأخرى، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 349.

² - القانون المدني



للتعامل معها إلا أن التحول الرقمي في القطاع الحكومي كذلك مهم جدا وذلك لتحقيق الإدارة الرقمية.¹

ويعرف البعض الآخر التحول الرقمي على أنه أحد أهم الاتجاهات في الصناعة وقطاع الخدمات، حيث أصبح سمة أساسية من سمات الحياة العصرية، فالتحول الرقمي هو برنامج شمولي كامل يمس المؤسسة ويمس طريقة وأسلوب عملها داخليا وكيفية تقديم الخدمات للمستفيدين بشكل أسهل وأسرع.²

والاستخدام الواسع للوسائل الرقمية والتكنولوجية الحديثة

ثانيا: مظاهر التحول الرقمي في الجزائر

اتخذت بعض القطاعات اجراءات رقمنة لتحسين جودة الخدمات وتسهيل حياة المواطنين خاصة وكذا تطوير أداء ووظائف المرافق العام ويتم ذلك من خلال:

1. تطوير تكنولوجيات الإعلام والاتصال واستخدامها.
2. امتلاك المواطن الجزائري لبطاقة هوية ورخصة قيادة وجواز سفر بيومتري بالإضافة عن البطاقة الذهبية النقدية.
3. رقمنة خدمات العامة (الحالة المدنية، صحيفة السوابق العدلية، بطاقة الشفاء)³.
4. اعتماد على اجراءات خاصة للإعلان على الصفقات العمومية.

حيث نصت المادة 106 من قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام على :
"تؤسس بوابة إلكترونية للصفقات العمومية تسيرها المصالح المختصة للوزارة المكلفة بالمالية.

¹ - بوعمامة عبد الرحمان، التحول الرقمي لمنظمات الأعمال الجزائرية الفرص والتحديات، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 23، العدد 01، 2023، ص53.

² - محمد حاج قاسي، التحول الرقمي في الجزائر في ظل تحديات رقمنة الاقتصاد والإدارات العمومية، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 05، العدد 02، ص1104.

³ - محمد حاج قاسي، المرجع السابق، ص1106.



يحدد محتوى البوابة وكيفيات تسييرها بموجب قرار من الوزير المكلف بالمالية".

كما تنص المادة 106 الذي ينص على : " تستعمل المعلومات والوثائق التي تمر عبر البوابة الإلكترونية لتتشكل قاعدة بيانات، في ظل احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

وبهذه الصفة يتم حفظ ملفات الترشيحات للمتعهدين لاستعمالها في الإجراءات اللاحقة"¹.

بالإضافة إلى ضرورة تبادل المعلومات بين المصلحة المتعاقدة والمتعامل الاقتصادي بالطريقة الإلكترونية وهذا ما جاء في نص المادة (107) من نفس القانون².

الفرع الثاني: تعاريف حول الإدارة الإلكترونية

سيتم التطرق الى ابرز التعاريف التي طالت الادارة الالكترونية

أولاً: تعريف الإدارة الإلكترونية

تعني الإدارة في اللغة "الإحاطة" وإدار الرأي والأمر، والإدارة الإلكترونية هي إنجاز المهام والأعمال الإدارية من خلال وسائل الاتصال الإلكترونية والمعلوماتية لتطوير ومبينة هذه المهام والإعمال وتبسيط إجراءاتها وسرعته وإنجازها بكفاءة عالية³.

وعرفها البعض بأنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للأنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المؤسسة⁴.

¹-قانون رقم 23-12 مؤرخ في 18 محرم عام 1445 الموافق 5 أوجست سنة 2023 يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية المادة 105-106.

²-نص المادة 107

³-عشيش فاطمة الزهراء، المرافق العامة في ظل نظام الإدارة الإلكترونية، دراسة حالة مركز التكوين المهني، ص09.

⁴- صفاء فتوح جمعة، المرجع السابق، ص8.



كما أن مفهوم الإدارة الإلكترونية أوسع من كونه وجود حواسيب وبرمجيات وإنترنت وغيرها من التقنيات، إذ أنها إدارة شاملة لمختلف أوجه العمليات اللوجستية والعمال الإلكترونية والتجارة الإلكترونية وإدارة الإمداد وإدارة العلاقات العامة وعرض التكنولوجيات الخاصة بخدمات الخدمة العامة وضبط طلبات الحصول على الخدمات وتلبية حاجات المواطن وتنظيم العلاقة بين مؤسسات الدولة والقطاع الخاص والهيئات الرسمية وغير الرسمية.¹

وعرفها البنك الدولي بأنها مفهوم ينطوي على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتغيير الطريقة التي يتفاعل من خلالها المواطنين والمؤسسات التجارية في عملية صنع القرار وربط أفضل في الوصول إلى المعلومات وزيادة الشفافية وتعزيز المجتمع المدني.²

ويعرفها بعض الفقهاء بأنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة الأنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.³

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بأن الإدارة الإلكترونية تعني الابتعاد عن استعمال الأوراق واستخدام وسائل تكنولوجية متطورة بدلا من الأساليب التي كانت تستعمل في الإدارة التقليدية وهي تؤدي إلى تقديم الخدمات للمواطنين دون الرجوع والانتقال للإدارات شخصيا

¹ - الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على النظام القانوني للمرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام

- رابحي لخضر، لكل عائشة، الإدارة الإلكترونية كآلية من آليات التنمية الإدارية، مجلة الدراسات القانونية والسياسية العدد 03، ص

³ - موسى عبد الناصر، محمد قريشي مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي، مجلة الباحث، عدد 09، 2011، ص 89.



وبالتالي سوف يؤدي إلى استثمار الوقت والجهد المبذول وتحقيق رضا كل من الموظفين والمستخدمين.¹

الفرع الثالث: خصائص الإدارة الإلكترونية وأهدافها

أولاً: خصائص الإدارة الإلكترونية

تتسم الإدارة الإلكترونية بمجموعة من الخصائص جعلتها تختلف عن الإدارة العامة نذكر منها ما يلي:

1- السرعة والوضوح:

في ظل الإدارة الإلكترونية لن نجد تلك الأوراق التي تحتاج إلى وقت طويل في إنجازها ونسخها وحفظها وإرسالها إلى الجهة التي ستعين في أمرها، وانتظار ردا عليها، إذ يمكن تكرار ذلك مرات عديدة، وإنجازها من جديد في حال ضياعها، فهذه كلما كانت معاناة عاشها المواطن طويلا في ظل الإدارة التقليدية.

2- عدم التقيد بالزمان والمكان:

من خصائص الإدارة الإلكترونية أنه بالإمكان مراجعتها طوال ساعات اليوم، فهي لا تتقيد بزمن معين وزمن معين ويدور ذلك لارتباطها بالإنترنت.

- عزوز سعيدة، نسيمه مقبل، عصرنة المرافق العمومية في الجزائر، الإدارة الإلكترونية في البلدية، مجلة الجزائرية للمالية العامة، العدد 08، ص141.



3- الإدارة الإلكترونية إدارة مرنة:

بفعل تقنياتها وإمكانياتها الحديثة الاستجابة السريعة للأحداث والتجاوب معها مما يسهل عليها عملية تقديم كثير من الخدمات التي كانت غير ممكنة بفعل العوائق في ظل الإدارة التقليدية.¹

4- السرية والخصوصية:

من خصائص الإدارة الإلكترونية السرية والخصوصية للمعلومات المهمة وذلك بفضل ما تملكه الإدارة من برامج وأنظمة تمكنها من حجب المعلومات والبيانات المهمة.²

5- إدارة بلا تنظيمات جامدة:

تتخلى وتبتعد الإدارة الإلكترونية عن تنظيم جامد إذ تقوم على نظم متطورة تعمل من خلال المؤسسات الشبكية والذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة.

6- تبسيط الإجراءات:

أمام ضرورة تحديث والعصرنة الإدارية عملت جل الإدارات على إدخال المعلومات إلى مكانها مع حرصها على استخدام الأمثل من إمكانيات وقدرات في تلبية حاجات المرتفقين بشكل مبسط وسريع.³

7- ضرب جانب المواطنين: وخاصة الشباب الذي تعود استخدام التكنولوجيا الحديثة والتي أصبحت جزء مهم في حياتهم.⁴

د . بدر محمد السيد القزاز، الإدارة الإلكترونية ودورها في مكافحة الفساد الإداري ، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي (2015)، ص ص 25-53.¹

د . بدر محمد السيد، المرجع السابق، ص 55.²

- خلفاوي إيمان، زويتتي مريم، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر³ في القانون، ص 13-14.

- موبجة خولة، دخموش عايدة، دور افدارة الإلكترونية في تحسين الخدمة العمومية دراسة ميدانية ببلدية بيبب، مذكرة لنيل⁴ شهادة ماستر في علم الاجتماع، ص 43.



8- تطوير أداء المرافق العامة والخدمة العمومية:

9- تمنح للموظف العام مهام جديدة رقمية وكذا ترتب عليه التزامات مهنية ناتجة عن الاختصاصات في نطاق الإدارة الرقمية.

ثانيا: أهداف الإدارة الإلكترونية

للإدارة الإلكترونية العديد من الأهداف أهمها مايلي:

أ- في المجال الوظيفي:

1. تسعى الإدارة الإلكترونية إلى تحسين المستوى في تقديم الخدمات بتقادي الأخطاء التي يقع فيها الموظف في ظل الإدارة التقليدية أثناء قيامه بعمله.

2. التقليل من الإجراءات المقدمة والتخلص من حدة البيروقراطية.

3. إمكانية المستفيد من الحصول على المعلومات والنماذج بسهولة مع تخفيف التكاليف المالية.¹

4. الحد من الاعتماد على الورق واستخدامه.

5. ترشيد الأيدي العاملة بإفراز الأفراد الغير الفاعلين المحسوبين على المؤسسات ويلحقون خسائر فادحة جراء استنزاف جزء كبير من خزانة المؤسسات التي تصرف عليهم.

6. رفع الوعي لدى موظفي الدولة والأجانب بقوانينها ومنهجها الاقتصادي والتجاري والصناعي والأمني.²

¹ - صفاء فتوح جمعة، مرجع سابق، ص 48.

- بوكينية وهيبة، سعد قرمش زهرة، سلامة وفاء، متطلبات التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية ومعوقاتهما، مجلة الحدث للدراسات المالية الاقتصادية، العدد 7، السنة ديسمبر 2011.



ب- في مجال الشفافية والإصلاح الإداري:

كان من المتعارف عليه سابقا أن المواطن يسعى إلى الإدارة للحصول على المعلومات، غير أنه لأن أصبح لزاما على الإدارة أن تسعى إلى المواطن لتزويده بالمعلومات.

وهذا نتيجة ثروة المعلومات والاتصال التي اعتبرت السرية في المعاملات مجرد ميراث تاريخي للإدارة، وأنه لمواكبة ثروة المعلومات تعتبر العلاقة بين الإدارة والعام والجمهور من علاقة الكتمان إلى علاقة شفافية أي علاقة تشاورية ترسم دعائم الديمقراطية.

ويتحقق المبدأ من خلال ما يلي:

1- تسهيل الإجراءات وتبسيطها: فالإجراءات هي العمل الأول للإنجاز عمل قانوني بحد صدور القوانين واللوائح ففي السابق كانت الإجراءات تمثل عائقا كبيرا في أمام طالب التوظيف في حين حاليا أصبح تقديم طلب التوظيف مرفقا بالوثائق المطلوبة عبر البريد الإلكتروني.

2- تحقيق مبدأ الحياد: نظام الإدارة الإلكترونية يتم وفق إرشادات وتعليمات إلكترونية محددة مسبقا لا يمكن تغييرها أو التلاعب بها، لصالح أفراد أو جهة معينة، فيمنع الواقع الإلكتروني الجديد المحاباة ويجعل مبدأ الحياة أساسيا في العمل الإداري وبذلك تفعيل وتطبيق الشفافية بشكل إيجابي.¹

3- تأمين الإعلام للجميع:

بعد فشل وسائل الإعلام التقليدية في تحقيق الشفافية وعدم وجود تفاعل بين الإدارة والمواطن، دفعت بالحكومة إلى البحث عن وسيلة جديدة بديلة، تحقق الهدف وكانت شبكة

- ربيع نصيرة، دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل مبدأ الشفافية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية العدد 08 ج02، ص

ص¹12-13



الأنترنت أنسب شبكة لإنجاحه المعلومات في صورة إلكترونية بعد تشفيرها سواء كان التعامل بين المواطنين أو بين الدولة وجماعاتها المحلية.¹

إلى جانب ذلك إن الاعتماد على الإدارة الرقمية (الإلكترونية) من شأنه تعزيز صادق الشفافية وتحديد المسؤوليات بحسب المهام المسندة لكل موظف عام، الأمر الذي يؤدي دون تسلط إلى تطور قواعد مسؤولية الموظف العام وعدم كفاية القواعد العامة التقليدية لتحديد المسؤولية القانونية للموظف العام، خاصة وأن واقع العمل الرقمي قد يكون مخفوا ببعض المخاطر كانتحال صفة الموظف العام، أو القرصنة وغيرها من الممارسات التي قد ترتبط بممارسة الموظف العام لوظائفه في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية وهو أحد يحتاج إلى آليات فعالة وحماية حقيقية للموظف العام لتفادي سلبيات الإدارة الإلكترونية في الوظيفة العامة.

