

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



الجزء التأديبي للموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون عام

إشراف الأستاذة:

- سوماية مهدي

إعداد الطالبتين:

- رايان بوكاف

- غنية واهم

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
خالد خالاف	أستاذ مساعد "أ"	محمد الصديق بن يحيى	رئيسا
سوماية مهدي	أستاذ مساعد "أ"	محمد الصديق بن يحيى	مشرفا و مقرا
نبيل ناصري	أستاذ مساعد "أ"	محمد الصديق بن يحيى	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023-2024

شكر و تقدير

الشكر لله أولاً و أخيراً الذي وهب لنا العقل و الصحة و العافية و الإرادة لإتمام عملنا.

نتقدم بخالص الشكر و كامل التقدير للأستاذة المحترمة سوماية مهدي، التي تفضلت بقبول الإشراف على هذه المذكرة و على كل النصائح و التوجيهات التي قدمتها لنا طوال فترة إنجازنا لهذا العمل و التي لم تبخل علينا بنصائح.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة قسم القانون، و زملائنا في الدراسة، و العائلة وكل من ساعدنا على إتمام هذا سواء من قريب أو بعيد و نشكر أعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة كل من الأستاذ ناصري نبيل و الأستاذ خالف خالد.

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و بفضلہ تحقق الأمنيات، يسر لي البدايات
والنهايات، أهدي هذا العمل المتواضع إلى من كان نور دربي ومن علمني دون انتظار.

إلى من وضعني في الأمام و علمني الصواب أبي العزيز، و إلى من كان دعائها
سر النجاح و علمتني الصمود والأمل أعظم وأحن إنسانة في الوجود أُمي الحبيبة، و إلى
سندي في شدتي و إلى الذين لم يقبضوا يدهم يوما عن مساعدتي و لم يبسطوها إلا لنفعي
إخوتي (حمزة، هشام، نصرو) أخواتي (حنان و ريمة، كنزة و سهيلة) و بهم أقوى على
دنياي، و إلى من عرفت معنى الحياة بوجودهم، إلى رفيقات الدرب صديقاتي (بشرى،
مايسة، روميسة) الأوفياء، الذين ما انفكوا يوما ما عن مساعدتي في أوقات الضعف،
الداعمين لي في كل الظروف، و إلى رفيقتي ريمة التي أنجزت معها هذا العمل و أتممت
معها مشوار الدراسي بكل محبة و سرور...

النهاية و أخيرا تخرجنا، و أخيرا رفعت القبعة لسنين مضت.....

الحمد لله ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضلہ و ما تخطى العبد من عقبات
و صعوبات بتوفيقه بفضل الله أتممت مسيرتي الجامعية.....

و أخيرا أهدي لحظة فرحتي لكم جميعا، من صميم القلب و شكرا لكم، و نسأل أن
يتم فرحتنا دائما و أبدا.

الطالبة: رايان بوكاف

الإهداء

و آخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

و بفضلته تتحقق الأمنيات يسر لي البدايات و النهايات.....

إلى الذي تحمل معي عناء الطريق و آمن بقدراتي و كان داعمي الأول و سندي في كل خطوة في الحياة أبي الغالي، إلى تلك المرأة التي أنجبتني و جعلت مني فتاة طموحة و سهرت الليالي من أجل أن أكون و شملتني بدعائها في كل وقت أمي الغالية.

إلى الكتف الثابت الذي لا يميل و الظل الذي أحتمي به في حياتي إلى من ساعدوني دائما في مسيرتي ولم يخلوا علي بشيء إخوتي (رابع، نور الدين، ياسر، محمد و أحمد).

إلى رفيقات المواقف لا السنين شركاء الدرب الطويل الذين كانوا معي دائما صديقاتي الغاليات (ندى، بسمة، روميسة، إلهام، ماجدة) ، إلى من كانت سندي طوال فترة إنجازي لهذا العمل ريان.....

إلى كل عائلتي و كل من مد لي يد العون خلال مساري الدراسي من قريب أو من

بعيد.

أهديكم جميعا ثمرة جهدي و الله و لي التوفيق.

الطالبة غنية واهم

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج ر: جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية

د س ن: دون سنة النشر

ط: طبعة

ص: صفحة

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة

ق إ م و إ: قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

ثانياً: باللغة الفرنسية:

Ed: Edition

L.G.D.J: Librairie Général de droit et de jurisprudence.

P: Page

T: Tome

مقدمة

يعد المرفق العام أحد مظاهر الدولة و الأداة التي تسمح لها بالسهر على حسن تدبير شؤون المجتمع وضمان تلبية احتياجاته المختلفة، ويقوم على تسييره أعوان يحملون صفة الموظف العمومي و ذلك ضمن إطار منظم يحكمه القانون الأساسي للوظيفة العمومية ويحدد القواعد العامة لعلاقة الموظفين بالإدارة التي تستخدمهم بغية ضمان الأداء الجيد للمهام التي يفرضها المنصب الوظيفي، وضمان نجاعة الخدمة المقدمة من قبل الإدارة للموظفين.

وقد تطرق المشرع الجزائري لتعريف الموظف العام في القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽¹⁾ من خلال المادة 4 منه و التي تنص: « يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري»، كما نص على مجموعة الحقوق التي يتمتع بها هذا الأخير والواجبات الأساسية التي يتعين عليه الالتزام بها.

لكن في إطار تأدية الموظف العام لمهامه قد يقوم بأفعال وممارسات تعد مخالفة لأحكام القانون وتمس بكرامة الوظيفة والسير الحسن للمرفق العام، وبالتالي تعرضه لجزاءات تأديبية تلتزم السلطة المختصة بالتأديب بتوقيعها وفق قواعد محددة في القانون.

فالسطة التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية هي معاقبة الموظف نتيجة إخلاله بالواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه، أو خروجه على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو ظهوره بمظهر من شأنه المساس بكرامة الوظيفة، فالهدف منه يكمن في ردع الموظف المخطئ وتحذير بقية الموظفين من أجل الحفاظ على حسن سير المرفق العام.

وعلى هذا الأساس قام المشرع الجزائري بتحديد وتصنيف الأخطاء التي قد يقع فيها الموظف العام والجزاءات التأديبية التي توقع عليه وقسمها إلى أربع درجات معتمدا في تصنيفه للأخطاء المهنية على مبدأ التدرج، وكذلك في تصنيفه للعقوبات اعتمد على معيار

(1) - أمر 03/06 مؤرخ في 15/07/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد46، صادر في 2006، متمم بالقانون رقم 22/22، مؤرخ في 18/12/2022، ج ر، عدد85، صادر في 2022.

الشدة تناسبا مع خطورة الأخطاء المهنية، فكل خطأ يرتكبه الموظف العمومي تقابله العقوبة التي تناسبه.

كما خول للسلطة التي لها صلاحية التعيين حق تسليط هذه العقوبات، حيث تطبق عقوبات الدرجة الأولى والثانية بناء على قرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، كما تتخذ عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، غير أن تأديب الموظف العمومي لا يكون هكذا فقط بل يتم وفق ضوابط ومبادئ وضعها المشرع كقيود وحدود تقف عندها السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي ويتوجب عليها احترامها منذ بداية الخصومة إلى غاية إصدار القرار التأديبي النهائي المتضمن العقوبة التأديبية.

وتجنبنا للتعسف في تطبيق هذه العقوبات التأديبية على الموظف العام دون وجه حق فإن المشرع الجزائري لم يطلق يد سلطة التأديب في توقيعها للعقاب، وإنما قيدها بإجراءات خاصة، تختلف هذه الإجراءات بحسب تصنيفها، حيث أن إجراءات تطبيق عقوبات الدرجة الأولى والثانية تختلف عن إجراءات تطبيق عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.

كما أحاط الموظف العام بمجموعة من الضمانات التأديبية سواء قبل توقيع العقوبة عليه أو بعد توقيعها، وذلك بغية ضبط العلاقة بينه وبين الإدارة في المجال التأديبي وخلق التوازن بين السير الحسن للمرفق العام من جهة وحمايته في مواجهة الإدارة ومنع استبدادها عليه من جهة أخرى، كما أن هذه العقوبات التي تفرض على الموظف لها آجال معينة لانقضائها، فهي لا تلازمه طيلة حياته، وتنقضي بطرق مختلفة منها ما تتدخل فيها الإدارة وتكون سببا فيها ومنها ما تنقضي لأسباب خارجة عن إرادة الإدارة.

أهمية الموضوع:

يعتبر موضوع الجزاء التأديبي أحد أهم المواضيع في قانون الوظيفة العامة، وتكمن أهميته في مدى تأثيره على الوضعية الوظيفية للموظف، والعلاقة بين الإدارة وموظفيها، كما أنه من المواضيع الحيوية والهامة ليس من الناحية العلمية فقط المتمثلة في بيان القيمة القانونية للعقوبة التأديبية، وإنما من الناحية العملية أيضا المتمثلة في تحديد الإجراءات التي يجب إتباعها عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف في حالة إخلاله بواجباته الوظيفية، والضمانات المكرسة لحمايته من تعسف الإدارة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- الإلمام بمختلف الجوانب المتعلقة بالعقوبات التأديبية من خلال جمع أكبر قدر من المعلومات والمعارف.
- تبيان الجوانب القانونية للموظفين العموميين من خلال توعيتهم بما يتخذ ضدهم من عقوبات تأديبية حتى يكونوا على علم بالموضوع ومساعدتهم على تكوين ثقافة قانونية لديهم.
- إخضاع الإدارة لإتباع الإجراءات اللازمة في تأديب الموظف وعدم تعسفها.

أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها في ما يلي:

تكمن الأسباب الذاتية في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وبالتحديد مجال التأديب الوظيفي ورغبتنا في إثراء معارفنا حول الموضوع، وذلك بمعرفة مختلف العقوبات التي يتعرض لها الموظف العام في حال ارتكابه أخطاء مهنية والإجراءات التأديبية المتبعة في ذلك هذا من

جهة، وكذا الضمانات الممنوحة للموظف لمواجهة الإدارة وطرق إنقضاء العقوبة التأديبية من جهة أخرى.

أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في القيمة العلمية للموضوع الذي يعتبر من الموضوعات الهامة وذلك لارتباطه بعنصر وشريحة مهمة في المجتمع وهي الموظف العام، لما له من دور مهم في تفعيل نشاط المرفق العام، وكذا انتهاك الإدارة للإجراءات التأديبية والتعسف في استعمال سلطتها في مجال التأديب، وأيضا تراكم القضايا المتعلقة بهذا الشأن أمام القضاء.

إشكالية الدراسة:

ومن هذا المنظر فالإشكالية المثارة حول الموضوع هي: كيف تعامل المشرع الجزائري مع الجزاء التأديبي من خلال محاولته لإحداث التوازن بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف؟.

المنهج المتبع:

في إطار دراستنا لهذا الموضوع ارتأينا العمل بكل من المنهج الوصفي والتحليلي.

حيث اتبعنا المنهج الوصفي نظرا لأن الموضوع يشمل ذكر مفهوم الجزاء التأديبي والأخطاء المهنية والعلاقة بينهم، والمبادئ التي تحكم تطبيق هذه الجزاءات، وكذا الإجراءات المتبعة في ذلك، والضمانات المقررة للموظف في مواجهة الإدارة، وطرق إنقضاء هذه الجزاءات.

كما تم اعتماد المنهج التحليلي من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العامة والتنظيمات المرتبطة بها، من أجل تحديد الإطار الحقيقي الذي تنبأه المشرع الجزائري في هذه النصوص.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تطلب الأمر منا تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين خصصنا (الفصل الأول) للإطار القانوني للجزاء التأديبي وفقا لقانون الوظيفة العامة، ثم تطرقنا إلى الحدود القانونية لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف في (الفصل الثاني).

الفصل الأول:

الإطار القانوني للجزاء التأديبي وفقا
لقانون الوظيفة العمومية الجزائري

ارتكاب الموظف العمومي للخطأ المهني يؤدي به حتماً إلى توقيع جزاءات تأديبية عليه تتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه، وعلى هذا الأساس تدخل المشرع الجزائري وقام بتصنيف الجزاءات إلى أربع درجات تتفاوت حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب، و منح السلطة المختصة بالتأديب حق إصدار هذه العقوبات بشرط مراعاتها لبعض المبادئ التي تحكمها لتجنب تعسفها في استعمال هذا الحق كما قيدها بمجموعة من الإجراءات التي يتوجب عليها اتباعها في تطبيقها لهذه العقوبات والتي تختلف بين عقوبات الدرجة الأولى و الثانية و كذا الثالثة و الرابعة، و ذلك سعياً منه لتوفير أكبر حماية للموظف من جهة وتجنب انحراف السلطة التأديبية من جهة أخرى.

وعليه سنتناول في هذا الفصل مضمون الجزاء التأديبي المقرر للموظف العام مرتكب الخطأ (المبحث الأول) و السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مضمون الجزاء التأديبي المقرر للموظف العام مرتكب الخطأ:

تعتبر العقوبة التأديبية من أهم ضمانات حسن سير الإدارة والمرافق العامة من جهة، ومن جهة أخرى تعتبر من أخطر ما يمس الموظف العام في مساره الوظيفي، ولهذا نظم المشرع الجزائري العقوبة التأديبية أو ما يسمى أيضاً بالجزاء التأديبي.

حيث يعتبر الجزاء التأديبي العقوبة التي تمس الموظف في حياته الوظيفية تتخذ السلطة التأديبية ضد الموظف المرتكب الخطأ كجزاء له، والغاية من إقراره هو منع الموظف المخالف من العودة للخطأ.

وفي هذا المبحث سوف نتطرق إلى مفهوم الجزاء التأديبي في (المطلب الأول) وارتباط الجزاء التأديبي بالخطأ التأديبي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الجزاء التأديبي:

يطلق على الجزاء التأديبي مصطلحات مختلفة ومتنوعة لكنها تؤدي إلى نفس المعنى، حيث نجده يأخذ اسم العقوبة التأديبية أو الجزاء التأديبي. وعليه سوف نتناول تعريف الجزاء التأديبي في (الفرع الأول) ثم أنواعه والغاية من إقراره في (الفرع الثاني) وأخيراً المبادئ التي تحكم الجزاء التأديبي في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف الجزاء التأديبي:

يعد الجزاء التأديبي عقوبة تلحق بالموظف العام دون غيره من الأفراد بمناسبة ثبوت مسؤوليته عن المخالفات التأديبية أو ما يسمى بالأخطاء المهنية التأديبية، تؤدي إلى حرمانه من بعض المزايا الوظيفية أو كلها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية. وسوف نتطرق في هذا الفرع إلى المقصود بالجزاء التأديبي (أولاً)، خصائصه (ثانياً)، تمييزه عن الجزاءات الأخرى (ثالثاً).

أولاً: المقصود بالجزاء التأديبي: تطرق المشرع الجزائري إلى الجزاء التأديبي في القانون الأساسي للوظيفة العمومية من خلال نص المادة 160 منه والتي جاء فيها ما يلي:

« يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية ».

نستخلص من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محددا للعقوبة التأديبية بل اكتفى بالنص على أنه عند ارتكاب الموظف لخطأ أو لمخالفة تمس الوظيفة العمومية فإنه يتعرض للعقوبة التأديبية.

أما من جانب الفقه فقد عرفه الدكتور عمار عوابدي على أنه: "العقوبة الوظيفية التي توقعها السلطة التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة"⁽¹⁾.

كما عرفه الأستاذ سعيد بوالشعير على أنه: "إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المرتكب الخطأ في الوظيفة العمومية مجازاة لفعله"⁽²⁾.

أما الأستاذ دولبيري فيعرفه على أنه: " الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة ضد الموظف المرتكب للمخالفات التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سليمة على حياة الموظف في مساره العملي"⁽³⁾.

وأيضا عرفه الفقيه فالين بأنه: " سلطة في إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف العام تتاله في المزايا التي يتمتع بها أو التي تحرمه من الوظيفة عند ارتكابه أي خطأ وظيفي".

أما الأستاذ سامي جمال الدين فقد عرفه على أنه: "جزاءات يقررها القانون لمعاقبة الموظف العمومي مرتكب المخالفات التأديبية خلال ممارسته للوظيفة العمومية"⁽⁴⁾.

(1) - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 336.

(2) - سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 88.

(3) - كمال رحموي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص 88.

(4) - هشام باهي، مروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و الحريات، المجلد

5، العدد 1، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019، ص، ص 23-24.

وبناء على ما سبق ذكره نلاحظ أنه رغم اختلاف التعاريف الفقهية للجزاء التأديبي إلا أنها لا تخرج عن العناصر الأساسية التالية وهي:

- وصفها أنها عقوبة أو جزاء تأديبي.
- الجزاء لا يقع إلا على الموظف العام.
- وجوب توقيعه من السلطة المختصة بإصداره.
- هدف الجزاء هو تحسين سير المرفق العام.
- العقوبة الوظيفية تمس الحياة الوظيفية للموظف دون المساس بحياته وممتلكاته.

ثانياً : خصائص الجزاء التأديبي:

الجزاء التأديبي يمتاز بعدة خصائص نلخصها فيما يلي:

1- الجزاء التأديبي مرن: أهم خاصية للجزاء التأديبي هي مرونته، فهذه الخاصية تمكن سلطة التأديب من التصدي للأفعال المخلة بواجبات الوظيفة وتوقيع العقاب المناسب و مما لا شك فيه أنها ليست مرونة مطلقة بل مقيدة بمجموعة من الإجراءات وتخضع للرقابة قضائية⁽¹⁾.

2-الجزاء التأديبي هادف: الجزاء التأديبي عملية قانونية يهدف إلى ضمان السير الحسن للمرفق العام والحفاظ على سير المصلحة العامة وإصلاح سلوك الموظف و تحسيسه بالأخطاء التي ارتكبها وتحذير بقية الموظفين.

3- الجزاء التأديبي يمس بمزايا الوظيفة المادية والمعنوية : بمعنى أن الجزاء التأديبي يتخذ عند ارتكاب الموظف الخطأ المهني ولا يمس الموظف في حياته وممتلكاته، ولا يطبق في حالة ما إذا لم يكن هناك خطأ⁽²⁾. طبقاً لما جاء في المادة 160 من القانون الأساسي

(1) - سهام عويش، أمال إيدار، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 18.

(2) - مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر، 2017، ص 370.

للوظيفة العمومية التي تنص على: " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

و منه نستنتج أن الجزاء التأديبي لا يمس حرية الموظف كالعقوبة الجنائية.

4- الجزاء التأديبي تتخذه السلطة الإدارية الرئاسية: بالرجوع للمادة 165 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية نلاحظ في الفقرة الأولى منه أن سلطة التعيين لها اختصاص اتخاذ قرارات من الدرجة الأولى والثانية، أما اتخاذ القرارات من الدرجتين الثالثة والرابعة فيكون بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثالثا: تمييز الجزاء التأديبي عن غيره من الجزاءات الأخرى:

العقوبة التأديبية لها ارتباط وطيد بالمهام المسندة للموظف العمومي، والشيء الملاحظ أن القانون التأديبي لا يعرف نفس العقوبات المسندة في القانون الجنائي كالحبس أو الإعدام⁽¹⁾. وعليه اتصال العقوبة التأديبية بالوظيفة العمومية تبرز لنا الطابع المميز لها كونها تبرز للوجود بارتكاب الخطأ التأديبي من جهة و طبيعته من جهة أخرى ومن هنا يتضح لنا الاختلاف بين العقوبة التأديبية وبين العقوبات الأخرى.

