

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



## النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذة

نور الهدى قاضي

إعداد الطالب

عبد الرحمان جدي

# الشكر

الشكر و الحمد كثيرا ، واخيرا الله وحده العلي القديرالذي وفقني  
ويسر لي خطايا لإتمام هذه المذكرة و منحني القوة  
والمصبر لمواجهة العراقيل التي إعترضتني .

أتقدم بالشكر الجزيل و فائق الإحترام و التقدير للأستاذة المشرفة "  
نور الهدى قاضي" لتقديمها لي النصائح و التوجيهات الصائبة كما  
لا يفوتني أن أتقدم بتحيةة شكر إلى عميد كلية الحقوق و العلوم  
السياسية السيد " عزري الزين " ، وإلى كل من له الفضل من معلمين  
و أساتذة من الطور الإبتدائي إلى الجامعي و إلى كل من له الفضل من قريب  
أو من بعيد و لو بكلمة طيبة.  
إليكم جميعا أهدي ثمرة جهدي.

# الإهداء

أهدي ثمرة جهدي و مشواري الدراسي إلى :

من قال فيهما سبحانه و تعالى " و أحفض لهما جناح الذل من الرحمة و قل ربي إرحمهما  
كما ربياني صغيرا"

إلى من أحاطتني بعطفها و كرمها .. و وفائها.. و سعت دوما للإسعادي إلى من ناضلت  
من أجلي نضالا مستميتا ... إلى روح قلبي و نور إيماني  
أمي الغالية

إلى من تمنى بكل شوق أن يرى نجاحي لكن القدر شاء دون ذلك إلى روحك أبي

إلى من جمعني معهم سقف واحد و حنان واحد .. إخوتي الأعزاء: "عبد الرزاق ، مسعود،  
خالد ، ياسين "

الأسري أختي الغالية : "زبيدة" إلى من كانت لي سندا

قويا أشد به أزري شريكة حياتي زوجتي الغالية " فاطمة الزهراء"

عيني .. و مداد كلماتي.. هبة الرحمان .. فلذة كبدي "عبد القادر"

إلى زوجات إخوتي : نادية ، نصيرة

إلى الكتاكيت : منارحورية ، آية ، هاجر، أم الخير، عبد القادر ، أميرة

إلى رفقاء دربي و مشواري الدراسي : شبيرة احفيظ ، منيب الأمين .

لا انسى أصدقائي : فارس حمزة ، عبد الحليم ، عبد الفتاح ، إيمان ...

أتقدم بتشكراتي و إمتناناتي لكل من ساعدني سواء من قريب أو من بعيد و لو بالدعاء

أو الكلمة الطيبة إليكم جميعا أهدي ثمرة جهدي

عبد الرحمان جدي

مقدمة

مما لا شك فيه أن الموظف العمومي هو الركيزة الأساسية للدولة و عمودها الفقري ، حيث أن توظيفه في وظيفة دائمة و مستمرة يعتبر تعريزا له ، ليؤدي إلى إستقراره في منصبه و خاصة عند منحه امتيازات خاصة بالإضافة إلى الامتيازات التي منحه إياها المشرع ، مما يعطي فعالية أكبر للجهاز الإداري التابع له .

و لقد سعى المشرع الجزائري كغيره من المشرعين إلى تكريس دور الموظف العام من أجل الحصول على تنظيم جيد للجهاز الإداري ، و من ثمة تتميته ، عبر مختلف مراحل التطور التي تشهدها الوظيفة العامة و ما تبعها من تطورات دستورية متزامنة معها .

و تماشيا مع ازدياد وظائف الدولة إزداد كذلك عدد موظفيها باعتبارهم يد الدولة و ممثلو المرافق العمومية لذا فلهم دور هام لكونهم يقومون بتنفيذ سياسة الدولة و المسؤولين عن تحقيق أهدافها في كافة المجالات.

غير أن الموظفين و أثناء قيامهم بهذه المهام الموكلة لهم قد يرتكبوا أخطاء مما يستوجب توقيع العقوبة عليهم ، لتكون ردها لهم و ردها لغيرهم للحيلولة دون الرجوع إلى إرتكاب مثل هذه الأخطاء . والعقوبة تصيب الموظف المخطأ في مركزه القانوني حيث أنها قد تصل جسامتها إلى درجة التسريح من الوظيفة . كما أن سلطة الادرة في بالتأديب ، ورغم تمتعها بصلاحيات واسعة في تسليط العقوبة على الموظف المخطأ إلا أنها ليست سلطة طاغية وعدوانية ، بل أنها محصورة في إجراءات تأديبية معينة حددها المشرع صراحة في نصوصه التشريعية المتنوعة بين دساتير ونصوص قانونية بمراسيم و أوامر تنظم ذلك .

و هو ما فعله المشرع الجزائري من خلال إصدار القانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و من ثمة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، و كذا المراسيم و التعليمات الخاصة بموضوع التأديب لما له من أهمية في مجال الوظيفة العامة .

**أهمية البحث:** ولقد إختارنا النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري ليكون موضوع هذا البحث، هذا لما له من أهمية لدى الموظف العام في مواجهة تعسف الإدارة ، و استقراره النفسي و الاجتماعي و بالتالي ضمان سير المرفق العام و حسن أدائه بانتظام و اطراد .

**أسباب إختيار الموضوع:** إن موضوع النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري من المواضيع الحيوية و الهامة ، ليس من الناحية العلمية فقط والمتمثلة في قلة الدراسات الوطنية المتكاملة في التشريع الوظيفي الجزائري بصفة عامة و عن الإجراءات التأديبية بصفة خاصة بل لما له من أهمية العملية تكمن في ارتباط هذا الموضوع بالإجراءات التأديبية بالتشريع الجزائري قبل توقيع العقوبة المقترحة على الموظف و من حيث تحديد الفعل المكون للخطأ التأديبي مرورا بإحالاته للمجلس التأديبي والمثول أمامه والتحقيق إذا إقتضى الأمر ذلك و إصدار السلطة الرئاسية التأديبية لقرارها التأديبي و توقيع العقاب المناسب .و من جهة أخرى كوني موظف في وظيفة عمومية ،(المؤسسة العمومية للصحة الجوارية)، فيهمني كثيرا و يهم زملائي في العمل.

**الإشكالية المطروحة:** موضوع هذه الدراسة يثير عدة إشكالات مثيرة حول أحكام النظام التأديبي في الجزائر ، تتمثل هذه التساؤلات في :

ماهي الأخطاء التي تستوجب توقيع العقوبة التأديبية ؟ .

ماهي العقوبات المقررة لذلك؟

هل هناك إجراءات تأديبية مناسبة لتوقيع العقاب ولردع هذه الأخطأ من قبل الموظف العام ؟ .

و ماهي السلطة المختصة في تسليط العقاب التأديبي ؟ .

فيما تتمثل الضمانات التي منحها المشرع للموظف في مواجهة تعسف الإدارة ؟.

وهل يوجد رد الإعتبار لهذه العقوبات؟ و كيف يتم ذلك ؟.

**المنهج المتبع :** إعتمدت الأسلوب التحليلي لبعض النصوص القانونية والملاحظة وكذا أسلوب المقارنة لدراسة الحالة، فيما بين التشريع القديم و التشريع الجديد كما إستعنت بالمذهب الوصفي .

**صعوبات البحث:** عند إعدادي لهذه الدراسة واجهتني الكثير من المعوقات و العقبات المتمثلة في نقص المراجع المتخصصة في هذا المجال ، كذا قلة القضايا الادارية المطروحة أمام المحاكم الادارية نظرا لحدائة تجسيدها على أرض الواقع. وسنسلط الضوء على المذكرة بدراسة آخر التشريعات الصادرة والمتمثلة في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .و مقارنته بالمرسوم 59/85 ، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

**خطة العمل :** ولقد قمت بتقسيم هذا البحث إلى فصلين ، أما الفصل الأول فيتمثل في الأخطاء التأديبية و العقوبات المقررة لها و الفصل الثاني فهو الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام وقد قسمت الفصل الاول إلى مبحثين ، المبحث الأول معنون بماهية الخطأ التأديبي أما المبحث الثاني فهو الجزاء المترتب على قيام الخطأ التأديبي ، كذا الفصل الثاني مقسم إلى مبحثين يتمثل المبحث الأول في الإجراءات التأديبية أما المبحث الثاني ضمانات الموظف العام قبل و بعد توقيع العقوبة التأديبية ثم كيفية إنقضائها و في الأخير الخاتمة .

# الفصل الأول

## الأخطاء الشائعة

## والعقوبات المترتبة عليها

يمثل الموظف العام الإدارة بشتى أشكالها وذلك من خلال ممارسته لنشاطه الإداري ضمن إطار قانوني منظم وضعه المشرع ، من أجل ضمان جهاز إداري مستقر و فعال في خدمة المصلحة العامة .

يفرض المركز القانوني على الموظف جملة من الواجبات التي ينبغي عليه الإلتزام بها واحترامها تحت طائلة المساءلة التأديبية . أي أن هذه الإلتزامات تحمله المسؤولية الكاملة في حالة الإخلال بها.

فكل جنوح على مقتضى هذه الواجبات يعد أساسا مخالفة تأديبية ، تعطي للإدارة الحق في توقيع العقوبات المناسبة لكل مخالفة على حدى وفقا لما رسمه المشرع في النظام التأديبي و ذلك دون الإخلال بالمتابعات الأخرى.

وعليه فما هي الأخطاء التأديبية التي تستدعي تسليط العقوبة ؟ و ما هو الجزاء المترتب على قيامها ؟

هذه التساؤلات وغيرها من الأسئلة الثانوية سنحاول الإجابة عنها من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي ؟

المبحث الثاني: الجزاء المترتب على قيام الخطأ التأديبي ؟



## المبحث الأول : ماهية الخطأ التأديبي

تأسس الإدارة العامة على النظام التأديبي الذي يعتبر أهم ركن من أركان الوظيفة العامة وهذا بدوره يركز على الخطأ التأديبي. عند قيام الموظف بواجباته المهنية قد يرتكب خطأ ، و مما لا شك فيه لا بد أن يترتب عن هذا الخطأ فرض مجموعة عقوبات تتمثل في الجزاء التأديبي لردعه عن تكرار مثل هذه الأخطاء مرة أخرى ، وليكون عبرة للموظفين الآخرين .

وللسلطة الإدارية المخولة الحق في تحديد العقوبة المطبقة من خلال تقديرها لصنف و درجة و خطورة الأفعال المرتكبة ، التي على أساسها تتمكن من إصدار القرار التأديبي الذي يتضمن العقوبة التأديبية جزاء على الخطأ التأديبي .  
وعليه فما هو تعريف الخطأ التأديبي ؟ وما هو تصنيف الأخطاء التأديبية ؟ و ما هي عناصرها ؟.

كل هذه التساؤلات سنتطرق إليها من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول : مفهوم الخطأ التأديبي.  
المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي.  
المطلب الثالث: أنواع الخطأ التأديبي.

## المطلب الاول : مفهوم الخطأ التأديبي

نتطرق بهذا المطلب إلى تعريف الخطأ التأديبي و مقياسه.

يختلف مصطلح الخطأ التأديبي حسب اختلاف القوانين المقارنة ، فمنها من أطلق عليه "الجريمة التأديبية او "المخالفة التأديبية" (1) ، و منه من أطلق عليه " الذنب الإداري " (2) حسب القضاء المصري . كل من هذه القوانين إنتهج طريقته الخاصة لمعالجة النظام التأديبي، إلا أنها في الأخير تهدف لغاية واحدة. فالمرجع الجزائري من

جهته أخذ بمصطلح " الخطأ التأديبي " في نظامه الإداري متبعا للمشرع الفرنسي في سن قوانينه. في حين أن المشرع الجزائري قد حذى حذو المشرع الفرنسي بإستعمال مصطلح " الخطأ التأديبي " كدليل على المخالفات التي يرتكبها الموظف العام أثناء تأدية وظيفته .

### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

يعرف الخطأ التأديبي بأنه كل فعل أو إمتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو لمقتضى الواجب يصدر عن الموظف أثناء أدائه وظيفته أو خارجها بما ينعكس عليها دون عذر مقبول .  
أنه كل فعل إيجابي أو سلبي يأتيه الموظف العام بمفرده أو جماعة إخلالا بالقوانين العامة التي تنظم الوظيفة العامة ، كما يعرف بأنه كل خروج عن مقتضى الواجبات الوظيفية وذلك بظهور الموظف بمظهر من شأنه المساس بصمعة و كرامة الوظيفة (3) .

1- كمال رحماوي ، "تأديب الموظف العام في القانون الجزائري " ، دار هوما الجزائر ، 2004 ، ص 19 .  
2- حكم صادر عن المحكمة العليا الإدارية في الطعن رقم 159 ، جلسة 1955/11/15 ، مجلة العلوم الإدارية ، السنة ع(1) ، سنة 1963 ، ص 41 . ذكره كمال رحماوي، المرجع السابق ، ص 19.  
3- نصر الدين مصباح القاضي ، "النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة "، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2002 ، ص 102.

والملاحظ وباستقراء مختلف القوانين التي نظمت الوظيفة العامة بالجزائر أن المشرع الجزائري قد إتخذ عدة تعاريف إختلفت كلها من حيث الشكل إلا أنها توحدت من حيث المضمون.

الأمر 66/ 133 المؤرخ في : 02 / 06 / 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد عرف الخطأ التأديبي بنص المادة 01/ 17 على أنه (( كل تقصير في الواجبات المهنية و كل مس بالطاعة عن قصد ، و كل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه أو أثنائها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال ، عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات)).

أما نص المادة 20 من المرسوم 59/85 أكدت هذا الأمر بنصها (( يتعرض العامل للعقوبة التأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إن إقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو اي مساس صارخ بالإنضباط أو إرتكب أي خطأ خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة)).

والملاحظ من خلال نص المادتين سالفتي الذكر هو أن المشرع لم يتلفظ بتعريف الخطأ التأديبي بصفة مباشرة بل لجأ إلى إستعمال مصطلحات مقاربة كالتقصير في الواجبات، والمس بالطاعة و الإنضباط.

إلا أن ذلك إستدرك من خلال الأمر 03/ 06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في نص المادة 160 "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء او بمناسبة تأدية مهامه ، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعة الجزائية"<sup>(1)</sup>.

1- أنظر المادة 160 من الأمر 03/06 ، الصادر في 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

فالمشرع الجزائري تطرق بالنصوص القانونية المحددة أعلاه الى الخطأ التأديبي للموظف داخل الوظيفة ، في حين ان الموظف قد يرتكب اخطاء في تصرفاته الخارجية يكون لها أثر سلبي على وظيفته .

من خلال ما تقدم تعرضنا لمحاولة تعريف الخطأ التأديبي لكن ما هو مقياسه؟ أو ما هي أهم المعايير التي إعتدها المشرع لتحديد الخطأ المرتكب من قبل الموظف فيما إذا كان خطأ تأديبيا يدخل في إطار القوانين المنظمة لهذه المسألة أو لا؟.

### الفرع الثاني: مقياس الخطأ التأديبي

تعتمد التشريعات المقارنة في سبيل تحديد درجة خطأ الموظف إلى مقياسين هما : المقياس الشخصي و المقياس المصلي ، و نجد أن المشرع الجزائري أيضا قد إعتد على غرار هذه التشريعات المختلفة على هذين المعيارين غير أنه لم يضع معيارا واضحا للفرقة بينهما كما هو الحال من خلال نص المادة 31 من الأمر 03/06 التي تطرقت الى الخطأين معا بنصها (( اذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة ، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له )) .

حيث يتضح من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري قد فرق بين كل من الخطأ

الشخصي و الخطأ المصلي بجملة من المعايير تتمثل فيما يلي:

1- الخطأ المرتكب من قبل الموظف خارج الخدمة العامة ، أي ان الخطأ منفصل عن العمل الوظيفي انفصالا ماديا و معنويا، بمعنى منفصل عن المرفق كما لو كان مرتكبا في الحياة الخاصة للموظف، كأن يقوم بالاعتداء على الغير او سرقة او دهمه بسيارته الخاصة<sup>(1)</sup>.

1- خولة كفالي ، زينب دبابش ، "الخطأ كأساس لمسؤولية الإدارة العامة "، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2000 - 2001 ، ص 45 .

2 - الخطأ المرتكب من قبل الموظف أثناء تأدية الوظيفة زمانا و مكانا اي في مكان وظيفته و في الإطار الزمني لها ، بمعنى ان هناك اتصال مادي بين الخطأ و المرفق ولكن ينفصل الخطأ عن الوظيفة من الناحية المعنوية بحيث لا يرتبط بالواجبات الوظيفية كقيام احد الموظفين بإهانة احد المواطنين وهو بصدد تقديم خدمات له دون وجه حق.

3 - الخطأ المرتكب عمدا او بسوء نية أو لتحقيق اغراض شخصية أو ناتج عن عدم التبصر والرعونة أو عدم اتخاذ الحيطة أثناء أداء المهام الوظيفية أي الخروج التام عن المصلحة العامة التي منح الموظف من أجلها الاختصاص.

4 - الخطأ الجسيم الذي يرتكبه الموظف أثناء أداء الوظيفة او بمناسبة زمانا و مكانا و هدفا أي معنى أن يشكل خطورة وعلى قدر معين من الجسامة ولواستهدف المصلحة العامة كالمخالفة الجسيمة للقانون ، سواء من ناحية اتباع الاجراءات و الاشكال المقررة قانونا كالاستلاء على أموال المواطنين دون وجه حق أو تجاوز الموظف لسلطاته واختصاصاته بصورة ، كهدم أملاك الغير بلا مبرر ، أو كون الخطأ يمثل جريمة تخضع لقانون العقوبات كاختلاس الأموال العمومية<sup>(1)</sup>.

