

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم العلوم السياسية



# مذكرة ماستر

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون إداري

رقم: .....

إعداد الطالبين:

يوسف عصادي - نجيب لوصيف

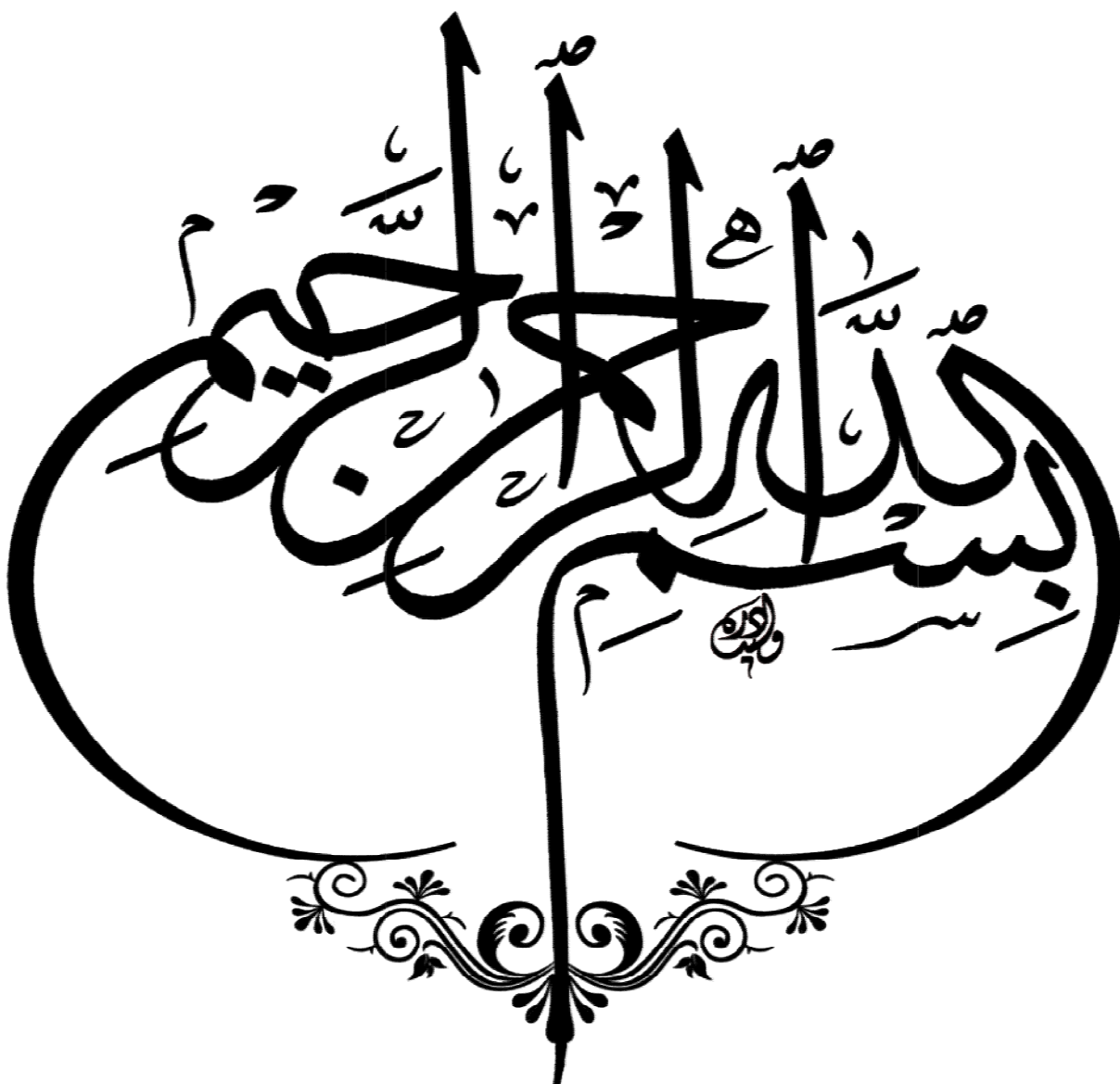
يوم: 2024 /06/1

## نظام العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة

### العمومية

لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة بسكرة	أ. د	دحامنية علي
مشرفاً ومقرراً	جامعة بسكرة	أ. د	عاشور نصر الدين
مناقشاً	جامعة بسكرة	أ. د	شيتور جلول



## الإهداء

أهدي ثمرة جهدي ... إلى من قال الله سبحانه وتعالى فيهما " وقل ربي إرحمهما كما

ربياني صغيراً " إلى من منحنا الله عزوجل الجنة تحت قدميهما

إليكما يا أمي وابي عليكما رحمة الله تعالى وبركاته، يا من زرعتما في نفسي طموحا صار

يدفعني إلى النجاح.

يا من أنارني دربي أمي الغالية وابي العزيز الذين لا أوأفيها حقهما مهما قلت فيها عليهما

رحمة الله.

إلى من علماني أن الدنيا كفاح ولم يبخلا علي بأ ي شيء وسعيا لأجل راحتني ونجاحي

إلى زوجتي الغالية التي صبرت معي طيلة خمس سنوات ووفرت لي اسباب النجاح

إلى ابنائي وبناتي زينب وريان وشمس ومحمد ومسلم الذين كانوا عوننا وسندا لي دمتتم شيئا

جميلا لا ينتهي ولا يغيب .

إلى كافة الزملاء والزميلات الى كل الاصدقاء والاحبة لكم مني كل الاحترام والتقدير

والشكر الجزيل .

\*\*\* يوسف عصادي \*\*\*

## الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل إلى:

إلى التي راني قلبها قبل عينيها، وحننتني احشائها قبل يديها إلى التي ملكت حواسي

وإحساسي، وإحتوت عقلي وأفكاري إلى ينبع الصافي والحب الصادق

إلى الشمس المضاءة التي أنارت لي دروب النجاح في الحياة إليك أُمي الغالية .

إلى قدوتي الاولى الذي ينير دربي

إلى علمني أن اصمد امام أمواج البحر الثائرة مازال يعطيني بلا حدود إلى من رفعت ر

أسي عاليا إفتخار به اليك يا ابي العزيز

إلى اخوتي وأخواتي

إلى اصدقائي الذين جمعني بهم دروب الصداقة والمحبة إلى من قاسمتني هذا العمل منهم

جميعا كل باسمه .

\*\*\* نجيب لوصيف \*\*\*



## الشكر وإمتنان

قبل كل شيء ننحنني سجودا لله عز وجل عدد خلقه

ورضا نفسه وزنة عرشه و مداد كلماته فلك ربي الشكر ولك الحمد كله على نعمتك وعونك

على إتمام هذا العمل.

أتوجه بجزيل الشكر وفائق التقدير والاحترام

وأسمى معاني العرفان إلى الاستاذ الفاضل عاشور نصر الدين على مساعدته لنا في إنجاز

هذا العمل وعلى جميل صبره وجهوده

ونصائحه الصائبة أسأل الله أن يجزيه خيرا وأن يجعله ذخرا لأهل العلم والمعرفة حفظه الله

واطال في عمره والى كل من ساهم من قريب او بعيد ولو بالكلمة الطيبة جزاهم الله عنا

خير الجزاء .

مقدمة

## مقدمة:

يأت كل إنسان إلى الحياة بشهادة ميلاد، ويرحل عنها بشهادة وفاة، وكلتا الشهادتين يحررها موظف عام مختص ليترتب عنهما آثار قانونية معينة، بما يعني أن الوظيفة العامة هي جزء من حياة الإنسان، وكذلك الدولة باعتبارها وعاء السلطة العامة، فاختلاف الدول في معالجة المخالفات التي يقترفها الموظف العام أثناء ممارسته لمهام وظيفته راجع إلى تأثر كل بلد بأوضاعه السياسية والاقتصادية أساسا.

فأول نظام للوظيفة العامة بالجزائر كان بموجب القانون الفرنسي الصادر في 1946\11\19 الخاص بالوظيفة العامة، إلا أن ما يعاب على هذا القانون هو عدم إباحته للجزائريين الالتحاق بالوظائف العمومية، وبتاريخ 1959\02\04 صدر قانون جديد للوظيفة العمومية بفرنسا تم تطبيقه بالجزائر بموجب المرسوم المؤرخ في 1960\08\02.