ج- القضاء على الفساد الإداري:

في ظل الإدارة الإلكترونية نقل فرعي انتشار الفساد الإداري، إن يعرف الفساد الإداري على أنه سلوك وظيفي مخالف للقانون ومنحرف عن الأخلاقيات الوظيفية لأغراض خاصة مادية كانت أو معنوي².

حيث أن نظام الإدارة الإلكترونية يتضمن إنجاز الخدمات بطريقة إلكترونية فيمكن لصاحب الخدمة تحديد الخدمة المطلوبة عن طريق دخوله للموقع الإلكتروني الخاص بجهة الإدارة وعليه إنهاء العلاقة المباشر التي كانت سابقا بين الموظف والمرتفق في ظل الإدارة التقليدية.

ففي إطار الإدارة الرقمية يتم تكريس مبدأ العدالة والمساواة في تقديم الخدمات ولا وجود للتفرقة بين الأشخاص.

¹ - ربيع نصيرة، المرجع السابق، ص14.

² - إيطا حين غانية، الفساد الإداري "الجزائر نموذجا"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 7، ص01.



وبناء على ما سبق فإن نظام الإدارة الإلكترونية يعتبر آلية من آليات الرقابة انطلاقاً من النظام التقني الذي تتم عبه من حيث إمكانية التحليل والمراجعة الآلية.¹

ومن جهة ثانية إن الاستخدام الواسع للإدارة الإلكترونية لرقمنة القطاعات العامة والخدمات التي تقدمها الموافق العامة من شأنه تقرير مبدأي المحاسبة والمساءلة وإرساء مفهوم المسؤولية الاجتماعية كدعائم لتعزيز مبدأ الشفافية والحد من مختلف مظاهر الفساد.

الفرع الرابع: تمييز الإدارة الإلكترونية عن الإدارة التقليدية

يظهر الفارق بين الإدارة الإلكترونية والإدارة التقليدية من خلال النقاط التالية:

1. الوسائل المستخدمة في العمل:

تعتمد الإدارة الإلكترونية على الحاسوب المتصل بشبكة المعلومات الدولية الخارجية منها والداخلية خلافاً على نظام الإداري التقليدي الذي يستخدم وسائل إتصال مباشرة ومعدات تقليدية كالهاتف والفاكس وغيرها...

2. حجم الأداء وسعته بين المتعاملين والمستخدمين:

تتسم الإدارة الإلكترونية بسعة حجمها وانتشارها وتفاعلها مع العديد من الأشخاص خلافاً عن الإدارة التقليدية التي تتسم بالبطء وضيق الحجم مع المستفيدين من خدماتها.

3. نوع الوثائق المستخدمة في تنفيذ المهام والأعمال:

تعتمد الإدارة التقليدية على وسائل بسيطة في إنجاز عملها باستعمال الورق بينما الإدارة الإلكترونية هي إدارة بلا ورق تستخدم وسائل الاتصال الحديثة.²

- عطوي وداد، تثير الإدارة الإلكترونية عبر الحقوق والحريات العامة، مجلة الحقوق والعلوم لسياسية، العدد 06، 15-06-2016، ص408.

² - صفاء فتوح جمعة، نفس المرجع، ص53.



4.الاسترجاع:

استرجاع المعلومات في ظل الإدارة التقليدية أمر صعب نظرا إلى تكديس الملفات والمعاملات بينما في ظل الإدارة الإلكترونية لا يستغرق الموظف في عملية البحث في الأرشيف وقتا¹.

أو التخلص من الأرشيف التقليدي الإشارة كذلك إلى طبيعة الالتزامات التي تقع على الموظف العام وقواعد المسؤولية.

¹ - بدر محمد السيد القزاز، المرجع السابق، ص31.



المبحث الثاني: حقوق والتزامات الموظف العام

يعتبر الموظف العام أحد أهم وسائل قيام وديمومة الموافق العامة فالأشخاص المعنوية العامة لا يمكنها تسيير الأعمال الإدارية إلا عن طريق أشخاص طبيعيين بصفته الموظف العام، فمن الطبيعي أن تكون للموظف مجموعة يتمتع بها من خلال مسار المهني وفي المقابل توجد مجموعة من الواجبات ملقاة على عاتقه وهذا لضمان السير الحسن للوظيفة العمومية والمرفق العام¹.

المطلب الأول: حقوق الموظف العام

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق، وهذه الحقوق متعددة ومختلفة فبعضها معنوية أو طبيعية وأخرى مالية، وسنتطرق إليه فيما يلي حسب ما ورد في الأمر 03/06 المتضمن ق.أ.و.ع.

الفرع الأول: الحقوق الإجتماعية المعنوية

نجد أن المشرع من خلال الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سبق الحقوق المعنوية عن المالية ويقصد بالحقوق المعنوية أن يعامل الموظف خلال تأدية مهامه معاملة حسنة يسودها الاحترام والتقدير، والتي سيتم التطرق الي بعضها.

أولاً: الحق النقابي:

يعتبر الحق النقابي أداة في يد الموظف إذ من خلاله يمكنه الانخراط في التنظيمات النقابية الفاعلة في الميدان من أجل الدفاع عن حقوقه أو الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين كالزيادة في الراتب وتحسين الظروف التي يعملون فيها وغيرها ...

¹-العيفاوي صبرينة، سموني زكريا، حقوق وواجبات الموظف العام، دراسة مقارنة بين الأمر 03/06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 سنة 2016 مجلة الدراسات القانونية والسياسية المجلد 08، العدد 01، ص472.



ويعد الحق النقابي من الحقوق الجماعية إذ يعترف به لجميع الموظفين وهو حق دستوري نصت عليه المادة 69 من أي دستور وهذا ما كرسته أيضا الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في المادة 28 وعليه يمكن للموظف إبداء رأيه في المسائل الوظيفية حيث انخرطه في العمل النظامي.¹

ثانيا: الحق في الإضراب:

يعتبر الإضراب ترفق جماعي عن العمل للمطالبة بالحقوق المهنية بعد إتباع الإجراءات حددها القانون ويعد كذلك من بين الحقوق الاجتماعية إذ لا يمكن للموظف القيام به بمفرده لما في ذلك من خطورة تنتج عنها مسؤولية شخصية.²

ويعد حق الإضراب من الحقوق المكرسة دستوريا حيث نصت المادة 70 من الدستور وكذلك ما أتت به المادة 36 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة.³ غير أنه ممارسة هذا الحق يجب أن تراعي جملة من القيود متمثلة في:

1. أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد إستنفاد كافة وسائل التسوية الودية.
2. أن يصدر قرار عن أغلبية الموظفين ويتم ذلك عن طريق عقد جمعية عامة في مواقع العمل المعتاد تضم نصف عدد العمال على الأقل ويثبت في هذا الأمر باعتماد أسلوب الاختراع السري.
3. ضمان الحد الأدنى للخدمة، ويقصد به عدم تناقض حتى الإضراب مع مبدأ إستمرارية المرفق العام.

¹ - ضياف عبد القادر، الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص558.

² - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص125.

³ - ينظر المادة 70 من المادة 03/06



4. الإشعار المسبق ويقصد به إعلام صاحب العمل بقرار الإضراب مسبقا مع تحديد المدة.¹

5. الإشارة إلى القانون الأخير المعدل لقانون تسوية خلافات العمل 13/22.

ثالثا: الحق في الانضمام إلى الأحزاب السياسية

لكل مواطن جزائري الحق في التمتع بالانتماء السياسي لأي حزب وهذا لم يغفله المشرع في التعديل الدستوي الجديد (2020) حيث جاء في نص المادة 57 منه على: "حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف به ومضمون"

وهذا الحق يتمتع به كذلك الموظف العام وذلك طبقا للمادة 28 من الأمر 03/06 السالف الذكر حيث نصت في الفقرة الثانية منها على: "...مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية".

وعليه فإن الانتماء إلى حزب سياسي قصد التعبير عن توجهاته السياسية لا يؤثر على حياته المهنية، لأن المشاركة في الأحزاب السياسية هي ضمان وجود الديمقراطية وحسن تطبيقها"

رابعا: الحق في العطل

يقصد بالعطل فترة الراحة بينما القانون يستفيد منها الموظف إذ نجد أساسها في الدستور في المادة 55 ونصت المادة 39 من الأمر 03/06 على : "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر".

وعليه فإن العطل التي يتمتع بها الموظف العام طبقا للقانون هي: العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية وعطلة الأمومة والعطلة المرضية.²

¹ - ضياف عبد القادر، المرجع السابق، ص ص560-561.

² - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص130.



خامسا: الحق في التكوين

جاء في نص المادة 38 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"¹

من خلال استقراء نص المادة اعلاه نجد أن التكوين هو العملية التي من خلالها يتمكن الموظف من تنمية قدراتهم العملية وتزويده بالمعلومات اللازمة بغرض تحسين الأداء الوظيفي².

وتكمن أهمية التكوين الوظيفي فيما يلي:

- يجعل التكوين الموظف يؤدي عمله دون مراقبة وتوجهه والرجوع كل مرة الى المشرف لتقويم أعماله.

- التكوين يجعل الموظف يتقاضي الوقوع في الأخطاء.

- يفتح التكوين المجال امام الموظف للترقية.³

الفرع الثاني: الحقوق المالية للموظف العام

لقد تضمن قانون الوظيفة العامة العديد من الحقوق للموظف العام تختلف حسب مضمونها وأثرها على المسار المهني ومن بين الحقوق المقررة للموظف حقوق ذات أثر

¹المادة 38 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص112.

³ عبدالله ابراهيمي، حميد المختار دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بسكرة،

العدد 04، فيفري 2005، ص05



مالي ويقصد بها المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف مقابل العمل المؤدى وعليه سيتم التطرق إلى:¹

أولاً: الحق في المرتب

يعرف الراتب بأنه المبلغ النقدي الذي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه لخدمة الإدارة المستخدمة أو بعد أدائه لعمله، ويعرف كذلك على أنها أموال عمومية تمنحها الوصية بواسطة وموافقة وزارة المالية طبقا لإجراءات إدارية صارمة ووضعيات مالية محددة.

وبالرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن ق.أ. و. ع نجد بأن المشرع اكتفى فقط بالنص على أن المرتب حق للموظفين دون تعريفه إذ نصت المادة 32 على: "للموظف الحق بعد أدائه الخدمة في راتب"²

وعليه للراتب الطابع التوحيدي فلا يمكن التمييز بين صفة المواطنين في البلد الواحد إن اتحدت مؤهلاتهم ورتبتهم وذلك تكريسا لمبدأ المساواة.

وأیضا لا يمكن للجهة الإدارية الزيادة في الرواتب أو الإنقاص منه أو منع موظفين رواتب معينة تختلف عن نظائرهم ولا يمكن للموظف أن يفرض راتب معين يدفع إليه مهما كانت مؤهلاته.³

ثانياً: الحق في المنح والعلاوات

يتحصل الموظف إلى جانب راتبه الشهري على العديد من العلاوات الوظيفية تضاف إلى راتبه أو إلى مدخوله الأساسي، ويتمثل هذه العلاوات في كل من:

- منحة المنصب العالي الذي يشغله الموظف.

¹- عبد القادر العناني، الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة 2018-2019، ص09.

²- فيساح جول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة آفاق للعلوم، العدد09، 2017، ص76.

³- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص121.



- منحة عن الضرر الذي يرتبط بطبيعة بعض الأنشطة.
- منحة المنطقة والتي تخطى بعض المناطق المعيّنة.
- منحة عن الخطر.
- منحة عن التأهيل.
- منحة عن الأقدمية البيداغوجية.
- منحة الولاد.
- منحة المسؤولية.
- منحة التوظيف
- منحة جزافية تعويضية للعمل الدائم.

دائما: الحق في معاشات التقاعد:

لا يختلف معاش التقاعد عن المرتب من حيث طبيعة يمثل مبلغ نقدي للموظف عند نهاية الخدمة يتقاضاه شهريا ويعتبر معاش التقاعد أحد الضمانات الأساسية للموظف العام فهو ناتج عن العلاقة القانونية والتنظيمية التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة يتحصل عليه بعد تقاعده أو بعد وفاته يستفيد منه ذوي حقوقه.¹

الحقوق الناشئة عن الالتزامات في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية:

- الحق في المقابل المالي أو تعويضات عن الاستخدام الإلكتروني.
- الحق في الحماية القانونية في حالة انتحال صفة أو سرقة أو احتيال أو تعطيل الخدمة العامة.

¹- مخلوفي إيمان، ناجم فاطمة، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017، ص ص 36-44.



- الحق في التكوين.