و الاختلاف الموجود بين المعيارين الشخصي و المرفقي نجد أن المشرع لم يكتف بها بل إعتد مقاييس أخرى لعلها الأرجح في تقرير الخطأ التأديبي ، وهذا استنادا لأحكام المادة 31 من الأمر 03/06 التي تنص على الخطأ بسبب الخدمة و الخطأ الشخصي.

#### أولا/ المقياس الشخصي:

هو الذي يرتكبه الموظف مدفوعا ببواعث شخصية كتحقيق فائدة شخصية، أو بدوافع الكراهية نحو المضرور ، أو رغبة في الانتقام أو أن الخطأ الشخصي هو الذي يتحقق بارتكاب الموظف خطأ جسيما يفصح عن ضعف عميق في نفسه كرعونته مثلا.

1-خولة كفالي ، زينب دبايش ، مرجع سابق ، ص 45 .

و في حالة ما إذا كان العمل الضار مطبوعاً بطابع شخصي عن نية الموظف بضعفه و نزواته وعدم تبصره ، و يقصد من ورائه النكايه و الإضرار ، أو إبتغاء منفعة شخصية فإن الخطأ في هذه الحالة يعتبر شخصي ، و هو يعتبر كذلك و لو لم تتوفر في مرتكبه هذه النية إذا كان الخطأ جسيماً (1) و عليه تترتب المسؤولية التأديبية و يتوقف تحديد العقوبة على ذلك.

إلا أن تقييم الخطأ بهذا النحو من الأمر العسير و ذلك لصعوبة تحليل نفسية الموظف في التعرف على سلوكه إذا كان مألوفاً أو غير عادي ، عن حسن نية أو عن سوءها ، لكون الموظف كائن حي يؤثر و يتأثر بالعالم الخارجي .

و في بعض الأحيان هذا التقييم يفتح المجال للظلم على الموظف العام من حيث تحمله المسؤولية الشخصية عن الخطأ و من ثم تبعاتها.

### ثانياً/ المقياس المرفقي

وهو المقياس الذي ينتسب إلى المرفق في حد ذاته ، لا إلى العاملين القائمين بتشغيله ، و يرتبط مع تسيير المرفق الإداري . و يتحقق هذا الأخير عند تسيير المرفق العام دون المستوى المطلوب مما يؤدي إلى إصابة الأفراد بالضرر ، و يمكن أن نقول يتحقق الخطأ المرفق متى لم يتم المرفق العام بتأدية خدماته إما من خلال سوء تشغيله أو عدمه و إما أبطئ في الأداء ، و في هذه الحالات تقوم مسؤولية الإدارة الكاملة إتجاه الأفراد دون مسؤولية الموظف (2) .

1- حسين حمود المهدي ، " شرح أحكام الوظيفة العامة " ، الدار الجماهيرية ، - طرابلس - ، 2002 ، ص 261 .  
2- حسين حمود المهدي ، المرجع السابق ، ص 261 .

وهذا طبقاً لأحكام المادة 31 من الأمر 03 / 06 « إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة ، و يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلب عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة له»<sup>(1)</sup>.

فالغرض من هذا النص هو تحمل الإدارة المسؤولية عن الموظف إذا نسب الخطأ إلى المرفق الذي تديره ، ما لم يرتكب هذا الموظف خطأ شخصي يثبت انفصاله عن المهام الموكلة إليه .

كما قضى القاضي الإداري بثبوت الخطأ المرفقي ضد إدارة الضرائب و بالتالي إلزامها بالتعويض لثبوت المسؤولية ضدها « و بالتالي فطلب التعويض مبرر بثبوت الخطأ المرفقي المتمثل في قبض إدارة الضرائب لمبالغ غير مستحقة لديها.....»<sup>(2)</sup>.

غير ان تحمل الإدارة أعباء مثل هذه الأخطاء أي كانت طبيعتها و صلتها بالمرفق العام ، يؤثر سلباً على الخزينة العمومية ويغرس شعور التمادي و لا مسؤولية لدى الموظفين لذلك عمد المشرع الفرنسي إلى إسترداد مبلغ التعويض باللجوء إلى الموظفين مرتكبي الأخطاء ، إذا كانت هاته الأخيرة منفصلة ذهنياً و معنوياً عن المرفق العام . اما إذا كان الخطأ متصلاً مباشرة بالمرفق العام فلا يتحمل الموظف أي عبء في ذلك.

وعليه فالإدارة لا تتحمل مسؤولية الأخطاء بمفردها إلا في حالة الخطأ المرفقي. أما في حالة تعدد الأخطاء ولما تضطر الإدارة بدفع التعويض فإنها تحمل الموظف ذلك بما يقابل نصيبه من الخطأ الشخصي إلا أن هذا الإجراء قد يجعل الموظف يتهرب من المسؤولية<sup>(3)</sup>.

1- أنظر المادة 31 من الأمر 03/06 ، سالف الذكر.

2- قرار مجلس الدولة - الغرفة الثانية - جلسة 2003/03/18 ، رقم 47072 ، منشور مجلة مجلس الدولة ، عدد خاص ، ص 84 . ذكره فريجة حسين ، "مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها" ، مجلة مجلس الدولة ، ع (5) ، 2004 ، ص 46 . 3-

فريجة حسين ، المرجع السابق ، ص 49.

من خلال دراستنا لهذا المطلب تبين لنا أن القواعد العامة التي يستند عليها الخطأ التأديبي الذي يؤدي إلى مسؤولية الإدارة ، يكفي أن يثبت المضرور سوء عمل المرفق أو إهماله ففي هذه الحالة الدعوى ترفع مباشرة على الإدارة دون مواجهة الموظف ، كما تبين لنا أن الإدارة تدفع التعويض المستحق عن الخطأ ثم تعود على الموظف المخطئ، و في حد ذاته يمثل حماية الإدارة للمضرور من إفسار الموظف بإعتبار أن الإدارة تحل محل الموظف و تعوض عن الخطأ الذي إرتكبه ، وهذا يمثل ضمانا من أجل بناء دولة القانون<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي

لتحقيق مسؤولية الموظف التأديبية نتيجة إرتكابه خطأ يستوجب توقيع العقوبة ، لابد له من إرتكاب فعل يكون من شأنه مخالفة الواجبات الوظيفية المفروضة عليه ، أو كذلك المحظورات التي يتعين عليه تجنبها ، أي لا بد لقيام الخطأ التأديبي من توافر ثلاثة أركان :

أولها الركن المادي و هو كل فعل مادي المكون أساسا للخطأ التأديبي ، وثانيهما الركن المعنوي ويقصد به إتجاه إرادة الموظف إلى هذا الفعل و إرتكابه، و ثالثهما يتمثل في الركن الشرعي الذي أثار جدلا كبيرا من الفقهاء و شراح القانون ، غير أن الرأي السائد و الفكر الراجح و هو كيف للخطأ أن ينهض على ركنيه المادي والقانوني؟ و بأي حق للسلطة التأديبية ووفق أي شريعة توقع العقاب بالموظف اللاثم و على أي أساس و بأي تقدير؟ .

إن سلطة القانون و بناء على النصوص التي جعل لها نظام تأديبي متكامل و احتراما لمبدأ المشروعية القانونية التي تدور في فلكها كل التصرفات الإدارية حتما و وجوبا على السلطة الإدارية إحترام ذلك .

1- فريجة حسين ، المرجع السابق ، ص 50 .



## الفرع الأول : الركن المادي

و هو كل فعل أو إمتناع عن فعل الصادر عن الموظف أثناء و بمناسبة تأدية وظيفته، والذي يشكل الواقعة المادية التي يستند عليها القرار التأديبي ، فالقرار التأديبي الغير مسبب أو مسبب تسببها غامضا ، يكون معيبا بعيب السبب و هو أحد أسباب إلغاء القرار الإداري.

فمجلس الدولة الفرنسي يشترط توفر الركن المادي ... و إلا ألغى قرار التأديب، و إلى هذا جنحت المحكمة العليا الجزائرية حيث جاء في قرارها : (( حيث أنه اتضح من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف و التي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية ، الأمر الذي جعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي (...))<sup>(1)</sup>

والفعل المكون للركن المادي يجب أن يكون محددا و له وجود ظاهري في مخالقات الموظف العام و لواجباته أو إنحرافه على القوانين التي تنظم الوظيفة العامة . و لكي يعد ذنبا إداريا يجب أن تترتب عليه آثار فعلية تجعل من الموظف العام تحت طائلة التأديب .

كما أن الفعل الذي يرتكبه الموظف قد يكون فعلا إيجابيا كالقيام بعمل ممنوع كإفشاء الأسرار ، و قد يكون فعلا سلبيا و ذلك بالإمتناع عن أداء واجب مقرر له قانونا كعدم إحترام رئيسه المباشر و عدم تنفيذ أوامره<sup>(2)</sup> .

## الفرع الثاني : الركن المعنوي

وهو القصد الذي يتمثل في الفعل الإداري من الموظف الذي يترتب عليه مساءلة تأديبية ، جراء الإخلال بواجباته الوظيفية و مقتضياتها و سواء كان ذلك صادرا عن إرادة آثمة أو حسن النية نتيجة لغفلة منه أو إهمال ، مما نبني عليه تصنيف الخطأ في درجة معينة<sup>(3)</sup> .

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 29 .

2- نصر الدين مصباح القاضي ، المرجع السابق ، ص 243 .

أنظر المادة 70 من المرسوم 302/82 ، المؤرخ في 11/09/1982 .المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

ولتحديد مسؤولية الموظف المخطئ عن مدى الفعل إذا كان إرادي أو غير إرادي

بمراعات الملابسات المحيطة بالواقعة، و كذا ركزه القانوني و مؤهلاته و طبيعة عمله ، فلا يسأل الموظف إذا كانت إرادته معيبة ، و تنتفي المسؤولية التأديبية عليه في حالات الضرورة ، الإكراه المادي أو المعنوي و القوة القاهرة ، و الحادث العارض أو الفجائي

كما لا تنتفي مسؤوليته إذا استمر في مخالفته للقانون ، و تكررت أخطاؤه و مخالفته لمقتضى الوظيفة العامة فيتسم فعله بالامشروعية ، و لا يستفيد من تخفيض العقوبات بل تشدد عليه .

و يجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين عنصرين الإدارة والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الجريمة التأديبية ، لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقديرها للخطأ نية الموظف و الدوافع التي أدت إلى إقتراف الذنب الإداري وهذا مسلك حميد إذ يمنح للموظف ضمانه أكثر فعالية (1).

كما أن المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة قد صنف الأخطاء و وضع لها درجات ، بحسب جسامة الخطأ و خطورته لتكيفه و تقييمه ، و تدرجت العقوبات التأديبية وفقا لذلك .

### الفرع الثالث : الركن الشرعي

إن الخلاف الفقهي الذي يثار حول وجود الركن الشرعي للخطأ التأديبي مرده لقاعدة " لا جريمة بغير نص " في مجال القانون الجنائي .

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 31.

والرأي المضاد لهذا الركن ، يرتكز في ذلك على أن القوانين و الواجبات التي تسيير الوظيفة العامة لم ينتهج المشرع فيها تحديد الأفعال حصرا و نوعا ، و لم يحدد لكل منها نوع العقوبة و مقدارها ، بل سرد جملة من الواجبات و الممنوعات و العقوبات المقررة لجزاء الموظف تأديبيا دون نصوص مفصلة و محددة<sup>(1)</sup>.

والرأي الآخر المؤكد لوجود هذا الركن الشرعي ، و هو الأقرب إلى الواقع الوظيفي والتسيير الميداني للجهاز الإداري ، حتمية و واقعية تبنى عليها القرارات التأديبية و إلا إنعدم القرار التأديبي من أساسه بقوة القانون ، في كونه و مبدأ المشروعية .

ومفاد هذا الرأي هو أن الأصل المسلم به واقعي إذ أنه لا جريمة و لا عقوبة بغير نص تشريعي و إلا عدت غير شرعية ، غير أنه في المجال التأديبي و نظرا لحدائثة و تنوع الوظائف و تعدد الواجبات الوظيفية و إتساع دائرتها ، فلا يسع المشرع أن يحصر كل هذه الأفعال المخالفة لهذه الواجبات و مقتضاها في بنود مفصلة ، و قواعد محددة و يجملها بين دفتي تقنين واحد مستقل .

غير أن بعض التشريعات و من بينها المشرع الجزائري قد 'نتهج أسلوب التقنين تارة و التصنيف تارة أخرى<sup>(2)</sup> ، و التي تعد مصدر الركن الشرعي للخطأ التأديبي ، و لا وجود له إلا بوجود هذه النصوص القانونية التي تعدمه أو تنشؤه .

إضافة إلى ذلك فقد جاء القضاء المصري مؤكدا ذلك بوجود الواجبات الوظيفية والتي أنشأها القانون ، وأن إلتزامات الموظف في نطاق هذه العلاقة مصدرها القانون كذلك ، نلاحظ أن المشرع وإن حدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، بحيث لا يجوز توقيع عقوبة لم ينص عليها إلا أنه لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها عن كل فعل أو عن كل نوع من الأفعال، وترك ذلك للسلطة التقديرية للإدارة حسب تقديرها لدرجة جسامة الخطأ<sup>(3)</sup>.

1- علي جمعة محارب ، "التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة" ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 82 .

2- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص81.

3- حسين حمود المهدي ، المرجع السابق ، ص 229 .

و على الرغم من طرح مسألة التقنين فالركن الشرعي موجود لما لها من دور وقائي بالغ الأهمية ، في التقليل من تعسف الإدارة في إستعمال حقها في المجال التأديبي ، و نظرا لتعدد واجبات الموظف العام و صعوبة فهمها و تعسرها في آن واحد (1).

والمشرع الجزائري إنتهج أسلوب التصنيف أساسا للأخطاء التأديبية على الرغم من أنه مكن الإدارة من السلطة التقديرية في تكييف و تقدير هذه الأخطاء إلا أنه في المقابل منح للموظف الحق في التظلم ضد الإدارة إن تعسفت في إستعمال حقها كسلطة ، كما منحه الضمانات الكفيلة بحقه في الطعن ضد القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة الإدارية لدى جهة إدارية عليا ، تحرص على وجوب إستخدام العقوبة التأديبية في مجالاتها و لأغراضها المشروعة ، و هو من شأنه أن يمنح للموظف الإحساس بالعدل و الأمان في ظل إحترام مبادئ القانون .

و بعد تناولنا أركان الخطأ التأديبي والمتمثلة في الركن المادي والركن المعنوي و كذا الركن الشرعي ، فما هي إذن أنواع الخطأ التأديبي؟ .

### المطلب الثالث : أنواع الخطأ التأديبي

نتطرق بهذا المطلب إلى تعريف أنواع الاخطاء التأديبية و ترتيبها حسب درجة خطورتها إنتهج المشرع في تحديد أنواع الأخطاء التأديبية أسلوب التصنيف ، لكون الإدارة تتمتع بالسلطة التقديرية في تقييم وتكييف هذه الأخطاء.

اختلفت انواع الاخطاء التأديبية حسب اختلاف الاوامر و المراسيم المشرعة. فنجد في الامر 133/66 ، المتضمن القانون العام للوظيفة العامة قد قسم الأخطاء التأديبية إلى نوعين : أخطاء من الدرجة الأولى و أخطاء من الدرجة الثانية .

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 53 .

في حين فإن المرسوم 302/82 صنف الخطاء حسب درجة جسامتها تصاعديا إلى ثلاث درجات<sup>(1)</sup> ، أما المرسوم 59/85 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية فقد قسمها إلى ثلاثة أنواع .

بما أن الأخطاء التأديبية لا تخضع لمبدأ (لا جريمة إلا بنص) وذلك لصعوبة تحديدها على سبيل الحصر الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يصنفها على سبيل المثال طبقا لأحكام المادة 177 من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى أربع درجات. وعليه سنتناول هذا المطلب بمقارنة التصنيفين .

### الفرع الأول: الأخطاء من الدرجة الأولى

في ظل أحكام المادة 68 من المرسوم 302/82 ، كل خطأ يلحق ضررا بالنظام العام فهو يصنف في مفهوم هذه المادة خطأ من الدرجة الأولى. واكتفى المشرع في هذه المادة بهذا التصنيف و ترك تفصيلها إلى القوانين و اللوائح التنظيمية. أما الأمر 03/06 المعمول به حاليا فقد إعتبر كل إخلال في الإنضباط العام الذي يمس السير الحسن للمصالح أخطاء من الدرجة الأولى طبقا لأحكام نص المادة 178 من ذات الأمر. فالمرجع

الجزائري أعطى للإدارة السلطة في تقدير الخطأ من حيث التصنيفها.

### الفرع الثاني : الأخطاء من الدرجة الثانية

طبقا للمرسوم 302/82 و نص المادة 179 من الأمر 03/06 تعتبر على وجه الخصوص الأخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

\* المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو املاك الدولة .

1- المرسوم 302/82 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، المادة 68 .

\* الإخلال بالواجبات القانونية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه  
« على الموظف ان يقوم بنفسه بكل عناية وأمان و بدون تحيز أثناء تأدية مهامه طبقا للأمر  
03/06 السالف الذكر الذي ينص على « يجب على الموظف ان يمارس مهامه بكل امانة و  
بدون تحيز » (1) .

### الفرع الثالث : الأخطاء من الدرجة الثالثة

- طبقا لأحكام المادة 180 من الأمر 03/06 فإن الأخطاء من الدرجة الثالثة هي
- 1/ الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي : « تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من  
الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم بها الموظف بما يأتي» (2).
  - 2/ تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .
  - 3/ 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.
  - 4/ إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
  - 5/ استعمال تجهيزات أو املاك الدولة لأغراض شخصية أو لأغراض خارج عن المصلحة.  
وأدرج المشرع ضمن هذا الأمر أخطاء مهنية أخرى من الدرجة الرابعة.