إلا أنه وبعد الاستقلال مباشرة صدر القانون 157\26 المؤرخ في 1962\12\31 الذي نص على الاستمرار في العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما كان منها يتنافى مع السيادة الوطنية بما فيها القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وبتاريخ 1966\06\08 صدر القانون 133\66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية الجزائرية التي تناولت موضوع التأديب في بابه الأول.

وبتاريخ 1982\09\11 صدر المرسوم التنفيذي 302\82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

وبتاريخ 1985\03\23 صدر القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

إلا أن المشرع الجزائري وحرصا منه على تجاوز الخلط بين (الموظف والعامل) عمل جاهدا من أجل وضع قانون تمهيدي يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، وأول مشروع كان سنة 1998، والثاني سنة 2002، والثالث سنة 2003، إلا أن هذه القوانين لم تقدم إلى البرلمان لأجل مناقشتها، وهذا بسبب كثرة الخلافات بين الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين أو لعدم قبوله من طرف الشركاء الاقتصاديين.

وأخيرا وبشكل مفاجئ صدر الأمر 03\06 المؤرخ في 2006\07\15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بالجزائر.

كل هذه المراحل جاءت نتاج فتح الدولة لسياستها الاقتصادية أمام الاستثمارات الأجنبية، ناهيك عن إطلاقها الحرية أمام رؤوس الأموال الوطنية لتتحول الجزائر من النظام التوجيهي إلى النظام القائم على استقلالية المؤسسات وحرية التعاقد، مما أدى إلى اتساع كبير في قاعدة القطاع الخاص الذي أضحي يمثل قوة اقتصادية لها اثر كبير في عالم الشغل، وانعكس على نظام التأديب الذي أصبح يكتسي أبعادا جديدة خاصة فيما يتعلق بالتوظيف والتأديب.

فالنظام التأديبي هو أحد الأنظمة العقابية الذي يتأثر بفكرتي السلطة والعقاب، وذلك لتحديده الجهة المختصة بتوقيع الجزاءات المحددة قانونا، إضافة إلى تحديده للواجبات الوظيفية التي يعاقب تاركها ويعتبر مرتكبا لخطأ تأديبي يستوجب العقاب هذا من جهة.

ومن جهة ثانية لم يغفل المشرع حقوق الموظف خاصة ما تعلق منها بالضمانات القانونية الكفيلة بحمايته من تعسف الإدارة ضمانا للاستقرار المهني، ببسط المشرع للرقابة القبلية على هذه الهيئات وتحديده للأخطاء التأديبية وعقوباتها مسبقا، إلى جانب الرقابة البعدية التي تمارسها الجهات القضائية للتأكد من عدم انحراف هذه الهيئات ولا تعسفها في معاقبة الموظف كضمان إضافي.

### أسباب اختيار الموضوع:

وهي الغاية الأساسية لتناولنا بالدراسة لموضوع العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العامة، زيادة على الدور الفعال، والبارز الذي يلعبه النظام التأديبي داخل الإدارات وخاصة في جانبها التنظيمي للحفاظ على نظامها وحسن سير مرافقها، مما ينعكس بالنتيجة مباشرة على مستوى ونوعية الخدمات أو المنتجات المقدمة للمستفيدين منها.

ومن خلال دراستنا هذه سنحاول التطرق إلى نظام التأديب بين جهتين أساسيتين وهما الإدارة (السلطة التي لها صلاحية التعيين) والقانون. مع توضيح الأخطاء التأديبية والعقوبات المقابلة لها، وكذا إجراءات المتابعة التأديبية وضوابطها، زيادة على أهم الضمانات التي أقرها المشرع لمصلحة الموظف هذا مع التركيز على أهم التعديلات الجديدة.

### إشكالية الدراسة:

ولتسليط الضوء أكثر على الأهداف المنتظر التوصل إليها من خلال دراستنا هذه فقد ارتأينا طرح الإشكالية التالية: هل التشريع الخاص بنظام العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية يحمي الموظف ويحقق الاستقرار داخل الإدارة ؟

ومن خلالها نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي كما يلي:

- (1) ما مدى قدرة النظام التأديبي على تحقيق الاستقرار داخل الإدارة ؟
- (2) ما مدى حرية السلطة التي لها صلاحية التعيين في توقيع العقوبات التأديبية على الموظفين؟
- (3) ما هي الضمانات القانونية الممنوحة للموظف لحمايته من تعسف السلطة التي لها صلاحية التعيين في استعمال سلطاتها التأديبية ؟
- (4) هل يمكن أن يتحقق التوازن بين ضمان حقوق الموظفين، وحمايتهم، وبين احترام اختصاصات السلطة التي لها صلاحية التعيين في ظل نظام اقتصادي حر؟
- (5) كيف يتدخل القاضي لحماية هذه الحقوق المتناقضة ؟

من خلال هذه التساؤلات فإنه يتجلى لنا الهدف الأساسي من هذه الدراسة وهو المركز القانوني للنظام التأديبي وموقعه كنظام عقابي بين اختصاصات السلطة التي لها صلاحية التعيين والموظف في قانون الوظيفة العامة الجزائرية، ولأجل تحقيق هذه الغاية ارتأينا من الضروري التعرض لكل هذه المسائل في الخطة التالية والمقسمة إلى فصلين كالتالي:

الفصل الأول: نتناول فيه بالدراسة الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العامة الجزائري.

الفصل الثاني: نتناول فيه بالدراسة أهم الضمانات القانونية والضوابط التي تحكم العقوبة التأديبية وإجراءات توقيعها، والضمانات المقررة لمصلحة الموظف العمومي.

## الفصل الأول:

الخطأ التأديبي وعلاقته بالعقوبة التأديبية

## تمهيد:

تختلف النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في معالجة المخالفات التأديبية التي يقترفها الموظف العام أثناء ممارسته لمهام وظيفته، وهذا نظرا إلى اختلاف السياسات التشريعية داخل كل بلد وذلك لتأثرها بالأوضاع السياسية والاقتصادية القائمة بالمجتمع الذي تحكمه.

في الدول الاشتراكية يعتبر في كثير من الأحيان أن مجرد الإهمال أو تقصير الموظف العام في ممارسة مهام وظيفته جريمة تستوجب معاقبته جزائيا.

في حين أن المجتمعات الرأس مالية تعتبر انحراف الموظف في أداءه لوظيفته مجرد إهمال تكتفي فيه بالعقوبة التأديبية، إلا أنه توجد بعض الأخطاء التي يرتكبها الموظف تعتبر جرائم يعاقب عليها القانون الجزائي العام، رغم أن نظام التأديب مستقل تماما عن النظام الجنائي.

والتأديب لا يستهدف مجرد معاقبة الموظف المذنب وإنما يرمي إلى سد الثغرات والحيلولة دون وقوع هذه الأخطاء مستقبلا.

## الفصل الأول: الخطأ التأديبي وعلاقته بالعقوبة التأديبية :

يطلق على الخطأ التأديبي اصطلاحات مختلفة من بينها الجريمة التأديبية، والمخالفة التأديبية هذه الأخيرة هي المصطلح الأدق في الدلالة، والأوضح في التعبير عن الخطأ التأديبي إضافة إلى أنها نقطة ارتكاز تدور حولها كل الدراسات المتعلقة بالتأديب. حيث أن معظم تشريعات الدول جاءت خالية من تعريف محدد لها وهذا راجع إلى طبيعة المخالفة التأديبية الغير المحصورة، ولا المحددة بتقنين واحد. هذا ماسيتم توضيحه في هذا الفصل من خلال مبحثين متتاليين، الأول حول الخطأ التأديبي (المهني)، والثاني يتطرق إلى العقوبة التأديبية.

### المبحث الأول: الخطأ التأديبي (المهني):

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي وتمييزه عن ما يشابهه:

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العمومية:

أولا: تعريف الخطأ التأديبي :

1- تعريف الفقه: هو كل عمل أو امتناع يرتكبه العامل داخل أو خارج الوظيفة، ويتضمن الإخلال بواجباتها، أو المساس بكرامتها إخلالا صادرا عن إرادة دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالا لحق أو أداء لواجب.<sup>1</sup>

كما يعرف الدكتور فؤاد العطار (الخطأ التأديبي) على أنه: كل فعل يؤتته العامل وينشأ عنه ضرر يمس أداة الحكم.