1: التمييز بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية:

- من حيث أوجه الاختلاف بينهما: العقوبة التأديبية تنطوي على معنى الإخلال بالواجبات الوظيفية داخل المرفق العام، بينما العقوبة الجنائية تتركز على الجريمة التامة و على أساس الإخلال بواجب قانوني⁽²⁾.

- من حيث أوجه التشابه بينهما: تتلخص أوجه التشابه بينهما من عدة جوانب من بينها:

(1) - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 87.

(2) - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 65.

مبدأ الشرعية: "لا عقوبة و لا جريمة إلا بنص"، بناء على هذه القاعدة نجد أن كل من القانون التأديبي و الجنائي لا يجوز فيهما توقيع عقوبة أو جزاء تأديبي دون النص، لذلك نجد العقوبة التأديبية محددة بنص القانون على سبيل الحصر⁽¹⁾.

- **من حيث الهدف:** تهدف العقوبة التأديبية إلى تحسين أداء الموظف العام وضمان سير المرفق العام بانتظام، في حين العقوبة الجنائية تهدف إلى حماية المجتمع وضمان استقراره و أمنه⁽²⁾.

الجزاء التأديبي لا يمس بحرية الموظف و أملاكه الخاصة، و مع هذا فان الموظف يعاقب من الناحية الجنائية و التأديبية معاً، كما لو ارتكب جنحة تمس بكرامة الوظيفة العمومية⁽³⁾.

وأيضا العقوبة التأديبية تلحق بالموظف دون غيره، أما العقوبة الجنائية فهي بحسب الأصل إقليمية بمعنى لا تطبق إلا داخل إقليم الدولة في مواجهة جميع المواطنين و بغض النظر عن هويتهم سواء أصليين أم أجانب، وبالتالي الجزاء التأديبي يرتبط بالوظيفة العمومية أي لا توقع إلا لمن له صفة الموظف.

كما أن العقوبة التأديبية تصدر عن السلطة الإدارية المختصة، أما العقوبة الجنائية تصدر في شكل قرار قضائي يصدر عن جهة قضائية مختصة⁽⁴⁾.

(1) - أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية، " دراسة مقارنة " قدمت هذه الدراسة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا عمان، الأردن، 2010، ص 82.

(2) - المرجع نفسه، ص 75.

(3) - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص ص 92-93.

(4) - نعيم خيضاوي، فتحة باية، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 4، العدد 1، جامعة احمد دراية، أدرار، 2020، ص 44.

2: تمييز الجزاء التأديبي عن الجزاء الإداري:

لقد ذكرنا سابقاً أن مجال الجزاء التأديبي لا توقعه الإدارة على الموظف إلا بمناسبة اقترافه لخطأ مرتبط بالوظيفة، يعني مجاله محصور في العلاقة القائمة بين الموظف و الإدارة.

أما الجزاء الإداري فهو حق تستعمله الإدارة ضد كل موظف الذي يخالف مثلاً نص قانوني صادر عن قانون الصفقات العمومية⁽¹⁾.

3: تمييز الجزاء التأديبي عن العقوبة المدنية: سبب الجزاء التأديبي هو الخطأ الوظيفي، أما العقوبة المدنية فبسبب الإخلال بالتزام تعاقدية في حق الغير.

- من حيث الطبيعة: الجزاء التأديبي يمس المركز القانوني للموظف المخطئ، أما العقوبة المدنية تعويض لجبر الضرر.

- من حيث السلطة المختصة باتخاذ العقوبة: تختص السلطة الإدارية الرئاسية باتخاذ الجزاء التأديبي، أما بالنسبة لتوقيع العقوبة المدنية فيختص في ذلك القضاء⁽²⁾.

الفرع الثاني: أنواع الجزاءات التأديبية و الغاية من إقرارها:

نص المشرع الجزائري على الجزاءات التأديبية في المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وصنفها ضمن أربع درجات حسب جسامة الخطأ المرتكب بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام و الحفاظ على المصلحة العامة، وسوف نتناول في هذا الفرع تصنيفات الجزاء (أولاً)، و الغاية من إقراره (ثانياً).

(1) - نسيخة فيصل، الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، فرع قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011، ص 54 .

(2) - مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 371 - 372 .

أولاً: تصنيف الجزاءات التأديبية:

1- عقوبات الدرجة الأولى:

نص عليها المشرع الجزائري في المادة 163/ ف1 وهي: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

يقصد بالتنبيه إشعار الموظف شفويا بالمخالفات التي ارتكبها ولفت انتباهه لها من طرف المسؤول الذي له صلاحية التأديب، وتذكيره بوجوب مراعاة واجباته الوظيفية أثناء تأدية مهامه وعدم تكرار ما صدر منه، وذلك من أجل تحسين سلوكه الوظيفي⁽¹⁾.

أما الإنذار الكتابي فيقصد به تحذير الموظف المخطئ كتابيا بعدم العودة للإخلال بواجباته الوظيفية وترشيد سلوكه⁽²⁾، ويتخذ هذا الإجراء أثناء ارتكابه للمخالفات البسيطة فقط، والتي لا تنطوي على درجة كبيرة من الخطورة، الهدف منه هو دفع الموظف للامتناع عن القيام بمثل هذه الأفعال مرة أخرى وإلا يتعرض إلى عقوبات أشد جسامة⁽³⁾.

في حين التوبيخ يقصد به لوم الموظف وعتابه على ما بدر منه من أخطاء تمس بالانضباط العام، وهو إجراء أشد جسامة من الإنذار لكن الإدارة تصدره بنفس الشروط و الكيفيات التي تصدر بها عقوبة الإنذار، والهدف الرئيسي منه هو تقويم سلوك الموظف وضمان السير الحسن للمرافق العامة، والأصل أن هذه العقوبة تكون علنية غير أنه لا يزال مبدأ السرية هو القاعدة⁽⁴⁾.

(1) - هشام باهي، مراد الدهمة، مرجع سابق، ص 39 .

(2) - نور الدين سوداني، العقوبات التأديبية - ماهيتها و الإجراءات المتبعة في توقيعها"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية، المجلد 7، العدد 2، جامعة سكيكدة، 2023، ص 903.

(3) - نعيم خيضاوي، فتيحة باية، مرجع سابق، ص 46 .

(4) - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، ط1، شركة دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر و التوزيع، الجزائر، 1997، ص 437.

وما يميز هذه العقوبات أنها معنوية بحتة ومن أخف العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف خلال مساره الوظيفي وليس لها أثر مالي على حياته المهنية⁽¹⁾.

2- عقوبات الدرجة الثانية:

حددت هذه العقوبات في المادة 163/ف2 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية

والمتمثلة في التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

يقصد بتوقيف الموظف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام إبعاده عن ممارسة وظيفته بصفة مؤقتة بسبب ارتكابه خطأ من الدرجة الثانية، أي بمعنى إسقاط الولاية عن الموظف في أداء الوظائف المخولة له لفترة محددة، ويترتب عليها تلقائياً توقيف راتبه خلال هذه الفترة ويعود لها مباشرة بعد انقضائها⁽²⁾، فنترتب عليه آثار مالية.

أما الشطب من قائمة التأهيل فمعناه إبعاد اسم الموظف المخطئ من قائمة الترقية في الرتبة خلال السنة التي اتخذ فيها القرار⁽³⁾، نتيجة غفلة أو إهمال منه، حيث يفقد الموظف هذا الحق حتى لو كان أهلاً لممارسة وظيفة أعلى من التي يشغلها، والملاحظ أنها عقوبة تنطوي على آثار مادية ومعنوية في نفس الوقت فتؤثر على أخلاقيات الموظف في صلته بالإدارة و حرمانه من المزايا المقررة في قوانين الموظفين، لكنه يحتفظ بحقه في التسجيل في السنوات اللاحقة⁽⁴⁾.

(1) - قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2007، ص 62 .

(2) - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل أمر رقم 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2018، ص 606.

(3) - منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي و الإداري، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر، 2008، ص 60.

(4) - عطيت الله حافظ، نظام التأديب في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في القانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019، ص 67.

وعليه فعقوبات الدرجة الثانية ذات أثر مادي تنصب على العلاقة الوظيفية في حد ذاتها.

3- عقوبات الدرجة الثالثة:

حددت هذه العقوبات في المادة 163/ ف3 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية وهي: التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة لدرجتين، النقل الإجباري.

بالنسبة لعقوبة التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام هي حق مخول للإدارة مفاده إبعاد الموظف عن ممارسة المهام الموكلة له بسبب ارتكابه لخطأ من الدرجة الثالثة في الفترة الممتدة من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، وهي عقوبة أطول نسبياً عن عقوبة التوقيف في الدرجة الثانية إذ تختلف عنها في المدة، ويتم الخصم تلقائياً من راتب الموظف المخطئ خلال هذه الفترة الموافقة لمدة العقوبة⁽¹⁾، (أنظر الملحق رقم 01).

إضافة إلى عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين فالأصل أن للموظف الحق في الترقية في الدرجات حسب الأقدمية، وحسب تقييم الجهة المختصة له والتي تتمثل في الانتقال من درجة لدرجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود إثني عشر درجة حسب مدة تتراوح بين ثلاثين واثان وأربعين سنة⁽²⁾. وفي حالة ارتكابه لخطأ مهني من الدرجة الثالثة تطبق عليه عقوبة التنزيل في الدرجة والتي تتمثل في وضع الموظف في درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وبراتب الفئة المناظرة لها، أي بدلا من التقدم في الدرجات

(1) - مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية و السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة، 2009، ص 69.

(2) - أنظر المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، مؤرخ في 2007/09/29 يحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج ر، عدد 16، صادر في 29 سبتمبر 2007.

يتأخر فيها نتيجة لهذه العقوبة، كما تؤدي إلى الخصم الفوري في الراتب إلى غاية استعادته لدرجته القديمة، ولا يجوز أن تتعدى درجة أو درجتين عند تطبيقها⁽¹⁾.

في حين النقل الإجباري هو إجراء تأديبي يقصد به نقل الموظف المخطئ من مكان عمله لمكان آخر كعقوبة على مخالفته، وهو يختلف عن النقل لفائدة المصلحة الذي يتم اتخاذه لأسباب غير تأديبية ولا ينبغي الخلط بينهم، كما يمس هذا النقل الموظف من الناحية النفسية والأخلاقية عند وضعه في مكان أقل أهمية من الذي كان فيه⁽²⁾، إذ أن هناك قاعدة عامة تسمح بنقل الموظف إجباريا عندما تستدعي الضرورة لذلك، وهذا ما أكدته المادة 158 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي تنص: «يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل». (أنظر الملحق رقم 02).

4- عقوبات الدرجة الرابعة:

أشار إليها المشرع في المادة 163/ ف 4 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية وهي: التنزيل للرتبة السفلى مباشرة والتسريح.

بالنسبة للتنزيل للرتبة السفلى مباشرة يقصد بالرتبة هنا " الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها".

ففي حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الرابعة يتم تخفيض رتبته إلى الرتبة الأدنى مباشرة له، فتطبق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وللاشارة هنا يتعين على المجلس التأديبي قبل تسليط عقوبة التنزيل للرتبة السفلى مباشرة التأكد من أن الرتبة

(1) - شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018، ص 211.

(2) - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010، ص 438.

التي يشغلها الموظف لا تشكل رتبة وحيدة في السلك الذي ينتمي إليه بذات الرتبة، وذلك من أجل الحفاظ على جوهر العقوبة⁽¹⁾. أما التسريح يعتبر من أشد العقوبات جسامة يؤكد على عدم صلاحية الموظف لمزاولة وظيفته، وانتهاء العلاقة التي تربط بينه وبين الإدارة بصفة نهائية⁽²⁾، أي بمجرد صدور قرار التسريح تنتهي خدمة الموظف العمومي ويتوجب عليه إخلاء منصبه وتسقط سلطته، عرفه الفقه الجزائري على أنه: " إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف العمومي وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة"⁽³⁾.

كما يترتب على تطبيق عقوبة التسريح منع الموظف من إعادة تعيينه مرة أخرى وتولي الوظائف العمومية⁽⁴⁾، وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 185 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث أقر أنه: « لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية ».

والتسريح كعقوبة ينقسم إلى نوعين:

- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات: معناه قبل إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة يتم إشعاره مسبقا بالعقوبة التأديبية التي توقع عليه، مع منحه تعويضات ذات الطابع العائلي.

(1) - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر - دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و اجتهاد القضاء الإداريين، ط1، مطبعة مزوار، الجزائر، 2011، ص 284 .

(2) - كمال زمور، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017، ص 307 .

(3) - خديجة مرابط ، " تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر"، المركز الجامعي نور البشير، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، العدد الثامن، البيضا، 2017، ص 251.

(4) - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 90.

- التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات: معناه إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة مسبقاً بالخطأ المنسوب إليه ودون منحه تعويضات⁽¹⁾.

ثانياً: أهداف الجزاء التأديبي:

الغاية من إقرار الجزاء التأديبي في مجال الوظيفة العامة هو منع الموظف المخالف والمخطئ من العودة إلى ارتكاب ذلك الفعل المخل بالواجبات الوظيفية فهو يهدف إلى تقويم سلوك الموظف العام والعمل على حسن سير المرفق العام بانتظام والحفاظ على المصالح العامة للدولة، ومن أجل ذلك لا بد من وجود جزاء لتحذير الموظف لعدم وقوعه في نفس المخالفات لأن ذلك يجرمه من المزايا سواء المالية أو الوظيفية كالحق في الرتبة أو الترقية. كما يعد وسيلة لتمكين الموظف من تأدية واجباته على أكمل وجه ومن ثم فإن الهدف الأساسي للجزاء التأديبي وقائي⁽²⁾.

أما الهدف الإيجابي للتأديب فيتمثل في مساعدة الموظف لتبني القيم الأخلاقية والارتقاء بمهارات توصله إلى مستوى عال وذلك من خلال إتباع تعليمات وأوامر الإدارة بإخلاص وروح عالية، حيث يمثل التأديب الضمانة الفعالة لتوجيه الموظف ليقوم بواجباته ومن الآثار الناتجة عنه: تخويف الموظفين الآخرين من الوقوع في نفس الأخطاء وما يسمى بالردع والذي نعني به ردع الغير ومنعه من ارتكاب الخطأ وردع الموظف من ارتكاب الخطأ مرة ثانية، وعليه الردع يتناول عنصرين في مجال التأديب:

العنصر الأول: يتعلق بالموظف المرتكب للخطأ، الهدف منه ردعه دون العودة إليه مرة ثانية.

العنصر الثاني: يتعلق بالموظفين الآخرين، الهدف منه منعهم من سلوك طريق الموظف المذنب⁽³⁾.

(1) - شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 224.

(2) - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 88.

(3) - أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص ص 81-82.

المطلب الثاني: ارتباط الجزاء التأديبي بالخطأ التأديبي:

إن الأخطاء الصادرة عن الموظف العمومي هي سبب وأساس إصدار العقوبة التأديبية فلا يعاقب الموظف إلا إذا ارتكب فعل من شأنه أن يخل بمقتضيات الوظيفة العامة، وسنتناول في هذا المطلب تعريف الأخطاء التأديبية في (الفرع الأول) ثم تصنيفاتها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الخطأ التأديبي كأساس للجزاء التأديبي:

إذ ثبت على الموظف العمومي ارتكاب الخطأ، يتوجب على السلطة التأديبية تكييفه واختيار العقوبة التي تتناسب معه، و سوف نتطرق هنا إلى تعريف الخطأ التأديبي (أولاً)، ثم الخصائص التي يتميز بها (ثانياً).

أولاً: تعريف الخطأ التأديبي:

لقد تنازعت الآراء الفقهية في محاولة إعطاء تعريف واضح وشامل للخطأ التأديبي، فقد وردت عدة تعاريف كلها مستنبطة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق الموظف أثناء ممارسة وظيفته.

بالنسبة للفقه الفرنسي عرفه الأستاذ ليون دوجي بأنه: "العمل الذي يخالف به الموظف الواجبات الخاصة المفروضة عليه بصفته موظف"⁽¹⁾.

أما الأستاذ سيرجي سالون فقد عرفه على أنه: "فعل أو امتناع عن فعل تكون مخالفة للواجبات التي تقرها الوظيفة"⁽²⁾.

(1) – Léon Duguit, traité de droit constitutionnel, T3, 3ed, 1930, paris, P 276.

(2) – Sergé Salon, délinquance répression, disciplinaire dans la fonction publique, thèse L, G, D, J, paris, 1969, P47.

أما بالنسبة للفقهاء المصري فقد عرفه الأستاذ سليمان محمد الطماوي بأنه: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يجافي واجبات منصبه" (1).

في حين اعتبره الأستاذ محمد جودت الملط بأنه: "إخلال بواجبات الوظيفة إيجابياً أو سلبياً ما إذا كانت هذه الواجبات منصوص عليها في التشريعات الإدارية المختلفة أو غير الإدارية" (2).

في الفقه الجزائري عرفه الأستاذ محمد بوضياف بأنه: "إخلال بالتزام قانوني ويأخذ بالقاعدة القانونية أياً كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضاً القواعد الخلقية" (3).

أما الأستاذ بن ساري ياسين فقد تطرق للخطأ التأديبي على أنه: "الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة وكذلك الامتثال عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بمشروع أو العرقلة لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها" (4).

أما تشريعياً فقد سار المشرع الجزائري على غالبية التشريعات الأخرى ولم يعرف الخطأ المهني والسبب في هذا يعود لطبيعة نوع الخطأ نفسه والذي لا يقبل الحصر والتحديد خلافاً للخطأ في المجالات الأخرى، ولهذا وضع قاعدة تقضي بان كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية (5)، فقد جاء في المادة 160 في القانون الأساسي للوظيفة العمومية: «يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو

(1) - عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 1999، ص 33.

(2) - عبد الحكيم بوسحاية، مسؤولية الموظف العام التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000، ص 42.

(3) - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسس الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 13.

(4) - ياسين بن ساري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط2، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص 12.

(5) - أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر العدد 9، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 76.

مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية».

كما لعب القضاء الإداري دور كبير في تحديد مفهوم الخطأ التأديبي حيث استقر مجلس الدولة في بعض أحكامه على أن: " الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالالتزامات الوظيفية حتى ولو كانت خارج الوظيفة مادام أنه يمس سمعتها وكرامتها"⁽¹⁾.

وأيضاً ما ذهب إليه المحكمة الإدارية العليا بمصر بقولها: سبب القرار التأديبي بوجه عام إخلال الموظف بواجباته الوظيفية إيجاباً أو سلباً، أو إتيانه عمل من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو اللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون إنما يرتكب ذنباً إدارياً يستوجب تأديبه⁽²⁾.

أما القضاء الإداري الجزائري فقد استقر على أن الخطأ التأديبي الموجب التأديب ليس فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً، بل يقوم كلما سلك الموظف سلوكاً معيباً ينطوي عليه إخلال بكرامة الوظيفة. وهذا ما جاء في حيثيات قرار مجلس الدولة الصادر ب 2001/04/09⁽³⁾.

ثانياً: خصائص الخطأ التأديبي:

باستقراء التعاريف السابقة الفقهية و التشريعية و القضائية يتضح لنا أن للخطأ التأديبي مجموعة من المميزات نوجزها فيما يلي:

- ارتباط الموظف بالإدارة برابطة الوظيفة فحتى تصح المتابعة التأديبية يجب إثبات الخطأ التأديبي، وحتى يثبت ينبغي أن يتصل بشخص يحمل صفة الموظف العام،

(1) - صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص 14.