### الفرع الرابع : الأخطاء من الدرجة الرابعة

هذه الدرجة إرتقى بها سلم الأخطاء و إزدادت جسامتها ، الأمر الذي شدد العقوبة لردع  
الموظف عن إرتكاب الأخطاء .

فنتص المادة 181 في الأمر 03/06 على الأخطاء من الدرجة الرابعة بما يلي :

1- أنظر المادة 41 من الأمر 03/06 ، سالف الذكر .

2- أنظر المادة 47-48-49-51 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

1/ الإستفادة من الإمتيازات و من أي طبيعة كانت ، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

2/ إرتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان لعمل .

3/ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .

4/ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة .

5/ تزويد الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .

6/ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر<sup>(1)</sup>.

من خلال ما سبق فقد تطرقنا بالمطلب الأول إلى مفهوم الخطأ التأديبي والذي تفرع منه تعريف و تقييم الخطأ التأديبي من خلال المقاييس المتبعة في ذلك ، أما المطلب الثاني فقد تضمن أركان الخطأ التأديبي والممثلة في ثلاث أركان (الركن المادي ، المعنوي والركن الشرعي) و تدرجنا بالمطلب الثالث إلى أنواع الخطأ التأديبي و المقسمة إلى أربع أنواع تصاعديا حسب درجة جسامة الخطأ .

فما هو الجزاء المترتب على الموظف عند إرتكابه لمثل هذه الأخطاء؟.

---

1- أنظر المادة 43-44 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

## المبحث الثاني : الجزاء المترتب على قيام الخطأ التأديبي

لعل من أهم وأخطر مكونات النظام التأديبي العقوبة التأديبية ، لكونها تؤثر سلبا على مركز و قيمة الموظف، إضافة إلى علاقتها الإدارية و المالية . و لتعذر حصر الأخطاء التأديبية المرتكبة فإن المشرع الجزائري صنفها و فرض ما يقابلها من عقوبة وذلك كما هو محدد بالبواب، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية من المرسوم 59/85 إستنادا إلى أحكام المرسوم 302/82<sup>(1)</sup> ، حيث صنف هذه العقوبات إلى ثلاث حسب تصنيف الأخطاء.

أما من خلال الأمر 03/06 فقد قسم المشرع العقوبات إلى أربعة عقوبات تبعا لدرجات الأخطاء الوظيفية في ظل هذا الأمر. و كل هذه العقوبات بمثابة وسيلة للردع تعطي السلطة للإدارة في نهي و أمر مستخدميها.

الجدير بالذكر ان المشرع الجزائري تطرق إلى ذكر العقوبات في شتى تنوع قوانينه و مراسيمه و ذلك راجع إلى تنوع العقوبات في الوظيفة العمومية .

في حين التطبيق للعقوبة ضمان تحمي به الإدارة نفسها من جهة و تقادي ارتكاب الأخطاء من طرف الموظف من جهة أخرى .

نتطرق في هذا المبحث إلى تعريف العقوبة التأديبية و ذكر أنواعها ثم المبادئ التي تستند إليها هذه العقوبة ، و يكون ذلك من خلال المطالب التالية :

المطلب الثاني :

المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية

المطلب الثالث : مبادئ العقوبة

تصنيف العقوبات التأديبية

التأديبية

1- أنظر المواد من 61 إلى 76 ، من المرسوم 302/82 سالف الذكر. و المادة 124 من المرسوم 59/85 سالف الذكر .



## المطلب الاول : مفهوم العقوبة التأديبية

نتطرق بهذا المطلب إلى تعريف العقوبة التأديبية و الإعتبارات المتبعة في تطبيقها إضافة إلى العلاقة بين العقوبة الجنائية و العقوبة التأديبية.

حذا المشرع الجزائري في تعريف العقوبة التأديبية حذو المشرع الفرنسي حيث أنه لم يعرف العقوبة التأديبية تعريفا مباشرا بل حددها ورتبها على سبيل الحصر تصاعديا من حيث الجسامة ، وترك للسلطة التأديبية الحرية في تسليط العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب ضمن إطار قانوني و مبادئ تحكمها . فما هو تعريف العقوبة التأديبية ؟ و ماهي إعتباراتها ؟ و ماهو الفرق بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية؟ .

## الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

هي إجراء جزائي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ ، مجازات لفعله إذا اهمل أو قصر أو إمتنع عن القيام بما أسند إليه من مهام ، فالعقوبة التأديبية لها أثر معنوي يمس نفسية الموظف إلى جانب الأثر الأدبي الذي يهز مركز الموظف كما يمكن أن تؤثر على مركزه المالي أيضا (( كأثر مالي يترتب على ذلك )) (1) .

وقد اختلفت المفاهيم حول تعريف العقوبة التأديبية بين الفقهاء . إذ يعرفها الأستاذ "دلييري" بأنها (( ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي من شأنه أن يترتب نتائج سلبية على حياة الموظف )) (2) . أما الأستاذ "سعيد بوشعير" فقد عرفها بانها (( إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطأ مجازات لفعله )) (3) .

1- علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 312 .

2- كمال رحماوي ، المرجع السابق، ص 88 .

3- بعزیز سمرة ، بن حمزة راضية ، "العقوبات التأديبية عن الأخطاء الوظيفية" ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في العلوم

الإنسانية ، الادابية ، جامعة محمد خضرم ، بسكرة ، 2007-2008 ، ص 22 .

كما تعرف العقوبة على انها (( اجراء تأديبي تفرضه الادارة على أحد موظفيها بمناسبة ارتكابه خطأ يتعارض مع القواعد التنظيمية ))<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني : إعتبرات العقوبة التأديبية

إجتنباً لتعسف الإدارة في إستعمال حقها في المجال التأديبي ، حدد المشرع الجزائري مجموعة إستدلالات تستند إليها السلطة المختصة في تحديد العقوبة ، و هي بمثابة الضوابط و القيود التي تحصر الإدارة و تحد من المجال التقديري للسلطة التي منحها إياها المشرع.

وذلك تطبيقاً لما نصت عليه المادة 63 من المرسوم 302/82 ، و كذا الأمر 03/06 بالمادة 161 منه :

\* درجة جسامة الخطأ.

\* الظروف التي إرتكب فيها الخطأ.

\* مسؤولية الموظف المعني.

\* النتائج المترتبة على سير المصلحة.

\* كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او المستفيدين بالمرفق العام.

### الفرع الثالث: العلاقة بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية

تختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية في عدة نقاط . فالأولى مجالها محدود إذ تشمل جزءاً من المجتمع يمثل الطبقة الموظفة ، اما الثانية فتشمل المجتمع بمختلف أفرادهِ و الأولى مجالها قانون الوظيفة العامة على عكس الثانية التي يحكمها القانون الجنائي .

1- إبتسام القرام ، "المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري" ، قصر الكتاب ، البليلة ، بدون ذكر سنة النشر ،

فالأولى تأثيرها يكون على مستوى الموظف من حيث الحد من رابطة الوظيفة و مركزه القانوني أدبيا و ماليا، أما الثانية فتأثيرها على المجرم من حيث سلب حريته الشخصية ومصادرة ممتلكاته. والسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية هي السلطة الإدارية، في حين السلطة القضائية هي صاحبة الولاية العامة في تطبيق العقوبة الجنائية.

إلا أن الإختلاف بين العقوبتين لا يمنع من وجود علاقة قائمة بينهما أحيانا ، و ذلك من حيث تأثير العقوبة الجنائية على العقوبة التأديبية ، طبقا لما نصت عليه المادة 131 من المرسوم 59/85 ، وهي لا تختلف عن المادة 174 الفقرة 01 من الأمر 03/06 التي تنص على ((يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ))<sup>(1)</sup>.

و نظرا لخطر تطبيق فحوى المادة 130 ، 131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 وتناديا للإختلافات الميدانية على مستوى كل إدارة أصدرت مصالح رئيس الحكومة - المديرية العامة للتوظيف العمومي المنشور رقم : 05 المؤرخ في : 2004/04/12 موضحا كيفية تطبيق مضمون هاتين المادتين من خلال مايلي:

(( - لا يمكن ان يوقف الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية فعلا من طرف وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق في إطار تحريك الدعوة العمومية .

- تجدرالإشارة إلى أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني و صدرت عقوبة قضائية نهائية ،لا يعني عدم وجود خطأ مهني و صدرت عقوبة نهائية ضد الموظف ينبغي على الإدارة تسريحه )).

- فغياب الخطأ الجزائي أي يعني عدم وجود خطأ مهني أرتكب من طرف الموظف المعني ((<sup>(2)</sup>.

1- أنظر المادة131 من المرسوم 59/85، و المادة 147 من الأمر 03/06 السالف ذكرهما.

2- المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12 ، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 -131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الصادر عن مصالح رئيس الحكومة - المديرية العامة للتوظيف العمومي .

من خلال ما سبق تعرفنا على مفهوم العقوبة التأديبية و على الإعتبارات التي يعتمدها المشرع قبل توقيع العقوبة على الموظف المذنب ، وتعرفنا كذلك على الفرق بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية . فما هو تصنيف هذه العقوبات ؟ وهل إستحدث المشرع عقوبات جديدة في ظل الأمر 03/06 ؟ .

### المطلب الثاني : تصنيف العقوبات التأديبية

تطبيقا للأمر 03/06 ودراسة له ، سننظر بهذا المطلب إلى تصنيف العقوبة التأديبية إلى عقوبات من الدرجة الاولى ، عقوبات من الدرجة الثانية ، عقوبات من الدرجة الثالثة ثم عقوبات من الدرجة الرابعة.

حدد المشرع الجزائري أنواع العقوبات تصاعديا من حيث جسامتها و توازيا مع نوع الخطأ المرتكب من طرف الموظف.

و الجدير بالذكر أن الجهة المخول لها سلطة التأديب تخطأ في الكثير من الأحيان في تكييف و تقييم الأخطاء مما يجعلها تسلط عقوبة لا تتناسب مع درجة الخطأ التأديبي.

إلا أن هذا التعسف في حق الموظف المخطأ استدركه المشرع من خلال نص المادة 183 من الأمر 03/06<sup>(1)</sup>. و في ظل هذا الأمر قسم المشرع العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات ، على خلاف المرسوم 59/85 الذي قسمها إلى ثلاثة عقوبات و الأمر 133/66 الذي قسمها إلى درجتين.

وهذا التناسق في التزايد من حيث العقوبة الذي يقابل التزايد في الخطأ ، يسهل على الإدارة تكييف العقوبة المناسبة فعلا و حماية الموظف من الآثار السلبية التي تمس مركزه القانوني .

1- أنظر المادة 183 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

غير أن المشرع له الحق في وضع نصوص قانونية أخرى على غرار العقوبات الأربعة الأخرى التي نصت عليها المادة 163 من الأمر 03/06<sup>(1)</sup> وتتماشى مع الظروف الخاصة لبعض الأسلاك.

### الفرع الأول : العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى

من خلال الجدول المرفق نلاحظ أن المشرع إستبعد العقوبة ذات الأثر المالي ضمن الأمر 03 /06 ، أما التنبيه الذي يعتبر الإنذار الشفوي يختلف عن الإنذار الكتابي بحكم أن الأول يوجه مباشرة لفضا للمعني و الثاني يوجه كتابيا و يدرج ضمن ملف الموظف المخطئ ، في حين أن التنبيه أشد أثرا على الشخصية المعنوية للمخطئ و يدرج كذلك بملفه الإداري.

في ظل الأمر 03/06	في ظل المرسوم 59/85
التنبيه	الإنذار الشفوي
الإنذار الكتابي	الإنذار الكتابي
التوبيخ	التوبيخ
	الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام

### الفرع الثاني : العقوبة التأديبية من الدرجة الثانية

من خلال ما سبق نلاحظ أن المشرع خفف من عقوبة التوقيف التي حدد أقصاها ثلاثة أيام في ظل الأمر 03/06 وأبقى عليها ضمن عقوبة من الدرجة الثانية ، أما الشطب من قائمة التأهيل أو جدول الترقية يهدفان إلى نفس المعنى.

أما بالنسبة لعقوبة الشطب من قائمة التأهيل فهي ذات اثر جسيم على مركز الموظف الإداري ، لكونها تحرم الموظف من حقه في الترقية حتى و لو كان اهلا لذلك. إلا أن الشطب من جدول الترقية يمس الترقية بالاختيار فقط دون سواها . وهذا ما

لخصناه بالجدول المرفق:

1- أنظر المادة 163 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

في ظل الأمر 03/06	في ظل المرسوم 59/85
التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام	التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام
الشطب من قائمة التأهيل	الشطب من جدول الترقية

### الفرع الثالث : العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة

الجدير بالذكر هنا أن المشرع احتفظ على عقوبتي النقل الإجباري و التنزيل و حذف عقوبة التسريح و أدرجها ضمن عقوبات الدرجة الرابعة كما أنه رتب عقوبات الأمر 03/06 بحيث أسبق عقوبة التنزيل من الدرجات عن عقوبة النقل الإجباري وعقوبة التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام أسبق منها بالتنزيل .

حدد المشرع في ظل الأمر 03/06 كذلك درجات التنزيل من درجة إلى درجتين مقيدا الإدارة بذلك وعند إنتهاء مدة التنزيل يبدأ الموظف بالحصول على درجاته من جديد ، غير أن المرسوم م 59/85 لم يقيد السلطة المختصة بالتأديب بحيث أعطى لها الإختيار في عدد درجات التنزيل أن لا تفوق ثلاث درجات تناسبا مع حجم الخطأ .أنظرالجدول أدناه

في ظل الأمر 03/06	في ظل المرسوم 59/85
التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام	النقل الإجباري
التنزيل من درجة إلى درجتين	التنزيل
النقل الإجباري	التسريح مع الإشعارالمسبق والتعويضات
	التسريح دون الإشعار المسبق و من غير تعويض

### الفصل الأول \_\_\_\_\_ الأخطاء التأديبية و العقوبات المقررة لها

### الفرع الرابع : العقوبة التأديبية من الدرجة الرابعة

استحدثت المشرع بموجب الأمر 03/06 هذا النوع من العقوبات ، و ذلك تناظرا و توازيا مع درجات الأخطاء المصنفة إلى أربعة كما يلي :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

إلا أن عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى لم يتم تناولها سابقا من طرف المشرع ، فهي بمثابة خيبة أمل للموظف لفقدانه السلم الذي بناه طيلة سنوات توظيفه. ولصعوبة الموقف و قوة العقوبة فإن الأخطاء التي تقابل هذا النوع من العقوبات ليست بالهينة ، لذلك فإن هذه العقوبة تكون رادعة و مانعة من وقوع أخطاء فادحة و إلا كان مصيره إياها.

على عكس ذلك فإن عقوبة التسريح تركها المشرع بدون تفسير و توضيح، تاركا إياها للنصوص التنظيمية و التطبيقية الاجتهاد في توضيح الأمر خلافا لما وضعه المرسوم 59/85 ، حيث أدرج التسريح كنوعين من العقوبة طبقا لنص المادة 124 منه كدرجة ثالثة و قصوى للعقوبة:

- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات: يفقد من خلالها الموظف صفته الإدارية،

(الموظف العمومي) إلا أنه يستفيد من منحة التقاعد عن طريق حساب سنوات عمله، كما تقدم له الإدارة الإشعار بالتسريح.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ الأخطاء التأديبية و العقوبات المقررة لها

\_ التسريح دون الإشعار المسبق و من غير تعويضات: وهي من أشد العقوبات قسوة إذ يكون من جرائمها الموظف المخطئ ضحية بإضافة إلى عائلته لكونها تحرمه من حقه من منحة التقاعد كتعويض عن مشواره العملي و على المجهودات المبذولة ، هذا الحرمان يتعارض مع

مبدأ شخصية العقوبة كذلك مبادئ حقوق الانسان اي انها لا تقف عند شخص الموظف فقط بل تمتد الى عائلته . و بتطبيق العقوبة تنقضي علاقة الموظف و الإدارة.

ملاحظة: قد نص المشرع على عقوبات تأديبية أخرى لم تذكر سالفا و هو العزل، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تعزل الموظف طبقا لاحكام المادة 136 من المرسوم 59/85 و المادة 184 الأمر 03/06 والتي تنص على (( إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار و وفق كفايات تحدد عن التنظيم ))

و الفرق بين التسريح و العزل هو أن الأول يترتب نتيجة خطأ مهني من الدرجة الرابعة في ظل الأمر 03/06 و العقوبات من الدرجة الثالثة في ظل المرسوم 59/85 ، أما الثاني فهو نتيجة تخلي و إهمال المنصب . إلا أن كلاهما يشتركان في القضاء على الحياة الوظيفية للموظف طبقا لنص المادة 185 من الأمر 03/06 " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية "(1).

و الجدير بالذكر ان اللجنة المتساوية الأعضاء لها رأي ملزم على الإدارة في مجال التأديب كسلطة مشاركة لها في ذلك ، بموجب المرسوم 59/85 و الأمر 03/06 (2).

وتبرر الجهة التي لها صلاحية توقيع العقوبة قراراتها المتخذة بتوقيع العقوبة من الدرجة الاولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، كما تتخذ هذه السلطة بقرار مبرر العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي و سنتطرق لهذه اللجنة في الفصل الثاني.

1- أنظر المادة 185 من الأمر 03/06 سالف الذكر .

2- أنظر المادة 123-125-126-127 من المرسوم 59/85 سالف الذكر، أنظر المادة 165 من الأمر أعلاه.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ الأخطاء التأديبية و العقوبات المقررة لها

والسؤال المطروح ما هي المبادئ التي تستند عليها السلطة المختصة في تسليط العقوبة؟.