غير أن الدكتور عبد الفاتح حسن يعرفه على: أنه تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر فيها بصورة سلبية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمد ماجد الياقوت: شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص الدعوى التأديبية التحقيق الإداري - المحاكمة التأديبية - الإثبات القرارات والأحكام التأديبية- تنفيذ أحكام الإلغاء وطرق الطعن على الأحكام والقرارات- منشأة المعارف طبعة 2004 الصفحة 36 37.

<sup>2</sup> - سعيد يوشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر - دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون : الجزائر صفحة 51.



ونخلص إلى القول من خلال التعريفات السالفة الذكر أن الغالب والشائع عن تعريف الخطأ المستوجب للمسؤولية التأديبية هو (الفعل الضار وغير مشروع).

2- تعريف القضاء: هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عمل من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كانت منوطة به، وأن يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ هنا تأديبه وتتجه إرادة الإدارة إلى توقيع الجزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانونا.<sup>1</sup>

### 3- اتجاه المشرع الجزائري في تعريف الخطأ التأديبي:

جمع المشرع الجزائري بين مصطلحين في تعريفه للخطأ التأديبي وهما (الخطأ والمخالفة) بحيث جاء تعريفه على النحو التالي:

"يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته لمهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبه دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".<sup>2</sup>

و يتضح من خلال هذا التعريف أن الخطأ التأديبي يتحقق في إحدى الصور الآتية:

- 1- إخلال الموظف بواجبات وظيفته التي تحددها القواعد التنظيمية واللوائح أو أوامر الرؤساء المشروعة في حدود القانون وهذا إما بعدم تأديتها أو التقصير في أداءها.
- 2- إتيان الموظف عملا محرما يمس بالانضباط.
- 3- خروج الموظف على مقتضى الواجب أثناء أو بمناسبة تأدية وظيفته.

ومن خلال كل ما سبق يتبين لنا أن مناط التأديب هو صفة الموظف الذي يعرفه قانون الوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 03\06 المؤرخ في 15\07\2006 في مادته الرابعة كالآتي:

" يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته."

<sup>1</sup> - ممدوح طنطاوي: الجرائم التأديبية الولاية والاختصاص والنيابة الإدارية - الجهات الرأسية والرقابية المحاكم التأديبية الواجبات والمحظورات. المكتب الجامعي الحديث الطبعة الثانية لسنة 2001 الصفحة 329.

<sup>2</sup> - المادة 160 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

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

1- واجب طاعة الرؤساء.

2- واجب الالتحاق بالوظيفة.

3- واجب احترام كرامة الوظيفة.

4- واجب المحافظة على أسرار الوظيفة.

5- الالتزام بالنزاهة والحياد.

الأعمال التي يحظر على الموظف إتقانها هي:

1- المنع من ممارسة أي نشاط آخر مربح.

2- المنع من تعيين أي موظف بمنصب يجعله متصلاً مباشرة بزوجة أو قريبة حتى الدرجة الثانية.

3- المنع من ممارسة النشاط الحزبي أثناء العمل واستعمال الأموال العمومية في غير الأغراض المخصصة لها.<sup>1</sup>

**الفرع الثاني: تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ المدني:**

**أولاً: أوجه التشابه :**

كلاهما خطأ ينجم جراء ارتكاب العامل أو الموظف لخطأ يترتب عليه مخالفة الالتزامات التي تقع عليه خاصة مخالفة أوامر المستخدم أو الإخلال بالنظام العام. بالإضافة إلى أن كلاهما خطأ ينشأ عنه عقوبة توقع على الموظف المذنب.

**ثانياً: أوجه الاختلاف:**

الخطأ التأديبي تنشأ عنه عقوبة تأديبية، فالخطأ هنا هو أساس المسؤولية التأديبية، غير أن الخطأ المدني ينجر عنه جزاء مدني وهو التعويض أو فسخ العقد قد يكون هذا الجزاء ناتج عن المسؤولية التقصيرية للمتعاقد، وهذا الجزاء نتاج خطأ مرتبط بالمسؤولية العقدية هذا من جهة.

<sup>1</sup> - أنظر سعيد طربيب: سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً - ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر طبعة: 2001 الصفحات 7-8-9 .

ومن جهة ثانية التعويض في الخطأ المدني يعتبر جزاء غير مجدي، وغير فعال مقارنة بالعقوبة التأديبية لعجز العامل عن الوفاء بمبالغ التعويض سواء طوعا أو جبّرا، وفسخ العقد من القواعد العامة يستوجب رضا الطرفين أو بطريق القضاء.

يحدد الجزاء التأديبي بحسب جسامة الخطأ المرتكب في حين يحدد الجزاء المدني بناءا على الضرر الناتج لمحاولة إصلاحه، فالغرامة لا تطبق كجزاء تأديبي.

### الفرع الثالث: تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي :

أولا: أوجه التشابه :

- كلاهما يقوم على فكرة واحدة وهي ارتكاب المخالفة وانتهاك لأمر أو نهي لمصلحة المؤسسة أو المجتمع وكلاهما مستقل عن الضرر.
- كلاهما يعتبر السبب المحرك لفكرة الجزاء التأديبي والعقوبة الجزائية اللذان يقومان على فكرة الردع، والعقاب عملا على استتباب النظام داخل المؤسسة أو المجتمع.
- لا يمكن أن تتخذ إجراءات العقاب لكليهما إلا إذا كان المخالف على قيد الحياة، حيث تقتضي الدعوى التأديبية والجزائية بوفاة الشخص المسئول عن الفعل المرتكب.
- إضافة إلا أن كلاهما يخضع لمبدأ الشرعية والمساواة.

ثانيا: أوجه الاختلاف:

الخطأ التأديبي مرتبط بالخطأ المهني، وهذا الأخير لا يوجد إلا بالنسبة طائفة الموظفين، أما الخطأ الجزائي فإنه يخص كافة أفراد المجتمع، بمعنى أنه أعم، وأشمل ويحتوي حتى طائفة الموظفين.

الإجراءات المتبعة في توقيع العقوبة التأديبية أو طريقة المحاكمة تختلف عنها في الإجراءات المتبعة أمام المحاكم الجزائية وكذلك الشأن بالنسبة للعقوبات المطبقة على المخالف.

رغم خضوع كلاهما لمبدأ الشرعية إلا أن الاختلاف واضح في طريقة أو إجراءات توقيع العقوبة. ففي الجزائي حرص المشرع على تحديد العقوبات لكل فعل معين سلفا مع تحديد مقدارها وليس للقاضي هنا التدخل، واختيار العقوبة التي يراها ملائمة للجريمة المرتكبة، فهو يطبق النصوص الموجودة دون تجاوز الحد الأدنى أو الأقصى المقرر لها.

أما في الخطأ التأديبي، فالمشرع لم يحدد جميع المخالفات التأديبية وجزاءاتها بنص صريح واكتفى بذكر حالات ارتكاب العامل لأخطاء جسمية، والتي لم يحصرها كذلك، وترك المشرع للإدارة والمستخدم تقدير مدى خطورة الخطأ والجزاء المناسب لها. كما أنهما يختلفان من حيث الجهة التي تتخذ إجراءات المتابعة والتحقيق وحتى تسلط العقوبة.<sup>1</sup>

ثالثاً: أوجه التداخل:

يمكن أن ينشا عن فعل واحد جريمتين جرائية، ومخالفة تأديبية كالرشوة والاختلاس أو التزوير أو اعتداء مرؤوس على رئيسة بالضرب، ونتيجة لذلك قد ترى الجهة الإدارية توقيف الإجراءات التأديبية إلى حين الفصل في الدعوى الجزائية، وهذه الملازمة متروكة لتقدير الإدارة حيث أنه إذا صدر حكم في الدعوى الجزائية تكون له الحجة أمام الجهة الإدارية، والقضاء التأديبي (هو ما يعرف بمبدأ الجزائي يوقف التأديبي) كون الإجراءات الجزائية تؤثر على الإجراءات التأديبية فتوقفها لحين الفصل، وهذا تفادياً للتناقض فيما بينهما.<sup>2</sup>

**المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي في التشريع الجزائري :**

إن مناط المساءلة التأديبية هو إخلال الموظف بمقتضى واجبات وظيفية وأداء مهامه بأمانة ودقة، وهذا النظام يتميز عن بقية نظم المسؤوليات الأخرى بمقومات خاصة إلا أنها تتوافق مع باقي الأنظمة في أركان الخطأ أو الجرم الموجب للمسائلة التأديبية .