(2) - عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011، ص 09.

(3) - قرار مجلس الدولة، رقم 001192، مؤرخ في 2001/04/09، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، 2002.

وهذا ما جعل البعض يطلقون على هذا النظام بالطائفي لأنه يقصد طائفة معينة في المجتمع أي الموظف العام⁽¹⁾.

- عدم خضوع الأخطاء التأديبية لمبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، فهي ليست موجودة على سبيل الحصر، لأن القانون التأديبي لم يسري على منوال القانون الجنائي في حصر الأخطاء وتحديد نوع العقوبة المقررة لكل منها وإنما ردها بوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة⁽²⁾.

- يتحقق الخطأ التأديبي من خلال وجود مظهر خارجي للتصرف الذي قام به الموظف، يتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يقوم به مخالفاً بذلك الواجبات التي تقع على عاتقه في نطاق وظيفته⁽³⁾.

- لا يمكن للخطأ التأديبي أن يخرج على احد هذين الفرضين في أي حال من الأحوال الإخلال بواجبات الوظيفة أو مقتضاها، المساس بكرامة الوظيفة أو اعتباراتها. فالخطأ التأديبي مرده اتجاه إرادة الموظف للقيام بعمل أو الامتناع عنه، وقد يرتكبه الموظف بصورة عمدية أو غير عمدية نتيجة تقصير أو إهمال أو غفلة منه، كما قد يمتنع عن القيام بالأعمال التي فرضت عليه.

- الغاية من وراء إقرار الأخطاء التأديبية معاقبة كل موظف متسبب فيها، من أجل ضمان حسن سير المرفق العام وتحسين أداء الموظفين⁽⁴⁾.

الفرع الثاني: تصنيفات الخطأ التأديبي:

المشرع الجزائري لم يرد حصراً الأفعال التي تشكل خطأ مهنياً بل ذكرها على سبيل المثال، ويبقى معيار تحديد الأخطاء المهنية هو تحديد الواجبات الملقاة على الموظف

(1) - عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات، ج1، ط6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 61.

(2) - قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 25.

(3) - محمد أنس جعفر قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، 1989، ص 203.

(4) - عبد الله سليمان، مرجع سابق، ص 62.

العمومي⁽¹⁾. وسوف نتطرق هنا إلى تحديد الخطأ التأديبي من الدرجة الأولى (أولا) و من الدرجة الثانية (ثانيا) و من الدرجة الثالثة (ثالثا) و من الدرجة الرابعة (رابعا).

أولا: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى: نصت عليها المادة 178 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية: "تعتبر على وجه الخصوص على أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح".

ومن هنا نستنتج أنها تتمثل على وجه الخصوص في كل إخلال بالانضباط العام الذي من شأنه أن يمس الوظيفة العمومية كسوء المعاملة مع المرتفقين، التأخر في الوصول إلى مكان العمل أو الخروج المبكر، ودون أن تكون لها نتائج جسيمة على نشاط المؤسسة العامة أو المرفق.

ثانيا: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

نصت عليها المادة 179 من نفس الأمر: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم بها الموظف بما يأتي: المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة».

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

مما يعني أن هذه الأخطاء قد تكون دون قصد ولا يحدث أي ضرر، يعني يكون بسبب الغفلة من الموظف. وفي نفس السياق جاء في المادة 41 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية: «يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز».

فالموظف العمومي مقيد بان يكون سلوكه مطابق لقوانين الوظيفة وأيضا يتسم بسلوك لائق للوظيفة التي يؤديها وإذا خالف ذلك الاحترام فيعرض نفسه لجزاء تأديبي إداري

(1) - أم الخير بوقرة، مرجع سابق، ص 76.

وتصنف هذه الأعمال حسب تلك الدرجة إلى: إلحاق خسائر مادية بالمباني، الأدوات، المواد الأولية، وأيضا إلحاق الضرر بممتلكات المرفق بسبب الغفلة أو الإهمال⁽¹⁾.

ثالثا: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

تعد هذه الأخطاء اشد خطورة من الدرجة الثانية وتشمل على وجه الخصوص ما جاء في المادة 180 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، إذ يتعين على الموظف أن يبادر إلى تنفيذ ما يصدر إليه من تعليمات كتابية و شفوية، وكذلك الخضوع لقرارات رئيسية متعلقة بالعمل.
- استعمال التجهيزات أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال التجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

من هنا نستنتج أن درجة خطأ الموظف تزيد بمدى مساهمته بالوظيفة، و الأخطاء من الدرجة الثالثة يبين الموظف فيها نيته في التخلي عن الواجبات المخولة له أو استغلال الممتلكات لأغراض سيئة كاستغلال سيارة العمل من أجل غرض شخصي.

رابعا: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

تضمنتها المادة 181 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية: « تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي:

(1) - عفاف ديديش عاشور، الطعن في تأديب الموظف العام، منكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 12.

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة لتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
 - الجمع بين الوظيفة التي يشغله الموظف و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر».
- تعتبر هذه الأخطاء المهنية اشد خطورة من الأخطاء السابقة لتوفرها على عنصر القصد أو الإرادة الذي يرتكبه الموظف من اجل الإخلال بسير المرفق وتحقيق مصالح شخصية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: المبادئ التي تحكم الجزاء التأديبي:

تساهم العقوبة التأديبية في خدمة الإدارة بالخصوص و الخدمة العمومية على العموم، بحيث تساهم في تفعيل حسن سير الإدارة، تقوم على مجموعة من الأسس و المبادئ و التي يمكن تقسيمها إلى المبادئ الأساسية للعقوبة التأديبية (أولاً)، المبادئ الثانوية للعقوبة التأديبية (ثانياً).

أولاً: المبادئ العامة للعقوبة التأديبية:

تخضع السلطة التأديبية لمجموعة من المبادئ الموضوعية التي يتوجب عليها مراعاتها في توقيعها لأي عقوبة على مرتكب الخطأ لعل أبرزها:

(1) - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 155 .

1- مبدأ الشرعية: الذي يقوم على أساس " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، أي لا يمكن لأي طرف من أطراف العلاقة الوظيفية سواء الإدارة أو الموظف أن ينشئ أخطاء ويوقع لها عقوبة، دون أن يكون لها وجود في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة أو القوانين الأساسية الخاصة⁽¹⁾، أي أن السلطة التأديبية ملزمة بتوقيع عقوبة ثم تحديدها من قبل من طرف المشرع، ولا يمكن استبدالها بأخرى حتى لو كان ما توقعه على الموظف أخف عقوبة من العقوبة المقررة⁽²⁾.

و يهدف مبدأ الشرعية لتحقيق العدالة في مجال الوظيفة العامة، بحيث يتمكن الموظف من معرفة الجزاء الذي ينتظره في حالة مخالفته لقوانين وظيفته⁽³⁾.

2- مبدأ التناسب: التناسب بين الفعل الذاتي المتمثل في العقوبة و الفعل المتمثل في الخطأ، و يعني ذلك مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي المرتكب، ولكي يتحقق ذلك لا بد أن تقوم السلطة المختصة بالتأديب بتحديد الخطأ و كشفه.

وهذه السلطة يجب أن تراعي في اختيار العقوبة المناسبة بشكل من الموضوعية ما يتناسب مع درجة و خطورة الخطأ، وتثبيت العقوبة التي تنسجم مع أوضاع المرفق، إلا أن ذلك مرهون بإجراءات معينة تخضع لرقابة القضاء⁽⁴⁾.

(1) - مهدي بخدة، " الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 8، العدد 1، جامعة أحمد زبانة، غليزان، 2021-2022، ص 564.

(2) - بوعلام طوبال، زرقان وليد، " خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري" دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 05، العدد 02 جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2020، ص 611.

(3) - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 95.

(4) - سوماية مهدي، محاضرات في مقياس النظام التأديبي للموظف العمومي، مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2024/2023، (مطبوعة غير منشورة)،

وتكمن أهمية التناسب في اختيار العقوبة التأديبية في أن الموظف أصبح النظر إليه على أنه شخص يجب تقويم سلوكه الوظيفي وليس شخص مجرماً يجب فصله من وظيفته العمومية بل اللجوء إلى العديد من وسائل الإصلاح.

نستخلص أن مبدأ التناسب لا يستقيم الجزاء التأديبي دونه نظراً لكونه يهدف إلى حماية المصلحة العامة من جهة وحماية مصلحة الموظف من جهة أخرى⁽¹⁾.

3- مبدأ وحدة العقوبة: ومعناه لا يمكن محاكمة الموظف أكثر من مرة على مخالفة واحدة ارتكبها، أي لا يجوز توقيع عقوبتين أصليتين عليه على نفس الخطأ المنسوب له، كأن يعاقب بالإندار و يعاقب في نفس الوقت بحرمانه من الترقية⁽²⁾. وقد نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ في المادة 160 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية بقوله: « يشكل كل تذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية».

ثانياً: المبادئ الخاصة للعقوبة التأديبية:

1- مبدأ المساواة: تسري العقوبة التأديبية على الجميع دون التفرقة بين الموظفين و دون أي تمييز، و يعني ذلك تطبيق الجزاء التأديبي متى كانت هناك أخطاء مرتكبة ومهما كانت درجة الاختلاف في الوضعية الاجتماعية و المنصب الذي يشغلونه⁽³⁾، ولقد نص عليه المشرع الجزائري في مجال ضمانات و حقوق الموظف وذلك من خلال المادة 27 من

(1) - صارة خليلي، فاطمة الزهراء بن عمر، الضمانات المقررة للموظف العام أثناء المتابعة التأديبية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016، ص ص 70-71.

(2) - هشام باهي، مرجع سابق، ص 30.

(3) - عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 35.

القانون الأساسي للوظيفة العمومية: « لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية ».

2- مبدأ شخصية العقوبة: والذي يرتبط بتحديد من يقع عليه هذا العقاب، أي أن العقوبة لا توقع إلا على من ارتكب المخالفة التأديبية بالذات، سواء قام بذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وسواء كان السلوك إيجابيا أو سلبيا. وأنه من غير العدل أن تتعكس الآثار السلبية لها على غيره من الأشخاص⁽¹⁾.

3- مبدأ عدم الرجعية: مقتضى هذا المبدأ أن النتائج المترتبة لا يكون لها أثر على الموظف الإداري ولا تنفذ على الشخص المخطئ إلا مستقبلا، ومن ثم لا يجوز في الأصل توقيع جزاء تأديبي يكون قد تقرر في تاريخ لاحق لوقوع الخطأ التأديبي إلا إذا كانت هذه العقوبة مفيدة للموظف⁽²⁾.

وقد ترد على هذا المبدأ بعض الاستثناءات، وهذا ما نستنتجه من المادتين 173 و174 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية فحينما يتعلق الأمر بارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يعرضه لعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة أو لمتابعة جزائية فإن للسلطة صلاحية توقيفه مؤقتا، و الخصم من نصف راتبه إلى حين صدور العقوبة⁽³⁾.

4- مبدأ تسبب الحكم للقرار التأديبي: هو أن تقوم السلطة التأديبية بالإفصاح عن الأسباب و الدوافع لتوقيع العقوبة من خلال تحديد الوقائع و الأساس القانوني الذي اعتمدت عليه لتوقيع الجزاء وكذا ذكر أوجه الدفاع التي لجأت إليها، فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار أو الحكم ومن ثم فإنه ينتمي للمشروعية الخارجية للقرار.

(1) - عثمان تالوثي، مريم قسول، " دور العقوبة التأديبية في مكافحة جرائم الفساد"، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية، المجلد 7، العدد 1، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، 2023، ص 15.

(2) - شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 181.

(3) - هشام باهي، مروان الدهمة، مرجع سابق، ص 32.

يرى المشرع الجزائري أن تسبب القرار التأديبي مبدأ ضروري⁽¹⁾، و تناوله في المادة 165 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية: « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي..... ».

(1) - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016 ص ص 211 - 214 .

المبحث الثاني: إجراءات المساءلة التأديبية الخاصة بالموظف العمومي:

تعتبر إجراءات تأديب الموظف العمومي بمثابة خطوات تنظم المتابعة التأديبية والتي يتعين على السلطة التأديبية المختصة إتباعها من أجل توقيع العقوبة التأديبية المدرجة في قوائم الجزاءات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، ومنه سوف نتطرق إلى السلطة التأديبية في (المطلب الأول) و إلى إجراءات تأديب الموظف العمومي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي:

تعد سلطة التأديب السلاح الفعال في يد الإدارة، أي الجهة المختصة بالتأديب المخولة قانوناً لردع الموظف المخطئ عند حدوث تقصير أو إخلال من جانبه أثناء أداء واجباته الوظيفية. لذا ينبغي التطرق إلى مفهوم السلطة التأديبية في (الفرع الأول) ثم النظام التأديبي لها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم السلطة التأديبية:

سلطة التأديب هي تلك السلطة التي يحددها المشرع للقيام بمهمة تأديب الموظفين في حالة حدوث تقصير من جانب الموظف أثناء أداء واجباته الوظيفية، لذا يجب تحديد مدلول السلطة التأديبية (أولاً)، ثم المهام التي تقوم بها (ثانياً).

أولاً: مدلول السلطة التأديبية:

يقصد بها الجهة التي تتولى مساءلة الموظف العمومي، وهي الهيئة المخولة قانوناً لممارسة حق التأديب ولها كامل الصلاحيات لتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخطئ متى ثبت أن هذا الأخير قد ارتكب أخطاء يستوجب العقاب عليها بهدف تحقيق النظام داخل المرافق العامة وكفالة سيرها بانتظام⁽¹⁾.

(1) - محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب 2، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 118.

ولا يجوز لأية جهة أن تقوم بممارسة هذا الاختصاص إلا بتفويض من تلك الجهة ووفقاً للشروط القانونية للتفويض⁽¹⁾.

وفي نفس السياق عرف النظام التأديبي الفرنسي السلطة التأديبية بأنها: السلطة التي تملك سلطة التعيين وتصدر العقوبات التأديبية.

أما بالنسبة إلى المشرع الجزائري فنجد أن التأديب من اختصاص السلطة الرئاسية إلى جانب المجالس التأديبية، فيكون المشرع الجزائري بذلك قد تبنى النظام الشبه القضائي⁽²⁾.

وبناء على ما سبق ذكره يتضح لنا بأن السلطة التأديبية هي السلطة التي يخول لها قانوناً توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المخطئ، مع اشتراكها بهيئات أخرى.

تبرز سلطة التأديب في مجال الوظيفة العمومية كأحد أهم مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية، إذ يمكن للرئيس الإداري ممارسة هذه السلطة كاختصاص على شخص الموظفين المرؤوسين⁽³⁾.

والسلطة التأديبية تختلف باختلاف الأنظمة القانونية، فهناك بعض الدول التي اعتمدت على النظام الرئاسي وهو النظام الذي يخول حق توقيع العقوبات للرئيس الإداري، وهناك من قامت على النظام القضائي وهو النظام الذي يخول حق توقيع العقوبات للسلطة الرئاسية مع الالتزام بمشاركة هيئة استشارية أخرى، وهناك بعض الدول من أخذت بالنظام المختلط وهو مزيج بين النظام الرئاسي والنظام القضائي، والذي يعرف بالنظام شبه قضائي⁽⁴⁾.

(1) - مفيدة قيقاية، مرجع سابق، ص 105 .

(2) - صارة خليلي، فاطمة زهرة بن عمر، مرجع سابق، ص 9 .

(3) - سهام راجحي، "سلطة التأديب و الفصل الإداري في الوظيفة العمومية"، مجلة الآفاق و الأبحاث السياسية و القانونية، المجلد 3، العدد 6، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص 73 .

(4) - منيرة بوراس، مرجع سابق، ص 61.

ثانياً: المهام التي تقوم بها السلطة المختصة:

دور السلطة المختصة بالتأديب هو تكليف العقوبة أي تحديد الخطأ التأديبي، فعند تحديدها للخطأ يجب أن تتأكد من توفر عناصر الخطأ، لأن توفر هذا الأخير يؤكد على شرعيته مع التأكد أيضاً من مدى خطورة الأفعال التي تستجوب تدخلها وفقاً لحاجات و مصالح الإدارة.

أما الدور الثاني فيتجلى في توقيع العقوبة على الموظف أي اختيار العقوبة التي تكون مناسبة مع الخطأ المرتكب واحترام مبدأ التناسب وتكون محددة في القانون، ففي تقديرها للمخالفات التأديبية يستلزم أن تخضع لقانون الوظيفة العمومية⁽¹⁾.

يعني ذلك ومن خلال ما ذكرنا سابقاً أن الغاية من السلطة التأديبية هو المحافظة على سير المرفق العمومي، وكذا تحقيق الإصلاح وتحقيق الردع.

و في نفس الصدد تتمتع السلطة التأديبية بصلاحيات واسعة في تأديب الموظف مرتكب الخطأ والذي يستوجب تطبيق الجزاء من الدرجة الثالثة و الرابعة وهذا بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي⁽²⁾.

وتتمثل هذه الصلاحيات في تحريك المتابعة التأديبية بإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ففي حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً و يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام.

(1) - سوماية مهدي، مرجع سابق. ، ص 21.

(2) - أنظر المادة 165 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

و يوقف أيضا فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه وكذا إصدار القرار المتضمن الجزاء التأديبي وتبليغه للمعني لأجل ممارسته حق الطعن في الجزاء التأديبي⁽¹⁾.

الفرع الثاني: النظام التأديبي للسلطة التأديبية:

تختلف الأنظمة التشريعية الوظيفية في تحديد السلطة التأديبية، فهي تدور عادة بين ثلاث أنظمة وهي النظام الرئاسي (أولا) و النظام القضائي (ثانيا)، وكذا النظام الشبه القضائي (ثالثا) لنحدد في الأخير موقف المشرع الجزائري (رابعا).

أولا: النظام الرئاسي:

لقد لقي النظام الرئاسي في المجال التأديبي تطبيقا واسعا خلال المراحل الأولى من نشأة و تطور القانون التأديبي للوظيفة العمومية⁽²⁾.

1- التعريف بالنظام الرئاسي:

هو النظام الذي تستقل فيه السلطة الرئاسية بحق فرض العقوبات التأديبية كلها بكافة درجاتها على الموظفين العموميين في الدولة دون غيرها من السلطات⁽³⁾، أي إسناد وظيفة التأديب مباشرة إلى سلطة التعيين وحدها بصفة انفرادية، دون أن تشاركها في ذلك هيئة أخرى، و دون أن تلتزم قبل توقيع العقوبة التأديبية الحصول على رأي مسبق من أي جهة استشارية ودون أن يخول لغيرها حق التعقيب على ما تتخذه من قرارات تأديبية، سواء كان

(1) - أنظر المواد: 171، 172، 173، 174 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(2) - مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص ص 19-28.

(3) - قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 75.

ذلك بالتعديل أو الإلغاء، باستثناء الجهات القضائية الإدارية المختصة في حالة عدم مشروعيتها⁽¹⁾.