**المطلب الثالث : مبادئ العقوبة التأديبية**



حتى تتميز السلطة المختصة بالتأديب بمبدأ الشرعية في ضبط وتوقيع العقوبة التأديبية و ضمان تحقيق العدل بين الإدارة و الموظف لابد لها أن تلتزم مجموعة مبادئ و قواعد قانونية هدفها الحد من تعسف الإدارة في إستعمال سلطة التأديب و هذه المبادئ هي :

### الفرع الأول: مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ

مبدأ التناسب في مجال القانون التأديبي يعني بأنه (( يتعين على السلطة الرئاسية أن توقع الجزاء الذي تقدر ملائمة لمدى جسامة الذنب الإداري ، بغير مغالاة في الشدة و لا إسراف في الرأفة ...))<sup>(1)</sup> .

و إذا كانت الإدارة العامة في ظل الأمر رقم 133/66 الخاص بالوظيفة العمومي هي صاحبة الحرية التامة في توقيع الجزاء الذي تختاره دون الخضوع لرقابة قضائية على الملائمة أي وفقا لسلطتها التقديرية و ذلك إلى غاية ظهور المرسوم رقم 302/82 ، المتعلق بكيفية تطبيق الحكام لتشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الذي قام بتحديد العقوبة التأديبية بنص المادة 124 منه وألزم السلطة المختصة بالتأديب بالخضوع لها عند إيقاع العقاب و هذا ما ورد ضمن الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالوظيفة العمومي ، الذي أعاد تحديد العقوبات في نص المادة 163 منه و ألزم الإدارة بالخضوع لها و أخذ عدة عوامل بعين الإعتبار عند توقيع العقاب <sup>(2)</sup> .

1- حكم المحكمة العليا المصرية ، قضية رقم 708 ، جلسة 1974/06/29 ، الوارد في مجلة العلوم الإدارية (القاهرة)

سنة 18، ع1، 1977، ص157 ، ذكره كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص96 .

المادة 163 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

## الفصل الأول الأخطاء التأديبية و العقوبات المقررة لها

### الفرع الثاني: مبدأ عدم جواز الجمع بين العقوبات

يعد حكم محكمة الإدارة العليا المصرية أحسن تعبير لتفسير هذا المبدأ من خلال (( لا يجوز معاقبة العامل المذنب عن الذنب الواحد مرتين جزائين أصليين لم ينص القانون على جواز الجمع بينهما ، أو جزاءين لم يقصد القانون إعتبار أحدهما تبعا للآخر ، و إذا وقع جزاء تأديبي على عامل عن فعل ارتكبه، فلا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء التأديبي عن ذلك الفعل ما دام هو بعينه الذي جزى عنه من قبل)) (1).

و المقصود هنا هو أنه لا يمكن للسلطة الإدارية أن توقع عقوبتين على الموظف مقابل ارتكاب خطأ واحد ، إلا في حالة تعرض الموظف لعقوبة أصلية و أخرى تبعية . إلا أن هذا لا يعني عدم معاقبة الموظف بعقوبات مختلفة عن ارتكاب نفس الخطأ كالعقاب التأديبي و الجنائي في نفس الوقت.

و قد صدر حكم المحكمة العليا بفرنسا بتاريخ : 12/01/1973 ينص على (( لا يجب معاقبة الموظف مرتين لجزاءين أصليين لا ينص عليهما القانون صراحة على جواز الجمع بينهما و إعتبار احدهما تبعي للآخر)) (2).

و إنتهج المشرع الجزائري في تسليط العقوبات على قاعدة عدم تكرار الجزاء و هذا ما نصت عليه المادة 75 من المرسوم 302/82 . كما يلي " يترتب على الأخطاء المهنية المختلفة المنصوص عليها في المواد من 68 إلى 72 من هذا المرسوم تطبيق إحدى العقوبات التأديبية و ضمن الحدود الآتية" فمن خلال هذه المادة يتضح عدم جواز الجمع بين أكثر من عقوبة (3).

-2

1 - كمال رحماوي ، المرجع السابق ص 102 .

جدو مروة ، الجريمة و العقوبة التأديبية من خلال نصوص قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2011- 2012 ، ص46.

3- كمال

رحماوي ، المرجع السابق ص 104 .

الفصل الأول الأخطاء التأديبية و العقوبات المقررة لها

كما أكد الأمر 03/06 من خلال أحكام المادة 183 منه على ذلك ((تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة 163 )) (1) .

و هذا المبدأ في الكثير من الأحيان تتجاوزه الإدارة في تأديب الموظفين و يكون في الغالب محل طعن أمام اللجنة الإدارية للطعن. إلا أن ظهور الأمر 03/06 عزز هذا المبدأ من حيث عدم تجاوزه من طرف السلطة التأديبية .

### الفرع الثالث : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

ان هذا المبدأ يعني أن النتائج التي تترتب على العقوبة التأديبية ، لا تكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام الادارية ، الا ابتداء من تاريخ صدور القرار التأديبي ( بحيث لا ترد الى ارتكاب المخالفة التأديبية).

الاستثناءات على هذا المبدأ نجملها فيما يلي :

- في حالة توقيف

الموظف العام عن العمل ، بسبب إقترافه لذنوب إداري جسيم ، فإن آثار فصل الموظف

تمتد إلى تاريخ توقيفه ،بموافقة اللجنة التأديبية على فصله .

- يسمح بالآثار

الرجعي في الحالات التي تكون فيها مصلحة للموظف العام (2) .

### الفرع الرابع : مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية

ينص هذا المبدأ على ضرورة تطبيق العقوبة التأديبية متى كانت الأخطاء المرتكبة و الظروف التي وقعت فيها و الآثار المترتبة عنها موحدة ، مهما كانت درجة الإختلاف في الوضعية الاجتماعية و المنصب الذي يشغلونه(3) .

1- أنظر المادتين 163 و 181 ، من الأمر 03/06 السابق ذكره.

2- كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 106 .

3- كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 107 .

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

أما الأمر 03/06 فلم يتطرق إلى هذا المبدأ في المجال التأديبي و هذا لا يفي شرعيته، كما يستوجب على الإدارة أن تطبقه لكونه من المبادئ العامة للقانون و تقضي به العدالة عند إصدار أحكامها إضافة إلى ذلك فقد نص عليه المشرع الجزائري في مجال ضمانات و حقوق الموظف في المادة 27 من الأمر 03/06 (( لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الإجتماعية ))<sup>(1)</sup>.

من خلال ما سبق فقد تعرفنا على ماهية الخطأ التأديبي بمختلف تعاريفه في ظل مجموعة المراسيم والأوامر التي أقرها المشرع إذ بينت التوضيحات الخاصة للأخطاء التأديبية وعناصرها وما يترتب عنها من عقوبات مختلفة تتوافق و درجة جسامة الخطأ، ثم تطرقنا إلى عناصر الخطأ التأديبي وجدنا أنها تشتمل على عنصرين رئيسيين وهما وجود موظف عام ينسب إليه الخطأ و الفعل الإيجابي أو السلبي الصادر عن الموظف. وبصدور مختلف المراسيم التشريعية و الاوامر وتطور قانون الوظيفة العمومية و اختلفت درجات الأخطاء التأديبية حيث تطورت من درجتين للخطأ في ظل الأمر 133/66 الى أربع درجات بالنسبة للأمر 03/06 الساري المفعول.

اما في المبحث الثاني فقد تناولنا مفهوم العقوبة و مختلف تعاريفها كذلك الاعتبارات الواجبة على السلطة المختصة مراعاتها قبل تسليط العقوبة ، وقد تنشأ علاقة ربط قد تنتقل من العقوبة التأديبية الى العقوبة الجنائية او العكس ذلك لكون الموظف يمثل الادارة أثناء عمله أو خارجه.

1- أنظر المادة 27 ، من الأمر 03/06 السابق ذكره.

كما تطرقنا إلى ذكر تصنيف العقوبات بحسب ما رتبها المشرع الجزائري تصاعديا باديا بأخفها منتهيا بأشدّها و التي تتمثل بقطع العلاقة بين الموظف و الإدارة كما أضاف عقوبة أخرى تخرج عن التصنيف المذكور تتمثل في عقوبة العزل.

و في إطار علاقة التوازن التي يحققها النظام التأديبي بين مصلحة كل من الموظف و الإدارة ، فقد ضمن المشرع النظام التأديبي جملة من الإجراءات و كذا الضمانات التي من شأنها حماية كليهما في حدود القانون .

فما هي الإجراءات التأديبية ؟ .

وما هي الضمانات المقررة للموظف ؟.

# الفصل الثاني

## الإجراءات التأديبية

## ضمانات الموظف العام

الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام

تمهيد

تعتبر فعالية العقوبة التأديبية من أهم الإجراءات الإدارية التي تعطي لسلطات الهيئة الإدارية القوة و تعمل على تحقيق جهاز إداري ذو منهج قانوني و تأديبي ، إلا أن هذا لا يكون على حساب ضمانات الموظفين الذين تسلط عليهم العقوبات التأديبية ، فهذه الضمانات تتلخص في حقوق الموظف لمواجهة الإدارة الصارمة في ممارسة التأديب .

فالمشعر كان حياديا بين الإدارة و الموظف إذ أنه حرص على تحقيق التوازن بين تقوية السلطة التأديبية التي أعطى لها الحق في إتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة ، كما لم ينسى في المقابل الضمانات التي تتكفل بالموظف لمواجهة ما قد يتعرض له من عقوبات بدون ضوابط ، الأمر الذي يجعله يفقد الإطمئنان و العمل في هدوء نفسي ، وهذا ينعكس سلبا على العطاء الوظيفي .

وسنتطرق في هذا الفصل إلى الهيئة التأديبية و ما يسند لها من قوانين تمنحها السلطة الواسعة في إتخاذ العقوبة وكذا الإجراءات المتبعة في ذلك من جهة و الضمانات التي منحها المشعر للموظف في الصمود أمام تعسف الإدارة من إتخاذها القرار التأديبي من جهة أخرى، وعليه فما هي الجهات المخول لها توقيع العقوبة التأديبية ؟ وما هي إجراءات التي تستند عليها هذه العقوبة ؟ و فيما تتمثل ضمانات الموظف العام ؟ .

كل هذه التساؤلات و غيرها من الاسئلة الثانوية سنحاول التطرق إليها من خلال

المباحث التالية:

المبحث الأول : الإجراءات التأديبية

المبحث الثاني : الضمانات التأديبية

الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام

المبحث الأول : الإجراءات التأديبية

تقوم السلطة التأديبية بدور فعال في الجهاز الإداري ، حيث تقوم بتحديد الأخطاء التأديبية التي ستسلط على الموظف العام و هي التي تتولى توقيع الجزاء ، و تهدف من خلاله تحميل الموظف العقوبة التأديبية الناتجة على الأخطاء المرتكبة.

و نظرا لجسامة الخطأ المرتكب و الذي قد يؤدي بتوقيع العقوبة قد تنتج عنها إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة .

وللد من تداخل الاختصاصات بين هيئات التأديب فقد حدد المشرع صلاحيات كل منها، كما وضع التدابير و الإجراءات القانونية التي يستوجب على الجهة التأديبية إتباعها و السهر على توقيعها، و نظرا لأهمية هذه الإجراءات من الناحية الإيجابية في منح و تسلط السلطة التأديبية ، فهذه الإجراءات تحد من تعسف الإدارة و تزيد الموظف المجال إلى التأديب إطمئنانا.

### المطلب الأول : السلطة المختصة بالتأديب

سننظر في هذا المطلب إلى التفصيل في طبيعة السلطة المختصة في توقيع العقوبة التأديبية و ذلك من خلال مايلي:

السلطة المختصة بالتأديب هي الهيئة المخول لها قانونا بممارسة وسيلة التأديب، كما لها اختصاص توقيع العقوبات التأديبية ، التي من شأنها أن تمس الاشياء المادية و المعنوية للموظف او معا ، وذلك من خلال الاتجاهات التي حددها القانون، إذا ثبت على الموظف المخطأ مخالفة تستوجب العقاب .

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام

وتتميز السلطة التي لها صلاحية التعيين من تشريع للأخر و ذلك باختلاف أنظمة السلطة التأديبية فنجد في النظام الرئاسي أن للسلطة الرئاسية كافة الصلاحيات توقيع العقوبة دون استشارة أي هيئة ، وقد أنتقد هذا النظام على أساس أنه يمكن الرئيس الإداري من



الاساءة في استعمال حقه في التأديب ،والمساس بحقوق الموظف ليسلط عليه عقوبة قد لا تتناسب و الخطأ المرتكب .

في حين نجد أن النظام القضائي ، تعهد فيه سلطة التأديب إلى السلطة القضائية كهيئة محاكم تأديبية ، و ينحصر دور السلطة الرئاسية في هذا النظام كطرف اتهام فقط في مواجهة خصم المتهم و هو الموظف المخطئ ،الاخذ بهذا النظام يجعل من القاضي بعيدا عن محيط الدائرة ،وبالتالي يجهل الظروف والملابسات التي أدت إلى ارتكاب الخطأ ، كما أنه لا يمكنه توقيع العقوبة مباشرة على الموظف المخطئ لمجرد اقترافه الخطأ ، فيوجه لاتهام من السلطة الرئاسية مما يتسم هذا النظام بطول الإجراءات .

وبناء على ذلك فإن بعض الأنظمة التشريعية أخذت موقعا وسطا بين ، النظام الرئاسي و النظام القضائي ، متجنبة بذلك عيوب الأول التي أبرزها إساءة السلطة الرئاسية لاستعمال حقا في التأديب ، وعيوب الثاني لبعده عن الواقع الوظيفي و طول إجراءاته (1).

فهذا المزيج بين النظامين هو عبارة عن تحويل سلطة التأديب إلى السلطة الرئاسية صاحبة حق التعيين ، بمشاركة هيئة إستشارية و الأخذ برأيها . وهو ما تبناه المشرع الجزائري و ذلك ما سيتم تبياناه على الوجه التالي :

---

1- محمد ماجد ياقوت ، " شرح الإجراءات التأديبية "، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2004 ، ص 56/55 ، ذكره كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 134 إلى 137 .

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام

### الفرع الأول : السلطة الرئاسية

منح المشرع الجزائري للسلطة الرئاسية تسليط بعض العقوبات التأديبية شريطة تسبيب قرارها التأديبي ، فلم يلزمها باستشارة أي هيئة أو التقيد برأي جهة معينة و منحها المشرع سلطة التعيين .

و تعتبر سلطة التعيين هي السلطة الرئاسية التي تتدرج وفق التدرج الإداري من الأسفل إلى الأعلى حيث يسأل المرؤوس أمام رئيسته أو الرئيس امام من هو أعلى منه ، و هكذا إلى غاية الوزير المختص الذي يسأل أمام رئيس الجمهورية (1) .

ففي المادة 165 من الأمر 03/06 تنص على " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني". يرجع سبب تخويل المشرع للسلطة الرئاسية إلى عدة عوامل:  
أن الرئيس الإداري يكون أكثر دراية من غيره بتقدير سلوك الموظف مرتكب الخطأ نظرا لعلاقته المستمرة بالموظفين ، و هو الأكثر تأهيلا من غيره في متابعة الواقعة التأديبية ، من حيث تكييفها و تفسيرها ، و في ما إذا كانت تستوجب العقاب أو العفو ، هذا ما يمكنه من التحكم في مستخدميه و فرض سلطان القانون من أجل السير الحسن للمصلحة ، بذلك يسود الإنضباط وتنعدم الفوضى .

1- مراد شرف الدين، النظام التأديبي للموظف العام وفق التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة حقوق، جامعة محمد خيضر ،بسكرة ، 2006/2007 ، ص49 .

كما أن ترك سلطة التأديب للمسؤول المباشر الذي من شأنه تحريك الإجراءات التأديبية و التمكن من سرعة إصدار القرارات ، و ذلك لصالح الإدارة و الموظف في آن واحد ، وقد حرص المشرع الجزائري في هذا الشأن و نظمها في نصوصه التشريعية من خلال نص المادة 123 من المرسوم 59/85 ، على أنه (( تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية )) ، كما تم تأكيدها من خلال الأمر 03/06 حيث تنص المادة 162 منه على أنه ((تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين)) ، وعليه فإن السلطة التأديبية تخضع لمبدأ المشروعية ، أي أن الذي يملك الحق في توقيع العقوبات المنصوص عليها قانونا هي الهيئة المخول لها بذلك ، ولا يجوز لها التفويض بذلك إلا بنص قانوني . و الملاحظ من خلال نصي المادتين 126،125 من المرسوم 59/85<sup>(1)</sup> والمادة 165 من الأمر 03/06 أن لسلطة التعيين الاختصاص المطلق في العقوبات من الدرجة الأولى و تلك من الدرجة الثانية ، ولذلك فهي غير مضطرة لاستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.

غير أن في نصوص المرسوم 59/85<sup>(2)</sup>، يستوجب أن يكون القرار التأديبي مبررا أو مسببا للعقوبة التأديبية في كلا العقوبتين ، غير أن العقوبة من الدرجة الأولى يتم إتخاذها دون الحاجة إلى إستشارة لجنة الموظفين ، على عكس العقوبة من الدرجة الثانية بحيث تستوجب الرجوع إلى اللجنة متساوية الأعضاء من باب الإستشارة وليس من باب الإلزام.

وإستدرك المشرع الجزائري هذه الهفوة ، أسقطها ونص في أحكام الأمر 03/06 أن في كلتا العقوبتين سواء من الدرجة الأولى أو الثانية ، يتعين على السلطة التي لها صلاحيات التعيين إتخاذ العقوبة بقرار مبرر ، كما قيد ذلك بشرط حصولها على تبريرات من الموظف المحال إلى العقاب ، وإشترط كذلك على أن تكون هذه التبريرات أو التوضيحات كتابية من المعني<sup>(3)</sup> .