**الفرع الأول: الركن الشرعي:**

لقيام الجريمة التأديبية يجب أن تتوافر أركان منها الركن الشرعي والذي يعني وجود نص قانوني يقرر أن فعلاً معيناً يعد مؤثماً ويترتب على مخالفته عقوبة معينة، حيث أن من

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديبي دراسة المقارنة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، طبعة 1979، ص: 78-79.

\* لمزيد من المعلومات سعيد طريبب: سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2001، ص: 10-12.

<sup>2</sup> - محمد ماجد الياقوت: شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص. الدعوى التأديبية- التحقيق الإداري- المحاكمة التأديبية- الإثبات. القرارات والأحكام التأديبية. تنفيذ أحكام الإلغاء - طرق الطعن على القرارات والأحكام - منشأة المعارف. طبعة 2004. ص: 21.

بين المسلمات الدستورية أن العقوبة شخصية، وانه لا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون وهو الأمر المستقر عليه، ولكي يتحقق هذا المبدأ يجب أن يحتوي النص القانوني العقابي على شقين، أولهما هو شق القاعدة أي ماهية الفعل المؤتم، وثانيهما هو قاعدة الجزاء أو العقوبة المحددة لهذا الفعل المؤتم، وبدون توافر هذين الشقين فلا يمكن تحقق المبدأ العام.

إلا أن المشرع التأديبي كان حريصاً على عدم النص على كافة المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصراً جامعاً مانعاً، مما جعل الجريمة التأديبية تفتقر إلى شق القاعدة. غير أن المشرع عاد و تغلب عليها بأن وضع حكماً عاماً تدرج تحته كافة المخالفات التأديبية بالنص أنه: " كل عامل يخالف الواجبات الوظيفية أو يخرج عن مقتضاها أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً".

أما فيما يتعلق بالشق الثاني أيضاً فالمشرع نص على كافة الجزاءات التي يمكن أن يوقع على الموظف المذنب، وجعل لسلطة العقاب الحرية في اختيار الجزاء المناسب للفعل المؤتم فتوقعه على مرتكبه وعلى هذا النحو للجريمة التأديبية ركن شرعية كاملاً دون أي نقص.<sup>1</sup>

الفرع الثاني: الركن المادي:

أولاً: الركن المادي للمخالفة التأديبية :

هو فعلها الذي يغادر منطقة النوايا إلى حيز التنفيذ، بمعنى هو المظهر الخارجي، أو الفعل المادي الذي تدركه الحواس العادية، أي السلوك أو النشاط الخارجي، فلا يتصور وجود جريمة بدون فعل أو ترك، فلا يجوز للمشرع أن يعاقب على مجرد الأفكار والنوايا باعتبار أن أوامر القانون ونواهيها لا تنتهك بالنية وحدها، وإنما بالأفعال التي تصدر عن إرادة آتمة .

فبالانتقال إلى المجال التأديبي نجد أن معالم الجريمة تتوافر بالخروج على مقتضى واجبات الوظيفة أو ارتكاب فعل محظور أي إخلاله بواجبات وظيفته.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - ممدوح الطنطاوي : الجرائم التأديبية الولاية و الاختصاص ( النيابة الإدارية – الجهات الرأسية و الرقابية و المحاكم التأديبية ) الواجبات و المحصورات الطبعة الثانية المكتب الجامعي الحديث الطبعة 2001 الصفحة 331 | 332.

<sup>2</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط : الجريمة للتأديبية في نطاق الوظيفة العامة – دار الجامعة الجديدة – طبعة 2005 الصفحة

هذا يعني أن الفعل الذي يرتكبه الموظف في معظم عمله مخالف بذلك للواجبات الملقاة على عاتقه في نطاق العمل الذي يشغله يجب أن يكون هذا الفعل ظاهريا وملموس ويحدث أثرا فعليا. (1) (سواء كان عمل إيجابيا أو سلبيا).<sup>1</sup>

التفكير في الجريمة: لا يعاقب القانون على ما كان حبيس الصدر ولم يتجسد في مظهر خارجي، أي لم يجسد في فعل ظاهري ملموس.

ثانيا: الأعمال التحضيرية: يمثل المرحلة الوسيطة بين التفكير والتنفيذ، كأن يجمع بعض طوابع الدمغة المستعملة لاستبدالها بأخرى غير مستعملة، أو اصطناع مفاتيح، قد لا يعاقب على هذه الأفعال القانون الجزائي إلا أنها قد تصلح للمساءلة التأديبية.

ثالثا: البدء في التنفيذ: هو أن ينزلق الفاعل إلى هاوية التنفيذ فيشرع في إتيان المخالفة فإما تنفذ أو توقف أو تخيب لأي سبب آخر.<sup>2</sup> (2)

نخلص أن المشرع الجزائري أكد هذا الركن خاصة في الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بتحديدته للأخطاء المهنية المستوجبة للتأديب و ما يقابلها من عقوبات رغم تركه جانب من الحرية للجهة التي لها سلطة التعيين في التجريم والعقاب، وهذا مراعاة للطبيعة الحساسة لبعض الأنشطة مثلا.

#### الفرع الثالث: الركن المعنوي:

يقوم هذا الركن عند صدور الفعل المكون للمخالفة عن إرادة آثمة إيجابيا أو سلبيا، فإذا لم توجد تلك الإرادة الآثمة أصلا، فإن الركن المعنوي للمسؤولية للتأديبية ينعدم، وبالتالي لا يكون هناك مجال للمساءلة التأديبية.

والإرادة الآثمة في مجال التأديب لا تعني العمد فقط، بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص أي مجرد الخطأ و لو وقع بغير عمد.

بمعنى أن الخطأ المهني وحدة غير كافي بل يجب أن يكون مبعث هذا الفعل ومحركه الإرادة الآثمة التي تكون الركن المعنوي المستقل عن الركن المادي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - كمال رحماوي : تأديب الموظف العام في القانون الجزائري - دار هومة - طبعة 2004 - الصفحة 28.

<sup>2</sup> - ممدوح طنطاوي: الجرائم التأديبية لولائي والاختصاص النيابة الإداري - الجهات الرأسية والرقابية - المحاكم التأديبية - الواجبات والمحظورات - المكتب الجامعي الحديث الطبعة الثانية سنة 2001 الصفحة 337 - 338.

<sup>3</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط : الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة - دار الجامعة الجديدة طبعة 2005 الصفحة 77 .

ومع ذلك فإن استظهار العمد وسوء القصد أمر لازم وضروري ليس لكونه مكملاً لارتكاب المخالفة التأديبية، وإنما لتقدير العقوبة المناسبة ولا عبرة هنا للإرادة المعيبة (الجنون أو العته) وكذلك لا عبرة بالإدارة التي لا يتمتع صاحبها فيها بالحرية (كالإكراه) أدبي كان أو مادي.

على أن أوامر الرؤساء الواجب طاعتهم مؤداها إعفاء المرؤوس من العقاب على أن لا يخرج عن حدود واجب الطاعة كي لا تتحول إرادة المرؤوسين لإرادة معيبة.<sup>1</sup> فالمشروع الجزائري أكد في المادة 163 من الأمر 03|06 أن تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف المعني يتوقف على النتائج المترتبة على السير الحسن للمصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام، الأمر الذي يجعل من الضرر ركن من أركان المخالفة التأديبية الذي مستوجب أن تتناوله بالدراسة.