2- مبررات الأخذ بالنظام الرئاسي:

من مبررات الأخذ بهذا النظام التي تعد بمثابة مزايا نذكر ما يلي:

- الإدارة هي الوحيدة التي بإمكانها الإلمام بالتكليف الحقيقي و الفعلي للخطأ المهني، بسبب إحاطتها الكاملة بكافة ظروف العمل الوظيفي، و اقترابها أكثر من الملاحظات المرتبطة بالخطأ المرتكب.
- تستوجب فاعلية التأديب أن يتسم بالسرعة في مسائل الانضباط و إلا فقد أثره، وأن يتم في نفس البيئة التي وقع فيها الخطأ ليحقق أثره على أفضل نحو سواء بالنسبة لمرتكب الخطأ أو للذين يعملون معه⁽²⁾.
- الرئيس الإداري أدرى من غيره بسيرة الموظف، باعتباره المسؤول عن حسن سير المرفق العام، كما له القدرة في تقدير الظروف و الملاحظات التي ارتكب فيها الخطأ⁽³⁾.
- هذا النظام ضرورة ملحة لتحقيق عنصر الفعالية في المجال الوظيفي، لأنه يتسم بسرعة اتخاذ الإجراءات اللازمة في مواجهة الموظف المرتكب الخطأ⁽⁴⁾.
- باعتبار سلطة التأديب في الوظيفة العامة جزء من فكرة السلطة الرئاسية و مظهر من مظاهرها يتحتم أن تكون سلطة التأديب من اختصاص الرؤساء الإداريين وحدهم⁽⁵⁾.

(1) يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005، ص 300.

(2) كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 134.

(3) فاروق خلف، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ص 261.

(4) يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 306.

(5) عمار عوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع سابق، ص 352-353.

- أن التأديب هو من الشؤون الداخلية للإدارة، و بالتالي من الأخرى ألا تمارس سلطة العقاب من قبل جهة خارجية⁽¹⁾.
- أن النظام الإداري يكفل منطق الضمان، إذ تكون السلطة الرئاسية باعتبارها سلطة تأديب الأكثر قدرة على تقدير الأمور و التوفيق بين مصلحة الموظف و الصالح العام⁽²⁾.

3- النقد الموجه للنظام الرئاسي:

- تعرض هذا النظام لعدة انتقادات تعتبر بمثابة عيوب و تمثلت في:
- أن السلطة الرئاسية تخشى أحيانا توقيع العقاب التأديبي خوفا من أن تكون هذه العقوبات محلا لمناقشة لاحقة أو يتم إلغاؤها تماما.
 - يمكن للرئيس الإداري التعسف في استعمال سلطته و ذلك بتوقيع عقوبات لا تتناسب مع الخطأ المرتكب.
 - قد تتأثر السلطة الرئاسية في اتخاذ الإجراءات التأديبية بضغط النقابات أو الهيئات السياسية.
 - قد تخشى الإدارة من استعمال سلطتها التأديبية تجنبا لإثارة مشاعر الموظفين، وهذا يؤثر سلبيا على كفاءة العمل، كما قد يتساهلون معهم وهذا ما يضعف قدرة السلطة الرئاسية في السيطرة على الأمور.
 - قد يؤدي هذا النظام أيضا إلى الإفراط في استعمال السلطة التأديبية خاصة في الدول التي تؤمن بالتعددية الحزبية⁽³⁾.

(1)- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 134.

(2)- يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص ص 305-306.

(3)- سيهام عويش، أمال إيدار، مرجع سابق، ص ص 48-50.

ثانياً: النظام القضائي:

يتميز النظام القضائي في التأديب باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية ، ما جعل نظام التأديب نظاماً قضائياً بالمعنى الصحيح.

1- تعريف النظام القضائي:

يقوم النظام القضائي على إسناد سلطة التأديب إلى جهات قضائية محايدة تتمتع بالاستقلال عن النظام الإداري تصدر أحكاماً قضائية⁽¹⁾، حيث يقرر المشرع نزع سلطة التأديب من يد السلطة الإدارية، وجعل دورها مقتصرًا على مجرد الاتهام، ومنحها للسلطة القضائية التي تختص بتقدير الخطأ المهني المنسوب للموظف و توقيع العقوبة المناسبة عليه⁽²⁾.

و ينفرد هذا النظام بالكثير من الضمانات الفعالة في حماية حقوق و مصالح الموظفين، حيث تتميز السلطة القضائية المختصة بسلطة التأديب بالاستقلالية و البعد على تأثير الإدارة الرئاسية⁽³⁾.

2- مبررات الأخذ بالنظام القضائي:

- يعتبر النظام القضائي أكبر ضمانة للموظف تحميه من تعسف الإدارة في استعمال حقها في التأديب⁽⁴⁾.
- نظام التأديب هو في الحقيقة أقرب إلى الوظيفة القضائية أكثر من الوظيفة الإدارية، و أن تولي السلطة الرئاسية لمهام التأديب يبعدها في الواقع عن دورها الأصلي في تسيير المرافق العامة، و كذا إضاعة وقت الرؤساء الإداريين الذي يجب أن يخصص لتطوير العمل المرفقي.

(1) - سهام رابحي، مرجع سابق، ص 75.

(2) - نور الدين سوداني، مرجع سابق، ص 907.

(3) - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع سابق، ص 356.

(4) - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 136.

- إن المحاكم التأديبية بحكم استقلالها لا تتأثر بالنفوذ السياسي أو الإداري، فبذلك تصدر أحكامها بطريقة موضوعية.

- يعمل على حماية مصالح الموظفين العاملين أثناء المحاكمات التأديبية⁽¹⁾.

3- الانتقادات الموجهة للنظام القضائي:

- تؤدي المحاكم التأديبية إلى التعطيل و البطء في اتخاذ الإجراءات، و لذلك لا بد من تركيز سلطة التأديب في يد شخص واحد يكون ممثلاً للسلطة الرئاسية.

- إن المحاكم التأديبية تتبع شكليات كثيرة، و هذا يؤدي إلى تأخير توقيع العقاب⁽²⁾.

- إن التأديب لا بد أن يكون من اختصاص الرئيس الإداري لأنه نوع من سلطته الرئاسية، لأن الرئيس الإداري الذي لا يحيط بأخطاء مرؤوسيه ولا يتعقبها يعتبر مقصراً في أداء واجباته الوظيفية.

- إن النظام القضائي يشجع الموظفين على التماهي في أخطائهم⁽³⁾.

ثالثاً: النظام الشبه قضائي:

صورة من صور النظام الرئاسي التي تؤدي إلى إشراك هيئات أخرى في توقيع الجزاءات التأديبية.

1- تعريف النظام الشبه القضائي:

هو نظام رئاسي في جوهره، يعمل على التوفيق بين المصلحة العامة في تمتع الإدارة بسلطتها التقديرية وبين مصلحة الموظف المتمثلة في حماية حقوقه من تعسف الإدارة، لذلك

(1) - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع سابق، ص 356.

(2) - قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 81.

(3) - عمار عوابدي، مرجع نفسه أعلاه، ص 357.

فإن سلطة توقيع الجزاء في هذا النظام من اختصاص السلطة الرئاسية مع استشارة هيئة معينة في اقتراح الجزاء⁽¹⁾.

وعليه هذا النظام يجمع بين النظامين الرئاسي و القضائي، إذ أن في النظام الشبه القضائي تعد السلطة الرئاسية سلطة توقيع الجزاء، مع استلزام استشارة هيئات ممثلة في الإدارة و الموظفين يطلب منها النظر في الإجراء و اقتراح الجزاء، و يكون رأيها ملزماً في بعض الحالات⁽²⁾.

و يعتبر هذا النظام من أهم النظم تطورا في تأديب الموظف العمومي، إذ يستند في تطبيقه على حصر الجرائم و العقوبات التأديبية مع وجود قضاء يفصل في منازعاته⁽³⁾.

2- مبررات الأخذ بالنظام الشبه قضائي:

- التوفيق بين المصلحة العامة المتمثلة في تمتع الإدارة بحرية التقدير، و بين مصلحة الأفراد المتمثلة في حماية الحقوق و الحريات.
- يحقق للموظفين اكبر عدد من الضمانات، حيث يقيد إلى حد ما من السلطة التقديرية للإدارة.
- تدخل الهيئات الاستشارية المكلفة بإبداء الرأي الملزم قبل صدور الحكم بين سلطة الاتهام و سلطة الحكم.
- وجود هيئات استشارية إلى جانب السلطة الرئاسية يرفع عن الإدارة الحرج اتجاه الموظف المتابع لها عند تأديبه.

(1) - فاروق خلف، مرجع سابق، ص ص 257 - 258.

(2) - نور الدين سوداني، مرجع سابق، ص 907.

(3) - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية و الإدارية، قسم العلوم القانونية و الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007، ص 70.

3- الانتقادات الموجهة للنظام الشبه قضائي:

يؤخذ هذا النظام على مجموعة من العيوب:

- يضعف من السلطة الرئاسية اتجاه المرؤوسين طالما هذه الأخيرة لا تملك حق توقيع العقاب بمفردها على المرؤوسين في حالة اقترافهم لأفعال منافية لحسن سير المرفق العام.
- أيضا تعسفه في استعمال السلطة الرئاسية في النظام الرئاسي و طول الإجراءات التي تتطلبها المحاكمة⁽¹⁾.
- هذا النظام جعل من مجالس التأديب غير فعالة بسبب طول الفترة لاكتشاف المخالفات وهذا لا يتناسب مع ضمانات الموظف المتابع تأديبيا⁽²⁾.

رابعا: موقف المشرع الجزائري:

باستقراء التشريعات الوظيفية نجد أن القانون الأساسي للوظيفة العامة قد أخذ بالنظام الرئاسي في التأديب في الجزاءات من الدرجة الأولى و الثانية، و بالنظام القضائي في الدرجتين الثالثة و الرابعة، حيث أخذ بكليهما وما يسمى بالنظام الشبه قضائي. فحسب القانون الأساسي للوظيفة العمومية فإن توقيع الجزاء التأديبي هو من اختصاص السلطة الرئاسية و اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء⁽³⁾.

حيث نصت المادة 165/ ف 1 على ما يلي: « تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني «.

(1) - فاروق خلف، مرجع سابق ، ص ص 258- 260.

(2) - صارة خليلي، فاطمة زهرة بن عمر، مرجع سابق، ص 16.

(3) - لبنى عليّة، عتيقة العايب، النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2020، ص 23.

أما الفقرة الثانية من نفس المادة فنصت على أنه: « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي..... ».

كما أنشأ المشرع الجزائري مجلساً تأديبياً يعرف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و هي عبارة عن هيئة استشارية تنشأ لكل رتبة أو سلك على مستوى الإدارات العمومية بموجب قرار تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين.⁽¹⁾

و ذلك فحسب ما جاء في نص المادة 63 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية و التي تنص على: « تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين ». «

ونصت المادة 64 من نفس القانون المذكور أعلاه أنه: « تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، و تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي ». «

وعلى ضوء ما سبق ذكره، نخلص إلى أن المشرع الجزائري أخذ بكل من النظام الرئاسي و النظام الشبه قضائي، والهدف منه هو الموازنة بين مقتضيات الضمان و بين الإدارة العامة، فالنظام الرئاسي يحقق الفعالية و النظام شبه قضائي يحقق الضمان.

المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف العمومي:

لتسليط العقوبة التأديبية على الموظف العام المرتكب الخطأ المهني، وضع المشرع الجزائري جملة من الإجراءات الواجب على السلطة التأديبية إتباعها، وعليه سنتطرق في هذا

(1) - لبنى علي، عتيقة العايب، مرجع نفسه، ص 24.

المطلب لمضمون الإجراءات التأديبية (الفرع الأول) ثم إجراءات تطبيق الجزاءات المنصوص عليها ضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مضمون إجراءات تأديب الموظف العمومي:

تعتبر الإجراءات التأديبية الخطوات والمراحل الإجرائية المنظمة التي يتعين على السلطة الإدارية إتباعها للتأكد من ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه، لذا سوف نتناول تعريف إجراءات التأديب (أولاً)، ثم الطبيعة القانونية للإجراءات (ثانياً)، وأخيراً خصائصها (ثالثاً).

أولاً: تعريف إجراءات تأديب الموظف:

تعرف على أنها مجموعة من القواعد الإجرائية التي يتم اتخاذها من قبل الإدارة ضد الموظف العام، تهدف إلى توقيع العقوبة التأديبية عليه بما يضمن له عدم التعسف من طرف الإدارة⁽¹⁾، وإذا كانت الإجراءات التأديبية تبدأ بالتحقيق وتنتهي بصدور القرار أو الحكم فإنها تهدف أيضاً إلى الوصول للحقيقة وما هو صالح للإدارة والموظف العام على حد سواء⁽²⁾.

ثانياً: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية:

إن الإجراءات التأديبية هي دراسة القواعد الإجرائية التي تكون في مجموعها القانون التأديبي الذي يطبق على الموظفين العاملين في الدولة، وعليه فالإجراءات التأديبية قاعدية، وعلم مستقل له ذاتية خاصة وجزء لا يتجزأ من علم الوظيفة العامة، رغم ارتباطها الوثيق بالقانون الإداري، وما يؤكد ذلك المبادئ التي تحكم الإجراءات التأديبية في مراحلها المختلفة

(1) - فاطمة مولوة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون أعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2012، ص 150.

(2) - حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، العدد 1، المركز الجامعي لتامنغست، جامعة المدية، 2012، ص 147.

متميزة عن المبادئ التي تحدد تعريف الخطأ التأديبي وبيان أركانه وكذا العقاب التأديبي الواجب التطبيق وما يرتبط بها من أنظمة مختلفة⁽¹⁾.

ثالثاً: خصائص القواعد الإجرائية التأديبية:

تتميز القاعدة الإجرائية التأديبية بما يلي:

- القواعد الإجرائية التأديبية ذات طبيعة قانونية: على هذا الأساس القواعد الإجرائية لها صفة أمر، تتضمن القيام بسلوك معين أو الامتناع عنه وقد تكون مكملة أو محددة أو مفسرة لقاعدة إجرائية أخرى، كما أن الطبيعة القانونية للقاعدة الإجرائية لها صفة التجريد والعمومية.
- القواعد الإجرائية التأديبية ذات طبيعة إجرائية: تهدف القواعد الإجرائية التأديبية إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب، فتتناول سير أعمال المتابعة التأديبية وبالتالي فهي إجرائية في طبيعتها، لكن ليس كل القواعد التي يشملها الإجراء التأديبي من طبيعة إجرائية بحثه فقد تتضمن قواعد من طبيعة مدنية أو إدارية أو موضوعية.
- القواعد الإجرائية هي قواعد تنظيمية: تقوم القواعد الإجرائية بتحديد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حيث يترتب آثاره القانونية مثل الشكل العام و المكان و الزمان و الوسيلة و الضمانات و غيرها، و في حالة تخلف أي منها يترتب على ذلك العقاب الإجرائي المحدد في القانون.
- القواعد الإجرائية هي قواعد ذات جانبيين: القاعدة الإجرائية تقرر حق أو رخصة أو سلطة لأحد الموظفين أو للسلطة الرئاسية التأديبية أو مجلس التأديب مما يقابلها التزامات على عاتق الطرف الثاني في ذات الوقت سواء ذلك الموظف المرتكب لخطأ تأديبي و المتابع تأديبياً بسببه أو من يمثله كالشهود أو غيره.

(1) - سهام عويش، آمال إيدار، مرجع سابق، ص 60.

- القاعدة واحدة مع تعدد النصوص: في أغلب الأحيان يتشعب مضمون القاعدة الإجرائية في عدة نصوص فلا يشترط أن يتحدد موضوعها في نص واحد هو الإجراء التأديبي فحسب، فقد يكون في قانون مجلس الدولة وقد يكون في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أو قانون الإجراءات الجزائية.
- القاعدة الإجرائية قابلة للتفسير: ويقصد بالتفسير البحث عن المعنى الحقيقي للقاعدة الإجرائية وإظهار الإرادة الحقيقية للمشرع المتضمنة في القاعدة من الوجهة الموضوعية. وقد يكون هذا التفسير تشريعي أو قضائياً أو فقهيًا⁽¹⁾.

الفرع الثاني: إجراءات تطبيق الجزاءات المنصوص عليها ضمن الأمر 03/06:

حدد المشرع إجراءات تأديب الموظف العمومي ضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، فهناك إجراءات خاصة بجزاءات الدرجة الأولى والثانية (أولاً)، وإجراءات خاصة بجزاءات الدرجة الثالثة والرابعة (ثانياً).

أولاً: الإجراءات التأديبية في جزاءات الدرجتين الأولى و الثانية:

نصت المادة 165 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على مرحلتين من الإجراءات في متابعة الموظف المرتكب الخطأ المهني الذي يرتب جزاء من الدرجتين الأولى و الثانية هما مرحلة تحديد الخطأ و مرحلة اتخاذ القرار.

1- تحديد الخطأ المهني:

إن ارتكاب الموظف لخطأ يخل بوظيفته أو المرفق العام، يقتدي الأمر قبل اتخاذ القرار ضده دراسة ذلك الفعل إذا كانت متوفرة فيه أركان الخطأ المتمثلة في: فعل إيجابي، أو فعل سلبي، الإهمال، أو الإرادة الآثمة⁽²⁾.

(1) - فاروق خلف، مرجع سابق، ص ص 319 - 321.

(2) - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص ص 580 - 581.

فحسب نص المادة 165 أعلاه ألزم المشرع بطلب توضيحات تكون كتابية من الموظف المعني و تظهر هذه الأهمية في توفير فرصة للموظف من أجل الدفاع عن نفسه بشرح أسباب صدور الفعل الذي قد يكيف على أنه خطأ مهني.

إذا ثبت ارتكاب الموظف للخطأ المهني تقوم السلطة التأديبية بتكليف الجزاء الذي يتناسب مع الأخطاء الواردة في نص المادتين 178 و 179 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

و نصت المادة 178 على أنه: « تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ».

أما المادة 179 فتتص على أنه: « تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة، الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 ».

و يجب على السلطة التأديبية تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف بناء على درجة جسامة الخطأ، الظروف التي ارتكب فيها، مسؤولية الموظف المعني و النتائج المترتبة على سير المرفق العام و كذلك الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام، و هذا حسب ما جاء في نص المادة 161 من نفس القانون المشار إليه أعلاه⁽¹⁾.

2- مرحلة اتخاذ القرار و تبليغه:

تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين دون أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا أنها ملزمة بتسيب قرارها.

(1) - أنظر المادة 161 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية السالف الذكر.

فهنا يجب اختيار العقوبة التي تتناسب مع الخطأ المرتكب بقرار مبرر و تبيان الأسباب التي جعلتها تتخذ هذه العقوبة⁽¹⁾.

و يبلغ الموظف المعني بالقرار في أجل 8 أيام من تاريخ اتخاذ القرار، و يحفظ في ملفه الإداري⁽²⁾.

ثانياً: الإجراءات التأديبية الخاصة بالجزاءات من الدرجتين الثالثة و الرابعة:

1- معاينة الخطأ و تكييفه:

وذلك بالتأكد من وجود خطأ صادر من الموظف يتنافى مع وظيفته العمومية، حيث يقوم الرئيس الإداري بتبيان الأسباب لمتابعة الموظف تأديبياً من خلال ذكر الفعل المرتكب من قبل الموظف و تكييف درجته وفقاً لتصنيف أخطاء الدرجة الثالثة و الرابعة الوارد في المادتين 180 و 181 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽³⁾.