المطلب الثاني: إلتزامات الموظف العام

يلتزم الموظف العام بمجموعة من الحقوق والمهام يجب إتباعها أثناء تأدية مهامه، وذلك لضمان السير الحسن للمرافق العامة بهدف تحقيق المنفعة العامة.

ومهما كانت أساليب التي تحدد واجبات الموظف العام فإنما تمثل أساليب تقليدية في الإلتزامات المفروضة على الموظف التي يكون مجبرا على التقيد بها والانتطاع لها.

إن هذه الواجبات سواء كانت إيجابية أو سلبية قد تتأثر بالنظام الإلكتروني والبعض الآخر منها لا يتأثر به وهذا ما سنتطرق إليه:

الفرع الأول: الإلتزامات التقليدية:

يتمتع الموظف العام في كافة تشريعات الوظيفة العامة بمجموعة من الحقوق بمناسبة تأدية مهامه في المقابل يلتزم بمجموعة من الواجبات التي تقع على عاتقه، وفي ظل النظام الوظيفي الإلكتروني تحتفظ مجموعة من الواجبات بصفتها وطبيعتها كونها تستند أو تقوم على اعتبارات اخلاقية وادارية لا تتغير بتغير أسلوب العمل نذكر منها ما يلي:

- **واجب الطاعة:** طبقا لما جاء في المادة 40 من قانون الوظيفة العامة فان الموظف العام ملزم خلال تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها¹.

وبالتالي تعتبر طاعة الرؤساء من أهم الواجبات الملقاة على عاتق الموظف العام حيث أن انصياع هذا الأخير لأوامر الرئيس يؤدي الى السير الحسن للمرافق العامة وذلك لأن

¹ المادة 40 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.



السلطة الرئاسية أو من يمثلها يمتلك الخبرة الكافية المكتسبة من الأقدمية مما يجعلها أكثر الماما وادراكا للعمل وحاجاته¹.

وجاء في الفقرة الثالثة من المادة 180 من قانون الوظيفة العامة على أنه يعتر خطأ من الدرجة الثالثة اذا رفض الموظف تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول².

- **الحفاظ على السر المهني:** اذا كان السر بوجه عام هو ما يكتمه الانسان بنفسه وبالتالي هو عبارة عن واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص اذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص او اكثر ان يضل العلم بها محصورا في ذلك النطاق³، في كتمان السر المهني يعني التزام الموظف لإخفاء ما يطلع عليه من معلومات تحمل طابع السرية والامتناع عن افشاءها، وجوهر افشاء السر المهني ونقل المعلومات او اي نوع من الاخبار يحمل عنصرين اساسيين، عنصر موضوعي أي السر ذات، عنصر شخصي يتمثل في صفة الموظف العام⁴.

وهذا ما جاءت به المادة 42 من الأمر 06-03 حيث نصت على انه "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى اي وثيقة بحوزته او اي خبر علم به او اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة⁵.

¹ العيفاوي صبرينة، سمعوني زكريا، حقوق وواجبات الموظف العام - دراسة مقارنة بين الأمر 06-03 وقانون الخدمة المدنية رقم 81 سنة 2016، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، مجلد 08، العدد 01، جانفي 2022، ص487.

² المادة 180 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ وسام بلخير، فاطمة الزهراء فاسي، تأديب الموظف العام عن خطأ افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، مجلد04، العدد01، 2021، ص982.

⁴ جبيري محمد، الالتزام بكتمان السر المهني، قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، العدد 01، المجلد 03، ص03.

⁵ المادة 48 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.



- واجب الحياد: يتميز الموظف العام بوضعية قانونية استثنائية بسبب نشاطه ووظيفته التي يمارسها في المؤسسة التي يعمل بها، هذه الوضعية تجعله يتحمل اعباء والتزامات كثيرة وذلك لحسن سير المرفق العام وتحقيق مصلحة العامة لذلك وجب عليه ممارسة مهامه دون تحيز لطرف¹.

- أداء العمل الموكلة اليه: يجب على الموظف العام مهما كانت رتبته في السلم الاداري بتنفيذ المهام الموكلة اليه اذ لايدفع المسؤولية المكلف بها بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤوسيه وهذا ما جاء بنص المادة 47 من الأمر 06-03².

الفرع الثاني: الالتزامات في نطاق الإدارة الإلكترونية

خلافا على واجبات الموظف العام السالفة الذكر التي لا تتأثر بالنظام الوظيفي الإلكتروني كونها تستند الى اعتبارات أخلاقية وإدارية لا تتغير بتغير أساليب العمل كونها تتبع من المبادئ العامة التي تحكم الوظيفة العامة، هناك واجبات اخرى مسها النظام الوظيفي الإلكتروني ومن أمثلة ذلك نذكر ما يلي:

- واجب ارتباط الموظف بمكان أعماله: لم يعد الموظف مرتبط بمكان عمله رابطة مكانية بالمفهوم التقليدي بل أصبح بإمكانه تبادل الوثائق والمعلومات وانجاز وتنفيذ المهام الموكلة اليه عن بعد، وذلك بسبب تأثر الوظيفة العامة من مفاهيم الإدارة الإلكترونية، كما أنه لم يعد الزاما على الموظف العام الحضور الى مقر عمله في الوقت المحدد والمغادرة منه بعد انتهاء الموعد الرسمي للعمل بل اتخذت معايير التقيد بمواعيد العمل اسلوبا آخر حكومي، أي يلتزم الموظف بالتواجد على موقعه عبر شبكة الانترنت في موعد العمل حتى لو كان في منزله.

¹ سعدي نجيب، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، مجلة تطوير المجلد 09، العدد 01، 2022، ص138.

² نص المادة 47 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة.



- أداء الموظف لعمله بنفسه نتيجة استخدام الأنظمة الإلكترونية في المجال الوظيفي أصبح لزاما على الموظف تنفيذ مهامه بنفسه كونه التزام شخصي يقتضي مباشرته بنفسه، لذلك يجب على الموظف أن يدخل الى النظام الإلكتروني من خلال استخدام اسم المستخدم (nom d'utilisateur) والرمز السري (mot de passe) لتمكينه من الاطلاع على مضمون الملفات وانجاز عمله بنفسه.

فالعبرة من ذلك أن يزاول الموظف العام، أن يزاول عمله بنفسه حتى وان كان خارج مكان العمل وذلك عن طريق شبكة الانترنت ما دام يؤدي الأعمال الموكلة اليه، ما لم ينص قانون على خلاف ذلك¹.

¹ صفاء فتوح جمعة/ المرجع السابق، ص ص 68-69.

الفصل الثاني

المسؤولية القانونية في الإدارة الإلكترونية



تمهيد

تنشأ المسؤولية القانونية في الإدارة الإلكترونية اما بوجود جهة ادارية او موظف عام يتم ارتكاب الخطأ الإلكتروني الموجب للمسؤولية وبالتالي يكون الخطأ الذي تتعدد صورته أساسا من المسؤولية القانونية للإدارة الإلكترونية ومع تطور قواعد المسؤولية تبنى الفقه والقضاء الإداري غياب عنصر الخطأ الواجب الإثبات لقيام المسؤولية الإدارية وذلك قصد حماية حقوق الافراد.

وقيام المسؤولية وتقريرها يترتب أثارا بالغة سواء اتجاه الموظف العام المخطأ او اتجاه الغير المتضرر وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل الى اساس مسؤولية الموظف العام في اطار تطبيق الإدارة الإلكترونية (المبحث الأول) والأثار المترتبة على تقرير مسؤولية الموظف العام في اطار الإلكتروني (المبحث الثاني)



المبحث الأول: أساس مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية

يتجلى المقصود بالمسؤولية القانونية في الإدارة الإلكترونية من خلال تبيان أساس هذه المسؤولية إذ تقوم إما بوجود موظف عام أو جهة إدارية ويتم ارتكاب الخطأ الإلكتروني الموجب لقيام المسؤولية¹، وعليه سيتم التطرق إلى القانونية في الإدارة الإلكترونية على أساس الخطأ في (المطلب الأول)، ثم إلى المسؤولية بدون خطأ في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المسؤولية على أساس الخطأ في مجال الوظيفة العامة

يقوم هذا النوع من المسؤولية على أركان ثلاثة وهي الخطأ الضرر، والعلاقة السببية.

الفرع الأول: أركان المسؤولية على أساس الخطأ في مجال الوظيفة

يمثل الخطأ الركن الأول لقيام المسؤولية الإدارية إذ يعد الركن الجوهرية الذي تقوم عليه المسؤولية، لم تعرف أغلب التشريعات الخطأ تاركة الأمر للاجتهادات الفقهية، إذ يعرف الخطأ على أنه كل عمل غير مشروع يخالف إلتزام معين ويترتب عليه ضرر للغير مهما كانت صورة الخطأ، وأيا كان مقدار الضرر² أما الخطأ الإلكتروني عرفه أغلب الفقهاء على: "الأفعال الغير المشروعة التي يرتكبها الشخص أو مجموعة من الأشخاص باستخدام الكمبيوتر كأداة والفضاء الافتراضي كوسيلة، ويعرفه البعض الآخر على أنه: الفعل الضار المرتكب عبر الأنترنت"³.

-محمود حافظ الفقي، المسؤولية القانونية في الإدارة الإلكترونية، دار مصر للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، سنة الطبع

¹2020 ص 31

-عبد الحق نعيمية عمارة، مكانة وفكرة الخطأ في المسؤولية المدنية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 08، العدد 2، جوان 2021، ص 187.

-ربحي تبوت فاطمة الزهراء، الخطأ التقهيري الإلكتروني، مجلة الدراسة القانونية المقارنة، المجلد 06، العدد 02، 2020،

³ص 179



أولاً: صور الخطأ الوظيفي

مسير القضاء الإداري بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، وذلك لمعرفة من يتحمل مسؤولية التعويض عن الأضرار اللاحقة للضحايا، وطبيعة الدعوى وأساسها واختلاف قواعد الاختصاص القضائي بالنسبة لكلا الخطأتين¹ وعليه فإن الخطأ الشخصي أو ما يعبر عنه أيضاً بالخطأ المنفصل عن الوظيفة *faute détachable de la fonction*، فيعرف بأنه الخطأ الذي ينسب إلى الموظف العام ويسأل عنه شخصياً من ماله الخاص ويختص القضاء العادي النظر في الفصل دعوى المرفوعة أمامه طبقاً لقواعد القانون المدني.²

كما يقصد بالخطأ الشخصي المنسوب للموظف العام بأنه الخطأ الذي يسأل عليه الموظف وحده صفة شخصية وعن الضرر الذي ينتج عنه ويتحمل نتيجة ذلك التعويض المقرر قصد غير الضرر³، كما يعرف جانب من الفقه الخطأ الشخص بأنه الخطأ الذي يرتكبه الموظف خارج نطاق الوظيفة الإدارية، أو الخطأ الذي يرتكبه داخل نطاق هذه الوظيفة والذي يكون مشوباً بقدر من الجسامة.⁴

أما الخطأ المرفقي هو الخطأ الذي يشكل إخلالاً بالتزامات وواجبات قانونية سابقة عن طريق التقصير والإهمال الذي ينسب ويسند إلى المرفق العام.⁵

¹ - عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 360.

- ميمونة سعاد، الخطأ كأساس للمسؤولية الإدارية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية العدد 04، ديسمبر 2017، ص 115.²

³ - محمد حافظ الفقي، المرجع السابق، ص 37.

- حامد محمد حسين، مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، سنة 2022⁴، ص 241.

⁵ - إبراهيم بوعمر، دراسة تحليلية لأحكام النظام.



وعرف جانب آخر من الفقه الخطأ المرفقي بأنه الخطأ الذي لا يمكن فصله عن الوظيفة، وكذلك يعرف على أنه خلل في السير العادي للمرفق العمومي يتسبب فيه موظف أو عدد من الموظفين التابعين للمرفق إلا أن الخطأ لا ينسب إليهم ولا يتحملون المسؤولية.¹

يستنتج من خلال هذه التعاريف بأن الخطأ المرفقي هو الخطأ الذي يرتكبه الموظف العام دون أن ينسب إليه ويتحملها المرفق العام، كونه لا يمكن فصل الخطأ عن الوظيفة ويختص القضاء الإداري في الفصل في النزاع، ويظهر الخطأ المرفقي في حالات متعددة صنفتها الفقه إلى ثلاث فئات وهي كالتالي:

- عدم أداء المرفق العام للخدمة المطلوبة (جمود المرفق): ويقصد بهذه الصورة امتناع الإدارة عن إنجاز الأعمال أو أداء واجب كان يجب عليها القيام به، وعليه يترتب على موقفها ضرر يصيب الأفراد، ففي هذه الحالة تسأل الإدارة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن امتناعها.²

- سوء أداء المرفق للخدمة (سوء تنظيم): تتدرج هذه الصورة ضمن أعمال الإدارة الإيجابية المنوطة على الخطأ وحالات المسؤولية من هذه النوع هي التي أقرها القضاء الإداري في بداية الأمر والتي تتحدد صورها إذ يكفي في ذلك أن الأضرار اللاحقة بالضجة ناتجة عن التنظيم السيء للمرفق العام خلال أو أثناء تأدية الخدمة.³

¹- لشهب حباش جازية، محاضرات في مقياس المسؤولية الإدارية، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر السنة الجامعية

2022-2023، جامعة محمد لمين، بافين سطيف 2، ص 33.