1- أنظر المواد 125 - 126 من المرسوم 59/85 .

2- أنظر المواد 125 - 126 من نفس المرسوم.

3- أنظر المادة 165، الفقرة 2 من الأمر 03/06 .

و تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي .

و نظرا لخطورة توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ، و مدى تأثيرهما على مركز الموظف القانوني و المادي في وظيفته ، ألزم المشرع الجزائري السلطة الرئاسية بالخضوع لرأي لجنة متساوية الأعضاء .

### الفرع الثاني اللجان المتساوية الأعضاء

أدرج المشرع الجزائري هذا النوع من اللجان في المشاركة في قرارات السلطة الرئاسية ، غير أنه أعطى الأولوية للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية ، وهي الأخف ضررا في توقيعها من طرف الرئيس الإداري ، بالمقابل قيده وحد من تسلطه في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بمشاركة اللجنة متساوية الأعضاء .

و قد أوكل المشرع لهذه اللجنة مهام استشارية تعمل من خلالها كهيئة استشارية ، و مهام تأديبية تعمل من خلالها كمجلس تأديبي يفصل في القضايا التأديبية

كما حدد المرسوم 11/84 المؤرخ في 14/01/1984 ، كفيات تعيين ممثلين على الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء . كما تضمن الأمر 03/06 في بنوده و نصوصه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تحت عنوان هيئات المشاركة و الطعن ، و هذا في الفصل الثالث من الباب الثالث المتضمن تنظيم المسار المهني، هذه النصوص لا تتضارب في مضمونها مع نصوص المرسوم سالف الذكر .

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام

أ- تكوين اللجان متساوية الأعضاء:

تنص المادة 63 من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984، الذي يحدد لإختصاصات اللجان متساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها على أنه يتم تعيين الموظفين الممثلين للإدارة على مستوى الإدارات المركزية بقرار من الوزير المختص ، و يشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي ، أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية ، الولايات و المنشآت العامة تكون بقرار من طرف الوالي أو المدير المختص. و الرئيس هو من يتأسس اللجنة متساوية الأعضاء أو من ينوب عنه قانونا .

و بالرجوع إلى المادة الرابعة من المرسوم 10/84 المذكور سالفاً (( تتكون اللجان المتساوية الأعضاء من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين و لا يشارك الأعضاء الإضافيين في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين منتخبين ))<sup>(1)</sup>. و يعين أعضاء اللجان متساوية الأعضاء لمدة ثلاث سنوات مع إمكانية تجديد عضويته ، وإستثناء و لضرورة المصلحة تمدد و أو تقصر هذه المدة ستة أشهر أخرى بقرار من الوزير أو الوالي المعني<sup>(2)</sup> .

#### ب- إختصاصات اللجان متساوية الأعضاء:

- تختص لجنة الموظفين بإختصاصين رئيسيين و هما :
- إختصاصات عامة تهتم بجميع المسائل الفردية الخاصة بالحياة الوظيفية للموظف كهيئة إستشارية .
- إختصاصات خاصة بالمجال التأديبي : إذ تجتمع اللجنة متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي ينظر في المشاكل المعروضة أمامه .

1- سعيد بوشعير ، " النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر "، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998، ص 117 .

2- أنظر

المادة 4 ، المرسوم 10 /84 المؤرخ في 14/01/1984 ، الذي يحدد لإختصاصات اللجان متساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها .

### الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام

1/ إختصاصاتها كهيئة إستشارية : (1)

- تختص هذه اللجان بالنظر في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ،  
في حين أن هذه الإستشارة ذات طابع شكلي و ليس إلزامي و ذلك في المسائل التالية :
- \* الترقية في الدرجة أو الرتبة .
  - \* تمديد فترة التريص .
  - \* الإنتداب التلقائي و النقل الإجباري.
  - \* الإحالة عن الإستداع لأسباب شخصية.
  - \* الجدول السنوي لحركة التقلات .
  - \* الإدراج في أحد أسلاك الإنتداب .

كما لها اختصاصات استشارية تكتسي الطابع الإلزامي على السلطة الرئاسية و التي  
تكون في المسائل التالية :

- \* رفض قبول الإستقالة .

- \* الإنتداب التلقائي أو النقل الإجباري اللذان يعترض عليهما الموظف المعني .
- \* الترقية في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائيا و التسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغائها .

## 2/ إختصاصاتها كمجلس تأديبي :

إلى جانب وجود اختصاصات استشارية و التي سبق وأن تعرضنا إليها ، توجد  
إختصاصات تأديبية تقوم بها اللجان حيث يشترط موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء  
المجتمعة كمجلس تأديبي على العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة (2).

1- أنظر المواد 4-9-10 من المرسوم 10/84 سالف الذكر.

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام لها

فالمجلس التأديبي بتشكيلته المتساوية بين ممثلي الإدارة و ممثلين ينتخبهم الموظفون  
يعزز موقف الموظف و يمنحه حماية أكثر من تعسف الإدارة و ذلك خوفا من إتخاذها قرار

إنفرادي قد يمس ضلماً بالمركز القانوني للموظف ، فممثلته على مستوى المجلس التأديبي لهم تأثير بالغ الأهمية على القرار التأديبي ، فقد يؤدي ذلك إلى إلغاء العقوبة المقترحة أو تخفيفها و التي كانت قد تسلط على الموظف المخطئ.

من خلال المطلب السابق نرى أن المشرع حدد صلاحيات التأديب للسلطة المختصة ضمن قوانين محددة لتطبيق الإجراءات التأديبية التي سنتطرق إليها من خلال المطلب الموالي. ففيما تتمثل هذه الإجراءات ؟ .

### المطلب الثاني : إجراءات تأديب الموظف العام

تتمثل إجراءات التأديب في مجموعة تدابير و المراحل التي تمر عليها السلطة التي لها صلاحية التعيين و تطبيقاً للنصوص القانونية تبدأ هذه الإجراءات التأديبية إنطلاقاً من وقوع الخطأ أي مرحلة العلم بالخطأ من طرف الإدارة ، إلى غاية صدور القرار التأديبي من الرئيس الإداري ، إضافة إلى هذه المراحل يمكن للموظف أن يتابع قضائياً بسبب الخطأ المرتكب و خاصة إذا كان جسيماً ، فيجتاز بذلك مراحل إضافية إلى المرحلة الأولى .

في حين أن مخالفة الجهة الإدارية لإحدى مراحل الإجراءات قد يؤدي بذلك إلى إبطالها، و من ثم إلغاء القرار التأديبي بسبب عيب مخالفة الإجراءات لذلك في الأخير تلغى العقوبة التي ستسلط على الموظف المخطئ .

و الإلتزام بهذه الإجراءات من طرف الجهة المخول لها بذلك يجعل القرار التأديبي مشروع ، و كذلك ضمان للموظف في مساءلة تأديبية عادلة ، كما يمكن أن تؤدي إلى تبرئته أو تخفف العقوبة عليه .

الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام لها

سنحاول الإجابة على الإشكال المطروح من خلال نصوص المنشور 05 المؤرخ في 2004/04/12 ، و الصادر عن مصالح رئيس الحكومة - المديرية العامة للوظيفة العمومية. و المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، كمادة قانونية لذلك إلى حين صدور النصوص التنظيمية للأمر 03/06 و الذي تختلف أحكامه عن ما جاء في هذا المنشور إلا في أمور بسيطة سنوضح ذلك .

### الفرع الأول: العلم بالخطأ و معاقبته

تبدأ المساءلة التأديبية فيحين وقوع الخطأ و سماع السلطة المختصة بذلك فهو نقطة الإنطلاق في مباشرة الإجراءات التأديبية .

و تتم بمعرفة السلطة التي لها صلاحية التعيين بالخطأ المرتكب من طرف الموظف عن طريق إحدى الوسائل التالية :

#### أ/ السلطة الرئاسية المباشرة :

و هي أقرب جهة للموظف عن باقي الجهات الأخرى ، فالرئيس المباشر و بحكم العلاقة الإدارية التي تربطه بمرؤوسيه ، من خلال الأعمال الاعتيادية و الروتينية عليهم ، من إشراف على أعمالهم و توجيهها و الأمر و النهي ، فهذا التعامل المباشر يكسبه معرفة و دراية عن نواياهم و تفكيرهم، بذلك يدرك حسناتهم و سيئاتهم .

و هذا ما يؤدي بالموظف المخطئ تحمل مسؤولية أخطائه المرتكبة ، كما لا يستثنى بذلك أي موظف مهما كانت رتبته و درجته في السلم الإداري .

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام لها

ب/ الرقابة الوصائية:



وتتم من خلال أعمال الرقابة التي تمارس من طرف الرئيس و تدريجيا إلى الأسفل مرورا بالسلطة السلمية ، و تتم عن طريق الوصاية الإدارية مثل مراقبة الوالي أعمال وقرارات رئيس المجلس الشعبي البلدي ، كذلك عمليات المصادقة على المداولات و الميزانية السنوية ... إلخ.

كما تتم هذه الرقابة الوصائية عن طريق الزيارات الميدانية التي يقوم بها الوزير إلى مناطق معينة أو الوالي أو أي رئيس سلمي مخول له سلطة الرقابة و التفتيش .

### ج/ معاينة الخطأ من خلال وسائل الصحافة و الإعلام:

وهي طريقة خارجية عن الجهاز الإداري ، و تعتبر من أهم وسائل الرقابة على الأعمال الإدارية في ظل حرية الصحافة و ديمقراطية الحكم ، و تتمتعها بهذه الصفات قد تكشف مخالفات عديدة مرتكبة في الجهاز الإداري كالرشوة ...

في حين أن هذه الطريقة لا تعتبر هي الأخيرة في كشف الحقيقة عن المخالفة المرتكبة ، فالتحقيق الإداري هو الكفيل بفحص صحة الوقائع المعلن عنها (1) .

### د/ العلم بالخطأ عن طريق شكاوي و مراسلات المواطنين:

هي من أكبر مصادر الإبلاغ عن الأخطاء المرتكبة من حيث الكم لا من حيث الكيف ، سواء كانت موجهة من طرف العاملين بالدولة أو الغير عاملين بها ، كذلك إن كانت من طرف أشخاص معلومي الهوية أو مجهولين ، ف يتعين التحقيق فيها و بيان صحتها من خطئها و التعامل معها بحذر ، لما قد تحمله من إفتراءات أو حساسيات شخصية (2) .

ونلمس من الناحية العملية و خاصة في المؤسسات العمومية الإستشفائية بتخصيص سجل خاص بشكاوى و آراء المواطنين ممضي من طرف الرئيس الإداري ، يطلع عليه دوريا و يقوم بالإجراء المناسب في ذلك ، فقد يعاقب الموظف من جراء الملاحظات المدونة على السجل بعد التحقيق الإداري بعقوبة تأديبية كالإستفسار ...

في حين تقوم المتابعة التأديبية حسب جسامه الخطأ المرتكب وحسب طبيعة الدعوى جنائية كانت أو تأديبية ، فيكون الموظف بذلك محل متابعة تأديبية أو جنائية كما قد تكون هاتين الدعوتين متصلتين معا .

ففي كلتا الأحوال و عند معاينة الخطأ و السماع به يتم إعداد تقرير إداري من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني وإرساله إلى السلطة صاحبة الإختصاص في ذلك.

#### الفرع الثاني: إعداد التقرير الإداري<sup>(1)</sup>.

يتم كتابة التقرير الإداري فور صدور الواقعة المادية ، ليتم فيه تبين ملبسات القضية و الأفعال المكونة للخطأ المهني و كيفية صدوره كذلك الأفعال المنسوبة للموظف ، ظروف وقوعها و الظروف المحيطة بها التي أدت بالموظف لارتكاب ذلك الخطأ . كما يذكر الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعه و النتائج و الآثار المترتبة سواء كانت المادية أو المعنوية ، و كتابة كل ما يجب أن يذكر و له فائدة في هذا القرار الإداري.

تتم كتابة التقرير الإداري كبطاقة معلومات تشتمل على الوضعية الإدارية و المهنية للموظف المخطئ ، السوابق التأديبية إن وجدت و وضعيتها العائلية ، كسيرة ذاتية مختصرة تتضمن جميع المعلومات الخاصة بالموظف ، كما يجب ذكر العقوبة المقترحة في ذلك ، و التي تكون من بين العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة حسب الأمر 03/06 .

عند تلقي السلطة الرئاسية التقرير الإداري ينبغي أن تبت في العقوبة المقترحة ، فيمكن أن يوقف الموظف بموجب قرار مسبب . لنكون بصدد معرفة مرحلة التوقيف وكيف تتم ؟ .

1- أنظر المنشور 05، السالف الذكر.

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ الإجراءات التأديبية و ضمانات الموظف العام لها

### الفرع الثالث: التوقيف<sup>(1)</sup>

يعتبر الوقف الاحتياطي إجراء استثنائي تتخذه السلطة المختصة في الحالات التالية :

- في حالة جسامه الخطأ المهني الذي يؤدي إلى التسريح .
- وجود متابعة قضائية لا تسمح بالموظف بالبقاء في الوظيفة.
- وإذا كان بقاءه في الوظيفة يشكل خطرا بالمصلحة العامة و بشخصه.

الموظف يبقى محتفظا بوظيفته و الحقوق المترتبة عليها من الترقية و المعاش و تبعيته و يهدف أيضا إلى تسهيل القيام بهذه المساءلة بعيدا عن مؤثراته و نفوذه توصلا إلى إظهار الحقيقة<sup>(2)</sup> .

و يعرف الوقف الاحتياطي بأنه إجراء تحفظي تلجأ إليه الإدارة بقصد إرفاق الموظف عن المرفق عندما يتعرض لمتابعة تأديبية أو جنائية ، فيمنع الموظف من ممارسة وظيفته مدة الوقف كذلك أن الوقف ليس له صيغة تأديبية و لا يقاس عليه عند إتخاذ القرار الإداري أو الحكم الجنائي .

كما أن عند توقيف الموظف لا تنقطع علاقته مع الإدارة إلا أن وضعه المالي يتأثر بإنقطاع جزء من راتبه ، و سنوضح ذلك من خلال نوعين من الإجراءات :

**أ/ إجراءات التوقيف في حالة ما إذا لم يكن الموظف خاضعا لمتابعة جزائية:**

إذا تم تطبيق العقوبة المقترحة، يصدر قرار التوقيف من طرف السلطة المختصة والذي يكون معللا، ولمدة لا تتجاوز الشهران.

ويتم تبليغ هذا الاجراء الى الموظف المعني عن طريق الرئيس السلمي ويمضي الموظف حينها على وصل الاستلام.

1- المنشور 05، السالف الذكر.

2- مراد شرف الدين ، المرجع السابق، ص 55 .

ففي فترة التوقيف ينبغي على الإدارة تبليغ اللجنة متساوية الأعضاء المختصة في أجل لا يتعدى 45 يوما إبتداء من تاريخ معاينة الخطأ<sup>(1)</sup> وذلك بناء على التقرير المسبب مع ذكر تفاصيل الأفعال المرتكبة و ظروف ارتكابها .

و عملا بنص المادة 173 من الأمر 03/06 ، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيف الموظف إذا ارتكب خطأ جسيما ، في هذه الحالة يستفيد الموظف الموقوف خلال هذه الفترة من نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي<sup>(2)</sup>.

يستدعى الموظف و يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل، برسالة موصى عليها مع وصل الاستلام<sup>(3)</sup>.

**ب/ إجراءات التوقيف في حالة ما إذا كان الموظف خاضعا لمتابعة جزائية :**

لا يتم توقيف الموظف إلا بعد التأكد من مباشرة المتابعة الجزائية فعلا من طرف وكيل الجمهورية في إطار تحريك الدعوى العمومية .

يتم التوقيف فور علم السلطة التي لها صلاحية التعيين بالمتابعة الجزائية، بموجب مقرر من السلطة المختصة .

لا يمكن للموظف الموقوف الرجوع إلى منصب عمله إلا بعد التسوية النهائية للوضعية الإدارية و صدور حكم البراءة من طرف القاضي ، كما يمكن أن تمتد هذه الفترة إلى مدة أقصاها 06 أشهر .

يبقى الموظف في هذه الفترة يستفيد من جزء من الراتب لا يتعدى النصف<sup>(4)</sup>.

1- أنظر المادة 166 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

2- أنظر المادة 173-1 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

3- أنظر المادة 2/168 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

4- أنظر المادة 2/174 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

تجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني و صدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف ، ينبغي على الإدارة تسريحه دون استشارة اللجنة متساوية الأعضاء.

لتقييم و تحديد جزء الراتب الممنوح للموظف يرجع ذلك إلى تقدير الإدارة التي تأخذ بعين الاعتبار وضعية الموظف ، و بعد تحديد الأجر يجب أن يذكر بمقررة التوقيفه ، و خلال مدة التوقيف لا يتقاضى الموظف أي راتب ماعدا المنح العائلية (1).

أما إذا صدر حكم قضائي نهائي في حق الموظف يقضي ببراءته و انتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال ، فعلى السلطة التي لها صلاحية التعيين فور استلام الحكم تعيد إدماج الموظف في منصب عمله بموجب قرار إداري . و على اللجنة متساوية الأعضاء التأكد من عدم وجود خطأ مهني يستوجب العقاب.

#### الفرع الرابع: التحقيق الإداري

هو وسيلة لإيضاح الحقيقة لجملة الإتهامات والأفعال المنسوبة للموظف المخطئ المحال للتحقيق إن اقتضت الضرورة ذلك(2).

و التحقيق الإداري أسندت مهمته إلى اللجنة متساوية الأعضاء ، غير أنه ليس إلزاميا وأن للسلطة التقديرية مطلق الحرية في استعمال ذلك(3).