فإذا تم التوصل إلى أن الخطأ المرتكب مصنف من الدرجة الرابعة فإنه يتم توقيف الموظف احتياطياً طبقاً لما جاء في نص المادة 173 و الذي يعتبر إجراء تحفظي و ليس عقوبة تأديبية لأن البقاء الفعلي يؤدي إلى استعمال الإساءة للمصلحة العامة. وأيضاً في حالة المتابعة الجزائية يتم توقيف الموظف أيضاً و هذا حسب نص المادة 174 من نفس الأمر.

و لم يحدد المشرع الجزائري مدة التوقيف إذا كان الخطأ جسيم أما بالنسبة للتوقيف في حالة المتابعة الجزائية فمدتها حددها بستة أشهر⁽⁴⁾.

(1) - انظر المادتين 162 و 165 من قانون الوظيفة العمومية السالف الذكر .

(2) - انظر المادة 172 من القانون نفسه.

(3) - مراد بوظبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ص ص 582-583.

(4) - انظر المادتين 173 و 174 من قانون الوظيفة العمومية السالف الذكر .

2- تحريك المتابعة التأديبية:

وذلك عن طريق إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمقتضى قرار مبرر في أجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ معاينة الخطأ و إلا يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف في حالة انقضاء هذا الأجل.

3- إعلام الموظف بالأخطاء التأديبية المنسوبة إليه:

بعد إخطار المجلس التأديبي، يتعين على السلطة التأديبية أن تبلغ الموظف المتهم كتابيا بمكان و تاريخ اطلاعه على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوم من يوم تاريخ تحريك المتابعة التأديبية ضده.

ثم يتم استدعاء الموظف المخطئ للمثول أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مدة خمسة عشر يوم و يكون ذلك عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، و يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمثيله من قبل مدافعه.

و يمكن أيضا للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية و يستطيع الاستعانة بشهود للدفاع عن نفسه⁽¹⁾.

4- مرحلة إصدار القرار:

يتخذ القرار بناء على الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و يبلغ الموظف بالعقوبة المتخذة ضده في حدود ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ القرار⁽²⁾.

(1) - أنظر المواد 166، 167، 168 و 169 من قانون الوظيفة العمومية السالف الذكر.

(2) - أنظر المادة 172 من نفس القانون.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا للإطار القانوني العام للجزاء التأديبي في التشريع الجزائري اتضح لنا أن الموظف العام بحكم وظيفته يخضع لمجموعة من الجزاءات التأديبية تكون ناتجة عن ارتكابه لأخطاء مهنية، تلتزم السلطة المختصة بالتأديب بتوقيع الجزاءات شريطة تقيدها بعدة ضوابط ومبادئ محددة في القانون مع إتباعها لإجراءات خاصة في ذلك تختلف باختلاف درجة العقوبة.

الفصل الثاني:

الحدود القانونية لتوقيع الجزاء التأديبي

على الموظف العمومي

منذ الاستقلال إلى يومنا هذا نجد أن المشرع الجزائري سعى لضبط العلاقة بين الموظف و الإدارة في المجال التأديبي، و ذلك من أجل السير الحسن للمرفق العمومي و حماية الموظف في حالة تعسف الإدارة عليه.

لذلك نجد المشرع قد حرص على تحقيق التوازن بين السلطة التأديبية التي أعطى لها حق اتخاذ الإجراءات التأديبية في حالة ارتكاب الموظف خطأ تأديبي كما ذكرنا سابقا، و في المقابل أيضا أمن للموظف ضمانات قانونية تساعد في التصدي للسلطة التأديبية في حالة تعسفها في أخذ حقها، و أيضا لكل عقوبة آجال معينة لانقضائها لكنها تختلف من عقوبة لأخرى، حيث تزول الآثار الناجمة عن العقوبة بعدة وسائل.

و عليه سنتطرق في هذا الفصل إلى الضمانات التي منحها المشرع للموظف في الصمود أمام تعسف الإدارة من اتخاذها القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية في (المبحث الأول)، ثم إلى طرق و كيفية إنقضاء العقوبة التأديبية في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الضمانات المقررة للموظف المحال على المساءلة التأديبية:

بمجرد وقوع الخطأ التأديبي من قبل الموظف العمومي تتحرك السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية عليه، لهذا حرص المشرع الجزائري على وضع مجموعة من الضمانات الهامة للموظف المتابع تأديبيا تلازمه منذ توجيه التهمة له إلى غاية صدور قرار التأديب عليه، وتساعده في الدفاع عن نفسه و إثبات براءته، وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية في (المطلب الأول) والضمانات اللاحقة على إصدار العقوبات التأديبية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية:

لقد خول القانون للموظف العمومي عدة ضمانات سابقة على توقيع العقوبة التأديبية عليه لتفادي تعسف الإدارة في هذا المجال، وذلك من خلال ضمانات المواجهة في (الفرع الأول) والتحقيق في (الفرع الثاني) و ضمانات حق الدفاع في (الفرع الثالث) مع أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء في (الفرع الرابع) و أخيرا تسبب العقوبة التأديبية في (الفرع الخامس).

الفرع الأول: ضمانات المواجهة:

حرص المشرع الجزائري على هذه الضمانة في القانون الأساسي الوظيفة العامة الذي أكد على انه للموظف المتابع تأديبيا الحق في تبليغه بالأخطاء المنسوبة له وإطلاعها على ملفه. و عليه سنتطرق في هذا الفرع للمقصود بالواجهة (أولا) و عناصر المواجهة (ثانيا).

أولا: المقصود بالواجهة: يقصد بالواجهة تمكين الموظف بالإحاطة بما هو منسوب له من اتهامات وإخطاره بذلك وإطلاعها على ملفه التأديبي حتى يستطيع تحضير دفاعه وإبطال التهم المنسوبة إليه، ويكون ذلك إما بنفسه أو بواسطة محاميه⁽¹⁾.

(1) - خالد لعجال، إجراءات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2023، ص16.

وتعتبر مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه من أخطاء من مخالفات أمرا ضروريا يتطلبه سير الإجراء التأديبي لتحقيق غايته حيث أنه بدونها لن تكون هناك محاكمة تأديبية بالمعنى القانوني⁽¹⁾، وهي مقررة في الأساس لحماية الموظف إزاء ما يتم اتخاذه ضده من مخالفات تأديبية.

وحتى تكون المواجهة مجدية وصحيحة لا بد من توافر الشروط التالية:

- أن تكون التهمة محددة ودقيقة.
- أن تكون التهمة على النحو الذي يستشعر معه الموظف أن الإدارة بصدد مؤاخذته.
- أن تشمل المواجهة على جميع الأخطاء المنسوبة للموظف.⁽²⁾

ثانيا: عناصر المواجهة:

1- إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من أخطاء:

يحق للموظف العام أن يبلغ بالإجراءات التأديبية التي تتخذ ضده، فليس من العدل أن يحال على المساءلة التأديبية دون أن يكون لديه علم بالمخالفات المنسوبة إليه⁽³⁾. وهو يعد بمثابة إجراء جوهري حتى يهيئ نفسه للدفاع عن نفسه وإبعاد التهم المنسوبة إليه من خلال المدة التي تفصل بين إخطاره وبين مثوله أمام المجلس التأديبي، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تلتزم بإخطار اللجنة المتساوية الأعضاء بالأخطاء المنسوبة للموظف وطدا إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه وتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي⁽⁴⁾.

(1) - لبنى عيلة، عتيقة العايب، مرجع سابق، ص44.

(2) - مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، (دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري و الفرنسي)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014، ص138.

(3) - بوعلام برواين، ملائمة الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020، ص 40 .

(4) - لزهارى ذباح، التسريح التأديبي للموظف العمومي و الضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 35 .

وبالرجوع للمادة 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية نجد أن المشرع الجزائري نص على هذا الإجراء صراحة وحدد أجل لتبليغ الموظف العمومي حيث جاء فيها: « يحق للموظف الذي تعرض إلى إجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية»، ويكون التبليغ برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام موقع عليه من طرف الموظف.

2- حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي:

يعتبر حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي من أقدم الحقوق المعترف بها قانونا، ومن خلاله يتسنى له الاطلاع على المخالفات المنسوبة إليه، وبالتالي التحقق إذا كانت المخالفة التي ارتكبها هي التي تمت مواجهته بها أم أنها مخالفات لا علم له بها، فالعقوبة التأديبية لا توقع على الموظف إلا على أخطاء تمت مواجهته بها وقام بالاطلاع عليها⁽¹⁾.

كما أن المشرع الجزائري كفل هذا الحق بشكل صريح في قانون الوظيفة العمومية⁽²⁾، حيث جاء في المادة 167 منه: « يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ».

ويجب أن يتم الاطلاع على الملف التأديبي وجميع الوثائق الملحقة له داخل الإدارة أي في نفس مكان وجوده، كما يمكن للمدافع بدوره الاطلاع عليه إذا سمح له الموظف بذلك⁽³⁾.

(1) - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص340.

(2) - سامية سي العابدي، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص79.

(3) - محمد زايد، " المسؤولية التأديبية للموظف العام، " مجلة دراسات الوظيفة العمومية"، العدد1، جامعة البيض، 2013، ص98.

الفرع الثاني: التحقيق:

يعتبر التحقيق ضماناً أساسية سابقة على توقيع العقوبة التأديبية يتم اتخاذه من قبل السلطة المختصة. وعليه سنتناول في هذا الفرع تعريف التحقيق التأديبي (أولاً) ومقومات التحقيق التأديبي (ثانياً).

أولاً: تعريف التحقيق:

عرف التحقيق على أنه: مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقاً للشكل الذي يتطلبه القانون بمعرفة السلطة المختصة قانوناً، تهدف للبحث والتتقيب على الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها وإثبات حقيقتها، وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية، ومعرفة مرتكبيها وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه⁽¹⁾.

والمشروع الجزائري نص على إمكانية اللجوء للتحقيق الإداري بناء على طلب من المجلس التأديبي، وهذا ما نصت عليه المادة 171 من القانون الأساسي للوظيفة العامة⁽²⁾.

وعليه نستخلص شروط مباشرة التحقيق الإداري وهي كالاتي:

- أن يكون التحقيق بناء على طلب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.

- أن يوجه طلب فتح التحقيق للسلطة التي لها صلاحية التعيين.

- أن يتم التحقيق قبل البث في القضية المطروحة.

(1) - حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 83.

(2) - تنص المادة 171 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية السابق الذكر على أنه: « يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة ».

- أن يأتي طلب التحقيق دائما لرفع غموض يتلبس ملف الدعوى التأديبية⁽¹⁾.

ويعد التحقيق عامل أساسي في إظهار الحقيقة لأنه يرمي إلى معرفة الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، ويتعين على المحقق الوقوف على آراء الشهود والسماع إلى أقوال الموظف المخطئ، لأن اتهام الموظف يمكن أن يبنى على مجرد شكوى أو بلاغ⁽²⁾.

ثانيا: مقومات التحقيق التأديبي:

حتى يرتب التحقيق آثاره لا بد إن تتوفر فيه مجموعة من المقومات تتمثل في ما يلي:

- الإلتزام بتدوين إجراءات التحقيق: إذ يجب كتابة التحقيق حتى يسهل الوصول إليه في أي وقت ويكون حجة للموظف.

- البيانات الشكلية التي يشملها محضر التحقيق: لكي يكون للمحضر قيمة قانونية يجب أن يستوفي جميع البيانات اللازمة لصحته، كأن يتضمن إسم المحقق، بيان وظيفته، تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وإتمامه، واسم الموظف المخطئ، كما يجب أن تدون فيه الإجابات التي أدلى بها للموظف⁽³⁾.

الفرع الثالث: كفالة حق الدفاع:

حق الدفاع هو ضمانات هامة للتأديب، بل أن الهدف المبتغى من وراء تقرير أيا من الضمانات التأديبية هو كفالة حق المتهم في الدفاع عن نفسه، وعليه سندرس في هذا الفرع مضمون حق الدفاع (أولا) و وسائل كفالة حق الدفاع (ثانيا).

(1) - عبلة قوادر، الأخطاء الموجبة لتأديب الموظف العام وفق قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غرداية، 2014، ص 72 .

(2) - أحمد بن مالك، أحمد عسري، "النظام القانوني للمحاكمة التأديبية في التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية و القانونية، المجلد 7، العدد 1، الجزائر، ص 12.

(3) - عزيزة بولغيتي، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2019، ص ص 27 - 28 .

أولاً: مضمون حق الدفاع:

ينشأ حق الدفاع منذ اللحظة الذي يواجه فيها الشخص بالاتهام، ويقصد به تمكين الموظف المخطئ من رفع الاتهام عن نفسه،⁽¹⁾ أو توكيل محامي خاص لهذه المهمة يختاره للدفاع عنه أمام المجلس التأديبي⁽²⁾، نص عليه المشرع في المادة 169 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي مفادها: « يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه ».

فقد لا يحسن الموظف الاطلاع على ملفه التأديبي في غالب الأحيان لعدة أسباب معينة لذلك لا يمكنه الاستعانة لمحامي للقيام بذلك، فالهدف من كفالة حق الدفاع هو حماية حقوق الموظف⁽³⁾ والوصول إلى الحقيقة وذلك من خلال تمكينه من نفي ما نسب إليه من أفعال.

ثانياً: وسائل كفالة حق الدفاع:

1- تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية:

يعد حق الدفاع من الحقوق المقررة للموظف، لذلك منحت له الحرية في اختيار طريقة التعبير عن هذا الحق سواء بتقديم ملاحظات كتابية أو شفوية حول تقرير التحقيق وأقوال الشهود ومحتوى الوثائق التي يتضمنها الملف التأديبي الخاص به، ويتم تسجيلها في محضر

(1) - زاهي خميسين، مختار هرويني، النظام القانوني لتأديب الموظف العمومي وفقاً للأمر 03/06 المتضمن القانون

الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، غرداية، 2019، ص 50.

(2) - محمد الطاهر كاوجة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الماستر أكاديمي،

قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014، ص 39.

(3) - ربعة عيلة، خصوصيات الخطأ المهني، مذكرة مكملة لنيل متطلبات الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم

السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022، ص 36.

الجلسة التأديبية⁽¹⁾، حيث نصت المادة 169/ ف1 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: « يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ».

2- حق استحضار الشهود:

تعتبر شهادة الشهود وسيلة مهمة تساعد على الوصول للحقيقة، ومعناه إدلاء شخص ما بما يعرفه من معلومات حول واقعة معينة وتفيد في كشف الحقائق فالشاهد له دور كبير في ذلك⁽²⁾، وقد نص المشرع على هذا الإجراء أيضا في المادة 169/ ف1 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية من خلال قوله: « يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ».

3- الاستجواب:

من وسائل حق الدفاع أن يتمتع الموظف بحقه في الاستجواب، فهو ليس من إجراءات التحقيق فحسب بل هو مقرر لمصلحة الموظف المتهم أيضا، وهو يكون بتوجيه أسئلة محددة من المحقق للموظف المخطئ وتكون هذه الأسئلة واضحة، بحيث يتمكن الموظف من فهمها والإجابة عليها، ويهدف المحقق من وراء الإستجواب إلى تحقيق أدلة الدعوى وكذا كفالة حق دفاع المتهم لكي يتمكن من نفي الأدلة الموجهة ضده، لكن في كل الأحوال لا يجوز تعريض الموظف المتهم لأي نوع من الضغط أثناء الإستجواب، وحرمانه من الإستجواب يؤدي به حتما لحرمانه من حق الدفاع⁽³⁾.

(1) - سليمة رحال، حقوق الموظف العمومي في الدفاع أثناء التأديب، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 80 .

(2) - كهينة فرحات، سامية مالك، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017، ص 7.

(3) - الزهرة ملك، الضمانات المقررة للموظف العام من خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019، ص

4- حق الإستعانة بمدافع:

يعتبر حق الإستعانة بمدافع من بين أهم وسائل كفالة حق الدفاع، وهو مكفول له قانونا.

للموظف المخطئ أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه على شرط أن يكون يتمتع بالحقوق المدنية⁽¹⁾، وهذا الحق فرضه مركز الموظف الذي يعد ضعيفا في مواجهة مركز الإدارة القوي، ونقص معرفته بالأمر الوظيفية. وهنا تظهر أهمية الإستعانة بمدافع وهي مواجهة ما قد تستخدمه الإدارة من أساليب ضد الموظف المتهم⁽²⁾.

وأكد المشرع على هذا الحق في المادة 169/ ف2 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث نص على أنه: « و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه ».

الفرع الرابع: أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء:

لقد شدد المشرع الجزائري في مسألة العقوبات التأديبية بأن تنقيد السلطة المختصة بالتأديب بأخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل توقيعها لبعض العقوبات. وعليه سنتطرق في هذا الفرع إلى اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (أولا) والإجراءات المتخذة أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي (ثانيا).

أولا: اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي كضمانة أخرى للموظف في حالة ارتكابه خطأ من الدرجة الثالثة والرابعة وهذا ما أشارت له المادة 165 من

(1) - عفاف منصور، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص ص 70 71.

(2) - مسعود عوادي، النظام التأديبي للموظف العام وفقا للأمر 03/06، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2017، ص 57.

الفصل الثاني: الحدود القانونية لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العمومي:

القانون الأساس للوظيفة العمومية: « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها » فالمشرع ألزم الإدارة بإخطار المجلس التأديبي بالخطأ المنسوب للموظف في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً من تاريخ معاينة الخطأ⁽¹⁾، وهذا ما أكدته المادة 166 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽²⁾.

كما أشارت المادة 64 من نفس القانون إلى الاختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء والتي جاء فيها: « تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي »، حيث يعتبر ممثل الموظف أمام هذه اللجنة كضمانة هامة لكفالة حق الدفاع لأن السلطة الإدارية لا تستطيع توقيع عقوبات جسيمة على الموظف إلا بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء⁽³⁾.

ثانياً: الإجراءات المتخذة أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديب:

تنص المادة 168 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: « يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي الممثل شخصياً، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15)

(1) - نسيبة بن جعلة، المسألة التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023، ص 75.

(2) - تنص المادة 166 / ف1 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على: « يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ معاينة الخطأ ».

(3) - محمد بن العايب، واجبات الموظف العمومي بين الخطأ التأديبي و الخطأ الجزائي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بن زيان عاشور، الجلفة، 2020، ص ص 60 61.

الفصل الثاني: الحدود القانونية لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العمومي:

يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الإستلام، ويمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.»

أي يتوجب على الموظف الحضور شخصيا أمام المجلس التأديبي بعد تبليغه بالمثل قبل خمسة عشر يوما على الأقل عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل إستلام من الموظف، لكن في حالة القوة القاهرة وعدم تمكنه من الحضور يمكن الإستعانة بمدافعه للمثل بدلا عنه بعد تقديم مبرر مقبول، وفي حالة رفض المبرر تستمر المتابعة.

ويبلغ الموظف المعني بالقرار في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ القرار ويتم الاحتفاظ به في ملفه الإداري، وهذا ما أكدته المادة 172 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث جاء فيها: « يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري.»

الفرع الخامس: ضمانات تسبب القرار التأديبي:

تسبب القرار التأديبي هو من أهم الضمانات على الإطلاق، و نجده في جميع التشريعات الوظيفية، و نجد المشرع يتدخل لإلزام المرافق العمومية على تسبب قراراتها التأديبية⁽¹⁾، وعليه تم تقسيم هذا الفرع إلى المقصود بتسبب القرار الإداري (أولا) و إلى أهميته (ثانيا).

(1) - أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و التطبيقي، دار هومة للطباعة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019، ص 189.