²- فيدار عبد القادر صالح، فكرة الخطأ المرفقي، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 10 العدد السنة، ص

³- عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 153.



بطء أداء المرفق للخدمة:

إذا ما تأخرت الإدارة في تنفيذ أمر كان يحتم عليها تنفيذه وتأخر أكثر من اللازم في أداء تلك الخدمات ترتب على ذلك التأثير ضرراً للأفراد، قامت مسؤولية الإدارة وتحملت التعويض عن هذا الضرر وهذا ما أقره القضاء الإداري¹.

وفي نطاق الإدارة الإلكترونية، فإن الجهة الإدارية مسؤولة وملزمة بأداء الخدمة الإلكترونية دون تأخير، وعدم الامتناع عن تقديمها وإلا قامت مسؤوليتها عن التعويض الأضرار التي لحقت بالمضروب من جراء هذا الفعل الخاطئ²، وتبعاً لذلك يلزم الموظف العام العديد الناتجة عن استخدام الإدارة الإلكترونية ويتحمل مسؤوليتها.

ثانياً: الضرر كركن من أركان المسؤولية:

يعتبر الضرر الركن الثاني للمسؤولية الإدارية إلى جانب ركن الخطأ كأصل عام فلا مسؤولية دون ضرر، وهذا ما جاء في نص المادة 124 من القانون المدني الجزائري، حيث نصت على: "أن كل عمل أيا كان يرتكبه الشخص بخطته ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض".

والضرر قد يكون ضرراً مادي، أو معنوي يمس قيمة غير مالية (أدبية) فالضرر المادي هو الذي يمس حقاً أو مصلحة مالية تلحق خسارة أو تفويت كسب مالي ما تقدم، أما الضرر المعنوي (الأدبي) هو الذي يمس مصلحة غير مالية كالمساس بمصلحة الشرف والعرض أو المساس بالشعور وغيرهما³.

¹ عمار عوابدي، المرجع السابق، ص155.

² -حامد محمد حسين، المرجع السابق، ص

³ -بجماوي الشريف، إصلاح الضرر في المسؤولية الإدارية، دراسة مقارنة، مجلة الحقيقة المجلد 11، العدد 2، ص198.



هذا وتتنوع تطبيقات الضرر في المجال الرقمي، فهو لا يتسم بطبيعة واحدة بل تختلف طبيعته بحسب مجاله ونوعيته، ولعل القاسم المشترك هو ارتباطه بالتكنولوجيا الحديثة والأنترنت، وما يتسم به من دقة في تقديره وتحديده، حيث يمثل طابعا معنويا، غالبا ما يتجسد في صورة المعلوماتية إلا أنها لها طابع مالي أيضا.¹

ويجدر الإشارة إلى أنه في المجال الرقمي يقع عبئ إثبات الضرر على من يدعيه وذلك إعمالا وتطبيقا للقواعد العامة التي تحكم ركن الضرر إذ يجوز إثباته بكافة طرق الإثبات المنصوص عليها قانونا.²

ثالثا: العلاقة السببية بين الخطأ الوظيفي والضرر الناتج عنه

لا يكفي مجرد وقوع الضرر وثبوت الخطأ بل يلزم أن يكون هذا الضرر نتيجة لذلك الخطأ أي وجود علاقة مباشرة بينهما وهذا ما يعرف بركن السببية كركن ثابت من أركان المسؤولية.

بحيث يجب أن يكون الضرر ناشئا عن خطأ بمعنى أن الضرر ما كان ليحصل لو لم يرتكب الخطأ والعبرة في تعرف الرابطة السببية هي بمقدار ما يتوقف الضرر في وجوده على وقوع الخطأ وكلما استقل عن الخطأ بحيث يتصور وقوعه حتى ولو لم يقع الخطأ، انعد من العلاقة السببية.³

ومما سبق يمكننا القول بأن توافر أركان المسؤولية الخطئية يؤدي إلى تقريرها وتحمل آثارها، سواء ما تعلق بالآثار المترتبة عن الأخطاء الشخصية الوظيفية أو الأخطاء المرفقية.

¹- حامد محمد حسين، المرجع السابق، ص

²- حامد محمد حسين، المرجع السابق، ص251.

³- عبد العزيز الجوهري، القضاء الإداري، (دراسة مقارنة)، دعوى الإلغاء-دعوى التعويض ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1983، ص64.



الفرع الثاني: افتراض الخطأ كأساس للمسؤولية في المجال الوظيفي

فكرة الخطأ المفترض هي فكرة عرفتها التقنيات الحديثة، فهي فكرة وسط بين الخطأ الشخصي وبين المسؤولية الموضوعية، إذ تفترض إقامة المسؤولية على أساس الخطأ المفترض من جانب المسؤولية، وإعفاء المضرور من دعوى إثبات الخطأ.

وذلك قصد تسهيل وتوسيع فكرة المسؤولية للمضرور، وبالتالي ضمان التعويض اللازم للمضرور وذلك دون الحاجة لإثبات الضرر الناتج عن استخدام الحاسوب والانترنت في المجال الإداري.

وتنقسم فكرة الخطأ المفترض إلى نوعين من المسؤولية أولهما المسؤولية عن فعل الغير، وثانيهما المسؤولية الناشئة عن الأشياء.¹

أولاً: المسؤولية عن فعل الغير: تأخذ المسؤولية عن فعل الغير إحدى الصورتين إما مسؤولية المكلف بالرقابة أو مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه، وهذا ما سيتم التطرق إليه .

01-مسؤولية المكلف بالرقابة:

وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 134 من القانون المدني إذ جاء في نص المادة على أنه: كل من يجب عليه قانوناً أو اتفاقاً رقابة شخص في حاجة إلى الرقابة بسبب قصره أو بسبب حالة العقلية أو الجسمية يكون ملزماً بتعويض الضرر الذي يحدثه ذلك الشخص للغير بفعلة الضار.

ويستطيع المكلف بالرقابة أن يتخلص من المسؤولية إذا أثبت أنه قام بواجب الرقابة أو أثبت أن الضرر كان لا بد من حدوثه ولو قام بهذا الواجب بما ينبغي من العناية.²

- محمد علي حسونة، مسؤولية الإدارة عن الأضرار الإلكترونية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية العدد التاسع والثلاثون

¹(39)، أكتوبر 2022، ص

²-المادة 134 من القانون المدني



2- مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه:

بالنسبة لمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه نصت عليها المادة 136 من القانون المدني الجزائري وجاء في مضمون المادة على أنه: يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها وتتحقق علاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع"¹.

ويتضح من النص أن المتبوع يتحمل الفعل الضار من تابعه بناء على قرينة الخطأ المفترض والتي تعني أن المتبوع قصر في رقابة التابع وتوجيهه مما أدى إلى صدور العمل الغير المشروع من كان في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها، وفي المجال الرقمي يتمثل هذا الخطأ من الغير في حال أن يصدر منه فعل يؤدي إلى وجود خلل أو تسرب أو تلف فني في البرامج المعلوماتية. وبالتالي نوفر عناصر المسؤولية الثلاث وهي الخطأ، الضرر والعلاقة السببية وإحداث آثار قانونية منها التعويض.²

ثانيا: المسؤولية الناشئة عن الأشياء في مجال الوظيفة العامة:

جاء في نص المادة 138 من القانون المدني الجزائري على أنه: كل من تولى حراسة شيء وكانت له قدرة الاستعمال والتسيير والرقابة يعتبر مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه ذلك الشيء.

ويعفي من هذه المسؤولية الحارس للشيء إذا أثبت أن ذلك الضرر حدث بسبب لم يكن يتوقعه مثل عمل الضحية، أو عمل الغير أو الحالة الطارئة أو القوة القاهرة.³

¹-المادة 136 من القانون المدني المعدل.

² - محمد علي حسونة، المرجع السابق، ص208.

³-المادة 138 من القانون المدني المعدل.



ويتطرق لقيام هذه المسؤولية أن يكون هناك حراسة الشيء، ويقصد بها ترك الشيء في حراسة شخص يسمى الحارس وهو الذي تخول له القدرة في الاستعمال التسيير والرقابة بمعنى التمتع بالسلطة الفعلية على الشق.

- وقوع الضرر بفعل الشيء: بمعنى أن يكون الضرر قد نجم عن فعل الشيء الذي كان في حراسة جهة معينة، أي أن يكون لهذا الشيء دور في إحداثه للضرر.¹

- وتطبيق المادة السالفة الذكر على الأشياء المادية دون الأشياء الحية وهذا ما أقره المشرع الجزائري.²

- وفي مجال الإدارة الإلكترونية تقوم المسؤولية الشيعية عن الأضرار الناتجة عن استخدام الأجهزة الإلكترونية، كالحاسوب الآلي والتي تتطلب حراسته عناية خاصة، باعتبار هذا النوع من الأجهزة يدخل في نطاق عمل المرافق العامة التي تديرها الدولة من خلال موظفيها العموميين، بحيث للشخص المكلف أي الموظف العام سلطات استعمال الشيء وتوجيهه ورقابة والتصرف فيه.³

ومما سبق يمكننا القول أن تطور قواعد المسؤولية بصفة عامة قد أدت إلى تطور قواعد المسؤولية الإدارية إلى تبني الخطأ المفترض كأساس لتقرير المسؤولية في المجال الإداري وحتى وإن لم تتفق العلاقة السببية.

ثانيا: تقييم نظرية الخطأ المفترض كأساس لإثبات مسؤولية الإدارة

تعتبر فكرة الخطأ المفترض في المجال الإداري استثناء على القاعدة العامة التي تقضي بضرورة اثبات الخطأ لقيام المسؤولية الإدارية وإن افتراض الخطأ يعد بديل للإثبات

أ - بن قردى أمين، الخطأ في المسؤولية التقصيرية من حيث الإثبات والانتفاء، دراسات وأبحاث العدد 21، المجلد 7،

¹ ديسمبر 2015، ص 387.

² - المواد قانون المدني.

³ - محمد علي حسونة، المرجع السابق، ص



الذي يمكن اللجوء اليه في الحالات التي يتعسر فيها على المضرور لاثبات خطأ الإدارة او موظفيها، وبالتالي تبني هذه النظرية في المجال الاداري امر منطقي ومقبول باعتبار ان القول بقريئة مشروعية اعمال ادارة في اطلاقها وان مسؤولية الادارة لا تقوم الا على اساس الخطأ المحقق الواجب الاثبات من قبل المضرور، او على اساس المخاطر لتقرير مسؤولية الادارة بدون خطأ، فهو امر قد يؤثر على حقوق المدعي اذ يمكن التخفيف من ذلك في حالة افتراض خطأ الادارة التي تكون فيها هاته الأخيرة ملزمة باثبات عكس ذلك لدفع مسؤوليتها¹.

المطلب الثاني: المسؤولية بدون خطأ في الوظيفة العامة

مع تزايد نشاط الإدارة أصبح القاضي الإدارة يقبل المسؤولية على أساس آخر وهو الخطأ الناشئ عن نشاط الإدارة والذي غايته تحقيق المصلحة العامة أي قيام مسؤولية بدون خطأ، حيث برزت للوجود عدة نظريات التي تؤسس للمسؤولية بدون خطأ، ولعل أهمها نظرية المخاطر ونظرية المساواة أمام الأعيان العامة.²

وعليه سيتم التطرق إلى مفهوم المسؤولية بدون خطأ وتطبيقاتها في نظام الإدارة الإلكترونية.

الفرع الأول: مفهوم المسؤولية بدون خطأ في المجال الوظيفي

تعتبر المسؤولية الإدارية بدون خطأ ذات النشأة القضائية، تدخل المشرع ليقرر بعض حالاتها، إذ تقوم على عنصرين أساسيين فقط وهما الضرر والعلاقة السببية يتميز هنا الضرر بدرجة معينة من الجسامة والخطورة مقارنة مع الخطأ في المسؤولية على أساس

¹ بالجيلالي خالد، بالجيلالي نور الهدى، المسؤولية على أساس الخطأ المفترض في المجال الاداري، مجلة القانون

والاعمال الدولية، العدد 34، يونيو 2021، ص216

² ط.خالد سرياح، المسؤولية الإدارية بدون خطأ وتطبيقاتها في القانون المقارن، مجلة المتوسطة للقانون والاقتصاد، العدد

05، سنة 2018، ص245



الخطأ، بمعنى آخر قيام المسؤولية حتى في غياب خطأ وبالتالي سبب تقرير المسؤولية المخاطر.¹

ثانياً: خصائص المسؤولية بدون خطأ: تتميز المسؤولية الأولية بالأولية بدون خطأ بمجموعة من الخصائص تميّزها عن المسؤوليات الأخرى وهي:

-وجود ضرر قيس عادي وخاص لم يوضح القضاء الإداري معنى الضرر غير العادي والخاص كل ما في ذلك أنّ هذه العبارة تسمح بالتمييز بين الضرر الذي يؤدي إلى التعويض والضرر الذي لا يؤدي إلى التعويض.