فعدم إجراء التحقيق لا يترتب أي اثر على العقوبة و لا على السلطة المختصة في حد ذاتها .

في حين أن المشرع الجزائري منح للهيئة التأديبية حق توجيه الاتهام و إجراء التحقيق سواء بالإرادة المنفردة من السلطة صاحبة التعيين أو بطلب من اللجنة متساوية الأعضاء.

1- أنظر المادة 3/173 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

2- محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق ، ص 417 .

3- أنظر المادة 171 من الأمر 03/06 سالف الذكر .

المجتمعة كمجلس تأديبي ، ان تطلب فتح تحقيق إداري من السلطة المختصة للملف التأديبي للموظف المخطئ.

- فالسلطة الرئاسية لها دوران ، دور يتمثل في توجيه الاتهام و الدور الثاني يتمثل في التحقيق الإداري ، فهذا المساس بمبدأ الحياد في عملية التحقيق فالأجدر و من العدل أن تسند هذه المهمة إلى جهة مستقلة عن السلطة الإدارية ، لأنه غالبا ما تتفق الإدارة مع الهيئة أو الموظف المكلف بالتحقيق و تصويبه إلى النتائج التي ترغب فيها السلطة الرئاسية (1) .

فالتحقيق الإداري يكون فعالا إذا توفرت فيه صفة الحياد و العدالة بذلك يكون أداة فعالة للكشف عن الحقيقة ، و يزكى موقف الإدارة في الوصول إلى الهدف الأساسي الذي تتميز به و هو خدمة المصلحة العامة ، و يستدعى الموظف المخطئ للمثول أمام المجلس التأديبي بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام.

و الملاحظ أنه إذا وقع تهاون من طرف الرئيس الإداري بالتأخر في إبلاغ اللجنة الإدارية خلال أجل شهرين إبتداء من تاريخ التوقيف أو أن هذه الأخيرة لم تجتمع خلال الوقت المحدد لها ، يعاد إدماج الموظف و تعاد له جميع حقوقه و يتقاضى كامل مرتبه (2).

### الفرع الخامس: إنعقاد المجلس التأديبي

بعد إعلام الموظف المتهم بالأخطاء المنسوبة إليه ، و الإطلاع على ملفه التأديبي و تذكيره بالضمانات القانونية الممنوحة له ، تحضر الإدارة الاجتماع و ذلك بتوفير الوسائل المادية و اتخاذ كل التدابير اللازمة لتهيئة الظروف الملائمة لانعقاد الجلسة التأديبية .

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 155 .

2- أنظر المادة 173 من الأمر 03/06 سالف الذكر .

تجتمع اللجنة متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي بناء على إستدعاء من رئيسها ، كما يخضع إجتماع هذه اللجنة إلى عدة شروط كما هي موضحة بالمرسوم 10/84 المؤرخ في 10/01/1984 ، المحدد لإختصاصات اللجان متساوية الأعضاء و تنظيمها و تشكيلها ، كذلك المرسوم 59/85 المذكور سالفاً ، و تتمثل هذه الشروط في :

- سريان عهدة اللجنة متساوية الأعضاء .
- الأجل المحدد لدراسة الملف التأديبي .
- حضور على الأقل ثلاثة أرباع أعضائها ، وإذا لم يستكمل النصاب بعد دعوى ثانية يمكن للجنة الاجتماع قانوناً إذا حضر نصف أعضائها ، و لا يحق إلا للأعضاء الرسميين أو الاحتياطيين التداول قانوناً .

عند إستدعاء رئيس اللجنة لأعضائه يحدد في ذلك تاريخ و ساعة و مكان إنعقاد المجلس التأديبي ، هذا مع الحرص على إرسال التبليغ في الوقت المناسب للمعني ليمتثل أمام المجلس التأديبي وعادة ما يكون ثمانية أيام على الأقل قبل تاريخ إنعقاد المجلس التأديبي (1).

يتولى مقرر الجلسة تلاوة معطيات القضية أمام الأعضاء الحاضرين مع حضور الموظف المتهم . و يمكن طلب الإستماع للشهود من طرف المجلس التأديبي أو من طرف الموظف أو دفاعه إن اقتضت الضرورة لذلك ، و بعد إدلائهم بشهادتهم يغادرون المجلس مباشرة .

كما يمكن في هذه الحالة الموظف المعني أو دفاعه تقديم ملاحظاتهم بعد أخذ الإذن من رئيس الجلسة . كذلك يمكن قراءة هذه الملاحظات إذا قدمت كتابياً خلال إنعقاد اللجنة و تقديم الشهود اللذين تم استدعاؤهم من طرف الموظف . بعد الإنتهاء من نقاش ملاحظات القضية و التطرق إلى مختلف التدخلات و الملاحظات المطروحة في القضية ، يخرج الموظف المخطئ و دفاعه لينفرد المجلس التأديبي بإجراء المداولة (2) .

1- سعيد بوشعير ، مرجع سابق، ص118 .

2- سعيد بوشعير ، مرجع سابق، ص119 .

بعد الإنتهاء من الحوار بين اعضاء المجلس ، فإذا تبين لهم أن المعطيات المقدمة كافية و واضحة يقوم المجلس بإبداء رأي حول العقوبة المناسبة للخطأ و إذا رأى أن المعطيات المقدمة في التقرير غير كافية يحق له أن يأمر بإشراف تحقيق آخر مع طلب توضيح الأمور و النقاط التي يراها غامضة (1).

كما أن هذا التحقيق يتم تحت إشراف الإدارة المستخدمة و بحضور عضو أو عضوين من المجلس التأديبي ، بعد الإنتهاء من المعلومات و التوضيحات ترسل إلى رئيس اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء الذي يعقد جلسة تأديبية ثانية و يستدعي الموظف المخطئ لتتم المداولة (2).

يكون رأي المجلس نتيجة تصويت سري للأعضاء الحاضرين ، و تتم عملية التصويت بأغلبية الأصوات المعبر عنها و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس ، ويتضمن هذا القرار الإدانة و معاقبة الموظف المعني أو تبرئته و من ثم لا عقوبة ، يسجل قرار المجلس التأديبي في محضر و يبلغ من دون أجل إلى الموظف المعني و إلى السلطة الرئاسية.

### الفرع السادس : صدور القرار التأديبي

يجب أن تكون العقوبة محل قرار مسبب من السلطة المؤهلة التي تتخذ هذا الإجراء حسب الحالة في شكل قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين .

كما يجب أن يكون القرار الصادر عن المجلس التأديبي سليم من كافة العيوب الشكلية و الجوهرية كشرط لصحة القرار الإداري تتمثل هذه النقاط في :

- كتابة القرار التأديبي، والهدف من الكتابة أن يسجل محضر و يبلغ للمعني وسلطة التعيين .

---

1- محمد بشار طهاري ، رضا تسريح يوسف صدقي ، " النظام التأديبي للموظف العام " ، مذكرة DUEO ، جامعة التكوين المتواصل 2000/1999 ، ص 22 .

2- محمد بشار طهاري ، المرجع نفسه ، ص 23 .



- تسبب القرار الإداري و يكون بذكر سبب الحالة القانونية أو الواقعة التي دفعت المجلس التأديبي في إتخاذ القرار و ذلك من خلال الأسباب التي قام عليها القضاء التأديبي .

- شكل القرار التأديبي ، و هو قالب الذي يفرغ فيه القرار يتمثل في الأساليب القانونية ، في دباخته و جملة النصوص القانونية التي يبني عليها القرار التأديبي و الذي يكون ذو شكل نموذجي معين .

- تاريخ صدور القرار و توقيعه ، لا بد أن يتضمن القرار التأديبي تاريخ صدوره فهو أمر بديهي ، لكنه ضروري لكي تترتب عليه الآجال القانونية ، أما التوقيع فهو من البيانات و المحضر المكتوب و تترتب عليه آثارا لها أهميتها في حياة القرار التأديبي فأعضاء المجلس الملزمون بالتوقيع تتمثل في رئيس اللجنة و كاتبها و أعضاء المجلس التأديبي .

- يتعرض القرار التأديبي للإلغاء بتخلف إحدى هذه الشروط .

من خلال دراستنا للمبحث الأول تعرفنا على الإجراءات التأديبية المتخذة ضد الموظف المخطأ و كذلك الهيئات المختصة في تطبيق هذه الإجراءات و المتمثلة في السلطة الرئاسية و اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي ، و السؤال الذي يطرح نفسه ما هو الإجراء الذي يتبعه الموظف لمواجهة رأي السلطة التأديبية ؟ . وماهي حقوقه و ضماناته التي منحها إياه المشرع ؟.

### المبحث الثاني : ضمانات الموظف العام

من الواضح أن الإدارة تملك حق توقيع العقوبة على الموظف المخطئ ، فقد تجانب الصواب أو تجافي العدالة فيما يصدر عنها من قرارات تأديبية ، قد تصل جسامتها إلى حد التسريح دون إشعار مسبق ، فالمشرع الجزائري لم يغفل على خطورة هذه الإجراءات و على وضعية الموظف و مستقبله المهني ، فأمن له ضمانات تساعده في التصدي للسلطة التأديبية ، إذ أن من المفروض أن تتمتع الإدارة و تمتاز بمبدأ الحياة و النمو في تطبيق القانون ، عن الاعتبار الشخصية و ذلك خدمة للمصالح العام .

في حين أن سلطة التأديب ضرورية لسيادة النظام داخل المرفق فإن في غاية الأهمية و  
الضرورة لاستخدام العقوبة إذا أسئ استخدامهما ، كذلك قيد المشرع هذه السلطة بجملة من  
الضوابط و الحدود يجعل من القرار التأديبي أكثر فعالية و تشكل هذه القيود من جهتها  
ضمانات ممنوحة للموظف المخطئ ، و التي قد تؤدي لتبرئته ، لذا قسمت هذا المبحث على  
ثلاث مطالب:

المطلب الأول: الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة. المطلب  
الثاني: الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة. المطلب الثالث: إنقضاء  
العقوبة التأديبية. و سنوضح ذلك من خلال  
ما يلي:

### المطلب الأول : الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة.

العقوبة التأديبية هي الجزاء المترتب على ثبوت الخطأ على الموظف الآثم ، و إذا كان  
ثبوت هذا الخطأ يمنع السلطة التأديبية حق توقيع الجزاء على مرتكبه ، فإن المشرع في المقابل  
منح للموظف ضمانات و ضوابط تعزز حقه من تعسف هذه السلطة في إستعمال حقها في  
التأديب ، و ذلك قبل الفصل في القرار التأديبي ، و هذه الضمانات هي :

### الفرع الأول: إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات

يتم إخطار الموظف المحال إلى المجلس التأديبي بواسطة برقية توجه إلى الرئيس<sup>(1)</sup> كي  
يسلمها إلى الموظف المذنب مقابل وصل الإستلام قبل 15 يوم على القل من إجتماع اللجنة  
متساوية الأعضاء، فيكون بذلك المشرع الجزائري قد تجنب المشكل المتعلق بإشكالية  
الإخطار كما هو مطروح بفرنسا<sup>(2)</sup>.

فتطبيق هذا من شأنه أن يمكن الموظف من :

مكان و تاريخ و ساعة جلسة المجلس التأديبي .

- أسباب الإستدعاء .

- ضمانات الدفاع طبقا لأحكام المادة 129 من المرسوم 59/85 ، و نص المادة 2/168 من الأمر 03/06<sup>(1)</sup>.

تنظر الإدارة إلى بعض الأعمال التي يقوم بها الموظف أنها تشكل خطأ يستوجب المساءلة التأديبية .

نص المشرع صراحة على أنه " لايمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول و تمت معاينة ذلك قانونا " (2) .

إن هذا الضمان من أهم الضمانات المقدمة للموظف ليتدارك الأوضاع و ليتمكن من التصدي للتهمة المنسوبة إليه و من صحة الإجراءات .

### الفرع الثاني : الإطلاع على الملف التأديبي

إن الإطلاع على الملف و أوراق الدعوى يعتبر رافدا أساسيا لإحاطة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه ، و بأدلة تورطه و الإستعداد للدفاع عن نفسه (3) .

فيجب على السلطة المختصة توفير كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي .

كما يجب أن يتضمن الملف التأديبي الوثائق التالية :

1/ تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.

2/ بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف و سوابقه التأديبية عند الإقتضاء .

3/ نتائج التحقيق عند الإقتضاء .

4/ تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا بإقتراح العقوبة.

1 - المادة 2/168 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

2- كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 148 .

كما تعلن السلطة المختصة كتابيا عن تاريخ و مكان إطلاع الموظف قبل إنعقاد جلسة التأديب على ملفه التأديبي في أجل 15 يوم على الأقل ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية (1).

و عند رفض المعني الإطلاع على الملف لا يوقف سيرورة الإجراء التأديبي .

فالموظف عندما يتمسك بهذا الحق الذي منحه إياه المشرع يعتبر حصانة كبيرة إليه ، ليتمكن من الإطلاع على التهم المنسوبة إليه و الإطلاع على الأسباب و المبررات التي بنت عليها الإدارة إحالته إلى المجلس التأديبي ، كذلك من خلال إطلاع الموظف على ملفه يمكنه من تحضير و بناء دفاعه و تحضير شهوده و هذا لمواجهة الإدارة فالحقيقة أن منطق الحجب و الكتمان الذي تمارسه الإدارة خاصة في ظل التطورات مع فلسفة الوضوح والشفافية التي بدأت تغزو المجالات الإدارية ، و نتيجة لذلك ذهبت كثير من التشريعات بالسماح للموظف محل المساءلة التأديبية الإطلاع على ملفه التأديبي (2).

### الفرع الثالث : كفالة حق الدفاع

" حق الدفاع يعتبر من قبل الحقوق الاساسية و ضمانا رئيسيا للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في كل مجتمع " (3).

#### 1/ ملاحظات شفوية أو كتابية :

لم يشترط المشرع الجزائري طريقة محددة في اختيار وسيلة التعبير ، بل ترك هذا الاختيار إلى الموظف وما يراه مناسباً . غير أن عند إستعمال إحدى الطرق ، يجب أن تدون في محضر اللجنة التأديبية.

1- المادة 167 من الأمر 03/06 سالف الذكر .

2- سعد الشتيوي، مرجع سابق ،ص 98.

3- سعيد بوشعير ، مرجع سابق، ص 273 .

كما يجوز له إبداء دفاعه الكتابي أو الشفهي مدعما بمذكرات مكتوبة تتضمن إمكانية

الدفاع<sup>(1)</sup>.

/2

إستحضار الشهود :

لم يحدد المشرع الجزائري عدد معين من الشهود التي يجب إحضارها ، فالموظف محل المتابعة التأديبية له الحق في استحضار أي شخص سواء موظف أو طرف خارجي عن المؤسسة المستخدمة ، بشرط أن يكون له علاقة مع الحادثة المادية و أن يخدم و يدعم حجج و أقوال الموظف المخطئ، و منجته المجلس له الحق في تقييم شهادة الشهود من حيث الأخذ بها أو تركها .

3/ الإستعانة

بمدافع مخول يختاره بنفسه:

هذه إحدى الضمانات الجوهرية الممنوحة للموظف إذ أنه ، يختار أي شخص بنفسه سواء كان موظف أو مواطن كان موجودا في مسرح المشكلة.

فغالبا ما يختار الموظف محامي مؤهل لذلك ، لدفع الإتهام عنه ، و ذلك بتنفيذه لأدلة الإتهام ، كما أن له دورا لا يقل أهمية في مساعدة السلطة التأديبية في كشف النقاب عن وجه الحقيقة و ذلك ببذل جهود سابقة في القضية<sup>(2)</sup>.

كما ان للمحامي المبادرة و الخبرة الكافية و المراوغات في توصيل الفكرة إلى اللجنة التأديبية ، و من جهتها السلطة التأديبية تحتاج إلى هذه الجهود لخلق نوع من التوازن بين سلطة توقيع الجزاء و حق الدفاع ، و لمحاولة إظهار الحقيقة كي يكون القرار التأديبي فعالا و له وزن و مصداقية ، والهدف من كل هذا هو تحقيق العدالة و خدمة المرفق بكل انتظام و اطراد.

1- عبد العزيز عبد المنعم ، خليفة "الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة " الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2003 ، ص212

2- عبد

العزیز عبد المنعم، المرجع السابق، ص224 .

## ملاحظات :

1- لم يحدد المشرع الجزائري عدد الشهود التي يتم إحضارها في المجلس التأديبي و ترك هذا الأمر إلى الموظف المحال للتأديب.

2- إذا تغيب الموظف بسبب قوة القاهرة عن المجلس التأديبي و تم استدعاؤه مقابل وصل إستلام ، له أن يختار مدافع ليمثله أمام المجلس التأديبي شرط أن يبرر غيابه بمبرر قوي<sup>(1)</sup>.

3- نصت التعليمات رقم " 93/1024 " إذا كان الموظف في حالة تخلي عن المنصب و كان تحت قوة القاهرة (زلزلا مثلا ، وقوعه رهن الإعتقال من طرف الإرهاب) يتم إعذاره مرتين ولم يستلم الإعذارات ، يتم توقيفه لمدة شهرين كمدة قصوى للاتحاق بمنصبه ثم يعزل هذا الموظف بقوه القانون من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ،إذا زالت القوة القاهرة و تقدم هذا الموظف إلى السلطة صاحبة التعيين بمبررات جوهرية وأدلة قطعية لها أن تنتظر في إعادة إدماجه بمعية اللجنة متساوية الأعضاء<sup>(2)</sup>.