أولاً: المقصود بتسبيب القرار الإداري:

يقصد به ذكر مختلف الدواعي و المبررات التي جعلت السلطة التأديبية تقوم بإصدار العقوبة التأديبية ضد الموظف، فلا يكون القرار التأديبي صحيحاً في غياب تسبيب يتضمن المخالفة التي تم من أجلها توقيع العقوبة⁽¹⁾.

حيث أُلزم المشرع الإدارة و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بتسبيب قراراتهم وهذا ما أكدته مواد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تتخذ السلطة التأديبية التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، و التي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمس و أربعين يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها⁽²⁾.

يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمس و أربعين يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ. يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل⁽³⁾.

تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، و يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة⁽⁴⁾.

(1) - عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 66 .

(2) - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقاً للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، د س ن، ص 154.

(3) - أنظر المادة 166 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية السالف الذكر .

(4) - أنظر المادة 170 من نفس القانون.

ثانيا: أهمية تسبب القرار الإداري:

- المشرع الجزائري اعتبر التسبب ضمانا هامة و ليس مجرد إجراء شكلي تقوم به الإدارة، حيث اعتبر قرار العقوبة غير المسبب يعتبر قرارا لاغيا و يعتبر مشوبا بالبطلان.
- يعد التسبب قيذا لجملة من القيود المفروضة على الإدارة حين ممارستها لصلاحياتها التأديبية.
- التسبب يعد الضمانة للموظف من تعسف الإدارة كونه الضمان الوحيد لعدم تحريف وقائع القضية.
- التسبب شرطا لصحة القرار الإداري، و يكفل للفرد اطلاعا وافيا على أسباب القرار و يبين له مركزه القانوني و يسهل عليه اتخاذ الموقف المناسب اتجاهه⁽¹⁾.

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية:

كفل المشرع الجزائري للموظف العام بعد توقيع الجزاء التأديبي عدة ضمانات من أجل حماية مركزه الوظيفي و حقه في مساءلة عادلة، فالموظف الذي تبين له أن مصدر القرار قد تعسف في حقه فيمكنه إتباع مسلكين، وهما التظلم الإداري في (الفرع الأول) و الطعن القضائي في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التظلم الإداري:

يعد التظلم الإداري وسيلة كفلها المشرع للموظف من أجل مواجهة الإدارة لما تصدره من عقوبات ضده، و إتاحة الفرصة لأجل التسوية الودية للنزاع، و عليه سوف نقسم هذا الفرع إلى مضمون التظلم الإداري (أولا)، شروط التظلم الإداري (ثانيا)، أنواع التظلم الإداري (ثالثا).

(1) - سعاد سماي، النظام التأديبي المطبق على الموظف العمومي الجزائري في ظل التعديلات (الأمر 03/06)، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الثامنة عشر، الجزائر، 2010/2007، (غير منشورة)، ص 31 .

أولاً: مضمون التظلم الإداري:

التظلم الإداري في المجال التأديبي هو شكوى يرفعها الموظف إلى الجهة المختصة ضد قرار صدر في حقه، مطالباً برفضه و إعادة النظر فيه بسحبه أو إلغائه أو تعديله⁽¹⁾.

ثانياً: شروط التظلم الإداري:

عند رفع التظلم الإداري يجب على الموظف التقيد بمجموعة من الشروط:

1- **صفة المتظلم:** يجب أن تتوفر الصفة أو المصلحة لرفع التظلم، فليس من المعقول أن يرفع الشخص تظلم و ليس له فيه مصلحة.

2- **أن يكون التظلم قرار نهائي:** بمعنى أن يكون بعد صدور القرار لأنه لا يمكن تقديم تظلم أمام قرار لم يصدر أو غير منشور، و على الإدارة أن تقوم بإعلام الموظف بالقرار الصادر عنها و تبليغه بشتى الوسائل القانونية⁽²⁾.

3- **ميعاد التظلم:** يقدم الطلب خلال أربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي وهذا ما نصت عليه المادة 830 من ق إ م و إ.

4- **يجب أن يكون التظلم واضحاً و مجدداً:** أي يجب أن يكون التظلم واضحاً و محدداً لهدف سواء تعديل أو سحب أو إلغاء، أما بالنسبة للقرار التأديبي الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة فيجب أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار⁽³⁾.

(1) - إسماعيل أحفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية و الشرعية، العدد 6، جامعة الزاوية، 2015، ص 198.

(2) - سوماية مهدي، مرجع سابق، ص 36 .

(3) - السعدية الشحمة، مرجع سابق، ص 51.

ثالثا: أنواع التظلم الإداري:

التظلم الإداري من حيث السلطة المختصة له أنواع و هي:

1- التظلم الولائي: يتم تقديمه أمام الجهة المصدرة للقرار، و حالات اللجوء إلى هذا الضمانات خاصة بعقوبات الدرجة الأولى و الثانية، حيث منحت قواعد التشريع للموظف المدان الحق في إقامة طعن أمام نفس الجهة أو التي تعلوها مباشرة، و ذلك بطلب إعادة النظر في القرار بتعديله أو سحبه أو إلغائه.

و ما يأخذ عن التظلم الولائي هو افتقار لمبدأ الحياد نتيجة لوجود صفتي الحكم و الخصم فيمن يتلقى التظلم⁽¹⁾.

2- التظلم الرئاسي: و هو التظلم الذي يوجه إلى الجهة المصدرة للقرار الإداري، فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار يلتمس منه سحب أو إلغاء أو تعديل القرار بما يجعله مطابقا للقانون⁽²⁾. حيث يبقى الموظف ملتزما باحترام السلم الإداري، إذ تقوم السلطة السلمية بتقديم التظلم من طرف الموظف إلى السلطة الرئاسية خلال أجل خمسة عشر يوم من انتهاء المدة المحددة للتظلم الولائي و يكون التظلم كتابي.

و يعتبر سكوتها بعد إنقضاء الأجل المحدد رفضا للتظلم و موافقتها على القرار المتخذ.

و الهدف من اللجوء إلى الطعن الولائي و الرئاسي هو تخفيف العبء و الضغط على المحاكم، و منح حق الدفاع لنفسه بمعنى للموظف المعني، إتاحة الفرصة لأجل

(1) - مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 8، العدد 1، جامعة أحمد زبانة، غليزان 2022، ص 568.

(2) - مروان دهمة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و الحريات، المجلد 6، العدد 2، جامعة غرداية، 2020، ص 208 .

التسوية الودية للنزاع، و الحد من التماذي و اللامبالاة لدى الموظفين، إيقاف النزاع في
مراحله الأولى⁽¹⁾.

3- الطعن أمام لجنة خاصة⁽²⁾: إلى جانب الطعن الولائي و الرئاسي، أضاف المشرع
الجزائري ضمانات أخرى تتمثل في التظلم أمام لجنة إدارية خاصة للنظر في القرار التأديبي
و هي لجنة الطعن الخاصة⁽³⁾.

و يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية
أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، و يحفظ في ملفه الإداري⁽⁴⁾.

في حين نص المشرع الجزائري في المادة 175 من القانون الأساسي للوظيفة
العمومية: « يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة أن
يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ
القرار».

وبالنسبة لتشكيلة لجان الطعن فإنها تتشكل من موظفين إداريين و لقد نصت المادة
65/ ف 2 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: « تتكون هذه اللجان مناصفة
من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين ».

و تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين
الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من نفس القانون⁽⁵⁾.

(1) - سوماية مهدي، مرجع سابق، ص 37.

(2) - مرسوم تنفيذي رقم 199/20 مؤرخ في 2020/7/25، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و
اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، عدد 44، صادر في 2020.

(3) - عبد الرحمان جدي، مرجع سابق، ص 64.

(4) - أنظر المادة 172 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية السالف الذكر .

(5) - أنظر المادة 67 من القانون نفسه.

إذ أن المشرع منح الموظف الذي يكون محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة حق التظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار، وهذا ما نصت عليه المادة 175 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ونلاحظ مما سبق ذكره أن لجنة الطعن المختصة في الطعون المقدمة من الموظفين ضد القرارات التأديبية التي تكون محل عقوبة ثالثة و رابعة، أما العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية فيسري عليها أحكام التظلم الولائي و الرئاسي.

وبمفهوم المخالفة فإنه لا يمكن للموظف العام تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة إذا كانت العقوبة من الدرجتين الأولى و الثانية وإنما أن يقدم طلب عليه إعادة رد الإعتبار.

الفرع الثاني: الطعن القضائي:

يعتبر الطعن القضائي الملاذ الأخير وآخر ضمانات للموظف العمومي إذ لم يحقق تظلمه الإداري أي نتيجة، حيث يتم اللجوء إليه في حالة عدم رضا الموظف المعني المعاقب عن نتائج النظام الإداري، وفي حالة لم تتحقق النجاعة بالنسبة له من أجل المطالبة بالتعويض.

وسوف نتناول في هذا الفرع مضمون الطعن القضائي (أولاً)، والآثار المترتبة عن الطعن القضائي (ثانياً).

أولاً: مضمون الطعن القضائي:

يعد الطعن القضائي من أنجع الرقابة على قرارات السلطة التأديبية الصادرة في حق الموظف العام المخطئ، لتمييز السلطة القضائية بالاستقلال والحياد اتجاه الأحكام التي تصدرها، بحيث يلجأ الموظف لمواجهة الإدارة في تعسفها خلال تأديبه عن طريق ممارسته لحقه في اللجوء لمرفق القضاء عن طريق ما يسمى بدعوى الإلغاء أو دعوى التعويض حسب الأوضاع المقررة قانوناً، أي أن الموظف يتقدم بالطعن في القرار مطالباً بإلغائه كهدف أساسي، أو المطالبة بالتعويض عن الأضرار الذي لحقته جراء اتخاذها ذلك القرار.

ثانيا: الآثار المترتبة عن الطعن القضائي:

1- إلغاء القرار التأديبي غير المشروع: يتم إلغاء القرار التأديبي غير المشروع عن طريق دعوى الإلغاء التي تعد من أهم وسائل الرقابة على الإدارة، فهي تضمن حماية الموظف العام في مواجهة عدم شرعية القرارات الصادرة من السلطة الرئاسية، و تقتضي أيضا على القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي و كأنها لم تكن سابقا⁽¹⁾، و ذلك حفاظا على النظام القانوني للدولة.

حيث يشترط لقبولها أن تكون دعوى الإلغاء على قرار تأديبي له خصائص القرار التأديبي و صادر عن سلطة إدارية بإرادة منفردة.

إضافة إلى ذلك شرط الميعاد في رفع الدعوى معناه عدم سريان مدة الطعن بعد بدئها بسبب حدوث حالة القوة القاهرة التي قد تكون بسبب الأحوال الخارجة عن إرادة صاحب المصلحة و التي تحول بينه و بين رفع دعواه كحالة حرب و كوارث طبيعية، و أيضا قد تكون بسبب أحوال خاصة بالمدعي كاعتقاله، ففي هذه الحالة يوقف الميعاد بالنسبة إليه و يبقى للقاضي الإداري صلاحية التحقق من توافر حالة القوة القاهرة من عدمها.

و هنا المشرع الجزائري خصص مواعيد رفع دعوى الإلغاء و ذلك حسب الجهة القضائية التي رفع إليها:⁽²⁾

أ- أمام مجلس الدولة: القرارات الصادرة عن الهيئات المركزية التي ترفع إليها دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة، و هذا ما نصت عليه المادة 901 من ق إ م و إ: « يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في

(1) - فاطمة الزهرة المكراطن، مرجع سابق، ص 113.

(2) - سعاد العوني، خديجة رحال، النظام التأديبي بين التشريع الوظيفي و قانون العمل في الجزائر، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2023، ص 51.

الفصل الثاني: الحدود القانونية لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العمومي:

القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة».

ترفع دعوى إلغاء قرار تأديبي خلال شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي.

و تعد دعوى الإلغاء من أهم الدعاوى الإدارية التي يلجأ الشخص إليها لفرض الرقابة القضائية على قرارات الإدارة غير المشروعة⁽¹⁾.

ومن هنا يتضح لنا أن مجلس الدولة يختص بالقرارات الإدارية ذات الطابع التأديبي التي تتضمن عقوبة اشد من تلك العقوبة التي أقرها مجلس التأديب بصفته كلجنة إدارية مشتركة⁽²⁾.

ب- الطعن أمام المحاكم الإدارية: بالنسبة للقرارات الصادرة عن باقي الهيئات و المؤسسات الإدارية فترفع دعوى الإلغاء أمام المحاكم الإدارية، و هذه الرقابة تظهر على شكل قضاء الإلغاء هو ذلك القضاء الذي يكون للقاضي بموجبه حق فحص مشروعية القرار و إلغاؤه في حالة مخالفته.

و تتمثل أوجه الإلغاء في:

- **عيب السبب:** يعني عدم توفر السبب الحقيقي أو الأسباب التي دفعت الإدارة للقيام بذلك.
- **عيب عدم الاختصاص:** عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين لسلطة أو فرد.
- **عيب الشكل:** عدم احترام القواعد الإجرائية و الشكلية التي أقرها القانون.

(1) - سعاد العوني، مرجع سابق، ص 51.

(2) - إسماعيل سعفان، توفيق غباين، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2022، ص 53.

- عيب الانحراف في استعمال السلطة: و ذلك باستعمال الرجل الإداري سلطة تقديرية للتحقيق و يكون غير مصرح به.
- 2- التعويض عما لحق الموظف من ضرر: و تسمى أيضا دعوى القضاء الكامل، فهي دعوى شخصية يرفعها المتضرر للمطالبة بجبر الضرر عن الأعمال المادية و القانونية. و تتميز هذه الدعوى بمجموعة من الخصائص:
- فمن حيث موضوع الدعوى: يجب أن توجه هذه الدعوى ضد القرار الإداري النهائي، و أن يكون الرافع على حق.
- التوفر على جميع عناصر النزاع و تحديد المركز القانوني للطاعن مع بيان الحكم الواجب إتباعه من الإدارة⁽¹⁾.
- أما من حيث خاصية الآجال : فيحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي⁽²⁾.
- دعوى التعويض دعوى ذاتية: لأنها تتحرك على أساس حق أو مركز قانوني شخصية ذاتي تهدف لتحقيق مصلحة شخصية و ذاتية.
- دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل: يتمتع القاضي بسلطات واسعة، كسلطة البحث و الكشف عن مدى وجود الحق الشخصي لرفع دعوى التعويض⁽³⁾.

(1) - إسماعيل سغفان، مرجع سابق، ص 52.

(2) - أنظر المادة 829 من القانون رقم 08-09 مؤرخ في 25/02/2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 46، صادر في 23042008، معدل ومتمم بالقانون رقم 13/22، مؤرخ في 12/07/2022، ج ر، عدد 48، صادر في 17/07/2022.

(3) - صارة خليلي، فاطمة الزهرة بن عمر، مرجع سابق، ص 111.

الفصل الثاني: الحدود القانونية لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العمومي:

نستنتج أن الموظف يلجأ إلى الطعن القضائي في حالة استفتاء الضمانات التأديبية له وإن لم تتحقق النجاعة بالنسبة له، وعدم رضاه عن نتائج التظلم الإداري، ولأجل تكريس مبدأ المشروعية و ضمان حقه، و المطالبة بإلغاء ذلك القرار والمطالبة بالتعويض.

المبحث الثاني: إنقضاء العقوبة التأديبية:

العقوبة التأديبية التي يتعرض لها الموظف العمومي لا تلازمه طيلة حياته الوظيفية، حيث تزول آثارها القانونية في الماضي و المستقبل، كما أن لها آجال معينة لانقضائها، كما أنها تختلف من عقوبة لأخرى، حيث تزول الآثار الناجمة عن العقوبة التأديبية بإحدى الطرق الآتية: قد تنقضي بتدخل من الإدارة عن طريق سحب و محو العقوبة التأديبية (المطلب الأول)، و قد تزول لأسباب خارجة عن إرادة الإدارة و ذلك بالتقادم و الوفاة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إنقضاء العقوبة التأديبية بتدخل من الإدارة:

تنقضي العقوبة التأديبية بالطرق الإدارية و ذلك بعمل انفرادي من السلطة الإدارية وهذا من خلال ممارسة التزاماتها في مراقبة أعمالها، كما يمكن محو العقوبة التأديبية عن طريق طلب يقدمه الموظف المعني، و منه سوف ندرس في هذا المطلب سحب القرار الإداري (الفرع الأول)، ثم محو العقوبة التأديبية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: سحب القرار الإداري:

تتمتع السلطة الإدارية بحق ممارسة أعمالها في حدود ما يسمح لها القانون، أما عند الإخلال بالقرار الإداري فتقوم الإدارة بإصلاح ما أملاه عليها القانون و ذلك من خلال سحب القرار التأديبي أو تعديله. و منه سوف نتطرق في هذا الفرع إلى تعريف السحب الإداري (أولاً)، شروط سحب القرار التأديبي (ثانياً)، الآثار المترتبة على إجراء السحب (ثالثاً).

أولاً: تعريف السحب الإداري:

السحب بوجه عام هو إزالة الآثار المترتبة على القرار بالنسبة للماضي و المستقبل، أما في المجال التأديبي فينصرف إلى القرارات التأديبية الفردية الصادرة من الرؤساء الإداريين.

والسحب إجراء يمكن للسلطة الإدارية ممارسته لكن في حدود القانون، فقد أجاز هذا الأخير سحب القرارات التأديبية غير المشروعة في حالة المخالفة الصريحة للقانون، لكنه منعها من سحب القرارات التأديبية المشروعة⁽¹⁾.

فالقاعدة العامة أنه لا يمكن للإدارة سحب قرار إداري صدر في إطار مبدأ المشروعية، لأنه يعد مساساً بمبدأ عدم رجعية القرار الإداري، و أيضاً يعتبر خرقاً للحقوق المكتسبة للأفراد⁽²⁾. فلا يجوز حرمان فرد من حق مكتسب بموجب القانون، حتى ولو تغيرت الظروف التي صدرها بموجبها القرار الذي منح هذا الحق.

فمن المسلم أن الإدارة في مجال التأديب تمتلك سلطة سحب قراراتها المتعلقة في العقوبات التأديبية، لكن يجب أن تكون غير مشروعة، أي القرارات المعيبة التي يترتب الحكم بإلغائه عن طريق القضاء و هي عيب الاختصاص، عيب الشكل، عيب السبب، و عيب الانحراف بالسلطة⁽³⁾.

فالقاعدة الأصلية تقضي بأن الإدارة تسحب قراراتها غير المشروعة التزاماً منها بحكم القانون.

و لقد أخذ المشرع الجزائري بنظرية سحب القرارات المعيبة مع مراعاة احترام الحقوق المكتسبة التي اعتبرها ضماناً أساسية، و أن تطبيق مبدأ المشروعية في نظرية السحب دون التقيد بالمراكز القانونية الفردية المكتسبة، فقد يشكل تجاوزاً للسلطة⁽⁴⁾.

(1) - سوماية مهدي، مرجع سابق، ص 44 .

(2) - عياش شوقي، محمد أمين بوسديرة، انقضاء الدعوى التأديبية في النظام القانوني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2019، ص 64.

(3) - عبد الحميد بن علي، مرجع سابق، ص 36.

(4) - عياش شوقي، محمد أمين بوسديرة، مرجع سابق، ص 66 - 67.