-وجود علاقة سببية بين الفصل الضار وسير المرضى العام.²

ليس بإمكان الإدارة أن تقلل من مسؤوليتها في نظام المسؤولية الإدارية بدون خطأ إلا في حالتها القوة الظاهرة وخطأ الضحية، بينما في مجال المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، يمكن للإدارة زيادة على الحالتين المذكورتين أن تعفى من مسؤوليتها في حالات أخرى وهي الغير والظرف الطارئ.³

ثالثاً: الأسس القانونية النظرية بدون خطأ: تتمثل الأسس القانونية والفعلية لنظرية مسؤولية بدون خطأ على النحو التالي:

¹ ط. ماجد محمد عيسى-نظرية المسؤولية الإدارية بدون خطأ- مجلة جامعة البحث المجلد 43، العدد 28، 2021، ص 16-17

² -بناصر يوسف، المسؤولية الإدارية، مجلة حوليات، العدد 8، ديسمبر 2017، ص ص 24-25

³ ط.د سرياح خالد، المرجع السابق، ص 247



نظرية المخاطر:

يقصد بنظرية المخاطر من أنشأ مخاطر ينتفع بها تحمل تبعية الأضرار الناجمة عنها، وبالتالي فإنّ المنفعة التي تستفيد منها الإدارة من نشاطها يفرض عليها تحمل تبعات هذا النشاط، وجسر كل ضرر ألحقته للأفراد من جراء هذه المخاطر.¹

كما جاءت تعريفات أخرى لنظرية المخاطر فهناك من يعرفها على أنها كل نشاط ينتج عنه ضرر يوجب على المتسبب فيه التعويض حتى ولو كان ذلك دون خطأ صادر عنه، حتى لا يضيع حق المضرور أمام عقبت إثبات الضرر.²

على أساس مبدأ التضامن الاجتماعي: التضامن الاجتماعي في المجتمع يحركه ويقوده الضمير الجماعي يستوجب ويتحتم على هذه الجماعة أن ترفع الضرر الاستثنائي الذي يلحق بأفرادها، وذلك بتعويضهم من خلال ما تدفعه لهم الدولة من الخزينة العمومية، وهذا الالتزام من قبل الدولة أو الجماعة العامة بالتعويض عن الأضرار التي سببتها مظاهر النشاط الإداري، هو التزام قانوني وليس التزام أدبي وأخلاقي، وذلك ليسود الاطمئنان والثقة بين جميع المواطنين.

على أساس مبدأ العدالة والإنصاف: مفترض هذا المبدأ هو رفع الضرر مهما كان مصدره لتمكين المتضرر عن استئناف حياته الطبيعية، فالعدالة ترفض أن يلحق بالأفراد أضرار دون تعويض، لاسيما إذا كانت هذه الأضرار ناتجة عن عمل المسئول ونشاطه على تحقيق وظيفة العدالة في المجتمع، فمن باب أولى تعويض المتضرر جراء عمل الإدارة أو نشاطها الذي ألحق بالأفراد أو المستخدمين معها الضرر دون أن ينسب لجهة الإدارة نهائيا أي خطأ وقد استفاد منه المواطنين لأنّ الدولة هي المسؤولة عن رفاه المواطنين.³

¹- مسعود شهبوب المسؤولة عن المخاطر وتطبيقاتها في القانون الإداري (دراسة مقارنة) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص03

²- ياسمين فوسم، سماح خارة، نظرية المخاطر وتأثيرها على الخطأ كأساس للمسؤولية التقصيرية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 03، سبتمبر 2022، ص1193
-راند محمد عادل بيان، المرجع السابق، ص ص 294-295³



على أساس مبدأ الغرم بالغنم: يقصد بهذا المبدأ أنّ الجماعة التي غنمت واستفادت من أعمال الإدارة ونشاط الإدارة العامة عليها أن تتحمل تعويض الأضرار التي تصيب الغير من جراء النشاط الذي ألحق الضرر بهم وتعويضهم، مما وبالتالي يتعيّن على الدولة دفعه باسم الجماعة المستفيدة ككل ومن الخزينة العمومية التي تتكون أساسا من الضرائب والرسوم التي يدفعها أفراد المجتمع فهم الذين يتحملون في نهاية المطاف التعويض وذلك طبقا للقاعدة الفقهية " من خلق تبعات يستفيد من مغامرها وجب عليه أن يتحمل مغارمها"¹

-مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة: عُرف مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة على أنّه التوزيع العادل والمنصف للأعباء العامة، بمعنى أنّ الأنشطة الإدارية المشروعية التي تلقى ضررا للأفراد. تحتل بذلك عبئا عاما تتحمله طائفة محددة من الأفراد دون الباقي، إلا أنّ العدالة تقتضي أن يوزع هذا العبئ بين الجميع، ويتحقق ذلك بتعويض المضرورين من خلال ما تدفعه الجماعة من الضرائب.²

¹-محمد عادل بيان، الأسس القانونية لمسؤولية الإدارة دون خطأ (دراسة مقارنة، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد1، 2016، ص294).

²- صالح صورية، مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة كأساس قانوني للمسؤولية الإدارية دون خطأ- محل جدل فقهي وقضائي، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 4، العدد1، جانفي 2015، ص 123



المبحث الثاني: الآثار المترتبة على قيام مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية.

يترتب على قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام أثر يتمثل في الجزائر حيث يختلف هذا الأخير من مسؤولية أخرى، فالمسؤولية التأديبية للموظف العام ترتب نظام تأديبي، والذي بمقتضاه يتحدد جراء الإخلال بالتزامات المهنية وبالتالي تعرض الموظف العام للمسائلة التأديبية والأثر المترتب على المسؤولية الجزائية يتمثل في العقوبة المقررة في كل من قانون العقوبات وقانون مكافحة الفساد، والغاية منها الحد من الجريمة والحفاظ على النظام العام في المجتمع.

أما الأثر المترتب عن المسؤولية المدنية، يتمثل في التعويض عن الضرر الذي ألحقه الموظف العام للغير (الضحية)، وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا المبحث حيث سنتطرق للآثار المترتبة على قيام المسؤولية اتجاه الموظف العام (المطلب الأول)، ثم إلى الآثار المترتبة اتجاه الغير (المطلب الثاني).

المطلب الأول: آثار قيام المسؤولية اتجاه الموظف العام

تقع على عاتق الموظف العام مسؤولية تأديبية وأخرى جزائية، وكلا المسؤوليتين تحدثان أثر بالغا على مركز الموظف العام، وهذا ما سنوضحه ضمن هذا المطلب إذ سيتم تقسيمه إلى فرعين (الفرع الأول)، يشمل المسؤولية التأديبية والفرع الثاني يشمل المسؤولية الجزائية للموظف العام.



الفرع الأول: آثار المسؤولية التأديبية للموظف العام في إطار تطبيق النظام الإداري الإلكتروني

إن ارتكاب الخطأ من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعاً له ولغيره من ارتكاب الأخطاء المهنية، فإجراء التأديب ليس بعمل انتقاضي به هو عملية قانونية يهدف من ورائها إصلاح الموظف العام وذلك لضمان حسين بسير المرافق العامة.¹ وللعقوبة التأديبية عدّة صور قد تكون ذات طبيعة أدبية، كما قد تكون ذات طبيعة مالية أو مهنية وذلك حسب جسامه الخطأ، ولها طبيعة قانونية تميزها عن العقوبة الجزائية.² وتتقضي عملية تأديب الموظف العام أن يحاط بمجموعة من الضمانات التي تحمي الموظف تعسف الإدارة، وتطبيق مبدأ الشرعية.³ وهذا ما سيتم التطرق إليه بالتفصيل في هذا الفرع:

أولاً: الأخطاء المهنية: نص المشرع الجزائري على الأخطاء المهنية في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث ورد تصنيف لهذه الأخطاء دون المساس بتكليفها الجزائي، إلى أخطاء من الدرجة الأولى الدرجة الثاني، الدرجة الثالثة، وأخطاء من الدرجة الرابعة.⁴

إذ تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام، يمكن أن يمس باليسر الحسن للمصالح.⁵

¹- ط.د، باهي هشام، ط.د الدهمة مروان، العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي، سي الحواس، العدد 03، جوان 2019، ص8

²- ط.خيضاري نعيم، باهية صليحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مخبر القانون والمجتمع، جامعة أحمد دراية-أدرار-الجزائر المجلد 04، العدد 01 جوان 2020، ص39

³-زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 01، ديسمبر 2013، ص81.

⁴-المادة 177 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁵-المادة 178 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.



وفي هذا المنطلق فإنّ نطاق الأخطاء المهنية للموظف العام تمتد كذلك إلى الأخطاء التي يقدم بها الموظف العام في إطار تطبيق أو الاعتماد على تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وهو ما يقرر تطور لمفهوم الأخطار المهنية في قانون الوظيفة العامة.

وترتبط الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية، كالأخطاء التي نصت عليها المادة 179 من الأمر 03-06، وهي على وجه الخصوص التصرفات التي يقوم بها الموظف العام وتتمثل في:

1- المساس سهوًا أو إهمالًا بأمن المستخدمين أملاك الإدارة لاسيما ما تعلق باستخدام الوسائل الإلكترونية.

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية كغير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه.¹

وتعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، والتي في نطاق الإشارة إلى الأخطار المهنية يتم ربطها بالأخطار في نطاق تطبيق الإدارة الإلكترونية.

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

3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول، والالتزام بالأعباء الجديدة في نطاق تطبيق الإدارة الإلكترونية فيها التي تتم عبر الوسائط الرقمية.

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

¹ -المادة 179 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العدل.



5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة للأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.¹

وتعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذ قام الموظف بما يأتي:

1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعية كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفة.

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

3- التسبب عمدًا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسات أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال باليسر الحسن للمصلحة، سواء بتقصير أو إهمال أو بصورة عمدية.

4- إتلاق وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من جهة الأمر.²

وإلى جانب التصنيفات السالفة الذكر للأخطاء المهنية، أضاف المشرع تصنيفًا آخر في المادة 184 من نفس الأمر (06-03)، لم يرد ضمن أي درجة من الدرجات الأربعة ويتمثل في حالة تغيب الموظف لمدة (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول فتتخذ في هذه الحالة السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد

¹ -المادة 180 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العدل.

² -المادة 181 من الأمر 03-06 المتضمن من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العدل.



الإعذار.¹ وما يجب الإشارة إليه أن الأخطاء الوظيفية في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال الوظيفة العامة بالخصوصية وارتباطها بالوسائل.

ثانيا: العقوبات المقررة للأخطاء المهنية

-العقوبة هي إجراء يمس المركز الوظيفي للموظف المخطئ، ونجد المشرع الجزائري قد حدد العقوبة التأديبية على سبيل الحضر حيث قام بترتيبها وتحديدها بدءًا بأخفها إلى أشدها.² إذ نصّ المشرع في الفصل الثاني من الباب السابع الخاص بالنظام التأديبي، حيث قسمت العقوبات إلى أربعة درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة.

1-عقوبات الدرجة الأولى

-التنبيه.

-الإنذار الكتابي.

-التوبيخ.

2-عقوبات الدرجة الثانية:

التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى (3) أيام.

-الشطب من قائمة التأهيل.

3-عقوبات الدرجة الثالثة:

-التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.

¹-فاضلي سيد علي، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة المفكر، المجلد 18، العدد 01 (2023)، ص480

²-فاضلي سيد علي، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة المفكر، المجلد 18، العدد 01 (2023)، ص480



-التنزيل من درجة إلى درجتين.

-النقل الإجمالي.

4- عقوبات الدرجة الرابعة:

-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

-التسريح

الرقمية التي تستخدم تكنولوجيا الإعلام والمعلومة والاتصالات في النشاط الإداري، وهو أمر يقتضي وجود منظومة قانونية واضحة تحدد كفاءات استخدام الوسائل الإلكترونية وتحديد طبعة الأعباء الوظيفية وطبعة المسؤولية المترتبة على الإخلال بها أو التعسف في استغى لها.