**أولاً: الضرر:**

لم يكن الضرر ركناً من أركان المخالفة التأديبية لكن استظهاره وتحديدده لازم وضروري في مجال تقدير العقوبة التأديبية والجزائية، فالفعل الواحد قد يشكل جنحة خاصة إذ نتج عنه وفاة شخص مثلاً وتتحول إلى جناية لتصبح عقوبتها جزائية. مع ضرورة ارتباط الخطأ بالضرر لتحقيق المسؤولية التأديبية لأنه أحياناً يقع ضرر دون خطأ بل ناتج عن نشاط المرفق مثلاً أو لاعتبارات خارجة عن إرادة العمال.<sup>2</sup> فالضرر إذاً هو من أجل تحديد جسامة الخطأ المرتكب لا غير فمعظم الفقه لا يعتبره ركناً من أركان المخالفة التأديبية.

ونخلص في الأخير إلى القول بأن المخالفة التأديبية لها نفس الأركان التي تكون بقية الجرائم الجزائية رغم الاختلافات الطفيفة التي تعرفها إلا أن المشرع تجاوزها وهذا راجع لطبيعة النظام التأديبي وحساسية الفئة التي يحكمها داخل المجتمع، بإضافة إلى سياسة الدولة المتبعة واعتبارات تخص مصلحة المرفق و المستفيدين منه.

<sup>1</sup> - ممدوح طنطاوي: (الجرائم التأديبية) الولاية والاختصاص ( النيابة الإدارية - الجهات الرأسية و الرقابية - المحاكم التأديبية - الواجبات و المحظورات - المكتب الجامعي الحديث - الطبعة الثانية سنة 2001 الصفحة 346 .

<sup>2</sup> - ممدوح طنطاوي: الجرائم التأديبية الولاية و الاختصاص (النيابة الإدارية الجهات الرأسية و الرقابية- المحاكم التأديبية - الواجبات و المحظورات) - المكتب الجامعي الحديث الطبعة الثانية لسنة 2001 الصفحة 353.

**المطلب الثالث: درجات الخطأ التأديبي في القانون الجزائي:**

**الفرع الأول: درجات الأخطاء التأديبية حسب المرسوم 302/82:**

قام المشرع الجزائي في مجال التأديبي بتصنيف الأخطاء المهنية حسب درجة أو جسامة الفعل المرتكب إلى ثلاثة درجات أساسية هي كالتالي:

- أخطاء من الدرجة الأولى.
- أخطاء من الدرجة الثانية.
- أخطاء من الدرجة الثالثة.

الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية جاء بها المشرع على سبيل المثال، أما الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة فقد أورد من المشرع على سبيل الحصر، وهذا نظر لخطورتها ولأثرها على الموظف، وعليه نستعرض هذه التصنيفات بحسب الدرجات السالفة الذكر.

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

يتعلق الأمر هنا بالأعمال التي يمس بها العامل قواعد الانضباط العام، بمعنى هي تلك الأفعال التي يقوم بها المستخدم (العامل أو الموظف) وتشكل إخلالا بالانضباط العام دون أن تكون لها نتائج جسيمة على مناخ العمل ونشاط المؤسسة العامة.

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

يتعلق الأمر هنا بالأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف بمناسبة قيامه بنشاط داخل المؤسسة العامة دون قصد أو نية إحداث ضرر، وهذا بسبب غفلة منه أو إهمال مما يسبب أضرار على المنشآت والتجهيزات إضافة إلى إلحاق أضرار تمس بأمن المستخدمين. فالمشرع هنا يقر أنه كلما كانت الأخطاء المهنية المرتكبة نتيجة الإهمال أو غفلة من طرف الموظف (المستخدم) فإنها تعد أخطاء مصنفة كأخطاء من الدرجة الثانية.

#### 3- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

هي الأخطاء التي يرتكبها العامل (المستخدم)، والتي يترتب عنها أضرار مادية أو المعنوية تلحق بالمؤسسة المستخدمة أو المستخدمين فهذه الأخطاء نتج عنها أثار قانونية اتجه المستخدم المرتكب للفعل حيث أنها لا تسمح لعلاقة العمال بأن تتواصل أو تغير مسار



الحياة المهنية للمستخدم (العامل) المذنب نظرا لخطورة الفعل المرتكب على السير الحسن للمؤسسة العامة، وانعكاساته على أهدافها وحتى على مستخدميها.<sup>1</sup>  
فهنا نلاحظ: أن المشرع حصر الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة نسبيا وهذا مقارنة مع باقي الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى والثانية التي أوردها على سبيل المثال.

### الفرع الثاني: درجات الأخطاء المهنية حسب المرسوم 59/85:

لم ينص المرسوم 59/85 على تحديد الأخطاء التأديبية، بل اكتفى بالإحالة إلى أحكام المواد 61 إلى 76 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردي، هذه الأخيرة التي تتعلق بالأخطاء المهنية وعقوبتها التأديبية.<sup>2</sup>

غير أن المشرع الجزائري ومواكبة للتغيرات الاقتصادية، والسياسية التي عرفتها الجزائر في فترة التسعينات فإنه أضاف قانونين جديدين لتنتمه أو تغطية جزء من النقص التي اكتنف هذه المراسيم السابقة فيما يخص تحديد الأخطاء الجسيمة في قانونين وهما:  
القانون الأول (11/90) المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل الذي نص على حالة عزل العامل المرتكب لخطأ جسيم تم تحديده مسبقا بالنظام الداخلي للمؤسسة.<sup>3</sup>

القانون الثاني فهو القانون (29/91) المؤرخ في 11 ديسمبر 1991 والمتعلق تسوية النزاعات الفردية في العمل، والذي نص في مادته 02 أنه يتم للمادة 73 من قانون 11/90 السالفة الذكر والتي حصرت الأخطاء الجسمية التي من شأنها أنه تؤدي إلى تسريح العامل تأديبيا بدون مهلة العطلة وبدون علاوة، وهي الأفعال التالية:

<sup>1</sup>- المواد 70/69 | 71 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمال الفردية.

<sup>2</sup>- المادة 126 من مرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 - المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (استدراك)

<sup>3</sup>- المادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمال .

- رفض العامل دون عذر مقبول التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السليمة التي يعينها المستخدم أثناء ممارسة سلطاته العادية.

- إذا أفضى العامل بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات؛ والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا بإذن السلطة السلمية أو إجازة القانون.
- إذا شارك في توقف جماعي أو تشاوري عن العمل خرق لأحكام التشريعية الجاري العمل بها في هذا المجال.
- إذا قام بأعمال عنف.
- إذا تسبب عمدا في أضرار تصيب البنيات والمنشآت والآلات والأدوات المواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أوامر التسخير المبلغ بها قانونا.
- إذا تناول الكحول أو مخدرات داخل أماكن العمل.<sup>1</sup>

#### الفرع الثالث: تحديد درجات الأخطاء المهنية حسب الأمر 03/06:

جاء المشرع الجزائري بتقسيم جديد للأخطاء المهنية إلى أربعة درجات كالتالي:

- 1- أخطاء من الدرجة الأولى.
- 2- أخطاء من الدرجة الثانية.
- 3- أخطاء من الدرجة الثالثة.
- 4- أخطاء من الدرجة الرابعة.

أ- أخطاء من الدرجة الأولى :

هي كل إخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

ب - أخطاء من الدرجة الثانية :

هي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

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

<sup>1</sup> - المادة 02 من قانون 29/91 المؤرخ في 11 ديسمبر 1991 المتعلق بنصوص النزاعات الفردي للعمال. والتي تعدل المادة 73 من قانون 11/90 سالف الذكر.

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك التي نص عليها بالمواد 180 و181.

### ج- أخطاء الدرجة الثالثة :

هي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- 2- إخفاء معلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- 4- إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار المهنة.
- 5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

### د- أخطاء الدرجة الرابعة:

- 1\_ الاستفادة من الامتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- 2\_ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
- 3\_ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4\_ إتلاف الوثائق الإدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة .
- 5\_ تزوير الشهادات و المؤهلات و كل وثيقة سمحت له بالترقية أو التوظيف.
- 6\_ جمع بين وظيفته و مهنة مريحة غير منصوص عليه بالمواد 43 و 44 من الأمر 03|06<sup>1</sup>.