من خلال المطالب السابق نرى أن المشرع منح للموظف المعاقب مجموعة ضمانات

تأديبية للتصدي للعقوبة المسلطة عليه قبل توقيعها فما هي ضماناته بعد توقيع العقوبة؟

### **المطلب الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة**

منح المشرع الجزائري زيادة على الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة ضمانات أخرى

بعد إتخاذ القرار التأديبي ، تتمثل هذه الضمانات في حق الطعن في القرارات التأديبية،

فالموظف الذي تبين له أن مصدر القرار التأديبي قد تعسف في حقه و أوقع عليه عقوبة لا يستحقها ، في هذه الحالة على الموظف إتباع مسلكين في الطعن أولهما الطعن الإداري و هو التظلم لدى الجهات الرئاسية المصدرة للقرار التأديبي ، أو على لجنة إدارية خاصة بالطعن ، كما له طريق آخر في حالة ما إذا لم يستوفي حقه و يتمثل في الطعن القضائي لدى الجهات القضائية المختصة .

1- المادة 162 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

2- ربيعة سعودي ، "النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في الحقوق ،

2006-2007 ، ص 56 .

## الفرع الأول : الطعن الإداري

و هو وسيلة كفلها القانون للموظف لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من عقوبات فيلجأ إلى طريقة التظلم أمام الجهة الإدارية المصدرة للقرار ، أو إلى السلطة التي تعلوها وفق السلم الإداري .

### الطعن الولائي و الرئاسي:

\* الطعن الولائي: يلجأ الموظف مباشرة أمام السلطة التأديبية المصدرة للقرار بإعتبارها صاحبة الإختصاص في ذلك ، و تتم بتقديم الموظف تظلمه ضد القرار التأديبي و إعادة النظر فيه ، و الإدارة من جهتها تملك السلطة الرد ، و إمتناعها هذا يعد رفضا ضمنيا و يستشف ذلك بعد مرور فترة الإجابة المقدرة ب30 يوما إبتداءا من تاريخ إيداع التظلم، كما يجب تقديم التظلم خلال 15 يوما من تاريخ إصدار العقوبة (1).

و يكون إعتراض الموظف أمام السلطة مصدرة القرار بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية كالإنذار و التوبيخ و الخصم من الراتب ، و يكون التظلم كتابيا .

\* الطعن الرئاسي: يبقى الموظف ملتزما باحترام السلم الإداري ، و ذلك من خلال تقديم التظلم إلى السلطة التي تعلو السلطة مصدرة القرار التأديبي .

إذ تقوم السلطة الرئاسية بإعادة النظر في الطعون الموجهة إليها و ذلك من خلال تعديل أو سحب القرار الذي أصدرته السلطة السلمية ، و يتم من خلال تقديم التظلم الكتابي من طرف الموظف إلى السلطة الرئاسية خلال أجل 15 يوم من انتهاء المدة المحددة للتظلم الولائي و المقدرة بشهر .

و للسلطة الرئاسية مطلق السلطة التقديرية في النظر و الفصل في هذا النوع من الطعون ، و يعتبر سكوتها بعد انقضاء الأجل المحدد رفضا ضمنيا للتظلم و موافقتها على القرار المتخذ .

1- أنظر المادة 12 من المرسوم 54/93 ، المؤرخ في 16/02/1993 ، المتعلق بتحديد بعض الواجبات الخاصة المطبقة

كما تجدر الإشارة أن هذا النوع من الطعون ( الولائي و الرئاسي ) لا يوقف العقوبة ، فعند التبليغ الكتابي للقرار التأديبي يصبح نافذا مباشرة (1) .

و الملاحظ أن الطعون الولائية و الرئاسية تكون إلا في حالات نادرة و شاذة كحالة الخطأ الفادح في تطبيق القانون ، و يرجع هذا الإجراء إلى المحافظة على سلطان الإدارة و هيبتها ، و الحد من التمادي و اللامبالاة و الفوضى لدى الموظفين (2) ، فتسقط فعالية العقوبة ، ولذلك تبقى الإدارة مسرة على المحافظة بعدم تغيير قرارها .

\* الطعن لدى لجنة خاصة:

بالإضافة إلى الطعن الولائي و الطعن الرئاسي ، منح المشرع الجزائري ضمانات أخرى فعالة تتمثل في التظلم لدى هيئة إدارية خاصة تقوم بالنظر في القرارات التأديبية وهي اللجنة الخاصة بالطعن . إذ أكد المشرع على إلزامية الإدارة لتبليغ الموظف بالقرار التأديبي الصادر ضده لتطبيق العقوبة التأديبية ، إذ لم تحدد أجل التبليغ إلا ضمن الأمر 03/06 التي حددتها بعدم تجاوز مدة ثمانية أيام ابتداء من صدور هذا القرار (3) .

بالإضافة إلى ذلك أجبر المشرع الإدارة بإعلام الموظف بحقه في الطعن أمام لجنة الطعن و كذلك بإعلامه بآجال رفع الدعوى أمام هذه اللجنة بموجب المرسوم 10/84 ، كما حددت آجال رفع الطعن لمدة 15 يوم يبدأ سريانها من أول يوم من تبليغ قرار العقوبة و تبقى الإدارة ملزمة بتبليغ القرار إلى الموظف المعني (4) .

في حين أن المشرع الجزائري قد مدد هذه الآجال من 15 يوم إلى شهر كامل ضمن أحكام الأمر 03/06 ، حيث تنص المادة 175 منه (( يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، أن يقدم تضلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار)).

1- أنظر المادة 13 من المرسوم 54/93، سالف الذكر .

2- Piquement , (M),op, cit, p.239 ذكره كمال رحماوي، المرجع السابق، ص19.

3- أنظر المادة 172 من الأمر 03/06 سلف الذكر .

4- أنظر المادة 24 من المرسوم 10/84، سالف الذكر .



و حسن ما فعل المشرع إذ أعطى مدة مضاعفة للموظف بأن يطعن في قرار تأديبه أمام لجنة الطعن المختصة ، حتى لا تفوته الآجال القانونية و يمنحه الحظ أكثر ليجمع شمل مبرراته و دفاعاته ، و كذلك أسباب طعنه في القرار التأديبي .

و فور رفع الطعن تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتمديد إجراء توقيف الموظف المعني بموجب قرارها ، إلى حين فصل لجنة الطعن في الوضعية المطروحة ، طبقاً لأحكام المادة 25 من المرسوم 10/84 ، فإن الطعون التي ترفع داخل الآجال القانونية يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية إلى حين صدور قرار هذه اللجنة المختصة التي من شأنها أن تنظر إلزامياً في الطعن خلال مدة ثلاثة أشهر ابتداءً من تاريخ تبليغها .

إذا لم تؤكد لجنة الطعن قرار اللجنة متساوية الأعضاء ، و تصرح بإعادة إدماج الموظف، يعاد إدماجه و يسترجع إليه كافة حقوقه و ينقضى مرتبه كاملاً خلال مدة التوقيف.

و كل هذه الإجراءات التي يقوم عليها الطعن لدى لجنة الطعن المختصة و السؤال المطروح هنا كيف تنشأ هذه اللجان ؟ ، و كيف يتم تكوينها ؟ (1).

فقد أكد المشرع ضمن أحكام المرسوم 10/84 على نشأة لجنة الطعن و ذلك على مستوى كل وزارة و التي يرأسها الوزير ، و على مستوى كل ولاية يرأسها الوالي أو ممثله وهو الأمين العام للولاية ، إضافة إلى ذلك يمكن إنشاؤها على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، و التي يتم تشكيلها بموجب مرسوم ، و تتكون من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة مع نظائرهم من الموظفين و التي يتراوح عددهم بين خمسة إلى سبع أعضاء ، شأنها شأن اللجنة متساوية الأعضاء التي تتعد كمجلس تأديبي (2).

1- أنظر نصوص المرسوم 10/84 ، و المرسوم 11/84 السابق ذكرهما.

2- أنظر المادة 24 من المرسوم 10/84 ، سالف الذكر.

و تطبيقاً لنص المادة 24 من المرسوم 10/84 فإن اللجنة تختص بالنظر في القرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة ، إضافة إلى ذلك لها الدور في الإحالة على التقاعد التلقائي ، و لم يختلف ذلك مع الأمر 03/06<sup>(1)</sup> ، الذي جعل من إختصاصها النظر في الطعون المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة .

كما يجب تقديم التظلم للجنة الخاصة في أجل لا يتعدى 15 يوم إبتداءً من تاريخ تبليغ الموظف القرار التأديبي ، و يمكن لها أن تأمر بتوقيف سريان الجزاء التأديبي لحين البت في التظلم المرفوع إليها كما تملك حق تأكيد العقوبة التأديبية<sup>(2)</sup>.

من خلال ماسبق نستشف أن لجنة الطعن الخاصة تختص بالنظر في العقوبات من

- الدرجة الثالثة و الرابعة ، و لذلك فإن اللجوء لها يتمثل في :
  - التنزيل في الرتبة أو الدرجة.
  - الإحالة على التقاعد الإجباري.
  - التسريح مع إلغاء حقوق المعاش.
  - التسريح مع إبقاء حقوق المعاش.

و تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري أكد في الأمر 03/06 إلى اللجوء إلى هذه اللجنة في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة ، و لم يخول لها النظر في عقوبة العزل هذا الأمر فيه إجحاف و غدر لحقوق الموظف في مواجهة قرار العزل ، في هذه الحالة ما على الموظف إلا إتباع الطريق القضائي، و هو طريق شاق و طويل و مليئٌ بالإجراءات على خلاف الطعن أمام لجنة الطعن ، فهذه هفوة لم تستدرك في ظل الأمر 03/06 و تعتبر بذلك عيب قانوني .

1- أنظر المادة 175 من الامر 03/06 سلف الذكر .

2- أنظر المنشور 5 ، سالف الذكر .

## الفرع الثاني : الطعن القضائي

منح المشرع للموظف الحق في ضمانات أخرى و ذلك من خلال الجوء إلى القضاء من أجل مواجهة تأسف الإدارة للقرار التأديبي المتخذ ، و يلجأ هنا بالطعن إلى القضاء من أجل الإلغاء أو التعويض على القرار التأديبي .

والغالب أن الموظف يتقدم بالطعن في القرار التأديبي للمطالبة بإلغائه كهدف أساسي وجوهري أو المطالبة بالتعويض على الأضرار التي لحقت من جراء إتخاذ هذا القرار ، فنتحمل الإدارة مسؤوليتها عن إصدار قرار غير مشروع الذي ألحق ضررا بالموظف، والذي يطالب من خلاله بالتعويض ، كمخالفة الأجور التي لم يتحصل خلال فترة توقيفه. ويقوم الموظف بمخاصمة القرار التأديبي عن طريق اللجوء إلى القضاء و برفع دعوى الإلغاء (1) ، طبقا لنص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، و المادة 09 من القانون العضوي 01/98 (2).

فالقرارات الصادرة عن الهيئات المركزية ترفع دعوى الإلغاء بها أمام مجلس الدولة ، و إذا ما تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن الولاية و ترفع أمام المحاكم الإدارية الجهوية ، أما بالنسبة للقرارات الصادرة عن باقي الهيئات و المؤسسات الإدارية فترفع دعوى الإلغاء امام المحاكم الإدارية .

و قد تناولنا في هذا المطلب ضمانات الموظف العام بعد توقيع العقوبة بما فيها الطعن الإداري و الطعن القضائي فكيف تنقضي العقوبة التأديبية بعد هذه الطعون ؟.

1- أنظر المادة 801 من قانون 09/08 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

2- أنظر المادة 09 من القانون العضوي 01/98 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله.

## المطلب الثالث : إنقضاء العقوبة التأديبية

لكل عقوبة تأديبية آجال معينة لانقضائها ، لأنها تختلف من عقوبة إلى أخرى، إذ تزول الآثار الناجمة عن العقوبة التأديبية بإحدى الوسائل التالية : إما بعمل إنفرادي من السلطة الإدارية لما خول لها القانون من صلاحيات في هذا المجال ، و هذا من خلال ممارسة التزاماتها في مراقبة أعمالها ، وتتم بعملية تدارك أخطائها و تصحيحها بسبب عدم المشروعية .

كما يمكن محو العقوبة عن طريق طلب من الموظف المؤهل في ذلك ، وهذا بعد مضي مدة زمنية معينة ، واستغلال جميع طرق الطعن الإداري و القضائي .

إضافة إلى ذلك يمكن أن تنقضي العقوبة التأديبية عن طريق تقادم المساءلة التأديبية وهذا بعد مرور المدة الزمنية المحددة قانونا بشرط عدم ارتكاب الموظف خطأ تأديبي آخر خلال هذه المدة.

### الفرع الأول :

#### سحب القرار الإداري

تتمتع السلطة الإدارية بمبدأ المشروعية في إتخاذ قراراتها ، إذ تمارس أعمالها في حدود ما يسمح به القانون في جل مجالات تدخلها ، إلا أن تحيد الإدارة عن مبدأ سيادة القانون وارد في بعض الأحيان ، وهذا ما ينجر عنه المساس والتمادي بحقوق الموظفين و تهديد مراكزهم القانونية ، و عند الإخلال بالقرار الإداري بتخلف أحد أركانه ، تتدارك عندها الإدارة أخطائها و تقوم بإصلاحها بما أملاه عليها القانون و ذلك من خلال سحب القرار التأديبي أو تعديله .

و يقصد بسحب القرارات الإدارية إزالته و القضاء على آثارها بالنسبة للماضي و المستقبل على السواء ، أي إعدام آثار القرارات الإدارية بأثر رجعي إعتبارا من تاريخ صدورها بشكل يجعلها لم تكن اصلا (1).

1- عمار عوادي ، دروس في القانون الإداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2000 ، ص 238 .

و السحب إجراء يمكن السلطة الإدارية أن تمارسه و لكن بشروط حددها القانون ، فمنع السلطة الإدارية من سحب القرارات التأديبية المشروعة ، اما قد يترتب عنها من نتائج بالغة الأهمية ، فقد تنشأ مراكز قانونية جديدة و حقوق مكتسبة لأصحاب المصلحة ، و أجاز سحب القرارات التأديبية الغير مشروعة ، و ذلك في حالة المخالفة الصريحة للقانون فيما إذا كانت الإدارة أخلت بأحد أركان القرار التأديبي ، أو تخلفت عن تطبيق الإجراءات الواجب عليها إتباعها في عملية المساءلة التأديبية ، أو قد تكون انحرفت السلطة في تكيف خطأ لا يتناسب و العقوبة المقررة .

و يرجع السبب في وضع هذه الضوابط إلى ضرورة المحافظة على هيبة الدولة إذ من شأن التعديلات المبينة على إعتبرات غير واقعية أن تؤدي بالموظفين الآخرين باللامبالاة و الفوضى (1) .

وتجنباً لأي مشاكل تؤثر على هيبة الدولة و المساس بمصالحها المعنوية و سمعتها ، أو تنمي الشعور بعدم المسؤولية لدى عامة الموظفين ، وذلك نظراً لخطورة عملية السحب على المراكز القانونية الناشئة ، و من ثم قد جعل المشرع لذلك ضوابط قانونية يتعين على الإدارة مراعاتها .

و الجدير بالذكر أنه قد دعم ذلك من خلال احكام المرسوم 126/95 المؤرخ في 29/04/1995 المعدل و المتمم للمرسوم 145/66 المؤرخ في 02/08/1966 و المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وظيفية الموظفين ونشرها، الذي أدى إلى خضوع المؤسسات و الإدارات العمومية إلى " مخطط سنوي لتسيير الموارد البشرية " لتسيير الحياة المهنية لموظفيها و ضبط العمليات التي يجب القيام بها من خلال السنة المالية في كل ما يتعلق بالتوظيف ، الترقية ، الإحالة على التقاعد ... و تشترك في ضبط هذا المخطط الإدارة المعنية و مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (2) .

من خلال الصلاحيات الممنوحة لها في عملية الرقابة البعدية التي تتمثل في تنفيذ مخطط التسيير ضمن قانونية القرارات الفردية المتخذة من طرف الإدارة المعنية<sup>(1)</sup> . كما تلتزم الإدارة بإرسال نسخ عن القرارات الإدارية بما فيها القرارات التأديبية إلى مصالح الوظيفة العمومية خلال العشرة أيام من تاريخ صدورها .

والإجراءات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية تجعل من سحب أو التراجع عن القرار التأديبي أمرا بالغ الصعوبة خاصة بعد دخوله حيز التنفيذ ، كما أكد المشرع على مسؤولية السلطة المختصة بالتأديب على ما أصدرته من قرارات غير مشروعة<sup>(2)</sup> .

إضافة إلى ذلك تنص المادة 6 مكرر 5 من نفس المرسوم على أنه " يتعين على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تطلب من السلطة المعنية مراجعة كل مقرر مخالف للأحكام القانونية الأساسية و التنظيمية المعمول بها ، و في هذا الإطار يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي أخطرتها المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، أن تعلق حتما "آثار المقرر المعني و تراجعها وفقا للأحكام القانونية الأساسية و التنظيمية المعمول بها "

و بذلك تكون السلطة المعنية مجبرة بإرسال نسخة من المقرر الجديد إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، والذي بدوره يحل محل المقرر الأول بما فيها جميع الحقوق التي يتمتع بها ، كما ألزم الإدارة بالاتصال بجهة أخرى تتمثل في المراقب المالي ( contrôle Financial) عندما تقرر توقيف آثار القرار المطالب مراجعته .

من خلال ما سبق نستخلص أن السلطة التأديبية عند إتخاذها القرار التأديبي تكون ملزمة بتبليغ السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، كما انها مجبرة كذلك بمراسلة المراقب المالي كهيئة منفصلة و قائمة بذاتها .

## الفرع الثاني : محو العقوبة التأديبية

حتى لا تبقى العقوبة التأديبية مرتبطة بالموظف المخطئ طيلة مشواره المهني، و كل ما ينجر عنه من عراقيل كالترشح للوظائف العليا والترقية في الدرجة و غيرها من الإمتيازات ، منح له المشرع فرصة لرد الاعتبار يحو من خلالها آثار العقوبة المسلطة عليه .