ومما سبق نلاحظ أنّ العقوبات التأديبية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى جسامة الخطأ المرتكب إذ لا بد من أن تتناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة، وهو الاعتقاد من عمله حيث يمكن أن تسلط على المخالفة عقوبة تستوجب التسريح لأول خطأ يرتكبه الموظف العام وهذا بالنظر إلى معيار جسامة الخطأ سواء ما تعلق بالأخطاء الوظيفية التقليدية أو الناتجة عن استخدام الوسائل الإلكترونية.¹

ثالثاً: السلطة التأديبية:

السلطة التأديبية هي الجهة أو الشخص الذي يخول له القانون صراحة ممارسة وظيفة التأديب من خلال توضيح الجزاء التأديبي على الموظف الذي تثبت مسؤوليته في ارتكاب الخطأ.² إذ تختلف سلطة التأديب باختلاف الأنظمة التأديبية، فإذا جاء تمّ حصر سلطة

¹- ط. خيضاوي نعيم، بابة فتحة، المرجع السابق، ص 1

²- أورات حورية، صور السلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الخطأ-مجلة أفاق علمية المجلد 11 العدد 04، السنة 2019،



التأديب في يد السلطة الإدارية الرئاسية التي تقوم بتحريك الدعوى التأديبية والبحث والتحري عن الأدلة وإصدار القرار التأديبي فنكون أمام نظام رئاسي، ونكون أمام نظام قضائي في حال اسناد سلطة التأديب إلى جهات قضائية محايدة، تمتاز باستقلال عن النظام الإداري فبالتالي تصدر أحكاما قضائية، اما فيما يخص النظام الشبه القضائي فيركز في ممارسة سلطة التأديب سلطة رئاسية ولكنها تلتزم قبل توقيع الجزاء بصورة نهائية باستشارة هيئات تمثل كل من الإدارة والموظف وبالتالي توفير ضمانات للموظفين والمرؤوسين أثناء ممارسة هذه السلطة.¹

ومن خلال نص المادة 165 من الأمر 06-03 نلاحظ بأنّ المشرع الجزائري أخذ بالنظام الشبه القضائي، حيث أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين اتخاذ العقوبات التأديبية، بقرار مبرر من الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات المعني ويمكنها أن تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأهواء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها. وما يجب الإشارة إليه أنه تطبق نفس القواعد أو الأحكام القانوني والإجرائية والتأديبية في مجال تأديب الموظف العام ومراعاة خصوصية الأخطاء الوظيفية المرتكبة في إطار تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية، وهو أحد نجاح إلى ضرورة مراجعة قواعد الوظيفة العامة وتأديب الموظف العام كما يتماشى مع التطورات التي تشهدها الوظيفة العامة والنشاط الإدارية.

¹-(أ) سهام راجحي، سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية، مجلة آفاق الأبحاث السياسية والقانونية، المجلد

03، العدد 6، نوفمبر 2020، ص75



رابعاً: الضمانات المقررة للموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية:

سعى المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية إلى إقرار ترسالاته من الضمانات التأديبية لضبط العلاقة بين الموظف والإدارة في المجال التأديبي وذلك بتوازن بين السير الحسن للمرق العام وحماية الموظف في مواجهة الإدارة.¹

وللموظف العام، ضمانات سابقة على المسائلة التأديبية وأخرى لاحقة لها، وهذا ما يتسم التطرق إليه:

1- الضمانات السابقة على المسائلة التأديبية للموظف العام:

-أقرّ المشرع للموظف المتابع تأديباً بمجموعة من الضمانات السابقة على اتخاذ قرار معين بحقه وهي كالتالي:

-إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه، وإطلاقه على الملف التأديبي: يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في آجال خمس عشر (15) يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية وذلك قصد تحقيق أكبر قد من الشفافية في المجال التأديبي، وهذا ما ورد في نص المادة 167، من الأمر 06-03.²

التحقيق التأديبي: التحقيق هو مرحلة تمهيدية قبل صدور القرار التأديبي، باعتباره مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى كشف الحقيقة من خلال مواجهة الموظف المتهم المحال إلى التحقيق بما نسب إليه من مخالفات.³

¹ -مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 08، العدد 01، ص555

² -همة هروان الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في السلطة التأديبية، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، ص189

³ -اسماعيل أ حفيظة ابراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في السلطة التأديبية، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، ص189



إذ يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البدء في القضية المطروحة.¹

كفالة حق الدفاع: للموظف العام الحق في حضور الجلسة إذ يعتبر حق الدفاع واجب وحق في نفس الوقت، وفي حال تعذر على الموظف دفاع عن نفسه أو قدم مبرر شرعي للغياب يحق له الاستعانة بمدافعه مخول أو موظف يختاره بنفسه، مع تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية.²

إبلاغ الموظف بالقرار التأديبي: أوجب المشرع إبلاغ الموظف المخطأ بالقرار الصادر ضده في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري.³

2- الضمانات اللاحقة:

هناك ضمانات أخرى جوهرية لاحقة على المسألة التأديبية للموظف العام وتتمثل في التظلم الإداري والطعن القضائي.

التظلم الإداري: يعرف التظلم الإداري بأنه طلب يتقدم به صاحب الشأن إلى الإدارة لإعادة النظر في قرار إداري يدعى مخالفة القانون.

ويعرف أيضا بأنه الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة أو المصلحة إلى السلطة الإدارية المختصة من أجل مراجعة العمل الإداري المتظلم فيه إما بتعديله أو سحبه أو إلغائه، وذلك لجعله أكثر إنفاقا مع مبدأ الملائمة والفاعلية وينقسم إلى نوعين من التظلم.⁴

¹-المادة 171 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة.

²-المادة 169، من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³-المادة 179 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴-حممة مروان المرجع السابق، ص 207



1-التظلم الولائي: يتم التطلع الولائي أمام الإدارة التي أصدرت القرار المتضمن للعقوبة بوضع فيه الموظف الأسباب التي يستند إليه طعنه يطلب فيها إعادة النظر في هذا القرار إما يقصد به أو سحبه أو إلغائه، معي إبقاء السلطة التقديرية للإدارة في معالجته.¹

2-التظلم الوقائي: يقصد به التطلع الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرقابية على السلطة الإدارية، مصدره القرار الإداري أو تلك قامت بالعمل المادي محل النظم والهدف منه سحب القرار إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابق للتعاون ويحد النظام الرئاسي أكثر فاعلية من النظم الولائي كونه يتوفر على مبدأ الحياد في الجهة التي يرفع أمامها النظم.²

3-الطعن القضائي كحصانة الموظف العام في نطاق تطبيق الإداري الإلكترونية

يعتبر الطعن القضائي آخر ضمان للموظف العام للموظف لمحاولته رد الإدارة عن قرارها، اتجاهاه إذا لم تجدي الضمانات الإدارية نفعًا. فيلجأ الموظف إلى القضاء بغرض الرقابة القضائية على أعمال السلطة الإدارية حتى يتم إلغاء القرار والتعويض عن أثاره. إذ يطعن الموظف في القرار لعدم مشروعيته ويطلب بإلغائه، أما المطالبة بالتفويض عن الأضرار التي لحقت به جراء هذا القرار التأديبي يكون نتيجة مسؤولية الإدارة عن إصدارها لقرار مشوب بعيب اللامشروعية أو الخطأ الذي ألقى الفساد بالموظف.³

وما يجب الإشارة إليه أنّ الرقابة القضائية تعد من أهم الضمانات المقررة قانونًا للموظف العام لحماية مركزه القانوني وكفالة حقوق القانونية والوظيفة أثناء تأدية مهامه أ

¹ -مهدي بخدة المرجع السابق، ص568

² -دهمة مروان المرجع السابق، ص208

³ -خالد سرياح، عبد الهادي درار، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول/2019، ص129



سببها، وهو أحد يقتضي حرص القضاء على التكوين والدراية بكل ما يتعلق بالإدارة الإلكترونية أو الأخطاء المرتكبة في نظامها.

الفرع الثاني: آثار المسؤولية الجزائية على الموظف العام

يتضمن كل قانون العقوبات وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته أفعالا مجرمة إذا ارتكبتها الموظف العام وضعت كجرائم يعاقب عليها، وعليه سيتم التطرق إلى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو لا يتم العقوبات المقررة في قانون الوقاية من الفساد ومكافحتها.

أولاً: الأفعال المجرمة طبقاً لقانون العقوبات:

نجد أنّ المشرع الجزائري قد نص على بعض الأفعال التي تكيف على أنها جرائم تعرض الموظف للمساءلة الجنائية والتي نذكر منها:

1- **اعتداء الموظف العام على الحريات:** طبقاً لنص المادة 107 من قانون العقوبات فإنه يعاقب بالحبس من خمس سنوات إلى عشر سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 100.000 دج، كل موظف الذي يرتكب أو يأمر بعمل تحكيمي أو ماس سواء بالحريّة الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية لمواطنين أو أكثر¹ وهو ما يقيد كذلك إلى الحقوق والتحرّيات الرقمية.

2- **تواطؤ الموظفين:** وتتحقق هذه الحالة في حال اجتماع الموظفين العموميين للاتخاذ إجراءات عبر مطابقة للقوانين، أو ضد تنفيذ القوانين أو أوامر الحكومة، أو ضد الاعتداء على الأمن الداخلي للدولة وأيضاً بتقديم الموظفين استقالتهم بغرض منع سير المرافق العامة

¹ -نص المادة 107 من الأمر 66-156، المتضمن قانون العقوبات



أو وقف أو منع قيام القضاء بمهمته، ففي هذه الحالة يعاقب الفاعلون بالحبس وبغرامة مالية.¹

الإشارة كذلك إلى التزوير، القرصنة، الاحتيال الإلكتروني، السرقة...

3- **إتلاف الموظف عمدا للوثائق الإدارية:** يعاقب من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج كل مواطن يتلف أو ينزل بطريقة الغش وبنية الإضرار وثائق إدارية أو سند أو عقود أو أموال منقولة كانت في عهده بصفته موظف أو بمناسبة وظيفة وعليه يجب على الموظف العام الحفاظ على الوثائق الإدارية.²

4- **تجاوز الموظف لحدود سلطته:** تظهر هذه الحالة في حال تدخل الموظف العام في اختصاص السلطة التشريعية، سواء بإصدار قرارات تتضمن أحكاما بمنع أو بوقف تنفيذ قانون أو أكثر أو بالمداولة المعرفة ما إذا كانت القوانين ستنتشر أو تقذ وهكذا نكون أمام حرف لمبدأ الفصل بين السلطات.³

5- **مزاوله الموظف لمهامه بعد فصله أو توقيفه:** يعتبر مرتكبا لجريمة يعاقب عليها القانون بالحبس وبغرامة مالية كل موظف يستمر في ممارسة وظيفته بعد تبليغه رسميا بقرار يتضمن فصله، أو عزله، أو إيقافه أو بحرمانه قانونا وظيفته.⁴

6- **تزوير المحررات الرسمية وتزييفها العام:** يكون الموظف العام مرتكبا لهذه الجريمة إما بوضع توضيحات مزورة أو إحداث تغيير في المحررات أو الخطوط والتوضيحات، أو

¹-المواد 112-113-114-115 من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات.

²-المادة 120 من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات.

³-المادة 116 من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات.

⁴-المادة 142 من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات.



بانتحال شخصية الغير أو الحلول معها إما عن طريق الكتابة في السجلات أو غيرها من المحررات العمومية إذ يجب أن يرتكبها أثناء تأدية وظيفته¹.

ثانيا: الأفعال المجرمة للموظف العام في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته

بالرجوع إلى الباب الرابع من القانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته نجد أن المشرع قد نص على بعض الأفعال واعتبرها جرائم فساد يعاقب عليها الموظف العام في حال ارتكابها والتي سيتم التطرق إلى بعضها باختصار.

1- جريمة الرشوة: تعني جريمة الرشوة بوجه عام الإتجار بأعمال الوظيفة أو الخدمة العامة بأن يطلب الجاني أو يقبل على مزية أو وعد أو أي منفعة أخرى لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل².

ويعاقب بالحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي طلب أو قبل بشكل مباشر أو غير مباشر هزيمة غير مستحقة سواء لنفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر³.

2- جريمة الغدر: وتتمثل في استغلال الموظف العمومي لوظيفته بطلب أو تلقي أو اشتراط أو أمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء، أو يجاوز ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الإدارة، أو لصالح الطرف الذي يحصل لحسابه⁴

¹-المادة 214 من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات.

- عادل مشاري، موسى قروف، جريمة الرشوة السلبية (الموظف العام) في ظل قانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مجلة الإجز.

³-المادة 25 من الأمر 06-01 المتعلق بقانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

- سمير خلفه، المسؤولية الجزائية للموظف العام عن ارتكاب جريمة الغدر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية المجلد الثامن، العدد الأول، سنة مارس 2023، ص 1067.



ويعاقب بالحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من يرتكب هذه الجريمة¹.

3- جريمة الاختلاس: خصصها المشرع الجزائري بالمادة 02 من ق. و ف م، والتي نصت على: يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر سنوات (10) وبغرامة من 200.000 دج إلى 1000.000 دج كل موظف عمومي يبدد عمداً أو يختلس أو يتلف أو يحتجز بدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر، أي ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة أو أي أسباب أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم وظيفته أو بسببها.²

ربط هذه الجرائم بسوء استخدام الوسائل الرقمية أو الإلكترونية، باعتبار أن الجرائم تتم في نطاق وغير الوسائط الإلكترونية.