إلا أن المشرع أضاف في المادة 184 خطأ آخر لم يرد تصنيفه ضمن أي من الدرجات السالفة الذكر، فهو حالة تغيب الموظف لمدة تزيد عن 15 يوما متتالية على الأقل وهذا دون

<sup>1</sup> - المواد 177-181 من الأمر 03|06 المؤرخ في: 15|07|2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أي مبرر مقبول، فتتخذ هنا السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداده وفقاً لكيفيات تحدد وفقاً للتنظيم.  
ولا يمكن للموظف أن محل عقوبة تأديبية وهي التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: العقوبة التأديبية:

إذا بحثنا في الأساس القانوني للتأديب، نجد يفترض قيام علاقة قانونية تربط الموظف بالدولة هذه الأخيرة التي ثار حولها خلاف فقهي كبير فيما إذا كانت هذه العلاقة تعاقدية ينظمها العقد أو هي علاقة قانونية تنظيمية أو لائحية تحكمها القوانين واللوائح.  
وعليه قبل التطرق لتعريف العقوبة التأديبية سوف نتعرض لأهم الاتجاهات الفقهية والنظريات التي تأسست عليها للعقوبة التأديبية.

### المطلب الأول: أهم نظريات تأسيس العقوبة:

كان الرأي السائد فقها وقضاء أن الموظف في علاقة بالدولة في مركز تعاقدية وتأسيساً على هذا الاتجاه ظهرت نظرية العقد المستمدة من أحكام القانون المدني.

### الفرع الأول: النظرية التعاقدية:

تقوم هذه النظرية على أساس أن العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي علاقة تعاقدية تستمد أحكامها من القانون المدني، وبناءً عليه تنشأ السلطة التأديبية من العقد المبرم بين الطرفين، فإذا اقترف الموظف خطأ يقوم للدولة الحق بتوقيع العقوبة التأديبية عليه على اعتبار أن هذا الخطأ يعد مخالفة للالتزامات التعاقدية المبرمة بين الطرفين، ولهذه النظرية ثلاث صور نعرض عليها لمعرفة مختلف الآراء الفقهية:

### الصورة الأولى: العقد المدني:

مفادها وجود عقد مدني بين الموظف والدولة يلتزم بموجب الموظف بتقديم خدمة من أجل قيام الدولة بتنفيذ الأعباء المناط بها، وهذا لتحقيق الصالح العام.

### الصورة الثانية: عقد القانون العام :

<sup>1</sup>- المواد 184 و 185 الأمر 03|06 المؤرخ في 15|07|2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

مفادها أن هذه العلاقة ترجع لأحد عقود القانون العام، وحيث أن هذا العقد يهدف إلى حسن سير المرفق العام فإن الدولة تقوم بتعديله فإذا أخل الموظف بالتزامات وظيفته، للدولة الحق بمساءلته تأديبياً، وهي مستقلة لوحدها بهذا الامتياز دون موافقة الموظف.

### الصورة الثالثة: عقد المرفق العام:

مفادها أن العلاقة ترجع لعقد المرفق العام الذي يخضع له الموظف كأبي سلطة محددة تلتزم بقواعد القانون وأن سند تأديب الموظف هو عقد المرفق العام المبرم بين الموظف والدولة.<sup>1</sup>

### نقد النظريات التعاقدية:

تعرضت هذه النظرية لهجوم شديد من جانب الفقه وعدل عنها القضاء؛ وأعتبر الموظف في علاقته مع الدولة في مركز تنظيمي، وتحدد القوانين واللوائح وحدها النظام الداخلي القانوني لتأديب الموظف العام، ولا يحدد هذا النظام أي عقد أيا كانت تسميته ولا يجوز الاتفاق فردياً على مخالفة القواعد القانونية ذات الصلة الأمره هذا من جهة، ومن جهة ثانية يرى الفقيه "هوريو" أن تعيين الموظف لا يتضمن أيّ من مقومات العقد لا من حيث عناصره الشكلية، ولا من حيث الموضوع. كما يرى الأستاذ: legel.A.legressay أنه إلى جانب أن طرفي العلاقة التعاقدية في العمل الذين يصبحان متساويان في المرتبة لأن كلاهما متكافئ في ممارسة الحقوق والواجبات في حين أن العمل يجري تحت ضغط العقوبة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: نظرية السلطة الأمره للدولة:

يرى الفقيه ديجي "deguit" أن أساس العقاب التأديبي هو العقاب الجزائي المستند في أساسه إلى سلطة الدولة وعليه فالعقاب التأديبي هو عقاب جزائي، وإن كان يمارس بقرارات

<sup>1</sup>- علي جمعة محارب: التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي و الإنجليزي \_ دار الثقافة - طبعة 2004 الصفحة 33-34-35-36.

<sup>2</sup>- علي جمعة محارب: التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي و الإنجليزي \_ دار الثقافة - طبعة 2004 الصفحة 37.

إدارية وليست بأحكام قضائية، كما أن السلطة التأديبية تمارس اختصاصها في تحديد ما يندرج في نطاق الجرائم التأديبية، وأنه سيكون هناك قضاء حقيقي عندما تكون هناك مرافعات حضورية، وحصر المخالفات التأديبية، وعندها لن يكون هناك قضاء تأديبي بل سيندمج القضاء التأديبي كلية في القضاء الجزائي.

نقد هذه النظرية:

استمر العمل بهذه النظرية حتى نهاية القرن التاسع عشر، ولقيت تأييدا من بعض الفقهاء العرب ورفضها آخرون على أساس أن العقاب التأديبي يعني فئة خاصة من المجتمع وهم الموظفون، وهذا بسبب الطبيعة الخاصة للمخالفات التأديبية وآثارها الوظيفية، وهو الأمر المنعدم بالنسبة للعقاب الجزائي.<sup>1</sup>

الفرع الثالث: النظرية التنظيمية:

ومضمون هذه النظرية أن العلاقة بين الموظف والدولة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، وهي التي تضع شروطها وأحكامها، وهي التي تحدد سلفا حقوق الموظف وواجباته، وأن الإدارة حرة في تعديل أحكام الوظيفة بإرادتها المنفردة دون استشارة الموظف، وتسري عليه مباشرة ولو كان فيها إنقاص لمزاياه المادية والأدبية التي غالبا ما تكون بقرار تأديبي، لهذه النظرية صورتان وهما على التوالي:

الصورة الأولى: نظرية المؤسسة:

ومؤداها أن العلاقة القانونية تنحصر في العقد والقانون معا، العقد كاتفاق الإرادات أما القانون كمظهر لإدارة الدولة وسلطتها المتميزة، وتتمتع هذه السلطة بشخصية معنوية قابلة لاكتساب الحقوق والالتزام بالواجبات، ولهذا ظهرت فكرة المؤسسة إلى جانب العقد والقانون، وعليه فالعلاقة بين الرئيس، والمروؤوس تقوم على أساس مبدأ السلطة الرأسية لتحقيق مصلحة جماعية، وبالتالي لها حق إصدار التعليمات، وتحديد الواجبات، والمبادئ الواجب إتباعها من قبل أعضاء المؤسسة، وكذا توقيع الجزاءات على من يخل بالالتزامات.

- نقدها:

<sup>1</sup>- محمد ماجد الياقوت: شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص- الدعوى التأديبية -التحقيق الإداري -الإثبات -القرارات والأحكام التأديبية - تنفيذ أحكام للإلغاء - طرف الطعن على القرارات والأحكام - منشأة المعارف طبعة 2003 ص 39.

نظرية شبيهة بنظرية العقد وليست دقيقة المصطلحات إضافة لاختلاف السلطة التأديبية للدولة عن تلك التي تملكها هيئات خاصة، كما أن مخالفة الموظف التي تضر بالمجتمع، تختلف عن تلك المخالفة المهنية التي لا تسبب ضرراً إلا للمهنة الخاصة وحدها.

#### الصورة الثانية: نظرية السلطة الرأسية:

مفادها أن التأديب من اختصاص السلطة الرأسية فهو وسيلتها الفعالة لتنفيذ أوامرها وضمن سير المرفق العام بانتظام وإطراد.  
أ-نقدها:

تفقد فاعليتها كون بعض الأنظمة تنزع سلطة توقيع الجزاءات التأديبية من السلطة الرأسية لجهات أخرى كالمحاكم التأديبية في مصر ومجالس التأديب بالعراق إلا أنها فقدت معظم مقوماتها كون الدولة تقوم أحيانا بتوقيع العقوبات الشديدة على الموظفين.<sup>1</sup>  
ب-رأينا الخاص :

بعد عرض مختلف الآراء الفكرية يتضح لنا أن الأساس القانوني للجزاء التأديبي هو السلطة العامة للدولة، إضافة إلى أن صفة الموظف مناط التأديب، وأن السلطة الرأسية هي

<sup>1</sup>- علي جمعة محارب: التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي و الإنجليزي \_ دار الثقافة - طبعة 2004 الصفحة 38-39-41-42-43.