طبقا لنص المادة 67 من المرسوم 302 /82 سالف الذكر والأمر 03/06 في المادة 167 منه ، حدد المشرع شروط و إجراءات محو العقوبة التأديبية والتي تتم كالتالي :

يتقدم الموظف المعاقب تأديبيا إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين بطلب رد الإعتبار يتضمن محو العقوبة التأديبية على أساس مبررات قوية و مقبولة ، و تختلف هذه الشروط باختلاف درجة العقوبة ذاتها . و تم تعديل هذه الشروط بموجب الأمر 03/06 .

ففي أحكام المرسوم 302/82 <sup>(1)</sup> نجد أن:

بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى ، فهي تمحى بعد مرور سنة على صدور قرار التأديبي، و تتم برفع الموظف شكوى إلى إدارة الهيئة المستخدمة قصد إلغاء القرار التأديبي المتخذ، فعلى الإدارة المستخدمة الإجابة على طلبه بعد دراسته و تقدير سلوك وإستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء .

أما في حالة العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة " تكون المدة الدنيا الواجب إنقضاؤها على تنفيذ الإجراء التأديبي قبل حصول العفو بثلاث سنوات إبتداءا من تاريخ تنفيذ هذا الإجراء التأديبي ، و لا يمكن إصدار العفو في حالة تكرار الخطأ نفسه أو إرتكاب أخطاء تختلف درجاتها " <sup>(2)</sup> .

1- أنظر المادة 67 من المرسوم 302/82 سالف الذكر.

أنظر المادة 67 /3-4 من المرسوم 302/82 سالف الذكر.

أما بالنسبة لأحكام الأمر 03/06 يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة لأولى و الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، بعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة . أما إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة تأديبية جديدة تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون و هذا بعد مرور سنتين من إتخاذ قرار العقوبة ففي حالة إعادة الإعتبار تمحى كل آثار العقوبة من ملف الموظف المخطئ .

نستشف مما سبق يمكن محو العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية على عكس العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة التي يستحيل محوها ، على الرغم من جسامه توقيعها، فالموظف أمام هذا النوع من العقوبة ليس بإمكانه استرجاع الدرجة أو الرتبة التي كان متحصل عليها بكل سهولة و هذا يعتبر إجحافا من المشرع في حق الموظف خاصة إذا ما احسن فعله و تصرفه و أعطى نتائج إيجابية و مرضية و مردودية حسنة ، و الجانب الإيجابي في هذا الأمر أن العقوبة من الدرجة الأولى و الثانية تمحى آثارها و يرد الإعتبار للموظف بقوة القانون بعد مرور سنتين من القرار التأديبي و هذا في حالة عدم تعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية أخرى في هذه الفترة .

### الفرع الثالث : تقادم الدعوى التأديبية

و المقصود بالتقادم هو انقضاء فترة زمنية من الوقت تؤدي إلى اكتساب أو فقدان حق، و هناك من يؤيد تطبيق التقادم في المجال التأديبي مستندا للحجج التالية :

\* بعد مرور فترة زمنية من الوقت من شأنه أن يجعل الأدلة التي في حوزة الإدارة غير صالحة لمتابعة الموظف .

\* تماطل الإدارة في تحريك الدعوى التأديبية خلال فترة زمنية معينة ، أمرا يدل على تنازلها عن حقها في المتابعة .



و يرى الأستاذ "MOURGEON" إلى رأي مخالف للرأي المؤيد لتطبيق فكرة التقادم لأنه يرى بأن (( الهدف من إنشاء المرفق يظل ثابتا لا يتغير ، ليس إذا منطقيا ان لا يعاقب الموظف عن تصرف يمس بهذا الهدف بحجة أن الإدارة لم تستعمل حقها في التأديب في وقت معين )) (1).

من خلال نص المادة 64 من المرسوم 302/82 التي تنص على (( لا يمكن أن تسلط العقوبة التأديبية على العامل بعد مرور أكثر من ثلاثة أشهر على معاينة الخطأ المرتكب ، نستشف من هذا النص أن المشرع الجزائري أخذ بمبدأ التقادم و هذا الاتجاه من شأنه أن يعطي للموظف العام ضمانا فعالة في ميدان التأديب ، و يخلق في نفسه الشعور بالإطمئنان بأن الإدارة قد تنازلت عن حقها في المتابعة بعد مرور فترة زمنية معينة (2).

و هو الأمر الذي تضمنه المشرع و كرسه في الفقرة الثانية من المادة 166 من الأمر 03/06 على أنه " يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل )) .

---

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 162 .

2- كمال رحماوي ، المرجع نفسه ، ص 49 .

## الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري نجد أن الأخطاء التأديبية لم تحدد على سبيل الحصر و قد صنفها المشرع إلى ثلاثة درجات في المرسوم الملغى ، و إلى اربع درجات في الأمر ساري المفعول(03/06) وبذلك لاحظت بعد الدراسة المقارنة لهذا الأمر مع التشريعات التي سبقته ،أنه لم يغير الكثير بل أضاف درجة رابعة للأخطاء وكذا العقوبات .

و استنادا للأخطاء عمد المشرع إلى تحديد العقوبات التي تتناسب معها كما بين الفرق بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية لأن المشرع الجزائري قد طبق النظام الرئاسي في مجال توقيع العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية ، بينما أخذ بالنظام القضائي بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فجمع بذلك النظامين و بناء على ذلك يمكن التقرير أن النظام التأديبي في الجزائر يسعى إلى تحقيق العدالة بين الموظفين العموميين و حماية حقوقهم .

و الملاحظ من خلال ما سبق أنه لا بد من وضع حد للسلطة التقديرية للإدارة في مجال تحديد الخطأ التأديبي كذا تقدير العقوبة المطبقة ، ذلك و اشراك اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في كل العقوبات المقررة .

كذلك تحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر ليكون الموظف العمومي علم بجملها بذلك تتقلص هته الأخطاء على مستوى المؤسسات .

بالنسبة للإجراءات و الضمانات التأديبية فهذه لم تحظى بالتجديد البالغ الأثر بهذا النظام وعلى إثر هذه القوانين والاورام التي صدرت، إلا أنه إستطاعت أن تستدرك بعض

النقائص و العيوب الواردة بالتشريعات السابقة كحذف عقوبة التسريح بدون إشعار مسبق  
ومن غير تعويض من الامر 03/06.

كما حدد المشرع للسلطة التأديبية في توقيع العقوبات عدة صلاحيات تتمثل في :  
إعداد التقرير التأديبي و انساب ما تشاء من أخطاء للموظف ، و إجراء التحقيق الإداري ،  
بذلك فهي تلعب جميع الأدوار مما يزيد من تسلطها و طغيانها فلا بد للمشرع النظر في هذه  
الهفوات من التحقيق التأديبي ، و أن يجعل من التحقيق التأديبي إلزامي في العقوبات من  
الدرجة الثالثة و الرابعة ، كما عليه أن ينشئ أجهزة تحقيق مستقلة عن لجنة التأديب و تتسم  
بالاستقلال و الحياد.

أما فيما يخص إنقضاء العقوبة التأديبية فلا بد من وضع بعض التعديلات في مجال مدة  
محو العقوبة، ذلك بتقليص مدة رد الاعتبار و تحديد مهمة المجلس التأديبي في هذا المجال .  
و بالنسبة لجهات الطعن لاحظت من خلال هذه الدراسة أنه لا يوجد تجديد للقوانين القديمة  
تتماشى و معطيات الوقت الحالي ، كما هو الحال في لجنة الطعن المختصة ، كذلك عدم  
تطرق المشرع لها بدقة وتركيز لتكون بذلك سندا يلجأ إليها الموظف المظلوم .

نرجو إعداد كوادر متخصصة في مجال التأديب الإداري و سلطات التحقيق بإعتباره أهم  
أسس هذا النظام حتى يتم تجسيد مبدأ التوازن بين مصلحة كل من الإدارة و الموظف العام  
لتحقيق الغاية من هذا النظام .

# الملحقات

هذه الملحقات هي النماذج المرفقة بالمنشور رقم 05 المؤرخ في 12/04/2004 ، المحدد  
لكيفيات تطبيق المادتين 130 ، 131 في المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985  
المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الصادر  
عن مصالح رئيس الحكومة - المديرية العامة للوظيفة العمومية.

1- نموذج مقرر التوقيف .

2- نموذج محضر تبليغ مقرر التوقيف.

3- نموذج بطاقة المعلومات .

4- نموذج الإستدعاء الخاص بالإطلاع على الملف التأديبي.

5- نموذج الإستدعاء الخاص بعرض الموظف على الملف التأديبي.

6- نموذج محضر تبليغ مقرر اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعمة في جلسة تأديبية .

قائمة المراجع :

\* الكتب

- 1- إيتسام القرام ، " المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري " ، قصر الكتاب ، البليدة ، بدون ذكر سنة النشر .
- 2- حسين حمود المهدي ، " شرح أحكام الوظيفة العامة " الدار الجماهيرية ، طرابلس - ليبيا - ، 2002 .
- 3- كمال رحماوي ، (( تأديب الموظف العام في القانون الجزائري )) ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 .
- 4- محمد ماجد ياقوت ، " شرح الإجراءات التأديبية " ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2004
- 5- نصر الدين مصباح القاضي ، (( النظرية العامة للتأديبي الوظيفة العامة )) ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2002 .
- 6- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، " الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة " ، دار الفكر الجامعي الإسكندرية ، 2003 .
- 7- علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة " دارالمطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 .
- 8- فريجة حسين ، " مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها " ، مجلة مجلس الدولة ، ع (5) ، 2004 .
- 9- سعد الشتيوي ، " التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة " ، (د.ط) ، 2008 ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، مصر .
- 10- سعيد بوشعير ، " النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 .

#### \* النصوص القانونية (أحكام و مراسيم)

- 1- الأمر 133/66 الصادر في 02/06/1966 ، المتضمن القانون العام للوظيفة العامة .
- 2- الأمر 03/06 الصادر في 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .
- 3 - المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام

التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية .

4- المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 ، المتضمن إختصاصات اللجان متساوية الأعضاء عملها و تشكيلها و تنظيمها .

5- المرسوم 11/84 المؤرخ في 14/01/1984 ، المتضمن كفيات تعيين ممثلين عن

الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء . 6-

المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية 7-

المنشور رقم 05 المؤرخ في 12/04/2004 ، المحدد لكفيات تطبيق المادتين 130 ، 131

في المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي

لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية الصادر عن مصالح رئيس الحكومة - المديرية العامة للوظيف العمومي . 8- تعليمة رقم

1024 المؤرخة في 21/12/1993 الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي .

9 - المرسوم رقم

54/93 المؤرخ في 16/02/1993 المتعلق بتحديد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على

الموظفين و الأعوان العموميين وعلى أعوان المؤسسات العامة . 10- حكم صادر عن

المحكمة العليا الإدارية في الطعن رقم 159 ، جلسة 15/11/1955 ، مجلة العلوم الإدارية ،

السنة ع (1) ، سنة 1963 . 11- قرارا مجلس الدولة

- الغرفة الثانية - جلسة 18/03/2003 ، رقم 47072 ، منشور مجلة مجلس الدولة ، عدد

خاص . 12- حكم المحكمة العليا

المصرية ، قضية رقم 708 ، جلسة 29/06/1974 ، الوارد في مجلة العلوم الإدارية ( القاهرة

، سنة 18 ، ع 1 ، 1977 .

### \* المذكرات و المحاضرات

1- الأستاذة بوقرة أم الخير، محاضرات في الوظيفة العامة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،

قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2006/2007 . 2-

بعزيز سمرة ، بن حمزة راضية ، " العقوبات التأديبية عن الأخطاء الوظيفية " ، مذكرة مقدمة

لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،

. 2008/2007

3- جدو مروة ، " الجريمة و العقوبة التأديبية من خلال نصوص قانون الوظيفة العمومية ،  
مذكرة مكملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ،  
. 2012/2011

4- خولة كلفالي ، زينب دبابش ، " الخطأ كأساس لمسؤولية الإدارة العامة " ، مذكرة مقدمة  
لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2000-  
. 2001

5- ربيعة سعودي ، " النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري" ، مذكرة لنيل شهادة  
ليسانس في الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2007/2006 . 6-

محمد بشار طهاري ، رضا تسريح يوسف صدقي ، " النظام التأديبي للموظف العام " ، مذكرة  
(DUEO) ، جامعة التكوين المتواصل 2000/1999 . 7- مراد

شرف الدين ، "النظام التأديبي للموظف العام وفق التشريع الجزائري " ، مذكرة لنيل شهادة  
حقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2007/2006 . 8- عمار

عوابدي ، ((دروس في القانون الإداري )) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2000.

## الفهرس

الصفحة

العنوان

1..... الفصل الأول : الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها

2..... تمهيد:

3..... المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي

- المطلب الأول : مفهوم الخطأ التأديبي ..... 4
- الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي..... 4
- الفرع الثاني : مقياس الخطأ التأديبي..... 6
- المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي..... 10
- الفرع الأول : الركن المادي ..... 11 الفرع الثاني: الركن المعنوي ..... 11 الفرع الثالث: الركن الشرعي ..... 12 المطلب الثالث: أنواع الخطأ التأديبي..... 14 الفرع الأول: الأخطاء من الدرجة الأولى..... 15 الفرع الثاني: الأخطاء من الدرجة الثانية..... 15 الفرع الثالث: الأخطاء من الدرجة الثالثة..... 16 الفرع الرابع: الأخطاء من الدرجة الرابعة..... 16
- المبحث الثاني: الجزاء المترتب على قيام الخطأ التأديبي..... 18
- المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية..... 19
- الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية..... 19
- الفرع الثاني: إعتبرات العقوبة التأديبية..... 20
- الفرع الثالث: العلاقة بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية..... 20
- المطلب الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية ..... 22
- الفرع الأول: العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى..... 23
- الفرع الثاني: العقوبة التأديبية من الدرجة الثانية..... 23
- الفرع الثالث: العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة..... 24
- الفرع الرابع: العقوبة التأديبية من الدرجة الرابعة..... 25
- المطلب الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية..... 27
- الفرع الأول: مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ ..... 27
- الفرع الثاني: مبدأ عدم جواز الجمع بين العقوبات..... 28



29.....	الفرع الثالث: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية
29.....	الفرع الرابع : مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية
32.....	الفصل الثاني : الإجراءات التأديبية وضمانات الموظف العام
33.....	تمهيد :
34.....	المبحث الأول: الإجراءات التأديبية
34.....	المطلب الأول : السلطة المختصة بالتأديب
36.....	الفرع الأول : السلطة الرئاسية
38.....	الفرع الثاني : اللجان المتساوية الأعضاء
41.....	المطلب الثاني : إجراءات تأديب الموظف العام
42.....	الفرع الأول : العلم بالخطأ و معاقبته
44.....	الفرع الثاني: إعداد التقرير الإداري
45.....	فرع الثالث: التوقيف
47.....	الفرع الرابع : التحقيق الإداري
48.....	الفرع الخامس : إنعقاد المجلس التأديبي
50.....	المبحث السادس: صدور القرار التأديبي
51.....	الفرع الثاني: ضمانات الموظف العام
52.....	الأول : الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة
52.....	الأول : إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات
53.....	الثاني : الإطلاع على الملف التأديبي
54.....	الفرع الثالث: كفالة حق الدفاع
56.....	المطلب الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة
57.....	الفرع الأول : الطعن الإداري
61.....	الفرع الثاني : الطعن القضائي
62.....	المطلب الثالث : إنقضاء العقوبة التأديبية
63.....	الفرع الأول : سحب القرار الإداري

65.....	الفرع الثاني: محو العقوبة التأديبية
66.....	الفرع الثالث : تقادم الدعوى التأديبية
68.....	الخاتمة
70.....	الملحقات
78.....	قائمة المراجع
81.....	الفهرس

## ملخص المذكرة

كرس المشرع الجزائري النظام التأديبي للموظف العمومي من خلال تشريعه لعدة مراسيم و أوامر محاولا بذلك سد الثغرات والهفوات التي تطرأ في كل مرة محاولا التوصل في ذلك إلى نظام تأديبي متين يخدم الإدارة والموظف في آن واحد و يصد الإدارة عن الفساد الإداري و التعسف في إنتهاك ضمانات الموظف في شتى مراحلها .

نرى أن الموظف العمومي يمثل الدولة ، وهذا ضمن إطار قانوني بحت يوجهه للأصح في أداء وظيفته المهنية حسب التشريعات المتغيرة عبر مراحل حياة الوظيف العمومي إلى يومنا هذا للوقوف على أحكام الأمر 03/06 الساري المفعول حالياً .

ف نجد الموظف يتمتع بحقوقه بشتى أشكالها كما هو ملزما بتطبيق ما عليه من واجبات بحذر، لأن الخطأ يكلفه الكثير من المتاعب ، و يقع فيما يسمى بالخطأ التأديبي و يجد نفسه أمام جهاز إداري يحاسبه عن أخطائه بدقة حسب درجة جسامتها وهي السلطة الإدارية المختصة في تسليط العقوبة على الموظف المخطأ من خلال قرارها التأديبي متبعة قواعد و تنظيمات توجهها لحسن سير عملها كسلطة تأديبية .

فالمشروع لم يتغاضى على تعسف الإدارة الذي يلحق ضررا بالموظف ، و قد يكون جسيما في غالب الأحيان ، فمنحه ضمانات تساعده للتصدي لقرار الإدارة المتعسف فيه .