4- جريمة الإغفاء والتخفيض غير القانوني في الضريبة والرسم: تقوم مسؤولية الجزائية للموظف العام في هذه الحالة حيث يقوم الموظف العمومي بإغفاء أحد الأشخاص من دفع ضريبة أو رسم مفروض عليه، أو التخفيض من قيمتها مع استخدامه بأي شكل من الأشكال من هذه الإغفاءات والتخفيضات في الضرائب والرسوم أو أن يسلم مجاناً محاصيل مؤسسات الدولة دون ترخيص قانوني بحيث يعاقب بالحبس من خمس (5) سنوات إلى عشر 10 سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج في حال ارتكابه لهذه الجريمة.³

¹ -المادة 30 من الأمر 06-01 المتعلق بقانون الوقاية من الفساد ومكافحته

² -المادة 29 من الأمر 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

³ -المادة 31 من الأمر 06-01 المتعلق بقانون الوقاية من الفساد ومكافحته.



المطلب الثاني: آثار مسؤولية الموظف العام اتجاه الغير

إذا توفرت أركان المسؤولية المدنية من خطأ ضرر وعلاقة سببية السالفة الذكر فإن الموظف العام ملزم بتعويض الضرر الذي ألحقه للغير. وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا المطلب:

الفرع الأول: مفهوم التعويض

سيتم التطرق أولاً إلى تعريف التعويض ثم إلى طرق التعويض:

أولاً: تعريف التعويض: يعتبر التعويض هو الأثر لتحقيق المسؤولية فعند استيفاء المسؤولية لشروطها من خطأ وضرر وعلاقة سببية تربط بينهم، ولم يستطع الميؤولنفي المسؤولية وان اختص عن عاتقه بالطرق التي أتاحها القانون أمامه تترتب مسؤولية ، واستحق المضرور التعويض.¹

إذ جاء في نص المادة 124 من القانون المدني على: الفصل أياً كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض،² ويقصد بالتعويض المال الذي حكم به على من أوقع الضرر للغير في نفسه أو ماله وهو حق خاص بالمضرور مقترن بالضرر الذي لحقه.³

ثانياً طرف العويض:

يكون التعويض بإحدى الطريقتين إما عينياً، أو نقدياً (بمقابل)

¹-يويس إيمان، مقدم ياسين، أحكام التعويض بين المسؤولية المدنية والنظم الخاصة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 2، المجلد 8، ص164

²-المادة 124 من القانون المدني الجزائري.

³-ضيف فيرو، جرائم الفساد التي يرتكبها الموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2014، ص105



1-التعويض العيني:

يعرف التعويض العيني "la réparation en nature"، بأنه الحكم بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل أن يرتكب المسؤول الخطأ الذي أدى إلى وقوع الضرر ويعرف أيضا على أنه إصلاح الضرر إصلاحًا تامًا وذلك بإعادة المتضرر إلى نفس الوضع الذي كان عليه قبل الإصابة أو الحادث.¹

وقد نص المشرع الجزائري في المادة 2/132 من القانون المدني على: "يجوز للقاضي، تبعا للظروف وبناءً على طلب المضرور أن يأمر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه..."²

2-التعويض النقدي (بمقابل): ويقصد به مبلغ من المال أو أداة الشيء على سبيل التعويض يمنح للمضرور كتعويض عن الضرر الذي لحق به فعل ضار (مسؤولية تقصيرية) أو عدم تنفيذ التزام عقدي (مسؤولية عقدية)، فيقضي به القاضي عند استحالة الحكم بالتعويض العيني، أو استحالة إرجاع الوضع إلى ما كان عليه سابقا.³

ويكوم دفع مبلغ التعويض إما دفعة واحدة أو يجعله القاضي على أقساط تدفع للمضرور وهذا حسب نص المادة 1/132 من ق.م.ج.

¹-فرناش جمال، طبيعة التعويض في المجال المسؤولية الإدارية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 2، المجلد 2، ص229

²-نص المادة 132 من القانون المدني الصادر بموجب الأمر 75-85

³-ط.د، سويس إيمان، مقدم ياسين، المرجع السابق، ص168



الفرع الثاني: دعوى التعويض

تعد دعوى التعويض الوسيلة القضائية التي يستطيع من خلالها المضرور الحصول على الحماية الكاملة، وذلك بجبر الضرر الذي لحقه، وعليه سيتم التطرق إلى أطراف دعوى التعويض أو لا يتم إلى شروط دعوى التعويض.

أولاً: أطراف دعوى التعويض:

لدعوى التعويض طرفين المضرور هو (المدعي)، والمسؤول (المدعى عليه).

1-المدعي:

يعتبر المدعى الطرف الذي عادة يحرك الدعوى، وهو الطرف المضرور الذي يطالب بالتعويض ولا يجوز لغير المضرور أن يتلقى تعويضاً ولا المطالبة به كما يجوز أن يقوم مقام المضرور ناتجه، وإذا كان المضرور قاصراً، يتلقى التعويض الوالي أو الوصي إذا كان مجبوراً عليه فالقيم، وإذا كان مفلساً فالسندية.¹

2-المدعى عليه:

ويعتبر الموظف المسؤول أو ناتجه أو خلقه، يكون مدعى عليه سواء كان بناء على فعله الشخص أو مسؤولاً عن غيره.

وفي حالة تعدد المسؤولية عن عمل ضار كانوا متضامنين في التزامهم بتعويض الضرر، ويكون للمضرور أن يرفع دعواه عليهم جميعاً يطالبهم بالتعويض وأن يرفعها على أي واحد منهم يطالبهم بهذا التعويض الكامل، ثم يرجع من دفع التعويض على سائر المسؤولين كل بحسب جسامته خطته أو بالتساوي.²

¹ -محمود لعشب، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص243

² -المواد 126-134 من الأمر 75-85 المتضمن القانوني المدني.



ثانيا: شروط رفع الدعوى:

لقبول دعوى التعويض يجب أن تستوفي لجميع الشروط الشكلية والموضوعية.

1-شروط شكلية: وتتمثل في:

أ-عريضة افتتاحية: جاء في نص المادة 14 من ق، إ، م، إ على أنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة ومؤرخة، تدعو بأمانة الضبط من ضبط المدعي أو وكالة أو محامية بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف.¹

إذ تتضمن العريضة على البيانات التالية:

1-الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.

2-اسم ولقب المدعي وموطنه.

3-اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم، فأخر موطن له.

4-الإشارة التي تسميه وطبيعة الشخص المعنوي.

5-عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.

6-الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوقائع المؤيدة للدعوى.²

تودع العريضة مقابل دفع الرسوم القضائية وذلك طبقا لنص المادة 896 من ق.ا.م.ا.

والتي تحيل إلى المواد 417 و422، من نفس القانون.³

ب-الآجال والمواعيد: يقصد بها المدة الزمنية المقررة قانونا لأجل رفع دعوى قضائية أمام

الجهة المختصة، وفي دعوى التعويض لم يربط المشرع الجزائري آجال رفع الدعوى بميعاد

¹-مادة 14 من قانون م.ا

²-نص المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³-المادة 896، ق.م.ا



معين، بل ترك آجال رفعها مفتوحًا، شرط أن لا يكون الحق المطالب به قد انقضى أو تقادم بمرور الآجال المقررة قانونًا وذلك تطبيقًا للقواعد العامة المذكورة في القانون المدني باعتبار الشريعة العامة إذ تسقط دعوى التعويض بانقضاءه 15 سنة من يوم وقوع الفعل الضار.¹

2- المصلحة: لم يعرف القانون المصلحة أم الفقه فيعرفها بأنها الفائدة العملية المشروعة التي يراد تحقيقها باللجوء إلى القضاء.

وفي دعوى التعويض يتمسك القضاء بالمفهوم الضيق للمصلحة التي ترتقي إلى مرتبة الحق، إذ أنّ المدعى يطلب الاعتراف بحق شخصي سواء كانت المصلحة قائمة أو محتملة.²

3- الأهلية: ويقصد بها صلاحية الشخص لاكتساب مركز قانوني في الخصوصية والقيام بأعمال إجرائية أمام القضاء فكل شخص يبلغ سن الرشد (19 سنة) كاملة ويتمتع بقواه العقلية ولم يحجز عليه يكون كاملاً لأهلية.³

4- الإذن القانوني: منح المشرع الجزائري للقاضي سلطة تقديرية للإثارة هذا الشرط من تلقاء نفسه، لأنّ هذا الشرط يهدف إلى التقليل من النزاعات المطروحة أمام القضاء وذلك بالفصل فيها ودياً قبل اللجوء إلى القضاء.⁴

ويشترط أن يصدر الإذن القانوني من السلطة الرئاسية والسلطة القضائية المتمثلة في وكيل الجمهورية والإذن نوعان، إذن ايجابي وإذن سلبي وهذا الأخير هو الذي يستلزمه المشرع لاعتبارات تتعلق بالشخص الجاني والذي ينتمي بحكم وظيفته إلى جهة معينة فهو إجراء أوجبه القانون للحصول على الإذن من السلطة العامة المختصة التي تعبر بموجبه

¹ -مادة 133 من الأمر 75-85، المتضمن القانون المدني

² -بيدرانية رقية، دروس ملحقات في المنازعات الإدارية لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص قانون إداري

³ -المادة 40 من الأمر 75-85 المتضمن القانوني المدني المعدل

⁵ -المادة 13 من الأمر 08 - 09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل.



عن موافقتها وعدم اعتراضها على تريك الدعوى العمومية، باتخاذ جميع الاجراءات الازمة
ضد الموظف المخطأ المتهم بارتكاب جريمة معينة¹.

¹ دحماني خالف، اختصاصات وكيل الجمهورية في قانون الاجراءات الجزائية الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص والعلوم الجنائية، بجاية، 2024/2013، ص36

خاتمة



خاتمة

تطبيق الإدارة الإلكترونية ليس بالأمر السهل والهين، بل يواجه صعوبات كثيرة في تطبيقها، فالإدارة الإلكترونية تحتاج إلى موظفين مؤهلين أو إلى كوادر بشرية مختصة عكس الإدارة التقليدية.

فلاحظنا أنّ العنصر الجوهري في تطبيق الإدارة الإلكترونية هو الموظف العام، باعتباره المحرك الأساسي للمرافق العامة والخدمة العمومية، فهو سلاح ذو حديد فإما أن يعلو بالإدارة الإلكترونية، ويحقق للمرفق الذي يشغل فيه الأرباح ويسهل عملية إشباع الحاجات العامة للجمهور، وإما يكون سببا في عرقلة سير المرافق العامة وإلحاق الضرر للضيس ولذاته، وتنشأ المسؤولية إما عن طريق الخطأ هو القاعدة العامة أو بدون خطأ ويمكن القول أن الذي يرتكبه الموظف العام في تطبيقه للإدارة الإلكترونية، يعتبر خطأ الكتروني بمعنى جميع المخالفات التي يرتكبها الموظف العام خلال ممارسته لوظيفة مستخدما الحاسب الآلي، وبالتالي الضرر الذي ألحقه للغير ضرراً إلكترونيا كما سيئ وأشرنا وعليه فإنّ الموظف العام المسؤول مسؤولية مباشرة ومطلقة عن الأخطاء الشخصية التي بدورها ترتب أثر يختلف باختلاف نوع المسؤولية القائمة، والتي قد تكون مسؤولية تأدية يحكمها نظام الوظيفة العامة أو مسؤولية جزائية يطبق عليها أحكام قانون العقوبات وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته أو مسؤولية مدنية تخضع للقانون المدني، حال قيام المسؤولية تنتج آثار قد تحسب الموظف العام ذاته، أو اتجاه الغير أي المضرور وبالتالي تعويضه وجبر الضرر الذي ألحقه.

وفي النهاية رغم سعى الدولة الجزائرية إلى تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية، بشكل كبير إلا أننا لا نستطيع أن ننكر حجم المعوقات الإدارية والقانونية والفنية لتطبيق هذا النظام الرقمي بشكل.



لذلك أردنا تقديم بعض الاقتراحات التي يمكن أن تساعد في التقليل من الأخطاء المهنية في نطاق الإدارة الإلكترونية.

- على الإدارة توفير كل الإمكانيات التي تساعد الموظف العام على أداء وظيفته، وذلك لتحقيق نتائج إيجابية.

- مبادرة الإدارة بتكوين الموظفين، وذلك قصد التأقلم مع التطور التكنولوجي

- تعديل القوانين لتتماشى مع النظام الرقمي وذلك قصد تسهيل العمل على الموظفين والمرتقين.

- وضع مراقبة دورية على الموظف العام من خلال تفتيش مفاجئ عمله الإلكتروني المستخدم لأداء مهامه.

- وضع التشريعات اللازمة المعنية بالموظف العام لتحديد مسؤوليته مع التغليب من العقوبة حفاظا على المرفق العام كرامة الوظيفة العامة.

قَائِمَةُ الْمَصْنُوعَاتِ فِي الْمَلِكِ الْجَمْعِ



قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

أولا النصوص التشريعية:

أ- الأوامر:

- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ب- القوانين:

- مادة 04 من المر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 2006.

- مادة 02 من الأمر 01-06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الجريدة الرسمية رقم 14-2006

- قانون رقم 23-12 مؤرخ في 18 محرم عام 1445 الموافق 5 اوغست سنة 2023 يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية المادة 105-106.