فالجزاء التأديبي الصحيح لا يمكن سحبه في جميع الأحوال، سواء تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى و الثانية، والسبب في ذلك هو مراعاة الإعتبارات الخاصة بالدولة⁽¹⁾. و من خلال ما سبق نستخلص أن سحب العقوبة لا يكون مبرر إلا إذا كانت العقوبة غير صحيحة أو غير سليمة.

ثانيا: شروط مباشرة سحب القرار التأديبي:

1- ميعاد سحب القرار التأديبي: أوجب الفقه و القضاء الإداريين على جهة الإدارة أن تقوم بسحب قرارها في أجل أربعة أشهر، و يجب تحديد الأجل الذي الهدف منه هو احترام حق كل من الإدارة في سحب قرار صادر عنها متى بدا أنه غير مشروع.⁽²⁾

2- عدم المساس بالحقوق المكتسبة: إجراء السحب مقيد بعدم المساس بالحقوق المكتسبة، فإجراء السحب مقيد بعدم التأثير سلبا على ما نتج عن القرار بعد فوات الوقت المحدد قانونا لسحبه، فالإدارة ملزمة بإعمال مبدأ الموازنة بين سلطة الإدارة في إجراء السحب لتحقيق المصلحة العامة و في المقابل احترام مبدأ المشروعية و المحافظة على الحقوق المكتسبة للأفراد.⁽³⁾

3- السلطة المختصة بإجراء السحب: تتمثل السلطة الإدارية المختصة التي يحق لها قرار السحب في كل من السلطة الولائية أو الرئاسية مصدرة الجزاء التأديبي، و يمكن أن تقوم هذه الأخيرة بسحب القرار التأديبي، و كل فعل تقوم به السلطة خارج هاتين السلطتين بسحب قرار إداري يعتبر مشوبا بالعيب الذي يشوب بالقرار التأديبي ألا و هو عيب عدم الاختصاص⁽⁴⁾.

(1) - سهام عويش، أمال إيدار، مرجع سابق، ص 101.

(2) -حاتم سلطاني، سارة اسماعل، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2022، ص 33.

(3) - محمد لخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 197.

(4) - صارة خليلي، فاطمة الزهرة بن عمر، مرجع سابق، ص 134.

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري من شروط إجراء السحب فإننا بالرجوع للنصوص القانونية نرى المشرع الجزائري لم يحدد صراحة أجلا لإجراء السحب، الأمر الذي يقضي إلى تطبيق القاعدة العامة و هي مدة أربعة أشهر. و هي المدة المقررة للطعن في القرارات الإدارية أمام القضاء الإداري، طبقا لما جاء في نص المادة 829 من ق إ م و إ بقوله: « يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي ».

ثالثا: الآثار المترتبة على إجراء السحب:

- زوال القرار المسحوب: إلغاء القرار المعيب بأثر رجعي، أي أنه يجرى القرار المسحوب من قوته القانونية من وقت صدوره و محو آثاره.
- إعادة الأوضاع مثل ما كانت عليه قبل صدور القرار المسحوب: لا يستهدف قرار السحب إعدام القرار المسحوب بأثر رجعي فحسب، بل يتمثل في استلزام الإدارة أن تتدخل لتنفيذ القرار، و ذلك بإعادة الأوضاع قبل صدور القرار السابق، فمثلا إذا تم سحب قرار فصل موظف فإن الآثار التي تترتب عنه تكمن في أنه يستلزم الإدارة إعادته إلى مركزه الوظيفي السابق كأنها لم تنقطع علاقته بالإدارة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: محو الجزاء التأديبي:

- لا تبقى العقوبة التأديبية مرتبطة بالموظف المخطئ طيلة مشواره الوظيفي، بل إنها تمحى و يعاد بعدها رد الاعتبار للموظف العمومي.
- فسوف نشرح مفهوم محو العقوبة التأديبية (أولا) و شروط محو الجزاء التأديبي (ثانيا)، و آثار محو الجزاء التأديبي (ثالثا)، ثم أهمية رد الاعتبار (رابعا).

(1) - عبد الحميد بن علي، مرجع سابق، ص ص 41-43.

أولاً: تعريف محو الجزاء التأديبي:

يقصد بها إزالة آثارها المستقبلية على الموظف العمومي بعد فترة زمنية معينة، و الغرض منها هو تشجيع الموظف العمومي على عدم ارتكابه للخطأ مرة أخرى، و تحفيزه على تحسين مسيرته المهنية قصد ممارسة أعماله الوظيفية المستقبلية بانتظام⁽¹⁾.

و عليه فإن المحو هو رد الإعتبار للموظف المعاقب تأديبياً، أو إعادة النظر في الجزاءات السابق توقيعها على الموظف المخطئ، أو التخلص من آثارها المستقبلية للجزاءات التأديبية⁽²⁾.

فيسمى رد الإعتبار في قانون الوظيفة العمومية بمحو العقوبة التأديبية، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 176 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: « يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الإعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة ».

و يتضح لنا من نص هذه المادة أن محو العقوبة التأديبية هو أمر لاحق على تنفيذ العقوبة، فهي تسري على المستقبل.

ورد الإعتبار يكون بناء على طلب من الموظف بمرور سنة من تاريخ اتخاذ العقوبة، و يكون الطلب في الجزاءات التأديبية من الدرجتين الأولى و الثانية، مع موافقة السلطة التأديبية على الطلب⁽³⁾.

أما إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة⁽⁴⁾.

(1) - أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص 197.

(2) - عبد الحميد بن علي، مرجع نفسه أعلاه، ص 45.

(3) - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 616.

(4) - أنظر المادة 176/ ف 1 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

فهذه الفقرة أقرت الإعتبار بقوة القانون، و يشترط بعدم تعرض الموظف لعقوبة جديدة خلال هذه المدة، ويكون الحق بالمطالبة برد الإعتبار بمرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة⁽¹⁾.

و نستخلص مما سبق ذكره أنه: يوجد نوعان من رد الإعتبار فالأول يتمثل في موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين و رد الإعتبار بقوة القانون، و أيضا نلاحظ أن المشرع الجزائري حصر رد الإعتبار في جزاءات الدرجتين الأولى و الثانية.

وأيضا نلاحظ أن المشرع لم ينص على إجراءات المحو بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الثالثة و الرابعة، بل اكتفى بالعقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية فقط.

ثانيا: شروط محو الجزاء التأديبي:

1- شرط تقديم شكوى تتضمن طلب المحو: فقد نصت المادة 176 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: « يجب تقديم طلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين يتعلق بمحو الجزاء التأديبي».

يعني أسند المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين و هي السلطة الرئاسية بإجراء المحو.

2- شرط حسن السلوك: يشترط المشرع الجزائري ضرورة أن يكون سلوك الموظف و عمله مرضيا منذ تنفيذ الجزاء التأديبي، و يتم التأكد من ملف خدمته و ما يظهره الرؤساء عنه من ملاحظات، و ما يدون عنه في تقاريره السنوية السرية، و سلوك الموظف يد فع به إلى إصلاح نفسه و محو الجزاء الموقع عليه⁽²⁾.

(1) - مراد بوظبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 617.

(2) - صارة خليلي، فاطمة الزهرة بن عمر، مرجع سابق، ص 130.

3- شرط إنقضاء مدة معينة: اشترط المشرع الجزائري مرور فترة زمنية محددة لمحو الجزاء التأديبي وهي مرور سنة كاملة من تاريخ تنفيذ العقوبة⁽¹⁾.

ثالثا: آثار محو الجزاء التأديبي:

يترتب عن محو الجزاء التأديبي أثرين:

أولهما يتمثل في اعتبار الجزاء كأنه لم يكن بالنسبة للمستقبل من تاريخ صدوره، فرد الإعتبار للموظف يتوجب محو كل أثر للعقوبة من ملف الموظف المخطئ، حيث يعاد الملف من جديد للتأكد من أنه خال من أي أثر للعقوبة، كما لديه الحق في المطالبة في تكوين الملف و إبعاد كل وثيقة غامضة حول المساءلة⁽²⁾.

و ثانيهما تطهير ملف الموظف من العقوبة المفروضة عليه، فمحو الجزاء التأديبي يقتضي تطهير ملف الموظف من كل الأوراق التي تشير إلى العقوبة التأديبية⁽³⁾.

رابعا: أهمية رد الإعتبار:

الغرض من العقوبة هو إعادة تأهيل الموظف المخطئ و إصلاحه، لذلك أقرت معظم التشريعات نظام رد الإعتبار كآلية لإنهاء الآثار المترتبة عن العقوبة في المستقبل لتشجيع الموظف المخطئ على الاستقامة. فالموظف الذي فقد حقوقه نتيجة تعرضه للعقوبة التأديبية، يمكن متى أثبت حسن سلوكه واحترامه لأخلاقيات المهنة أن يسترجع مزاياه المسلوقة، و يعامل كأبي موظف لم يتعرض لعقوبة تأديبية.

(1) - صارة خليلي، فاطمة الزهرة بن عمر، مرجع سابق، ص ص 128-129.

(2) - مرجع نفسه ص ص 131 - 132.

(3) - عبد الحميد بن علي، مرجع سابق، ص ص 53 - 54.

فلا يجب أن يظل الموظف ملاحقا بتلك العقوبة طوال فترة مهنته و هذا ما دفع بالمشرع الجزائري إلى تمكين الموظف المخطئ من إمكانية التخلص من الآثار المستقبلية للعقوبة و إعادة تكوين ملفه الإداري مرة أخرى⁽¹⁾.

المطلب الثاني: إنقضاء العقوبة التأديبية لأسباب خارجة عن إرادة الإدارة:

قد تنتضي العقوبة التأديبية أيضا لأسباب خارجة عن إرادة الإدارة و دون تدخلها وذلك إما بتقادم الدعوى التأديبية (الفرع الأول) أو بوفاة المتهم (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تقادم الدعوى التأديبية:

يعتبر التقادم سقوط الحق في مباشرة الدعوى للتأديبية بمضي مدة معينة حددها القانون، وانطلاقا من هنا تم تقسيم هذا الفرع إلى المقصود بتقادم الدعوى التأديبية (أولا) ومدة سريان التقادم (ثانيا) وموقف المشرع الجزائري من تقادم الدعوى التأديبية (ثالثا).

أولا: المقصود بتقادم الدعوى التأديبية:

يقصد بالتقادم في المجال التأديبي زوال الأثر القانوني للفعل المرتكب بعد مرور مدة زمنية معينة يحددها القانون، من خلالها يمكن للموظف أن يفقد حقا أو يكتسبه⁽²⁾، وهناك من يؤيد تطبيق التقادم في المجال التأديبي استنادا للحجج التالية:

- أن مرور مدة معينة من الوقت قد تؤثر على الأدلة التي بحوزة الإدارة وتصبح غير صالحة لمتابعة الموظف المرتكب الخطأ.

(1) - إبراهيم رابعي، رد الاعتبار التأديبي في القانون الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 6، العدد 1، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020، ص ص 6-7 .

(2) - كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص 48.

الفصل الثاني: الحدود القانونية لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العمومي:

- تأخر الإدارة في تحريك الدعوى العمومية خلال الفترة الزمنية المحددة يدل على تنازلها على حقها في المتابعة⁽¹⁾.

- بعد مرور الفترة الزمنية المحددة في القانون لا يسأل الموظف عن الجريمة فلا يعقل أن يبقى مهددا بها طوال حياته الوظيفية⁽²⁾.

ولكي يتحقق إنقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم يشترط أن تكون مدة التقادم قد انقضت كاملة دون أي انقطاع⁽³⁾.

ثانيا: مدة سريان التقادم:

يبدأ سريان التقادم من اليوم الذي يعلم به الرئيس المباشر بالوقائع أو من يوم حدوثها، بمعنى من يوم ارتكاب الخطأ⁽⁴⁾.

ثالثا: موقف المشرع الجزائري من تقادم الدعوى التأديبية:

لقد اعترف المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالتقادم حيث نصت المادة 166 منه على ما يلي: « يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ ».

ويلاحظ من هذا النص أن الدعوى التأديبية تسقط بالتقادم بمرور خمسة وأربعين يوما من تاريخ معاينة الخطأ، أي يسقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل.

(1) - سعاد بن عبد الله، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التنفيذية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية

الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص 81.

(2) - سهام عويش، أمال ايدار، مرجع سابق، ص 105.

(3) - عياش شوقي، محمد أمين بوسديرة، مرجع سابق، ص 82.

(4) - عبد الرحمان جدي، مرجع سابق، ص 67.

أما نص المادة 173/ ف3 من نفس القانون أقرت على أنه: « إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه ». «

نستنتج من نص المادة أعلاه أن في حالة عدم فصل اللجان المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة قانونا فإن الدعوى التأديبية تتقدم، وبالتالي يسترجع الموظف كامل حقوقه ويسقط حقها في توقيع العقاب⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الوفاة:

من المعلوم والشائع في كل التشريعات أن وفاة المتهم يؤدي حتما إلى انقطاع الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة العمل، وانطلاقا من هذا سوف ندرس المقصود بالوفاة (أولا) وآثار الوفاة على إنقضاء الدعوى التأديبية (ثانيا) وموقف المشرع الجزائري من الوفاة (ثالثا).

أولا: المقصود بالوفاة:

تعتبر الوفاة حالة قانونية تنقضي بها الدعوى التأديبية قبل أوانها الطبيعي أي قبل أن ترفع أو قبل أن يقضي فيها⁽²⁾، وقد نص عليها المشرع في القانون الأساسي للوظيفة العمومية فالمادة 6/ ف2 منه على أنه: « ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن الوفاة »، وهنا نميز بين الوفاة الحقيقية والحكمية فالوفاة الحقيقية تكون ناتجة عن توقف القلب والوفاة الحكمية تكون بناء على حكم قضائي⁽³⁾.

(1) - صارة خليلي، فاطمة الزهرة بن عمر، مرجع سابق، ص 143.

(2) - صبرينة مودع، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017، ص 62.

(3) - سيد أحمد مالكي، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019، ص 64.

ثانيا: آثار الوفاة على إنقضاء العقوبة التأديبية:

- في حالة ما إذا توفي الموظف العمومي في أي مرحلة من مراحل مزاولته نشاطه الوظيفي فإن خدمته بتلك الإدارة العمومية تزول وتنتهي، فب وفاة الموظف تتوقف كل الإجراءات التأديبية التي اتخذت ضده، فهي في الأصل تطبق على شخص حي وعليه:
- إذا توفي الموظف قبل تحريك الدعوى التأديبية أو أثناء تحريكها فلا محل للسير فيها.
 - إذا توفي الموظف بعد تحريك الدعوى التأديبية و إحالتها على المجلس التأديبي وقبل صدور القرار فيها يتعين على المجلس التأديبي أن يحيل الملف إلى الجهة المختصة التي تصدر قرار بانقضاء الدعوى التأديبية بسبب وفاة المتهم.
 - إذا وقعت الوفاة بعد صدور قرار تأديبي يقضي إلى توقيع عقوبة تأديبية وأثناء الطعن فيه فإن الدعوى تنتضي، فلا يتحمل تبعية هذا الجزاء إلا المتوفى، أي لا ينتقل للغير أو الورثة إعمالا لمبدأ الشخصية⁽¹⁾.

ثالثا: موقف المشرع الجزائري من الوفاة:

المبدأ العام هو أن إنقضاء الدعوى لوفاة المتهم بالنسبة للنظام الجزائي والتأديبي على حد سواء⁽²⁾.

(1) - سلطاني حاتم، سارة اسماعل، مرجع سابق، ص 47.

(2) - دليلة بشته، رشيدة حملاوي، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم العلوم القانونية و الإدارية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014، ص 62.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستخلص أن المشرع الجزائري أعطى للسلطة التقديرية حق تأديب الموظف المخطئ، و في المقابل أحاطه بمجموعة من الضمانات في حالة تعسف الإدارة باعتبارها الطرف الذي يتميز بامتيازات السلطة العامة، و ذلك لضمان حسن سير المرافق العامة من جهة و حق الموظف العام من جهة أخرى، كما أن لكل عقوبة آجال معينة لانقضائها فهي تختلف من عقوبة لأخرى و ذلك بعدة وسائل إما عن طريق سحب القرار الإداري أو محو العقوبة أو تقادم الدعوى التأديبية أو بالوفاة.

الخطمة

من خلال دراستنا لموضوع الجزاءات التأديبية للموظف العمومي في التشريع الجزائري لاحظنا أن المشرع نص على العديد من الجزاءات التأديبية التي يتعرض لها الموظف خلال مساره المهني في حالة ارتكابه لأخطاء، و يتم توقيع هذه الجزاءات من قبل السلطة المختصة بعد مراعاتها لعدة مبادئ و إتباعها لعدة إجراءات خاصة حددها القانون الأساسي للوظيفة العامة، كما قام بمنح الموظف المخطئ عدة ضمانات أساسية تحميه من تعسف الإدارة، ووضع عدة طرق لإنقضاء هذه الجزاءات.

و في نهاية هذه الدراسة توصلنا إلى الإستنتاجات التالية:

- أن العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر ضمن أربع درجات تتفاوت في شدتها حسب جسامة الخطأ المرتكب و هدفها ليس انتقامي بل لردع الموظف المخطئ و تحذير بقية الموظفين على عدم ارتكاب مثل هذه الأخطاء.
- تخضع العقوبات التأديبية لعدة مبادئ يجب مراعاتها قبل توقيعها على الموظف.
- أعطى المشرع حق توقيع العقوبة التأديبية للسلطة المختصة بالتأديب على الموظفين المخلين بواجباتهم و تتخذها سلطة التعيين عند توقيع عقوبات الدرجة الأولى و الثانية، أما فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة فإنها تأخذ بالرأي الإلزامي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء.
- أخذ المشرع الجزائري بالنظام الشبه قضائي كحل وسط بين النظام القضائي و الرئاسي.
- وضع المشرع عدة إجراءات خاصة يتوجب على السلطة المختصة مراعاتها في توقيع العقوبة على الموظف و هي تختلف بين إجراءات عقوبة الدرجة الأولى و الثانية، و الدرجة الثالثة و الرابعة.
- كرس المشرع عدة ضمانات أساسية للموظف تحميه من تعسف الإدارة و ذلك قبل توقيع العقوبة عليه و بعد توقيعها و حدد طرق إنقضاء هذه العقوبات.

و بعد أن استعرضنا أهم نتائج الدراسة، فقد أرتئينا في هذا الصدد تضمينها ببعض الإقتراحات الضرورية، و ذلك على النحو التالي:

- دعوة المشرع إلى وضع تعريف جامع مانع للعقوبات التأديبية و التنوع فيها.
- وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية من أجل أن تلتزم و تنقيد بها الإدارة.
- ضرورة جعل التحقيق الإداري إلزاميا في جميع القضايا التأديبية، و إنشاء هذه المهمة لجهة محايدة و مستقلة تماما على السلطة التأديبية المكلفة بتوقيع الجزاء لإعطاء مصداقية أكثر مع إعداد قضاة متخصصين ذوي الكفاءة العالية في هذا المجال.
- السماح للموظفين بالحصول على نسخة من الملف التأديبي، و إعادة النظر في مجالس التأديب، و إحاطتها بحصانة تضمن حيادها و تعطيها هبة أكثر.
- أما فيما يخص إنقضاء العقوبة التأديبية فلا بد من وضع بعض التعديلات في مجال محو العقوبة التأديبية.
- و أخيرا التوجه نحو إنشاء محاكم تأديبية بعيدة كل البعد عن الإدارة.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية جيجل

مؤسسة العمومية الإستشفائية الطاهير

2023 / 53 / م ع / ط / م ف م ب /

01

مقرر

إن مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية بالطاهير،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الأولى 1427 الموافق لـ 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- بمقتضى المرسوم رقم: 99-90 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين والأعوان داخل المصالح والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 11-121 المؤرخ في 20/03/2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية،
- بناء على المقرر رقم 251 المؤرخ في 2016/09/18 المتضمن ترقية و ترسيم السيد(ة) : في رتبة: محضر في الصيدلة متخصص للصحة العمومية ابتداءً من 2016/04/01،
- بناء على الإستفسار رقم 1115 الموجه للمعني(ة) بتاريخ 2022/12/06،
- و بناء على عناصر الإجابة المقدمة من طرف المعني،

يقرر

المادة الأولى: يخصم ما يعادل: (10) أيام من راتب السيد(ة):

الرتبة: محضر في الصيدلة متخصص للصحة العمومية ،

المصلحة : الصيدلية .