أحد فروع سلطة الدولة في حال ممارستها لسلطة التأديب، وهو توجه أغلب الفقه الذي نقد نظرية سلطة الدولة ثم تراجعوا وعادوا لتبنيها لأنها الأفضل نسبياً.

المطلب الثاني : ماهية العقوبة التأديبية :

الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية :

العقوبة التأديبية هذا المصطلح الذي أسال حبر الفقهاء بغزارة كبيرة نتج عنه تعريفات مختلفة ومتنوعة، حيث يعرفها البعض بالتركيز على محلها وطبيعتها، وذهب البعض الآخر إلى تعريفها بالنظر إلى الأهداف التي يرجى تحقيقها من وراء توقيعها، كما يتجه البعض الآخر إلى تعريفها من وجهة نظر الفئة المطبقة عليهم من الأفراد أو حتى بالاعتماد على نوعية الأفعال المسببة لها.

سنحاول أن نعرج على مختلف هذه التعاريف مع مراعاة عدم الإخلال بالمعاني التي يقصدها أصحابها مع التركيز على ما يفيد مذكرتنا.

أولاً : تعريف العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها ومحلها :

أغلب الفقهاء يتجهون في تعريف العقوبة التأديبية من وجهة نظر أنها جزاء أدبي ومادي في آن واحد، ينطوي على عنصر الإيلاء الذي يمس العامل في وضعيته المهنية فيؤدي إلى حرمانه من المزايا، والحصانات المهنية التي يتمتع بها أو من المهنة التي يشغلها، سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو نهائية بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة، وهي المخالفات "الإدارية" والتي تتصل اتصالاً مباشراً بوظيفته مما ينجر عنها الحرمان أو الإنقاص من الامتيازات المهنية.<sup>1</sup>

ثانياً: تعريف العقوبة التأديبية الغائي:

<sup>1</sup>- أنظر مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها دراسة مقارنة مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب طبعة 1976 الصفحة 29-30 .



يعرف الفقيه جاك ومرجون "Jaque Morgenon" العقوبة التأديبية بأنها: كل تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل نظام قانوني عام أو خاص يهدف للمحافظة على حسن سير العمل وانتظامه بداخله.

كما عرفت مارتن شارلوت "Marty Charlotte" أنها: وسيلة تم إنشائها خصيصا لأسباب متعلقة بالمصلحة العامة، ومن أجل المحافظة على السلطة التأديبية والاحترام اللازم للهيئة التي ينتمي إليها العامل المعاقب، بحيث تتوقف درجة جسامته على مدى الأضرار المترتبة على المخالفة التأديبية المرتكبة والماسة باعتبار الهيئة التي ينتمي لها العامل. حيث أن الأستاذ "Garçon" جمع بين هذين التعريفين وعاد ليعرف العقوبة التأديبية على أنها لا تعد في الواقع من قبيل العقوبات الحقيقية يقدر ما هي عبارة عن وسائل تم إنشائها لحماية النظام الداخلي للمرافق العامة ولحماية المصلحة العامة والسلطة الأدبية للطائف التأديبية المختلفة.<sup>1</sup> (1)

ثالثا: تعريف التأديبية من حيث الأشخاص الموقعة عليهم :

يعرفها الأستاذ "Robert Catherine": أنها جزاء مادي و أدبي في آن واحد مستقر في النظام الوظيفي ولا يسري في مواجهة الموظفين الذين تركوا الخدمة لسبب الاستقالة أو انتهاء مدة عقود تشغيلهم أو إحالتهم إلى التقاعد. كما يؤكد هذا التوجه M. Couturons الذي يعرفها أنها عقوبة تنظيمية خاصة، وأصلية في الوحدة الإدارية فهي ناتجة عن رابطة التوظيف بين الموظف والجهة الإدارية المنتمي إليها.

رابعا : تعريف العقوبة التأديبية من حيث الأفعال المسببة لها:

يعرفها الأستاذ "de paubadere" أنها جزاء مهني يفرض لمواجهة ما يقع مع إخلال بالالتزامات المهنية من جانب العامل أثناء أو بمناسبة القيام بأدائه لمهامه المهنية المكلف بها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص: 30-31.

<sup>2</sup> - مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها دراسة مقارنة مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب طبعة 1976 الصفحة 31-32-33.

كما يعرف جانب من الفقه للعقوبة التأديبية أنها إيلاء مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقره المشرع على نحو مجرد، توقعها السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي. ويترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل حقوق الموظف العام أو العامل الخاص أو المهن الحرة.

وما يستخلص من هذا لتعريف أن للعقوبة التأديبية 03 عناصر:

- 1- الإيلاء.
- 2- إيلاء مقصود.
- 3- الإيلاء بسبب المخالفة التأديبية.<sup>1</sup>

واجتهادا: منا حاولنا في هذه الخلاصة الموجزة وضع تعريف للعقوبة التأديبية يشتمل على جل الجوانب التي عرفنا عليها الفقهاء.  
العقوبة التأديبية:

هي جزاء أدبي ومادي ينطوي على عنصر الإيلاء تقرر لمجازاة الموظف عن الأخطاء التي يرتكبها جراء تخليه عن واجباته المهنية أو مساسه بالانضباط أو أي مخالفة أخرى، وذلك بمناسبة تأديته لوظيفته داخل جماعة أو طائفة معينة محكومة بتنظيم خاص، ويقرر هذا الجزاء بمعرفة السلطة المختصة قانون، وفقا لإجراءات محددة مسبقا، بهدف للحفاظ على السير الحسن للمصلحة المعنية.

وهو المعنى الذي نتبناه في بحثنا هذا وأن كل استعمال لمصطلح العقوبة التأديبية وارد في هذه المذكرة من هنا فصاعدا يستحسن أن يفهم بهذا المعنى المتوصل إليه بناء على مختلف التعاريف السابقة.

#### الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية :

سبق ووضحنا بأن العقوبة التأديبية هي جزاء ذو نوعية يتبلور في حرمان الموظف من امتيازات وظيفته أو تحقيقها يمكن أن يمتد حتى إلى درجة الحرمان من الوظيفة نفسها، إما

<sup>1</sup>- محمد ماجد الياقوت: شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص -الدعوى التأديبية -التحقيق الإداري -المحاكمة التأديبية - الإثبات -القرارات و الأحكام التأديبية - تنفيذ أحكام الإلغاء - طرف الطعن على القرارات و الأحكام - منشأة المعارف طبعة 2004 ص 59.

بصفة مؤقتة أو بصفة دائمة، وعليه فإن العقوبة التأديبية لا تعد من قبل العقوبات السالبة للحرية أو حتى للملكية كما هو الشأن بالنسبة للعقوبة الجزائية.

أولاً : الطبيعة الذاتية للعقوبة التأديبية :

لا وجود للعقوبة التأديبية دون الوظيفة، فمناط خضوع الموظف للتأديب هو اكتسابه صفة الموظف. وهذا تبعا لقاعدة السبب المسبب بحيث تدور معها وجودا وعدما، فمتى وجدة الوظيفة العامة وجد الموظف، ووحدت العقوبة التأديبية والعكس صحيح.

فالجزاء الوظيفي لا يوقع إلا بمناسبة خطأ وظيفي، والعقوبة هنا تصيب الموظف في مزايا الوظيفة التي يشغلها، حيث أن جانب من الفقه اعترض حول هذه الطبيعة الخاصة للعقوبة التأديبية ويرى بأن محلها ليس قاصرا على مزايا الوظيفة المادية أو الأدبية فحسب، فيمكن أن تكون محل لحق الملكية أو حتى الحرية الشخصية للموظف.<sup>1</sup>

أ- المساس بالكيان المعنوي للموظف:

العقوبات المعنوية : تعتبر بمثابة سخط الإدارة على الموظف، غير القائم بواجباته بدقة وأمانة وهي شعور بالألم يحس به الموظف الحساس، ولا يكثرث به غيره .