ثانيا: الكتب

- د.حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، الفا للوثائق، الطبعة الأولى.

- صفاء فتوح جمعة، مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيقه للإدارة الإلكترونية الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر.

- د. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، 2015.

- المنجد في اللغة العربية المعاصرة، طبعة ثانية، دار المشرف بيروت، 2001.



- د. عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأهيلية، تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2004.
- د. لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994.
- د. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، دار هومة الطبعة الثانية.
- د. بوزيدي خالد، نظرية المسؤولية الإدارية (دراسة تحليلية مقارنة)، دار الوفاء للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 2002.
- د. رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2001.
- د. نواف كنعان، القانون الإداري، الخبري الأول (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الطبعة الأولى دار العلمية الدولية، ودار الثقافة للنشر والتوزيع، 2003.
- محمد صبيري السفندي، النظرية العامة للإلتزامات، القسم الأول، مصادر الإلتزام، الكتاب الثاني (المسؤولية التقصيرية للعمل النافع في القانون الجزائري، دار الكتاب الحديث 2003، الجزائر).
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، وبعض التجارب الأخرى، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- عشيح فاطمة الزهراء، المرافق العامة في ظل نظام الإدارة الإلكترونية، دراسة حالة مركز التكوين المهني.
- د. بدر محمد السيد القزاز، الإدارة الإلكترونية ودورها في مكافحة الفساد الإداري، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي (2015).
- محمود حافظ الفقي، المسؤولية القانونية في الإدارة الإلكترونية، دار مصر للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، سنة الطبع 2020.



- د. عبد العزيز الجوهري، القضاء الإداري، (دراسة مقارنة)، دعوى الإلغاء-دعوى التعويض ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1983.
- د.مسعود شهبوب المسؤولة عن المخاطر وتطبيقاتها في القانون الإداري (دراسة مقارنة) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
- محفوظ لعشب، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.

ثالثا: مذكرات والأطروحات

- بوتهلولة كوثر، جلاب فيروز، النظام القانوني لسد الملحقين الإداريين في القانون الخاص بالأسلاك المشتركة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة العربي الالتبسي تبسة، سنة المناقشة 2021-2022.
- شناوي عبد القادر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري الإطار القانوني لتقييم الموظف العام في التشريع الجزائري، جامعة أحمد درابعة، أدرار 2021-2022.
- نايير مطلق السليمان، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الأردني، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط سنة 2013.
- الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على النظام القانوني للمرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام
- خلفاوي إيمان، زويتني مريم، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون.
- موبجة خولة، دخموش عايدة، دور ادارة الإلكترونية في تحسين الخدمة العمومية دراسة ميدانية ببلدية بيدب، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع



- عبد القادر العناني، الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة 2018-2019.
- مخلوفي إيمان، ناجم فاطمة، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017.
- حامد محمد حسين، مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، سنة 2022
- ضيف فيرو، جرائم الفساد التي يرتكبها الموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2014.
- دحماني خالف، اختصاصات وكيل الجمهورية في قانون الاجراءات الجزائية الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص والعلوم الجنائية، بجاية، 2013/2024.

رابعاً: المجلات

- د.سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في القانون الوظيفية العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 01.
- أ. خلدون عيشة، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد العاشر، العدد 01، 2017
- أ. العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الرابع، العدد 02، الرقم التسلسلي 08، 2018.
- أ. بن ناصر يوسف، المسؤولية الإدارية ، مجلة علمية محكمة تصدرها كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، محمد بن أحمد الجزائر العدد 8 تاريخ النشر 2017.



- أ. زيد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول ديسمبر 2013.
- عثمانى تالوقي، مريم قسول، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورها في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 07، العدد 02 (2021).
- د. بوعمامة عبد الرحمان، التحول الرقمي لمنظمات الأعمال الجزائية الفرص والتحديات، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 23، العدد 01، 2023.
- د. محمد حاج قاسي، التحول الرقمي في الجزائر في ظل تحديات رقمنة الاقتصاد والإدارات العمومية، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 05، العدد 02.
- د. رابحي لخضر، لكل عائشة، الإدارة الإلكترونية كآلية من آليات التنمية الإدارية، مجلة الدراسات القانونية والسياسية العدد 03
- د. موسى عبد الناصر، د. محمد قريشي مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي، مجلة الباحث، عدد 09، 2011.
- د. عزوز سعيدة، د. نسيمه مقل، عصرنة المرافق العمومية في الجزائر، الإدارة الإلكترونية في البلدية، مجلة الجزائرية للمالية العامة، العدد 08.
- د. بوكينة وهيبه، د. سعد قرمش زهرة، د. سلامة وفاء، متطلبات التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية ومعوقاتهما، مجلة الحدث للدراسات المالية الاقتصادية، العدد 7، السنة ديسمبر 2011
- أ. ربيع نصيرة، دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل مبدأ الشفافية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية العدد 08 ج 02.
- أ. إيطاحين غانية، الفساد الإداري "الجزار نموذجاً"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 7.



- د. عطوي وداد، تثير الإدارة الإلكترونية عبر الحقوق والحريات العامة، مجلة الحقوق والعلوم لسياسية، العدد 06، 15-06-2016.
- د. العيفاوي صبرينة، سموني زكريا، حقوق وواجبات الموظف العام، دراسة مقارنة بين الأمر 03/06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 سنة 2016 مجلة الدراسات القانونية والسياسية المجلد 08، العدد 01.
- د. ضياف عبد القادر، الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد 06، العدد 01، 2022.
- عبدالله ابراهيمي، حميد المختار دور التكوين في تامين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بسكرة، العدد 04، فيفري 2005.
- د. فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة آفاق للعلوم ، العدد 09، 2017.
- العيفاوي صبرينة، سمعوني زكريا، حقوق وواجبات الموظف العام - دراسة مقارنة بين الأمر 03-06 وقانون الخدمة المدنية رقم 81 سنة 2016، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، مجلد 08، العدد 01، جانفي 2022.
- وسام بلخير، فاطمة الزهراء فاسي، تأديب الموظف العام عن خطأ افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوض والدراسات، مجلد 04، العدد 01، 2021.
- د. جبيري محمد، الالتزام بكتمان السر المهني، قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، العدد 01، المجلد 03.
- سعدي نجيب، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، مجلة تطوير المجلد 09، العدد 01، 2022.



- عبد الحق نعيمة عمارة، مكانة وفكرة الخطأ في المسؤولية المدنية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 08، العدد 2، جوان 2021.
- ربحي تبوت فاطمة الزهراء، الخطأ التقهيري الإلكتروني، مجلة الدراسة القانونية المقارنة، المجلد 06، العدد 02، 2020.
- د. ميمونة سعاد، الخطأ كأساس للمسؤولية الإدارية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية العدد 04، ديسمبر 2017.
- د. فيدار عبد القادر صالح، فكرة الخطأ المرفقي، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 10 العدد السنة.
- أ. بحماوي الشريف، إصلاح الضرر في المسؤولية الإدارية، دراسة مقارنة، مجلة الحقيقة المجلد 11، العدد 2.
- د. محمد علي حسونة، مسؤولية الإدارة عن الأضرار الإلكترونية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية العدد التاسع والثلاثون (39)، أكتوبر 2022.
- أ. بن قردى أمين، الخطأ في المسؤولية التقصيرية من حيث الإثبات والانتفاء، دراسات وأبحاث العدد 21، المجلد 7، ديسمبر 2015.
- د. بالجيلالي خالد، بالجيلالي نور الهدى، المسؤولية على أساس الخطأ المفترض في المجال الإداري، مجلة القانون والاعمال الدولية، العدد 34، يونيو 2021.
- ط.د. خالد سرياح، المسؤولية الإدارية بدون خطأ وتطبيقاتها في القانون المقارن، مجلة المتوسطية للقانون والاقتصاد، العدد 05، سنة 2018.
- ط.د. ماجد محمد عيسى-نظرية المسؤولية الإدارية بدون خطأ- مجلة جامعة البحث المجلد 43، العدد 28، 2021.
- أ. بناصر يوسف، المسؤولية الإدارية، مجلة حوليات، العدد 8، ديسمبر 2017.



- د.ياسمين فوسم، د.سماح خارة، نظرية المخاطر وتأثيرها على الخطأ كأساس للمسؤولية التقصيرية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 03، سبتمبر 2022.
- ط.د، باهي هشام، ط.د الدهمة مروان، العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي، سي الحواس، العدد 03، جوان 2019.
- ط.د.خيضاري نعيم، د.باهية صليحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مخبر القانون والمجتمع، جامعة أحمد دراية-أدرار-الجزائر المجلد 04، العدد 01 جوان 2020.
- أ.زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 01، ديسمبر 2013.
- د.فاضلي سيد علي، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة المفكر، المجلد 18، العدد 01 (2023).
- د.أورات حورية، صور السلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الخطأ-مجلة آفاق علمية المجلد 11 العدد 04، السنة 2019.
- (أ) سهام رابحي، سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية، مجلة آفاق الأبحاث السياسية والقانونية، المجلد 03، العدد 6، نوفمبر 2020.
- أ.مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 08، العدد 01.
- د.همة هروان الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في السلطة التأديبية، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس.
- أ.اسماعيل أ حفيظة ابراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في السلطة التأديبية، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس.



- د. خالد سرياح، د. عبد الهادي درار، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول/2019.
- أ. عادل مشاري، أ. موسى قروف، جريمة الرشوة السلبية (الموظف العام) في ظل قانون 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مجلة الإجز.
- د. سمير خلفة، المسؤولية الجزائية للموظف العام عن ارتكاب جريمة الغدر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية المجلد الثامن، العدد الأول، سنة مارس 2023.
- يويس إيمان، د. مقدم ياسين، أحكام التعويض بين المسؤولية المدنية والنظم الخاصة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 2، المجلد 8.
- د. فرناش جمال، طبيعة التعويض في المجال المسؤولية الإدارية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 2، المجلد 2.

خامسا: المحاضرات

- لشهب حباش جازية، محاضرات في مقياس المسؤولية الإدارية، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر السنة الجامعية 2022-2023، جامعة محمد لمين، بافين سطيف 2.
- بيدرانية رقية، دروس ملحقات في المنازعات الإدارية لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص قانون إداري

فہمیں سن، املو ضرعیات



فهرس الموضوعات

الإهداء

شكر وتقدير

المقدمة أ

الفصل الأول

الأحكام العامة لمسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية

- تمهيد 5
- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإلكترونية.... 6
- المطلب الأول: مفهوم مسؤولية الموظف العام 6
- الفرع الأول: تعريف الموظف العام..... 11
- الفرع الثاني: مضمون مسؤولية الموظف العام 17
- المطلب الثاني: مفهوم الإدارة الإلكترونية..... 17
- الفرع الأول: مفهوم التحول الرقمي..... 17
- الفرع الثاني: تعاريف حول الإدارة الإلكترونية 19
- الفرع الثالث: خصائص الإدارة الإلكترونية وأهدافها 21
- الفرع الرابع: تمييز الإدارة الإلكترونية عن الإدارة التقليدية..... 26
- المبحث الثاني: حقوق وإلتزامات الموظف العام 28
- المطلب الأول: حقوق الموظف العام..... 28
- الفرع الأول: الحقوق الإجتماعية المعنوية 28
- الفرع الثاني: الحقوق المالية للموظف العام 31



- المطلب الثاني: إلتزامات الموظف العام..... 33
- الفرع الأول: الإلتزامات التقليدية:..... 34
- الفرع الثاني: الإلتزامات في نطاق الإدارة الإللكترونية..... 36

الفصل الثاني

المسؤولية القانونية في الإدارة الإللكترونية

- تمهيد..... 39
- المبحث الأول: أساس مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإللكترونية..... 40
- المطلب الأول: المسؤولية على أساس الخطأ في مجال الوظيفة العامة..... 40
- الفرع الأول: أركان المسؤولية على أساس الخطأ في مجال الوظيفة..... 40
- الفرع الثاني: افتراض الخطأ كأساس للمسؤولية في المجال الوظيفي..... 45
- المطلب الثاني: المسؤولية بدون خطأ في الوظيفة العامة..... 48
- الفرع الأول: مفهوم المسؤولية بدون خطأ في المجال الوظيفي..... 48
- المبحث الثاني: الآثار المترتبة على قيام مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق الإدارة الإللكترونية.....
- 52.....
- المطلب الأول: آثار قيام المسؤولية اتجاه الموظف العام..... 52
- الفرع الأول: آثار المسؤولية التأديبية للموظف العام في إطار تطبيق النظام الإدارة الإللكتروني .. 53
-
- الفرع الثاني: آثار المسؤولية الجزائية على الموظف العام..... 62
- المطلب الثاني: آثار مسؤولية الموظف العام اتجاه الغير..... 66
- الفرع الأول: مفهوم التعويض..... 66
- الفرع الثاني: دعوى التعويض..... 68



73.....	خاتمة.....
76.....	قائمة المصادر والمراجع.....
86.....	فهرس الموضوعات.....