المادة الثانية: يكلف المدير الفرعي للموارد البشرية و محاسب المؤسسة العمومية الإستشفائية بالطاهير بتنفيذ محتوى هذا

المقرر.

2023 / 53 / 12

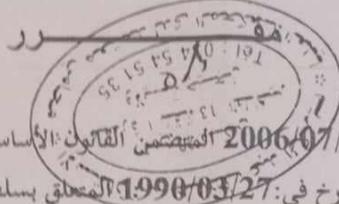
حرر بالطاهير في :

المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية جيجل
مصلحة المستخدمين
مكتب المستخدمين الإداريين و أعوان الخدمة
رقم: 24/ 102

02



إن مدير التربية لولاية جيجل
بمقتضى الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في: 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في: 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين،
أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
بمقتضى المرسوم رقم 90-174 المؤرخ في: 09 يونيو 1990 الذي يحدد كفايات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية
و سيرها المعدل و المتمم.
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 08-04 المؤرخ في: 23/01/2008 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية لا سيما
المادة 80 منه.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 08-315 المؤرخ في: 11/10/2008 المتضمن القانون الأساسي
الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية المعدل و المتمم.
بناء على القرار الوزاري المؤرخ في: 04/10/2011 المتضمن سلطة التعيين و التسيير لمديري التربية في الولايات.
بناء على محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء لرتبة مفتش التعليم الابتدائي المنعقدة كمجلس تأسيسي
المؤرخ في: 07/12/2023.
بناء على قرار لجنة الطعن الولائية الخاصة بالموظفين المنعقدة بتاريخ 29/01/2024.

بمقتضى

المادة الأولى : توجه عقوبة من الدرجة الثالثة المتمثلة في النقل الاجباري.

للسيد:

الرتبة: مفتش التعليم الابتدائي - لغة عربية .

مقاطعة : تاكسنة 02 (قاوس) .

ابتداء من : 29/01/2024.

لأسباب التالية: - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المنوطة به دون مبرر .

المادة الثانية: يكلف السيد/ رئيس مصلحة المستخدمين بالتوقيع على هذا المقرر .

مدير التربية لولاية جيجل
في: 30/01/2024 .
مدير التربية



قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية:

I - الكتب:

- 1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسس الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- 2- أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و التطبيقي، دار هومة للطباعة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019.
- 3- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- 4- ياسين بن ساري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط2، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2006.
- 5- كمال زمر، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017.
- 6- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006.
- 7- محمد أنس جعفر قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الجزائر، 1989.
- 8- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب 2، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2015.
- 9- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، د س ن.

- 10- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل أمر رقم 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2018.
- 11- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 12- سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 13- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، ط1، شركة دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر و التوزيع، الجزائر، 1997.
- 14- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 15- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات، ج1، ط6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 16- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر - دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و اجتهاد القضاء الإداريين، ط1، مطبعة مزوار، الجزائر، 2011.
- 17- علاء الدين عيشي، مدخل القانون الإداري، ج1، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- 18- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019.
- 19- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 1999.

20- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

21- فاروق خلف، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2019.

II- الرسائل و المذكرات الجامعية:

أ - رسائل الدكتوراه:

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

2- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005.

3- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016 .

4- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية و الإدارية، قسم العلوم القانونية و الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007.

5- مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، (دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري و الفرنسي)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014.

6- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017.

7- نسيغة فيصل، الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، فرع قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011.

8- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012.

9- شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018.

ب- مذكرات الماجستير:

1- أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية، " دراسة مقارنة " مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا عمان، الأردن، 2010.

2- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري و إدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.

3- مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

4- منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي و الإداري، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر، 2008.

5- مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية و السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009.

6- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.

7- عبد الحكيم بوسحاية، مسؤولية الموظف العام التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000.

8- عبد الحميد بن علي، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، (دراسة مقارنة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011.

9- فاطمة مولوة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون أعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2012.

ج- مذكرات الماستر:

1- السعدية الشحمة، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019.

- 2- إسماعيل سعفان، توفيق غبايل، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2022.
- 3- الزهرة ملك، الضمانات المقررة للموظف العام من خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.
- 4- بوعلام برواين، ملاءمة الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020.
- 5- دليلة بثثة، رشيدة حملاوي، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم العلوم القانونية و الإدارية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014.
- 6- زاهي خميسين، مختار هرويني، النظام القانوني لتأديب الموظف العمومي وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019.
- 7- حاتم سلطاني، سارة إسماعل، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2022.
- 8- كهينة فرحات، سامية مالك، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017.

- 9- لبنى عليّة، عتيقة العايب، النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2020.
- 10- لزهاري ذباح، التسريح التأديبي للموظف العمومي و الضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- 11- محمد الطاهر كاوجة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الماستر أكاديمي، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.
- 12- محمد بن العايب، واجبات الموظف العمومي بين الخطأ التأديبي و الخطأ الجزائي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بن زيان عاشور، الجلفة، 2020.
- 13- مسعود عوادي، النظام التأديبي للموظف العام وفقا للأمر 03/06، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2017.
- 14- نسيبة بن جعلّة، المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023.
- 15- سامية سي العابدي، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.
- 16- سهام عويش، آمال إيدار، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

- 17- سيد أحمد مالكي، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.
- 18- سليمة رحال، حقوق الموظف العمومي في الدفاع أثناء التأديب، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
- 19- سعاد العوني، خديجة رحال، النظام التأديبي بين التشريع الوظيفي و قانون العمل في الجزائر، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2023.
- 20- سعاد بن عبد الله، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
- 21- عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
- 22- عبلة قوادر، الأخطاء الموجبة لتأديب الموظف العام وفق قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غرداية، 2014.
- 23- عزيزة بولغيتي، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2019.

- 24- عطيت الله حافظ، نظام التأديب في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في القانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019.
- 25- عياش شوقي، محمد أمين بوسديرة، إنقضاء الدعوة التأديبية في النظام القانوني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2019.
- 26- عفاف ديديش عاشور، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
- 27- عفاف منصور، فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
- 28- فاطمة الزهرة المكراتن، تأديب الموظف العام في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020.
- 29- صارة خليلي، فاطمة الزهراء بن عمر، الضمانات المقررة للموظف العام أثناء المتابعة التأديبية في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2016.
- 30- صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015.

31- صبرينة مودع، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري،
مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية،
جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017.

32- ربعة عيلة، خصوصيات الخطأ المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم
الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022.

33- خالد لعجال، إجراءات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة
مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم
السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2023.

د: مذكرات المدرسة العليا للقضاء:

- سعاد سماي، النظام التأديبي المطبق على الموظف العمومي في ظل التعديلات
(الأمر 06/03)، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 18،
الجزائر، 2010/2007 (غير منشورة).

III – المقالات العلمية:

1- إبراهيم رابعي، " رد الإعتبار التأديبي في القانون الجزائري"، مجلة الأستاذ الباحث
للدراسات القانونية والسياسية، مجلد6، العدد01، جامعة محمد بوضياف، المسيلة،
2021 ص ص 1513-1544 .

2- أم الخير بوقرة، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة
العمومية"، مجلة الفكر، العدد9، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص ص 68-
88.

3- إسماعيل أحفيظة إبراهيم، " الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة
سلطة التأديب"، مجلة العلوم القانونية و الشرعية، العدد 6، جامعة الزاوية، 2015،
ص ص 187-207.

4- بوعلام طوبال، زرقان وليد، " خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري: دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيفة العمومية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 05، العدد 02 جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2020، ص ص 595-615.

5- هشام باهي، مروان الدهمة، " العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق و الحريات، المجلد 5، العدد 1، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019، ص ص 20-48.

6- حورية أورك، " الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، العدد 1، المركز الجامعي لتامنغست، المدية، 2012، ص ص 138-157.

7- مهدي بخدة، " الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 8، العدد 1، جامعة أحمد زبانه، غليزان، 2022، ص ص 555-578.

8- محمد زايد، " المسؤولية التأديبية للموظف العام"، مجلة دراسات الوظيفة العمومية، العدد 1، جامعة البيض، 2013، ص ص 81-103.

9- مروان الدهمة، " الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق و الحريات، المجلد 6، العدد 2، جامعة غرداية، 2020، ص ص 200-215.

10- نور الدين سوداني. " العقوبات التأديبية : ماهيتها و الإجراءات المتبعة في توقيعها"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية، المجلد 7، العدد 2، جامعة سكيكدة، 2023، ص ص 896-915.

- 11- نعيم خيضاوي، فتحة باية، " الجزء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 4، العدد 1، جامعة احمد دراية، أدرار، 2020، ص ص 39-53.
- 12- سهام راجي، " سلطة التأديب و الفصل الإداري في الوظيفة العمومية"، مجلة الآفاق و الأبحاث السياسية و القانونية، المجلد 3، العدد 6، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص ص 72-81.
- 13- سوماية مهدي، "النظام التأديبي للموظف العمومي"، محاضرات مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2023/2024، (غير منشورة).
- 14- عثمان ثالوثي، مريم قسول، " دور العقوبة التأديبية في مكافحة جرائم الفساد"، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية، المجلد 7، العدد 1، جامعة طاهري محمد بشار، 2023، ص ص 01-31.
- 15- خديجة مرابط، " تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر"، المركز الجامعي نور البشير، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، العدد 8 ، البيض، 2017، ص ص 247-266.

VI- : النصوص القانونية:

أ: النصوص التشريعية:

1- أمر رقم 03/06 مؤرخ في 15/07/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، صادر في 2006، متمم بالقانون رقم 22/22، مؤرخ في 2022/12/18، ج ر، عدد 85، صادر في 2022.

2- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25/02/2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21، صادر في 23/04/2008، معدل و متمم بالقانون رقم 13/22 مؤرخ في 12/07/2022، ج ر، عدد 48، صادر في 17/07/2022.

ب: النصوص التنظيمية:

1- مرسوم رئاسي رقم 07-304، مؤرخ في 29/09/2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج ر، عدد 16، صادر في 29/09/2009.

2- مرسوم تنفيذي رقم 20/199 مؤرخ في 25/07/2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، عدد، صادر في 2020.

خامسا: الاجتهادات القضائية:

- قرار مجلس الدولة، رقم 001192، مؤرخ في 09/04/2001، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، 2002.

ثانيا: باللغة الأجنبية:

Ouvrages:

- 1- Léon Duguit, traité de droit constitutionnel, T3, 3ed, paris, 1930.
- 2- Sergé Salon, délinquance répression, disciplinaire dans la fonction publique, L, G, D, J, paris, 1969.

الفهرس

شكر و تقدير

الإهداء

قائمة المختصرات

2.....مقدمة

الفصل الأول: الإطار القانوني العام للجزاء التأديبي وفقا لقانون الوظيفة

8العمومية الجزائري

9.....المبحث الأول: مضمون الجزاء التأديبي المقرر للموظف العام مرتكب الخطأ

9.....المطلب الأول: مفهوم الجزاء التأديبي

9.....الفرع الأول: تعريف الجزاء التأديبي

9.....أولا : المقصود بالجزاء التأديبي

11.....ثانيا : خصائص الجزاء التأديبي

12.....ثالثا: تمييز الجزاء التأديبي عن غيره من الجزاءات الأخرى

14.....الفرع الثاني: أنواع الجزاءات التأديبية و الغاية من إقرارها

15.....أولا: تصنيف الجزاءات التأديبية

20.....ثانيا: أهداف الجزاء التأديبي

21.....المطلب الثاني: ارتباط الجزاء التأديبي بالخطأ التأديبي

21.....الفرع الأول: الخطأ التأديبي كأساس للجزاء التأديبي

21.....أولا: تعريف الخطأ التأديبي

23.....ثانيا: خصائص الخطأ التأديبي

24.....الفرع الثاني: تصنيفات الخطأ التأديبي

25.....أولا: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى

- 25.....ثانيا: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية.
- 26.....ثالثا: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة.
- 26.....رابعا: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة.
- 27.....الفرع الثالث: المبادئ التي تحكم الجزاء التأديبي.
- 27.....أولا: المبادئ الأساسية للعقوبة التأديبية.
- 29.....ثانيا: المبادئ الثانوية التأديبية.
- 32.....المبحث الثاني: إجراءات المساءلة التأديبية الخاصة بالموظف العمومي.
- 32.....المطلب الأول: السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي.
- 32.....الفرع الأول: مفهوم السلطة التأديبية.
- 32.....أولا: مدلول السلطة التأديبية.
- 34.....ثانيا: المهام التي تقوم بها السلطة المختصة.
- 35.....الفرع الثاني: النظام التأديبي للسلطة التأديبية.
- 35.....أولا: النظام الرئاسي.
- 38.....ثانيا: النظام القضائي.
- 39.....ثالثا: النظام الشبه قضائي.
- 41.....رابعا: موقف المشرع الجزائري.
- 42.....المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف العمومي.
- 43.....الفرع الأول: مضمون إجراءات تأديب الموظف.
- 43.....أولا: تعريف إجراءات تأديب الموظف.
- 43.....ثانيا: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية.
- 44.....ثالثا: خصائص القواعد الإجرائية التأديبية.

- 45.....03/06 الفرع الثاني: إجراءات تطبيق الجزاءات المنصوص عليها ضمن الأمر
- 45.....أولاً: الإجراءات التأديبية في جزاءات الدرجتين الأولى و الثانية.
- 47.....ثانياً: الإجراءات التأديبية الخاصة بالدرجتين الثالثة و الرابعة.
- الفصل الثاني: الحدود القانونية لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العمومي.**
- 51.....المبحث الأول: الضمانات المقررة للموظف المحال على المساءلة التأديبية.
- 52.....المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية.
- 52.....الفرع الأول: ضمانات المواجهة.
- 52.....أولاً: المقصود بالواجهة.
- 53.....ثانياً: عناصر المواجهة.
- 55.....الفرع الثاني: التحقيق.
- 55.....أولاً: تعريف التحقيق.
- 56.....ثانياً: مقومات التحقيق التأديبي.
- 56.....الفرع الثالث: كفالة حق الدفاع.
- 57.....أولاً: مضمون حق الدفاع.
- 57.....ثانياً: وسائل كفالة حق الدفاع.
- 59.....الفرع الرابع: أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
- 59.....أولاً: اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- ثانياً: الإجراءات المتخذة أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديب.
- 60.....الفرع الخامس: ضمانات تسبب القرار التأديبي.
- 61.....أولاً: المقصود بتسبب القرار التأديبي.
- 62.....

- 63.....ثانيا: أهمية تسبب القرار التأديبي.....
- 63.....المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية.....
- 63.....الفرع الأول: التظلم الإداري.....
- 64.....أولا: مضمون التظلم الإداري.....
- 64.....ثانيا: شروط التظلم الإداري.....
- 65.....ثالثا: أنواع التظلم الإداري.....
- 67.....الفرع الثاني: الطعن القضائي.....
- 67.....أولا: مضمون الطعن القضائي.....
- 68.....ثانيا: الآثار المترتبة عن الطعن القضائي.....
- 72.....المبحث الثاني: إنقضاء العقوبة التأديبية.....
- 72.....المطلب الأول: إنقضاء العقوبة التأديبية بتدخل من الإدارة.....
- 72.....الفرع الأول: سحب القرار الإداري.....
- 72.....أولا: تعريف السحب الإداري.....
- 74.....ثانيا: شروط مباشرة سحب القرار التأديبي.....
- 75.....ثالثا: الآثار المترتبة على إجراء السحب.....
- 75.....الفرع الثاني: محو الجزاء التأديبي.....
- 76.....أولا: تعريف محو الجزاء التأديبي.....
- 77.....ثانيا: شروط محو الجزاء التأديبي.....
- 78.....ثالثا: آثار محو الجزاء التأديبي.....
- 78.....رابعا: أهمية رد الإعتبار.....
- 79.....المطلب الثاني: إنقضاء العقوبة التأديبية لأسباب خارجة عن إرادة الإدارة.....
- 79.....الفرع الأول: تقادم الدعوى التأديبية.....

79.....	أولاً: المقصود بتقادم الدعوى التأديبية.....
80.....	ثانياً: مدة سريان التقادم.....
80.....	ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من تقادم الدعوى التأديبية.....
81.....	الفرع الثاني: الوفاة.....
81.....	أولاً: المقصود بالوفاة.....
82.....	ثانياً: آثار الوفاة على إنقضاء العقوبة التأديبية.....
82.....	ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من الوفاة.....
85.....	الخاتمة.....
88.....	الملاحق.....
91.....	قائمة المراجع.....
106.....	الفهرس.....

أولاً: باللغة العربية:

العقوبة التأديبية عملية قانونية تهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف العام و في ذات الوقت الحفاظ على المصلحة العامة هذا من جهة، و من جهة أخرى تعد من أهم ضمانات حسن سير المرافق العامة ومن أخطر ما يمس الموظف في مركزه الوظيفي.

و عليه و لأجل تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف العام و مصلحة الإدارة تدخل المشرع الجزائري و نظم العقوبة التأديبية بمجموعة من القواعد، حيث قسم العقوبات إلى أربع أقسام حسب جسامة الخطأ الذي يرتكبه الموظف، كما حدد الإجراءات و المراحل الواجب إتباعها قبل توقيع العقوبة، و بين السلطة المختصة بإصدارها و توقيعها، كما حرص على توفير أكبر قدر من الضمانات في مواجهة العقوبة التأديبية، إلى جانب طرق الطعن فيها و كيفية انقضائها و ذلك لأجل سد الباب أمام تعسف الإدارة في فرضها للجزاء التأديبي في حق الموظف المتابع.

الكلمات المفتاحية:

الجزاء التأديبي - الموظف العام - الوظيفة العمومية.

ثانياً: باللغة الأجنبية:

The disciplinary penalty is a legal process that aims to fix the public employee, and maintain the public interest on one hand, and considered as one of the guarantees for the proper functioning of the public facilities, and one of the serious affects the public employee on the other hand.

In order to achieve the balance between the interest of the public employee and the administration, the Algerian Legislator has intervened and regulated the disciplinary penalty through a set of rules, where he devided the penalties into four (4) sections depending on the gravity of the offence committed by the employee, identified

the procedures and the phases to be pursued before imposing the penalty, and indicated the competent authority that should issue and impose the penalty.

He has also keened to provide a maximum of guarantees to deal with penalty, as well as the means of the appeal, and the methods of expiration, in order to stop the administration abuse in imposing the penalty on the accused employee.

Keywords:

Disciplinary penalty - Public employee - Public service.