ب- المساس بمزايا الوظيفة:

الوظيفة عمل يتضمن مزايا وعناصر إيجابية تشكل إغراء للفرد للانخراط بسلكها، ولحرص الموظف على الاستفادة من مزايا وظيفته، فالمساس بها هو خطوة لإعادة الموظف المذنب إلى رشده، وهذه المزايا تتفاوت في حجمها وطبيعتها وآثارها، ومن ثم يتعين إجراء الملائمة بين خطورة الذنب، وجسامة الجزاء الواجب إيقاعه إزاء ذلك كونها تأثر من الناحية المالية بصورة غير مباشرة أو تمتد إلى حد الحرمان من الوظيفة لمرتكب بعض الأخطاء الجسيمة.<sup>2</sup>

وسنتطرق فيما يلي إلى محاولة توضيح أهم الاعتراضات الخاصة بورود العقوبة التأديبية على حق الموظف في الملكية أو الحرية الشخصية على التوالي:

<sup>1</sup>- مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها دراسة مقارنة- مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب- طبعة 1976 الصفحة 33 \ 34

<sup>2</sup>- علي جمعة محارب: التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي \_ دار الثقافة - طبعة 2004 الصفحة 19-20.

أولاً: الاعتراض الخاص بورود العقوبة التأديبية على حق الملكية :

تعتبر العقوبة التأديبية بهذا الاعتراض من قبيل العقوبات السالبة للحق بالملكية، وهذا استناداً إلى وجود حق شخصي للموظف على وظيفته، أو عناصرها المالية كالمرتب، والعلاوات وغيرها من التعويضات والمكافآت المالية (فحق الملكية حق شخصي).

إذا قمنا بتحليل عناصر الوظيفة العامة لوجدناها تتكون من عنصرين هما:

أ – عنصر الاختصاص:

الذي يعتبر سلطة موضوعية مستمدة من قانون الوظيفة لا غير، و هذا لا يعتبر حقا لأنه لو كان كذلك لأصبح الموظف حرا في أداء وظيفته ؛ إلا أن القانون يثبت خلاف ذلك كون حتى الموظف الذي يقدم استقالته يبقى ملزماً بأداء وظيفته هذه حتى تقبل استقالته نهائياً .

ب – عنصر الامتيازات و الحصانات:

جاء عن "jilink et pabande" أن نشوء الحق الشخصي للموظف استناداً لوجود عقد خدمة بين الموظف والدولة، فحقه هنا أساسه المصلحة الشخصية الفردية التي تحركه، إلا أن هذا الرأي مستبعد كون الموظف لا تربطه بالدولة علاقة تعاقدية كما سلف وأشرنا.

وتأييداً للقائلين بهذه النظرية فإن الراتب الذي يتقاضاه الموظف هو أحد العناصر الوارد عليها الحق الشخصي المزعوم إلا أنه تقرر لمصلحة الوظيفة، وليس الموظف فالمصلحة الجديرة بالحماية هنا هي مصلحة الوظيفة لا الموظف. إضافة إلى عدم ثبوت أي حق للمطالبة بالتعويض بالنسبة للموظف الذي عدلت حالته الوظيفية، وهو ما لا يتفق مع القائلين بالحق الشخصي بالموظف.

ونخلص إلى القول أن الموظف لا يتمتع بأي حق شخصي على اختصاصات وظيفته وامتيازاتها وبالتالي عدم ثبوت أي حق للملكية عليها نهائياً.

ثانياً: الاعتراض الخاص بورود العقوبة التأديبية على الحرية الشخصية :

يرى الأستاذ "delanbadere" أن العقوبة التأديبية يمكن أن ترد على الحرية الشخصية للموظف فتسلبه إياها، وفي سياق ذلك فهو يستدل بمثال شهير خاص بالعقوبات التأديبية السالبة للحرية و المعمول بها في الأنظمة العسكرية .

إلا أن هذا الافتراض غير صحيح مطلقاً كون الإجراءات التأديبية العسكرية السالبة للحرية تركز على مبررات وأساليب مستمدة من طبيعة الحياة العسكرية وإهمال فكرة

الواجب والشرف بالنسبة للموظفين العسكريين، بحيث لا يوجد لها أي مثل في النظم القانونية للموظفين المدنيين.<sup>1</sup>

الفرع الثالث : الفرق بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية:

أولاً: الاختلاف من حيث الفعل المرتب للعقوبة:

ينطوي الفعل المحرك للعقوبة التأديبية على معنى الإخلال بالواجبات الوظيفية وخرقها سواء كان ذلك داخل المرفق العام أو خارجه، وسواء أقتصر الضرر المرتب على المجتمع الوظيفي أو امتد إلى المجتمع الأساسي كله. وعليه نجد بأن الأفعال المحركة للعقوبة التأديبية لم تحصر كلياً، عكس تلك التي تحرك العقوبة الجزائية فهي محددة في القانون على سبيل الحصر تطبيقاً لمبدأ الشرعية، إضافة إلى أن العقوبة الجزائية تركز على الجريمة التامة الأركان فإن لم تتوفر أركانها فلا عقاب.

بالمقابل هذا المبدأ مرن نوعاً ما بالنسبة للنظام التأديبي أين تبحث العقوبة التأديبية عن مسلك معين للموظف بغض النظر عن تكوين الجريمة التأديبية من عدمها، هذا إلا جانب شمولية الجرائم الجزائية واحتوائها الأخطاء التأديبية أحياناً، كون الجريمة الجزائية تنطوي على إيذاء الشعور والضمير العامين داخل المجتمع ككل.

ثانياً: الاختلاف من حيث طبيعة العقوبة و تحديدها:

العقوبة التأديبية هي عقوبة وظيفية ذات طبيعة سالبة للوظيفة وامتيازاتها وليست من قبيل العقوبات السالبة للحرية أو الملكية، كما أن العقوبات التأديبية عقوبات ذات حد واحد باستثناء عقوبتي الوقف والخصم من المرتب في حين أن العقوبة الجنائية ذات طبيعة ما وسالبة للحرية والملكية أحياناً.

ثالثاً: الاختلاف من حيث نطاق أعمال العقوبة:

العقوبة الجزائية بحسب الأصل إقليمية بمعنى أنها لا تطبق إلا داخل إقليم الدولة في مواجهة جميع الأفراد المقيمين أصليون كانوا أم أجانب، أما العقوبة التأديبية فهي بحسب

<sup>1</sup>- مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها دراسة مقارنة مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب طبعة 1976 الصفحة.35-36-37-38 .

الأصل شخصية تلحق بالموظف دون غيره بأي مكان داخل التراب الوطني أو خارجه في هذه الحالة تعتبر العقوبة الأدبية أوسع نطاقا من حيث السريان الإنساني من العقوبة الجزائية.

وكذلك هي أضيق نطاقا من حيث السريان الزمان بالنسبة للعقوبة الجزائية كون العقوبة الأدبية لا توقع إلا لمن له صفة الموظف، والتي تستمر حتى فقدها، وليس حتى الوفاة كما هو الحال في العقوبة الجزائية.

رابعا: الاختلاف من حيث هدف العقوبة :

يخضع الفرد إلى العقوبة الجزائية والمدنية باعتباره فردا عاديا داخل المجتمع أما العقوبة الأدبية فيخضع لها الفرد بصفته موظفا فقط، والهدف منها هو الحفاظ على حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد تحقيقا للمصلحة العامة للمجتمع الوظيفي.<sup>1</sup> أما الهدف الأساسي للعقوبة الجزائية فهو الحفاظ على النظام العام والدفاع عن المجتمع كله ضد كل ما يعرض أمنه واستقراره وسلامته للخطر، والعقوبة في هذه الحالة تمارس باسم المجتمع ولمصلحته، في حين العقوبة المدنية هدفها هو إعادة الحال لما كانت عليه أو جبر الضرر وهذا حفاظا على المصالح الذاتية للأفراد.

ونخلص إلى القول أن العقوبة الأدبية ذات أهداف قريبة من الردع بنوعيه العام أو الخاص والإصلاح والتعليم والتهديب، لنزع الرغبة في ارتكاب الجريمة من نفوس الموظفين إضافة لأهدافها بعيدة المدى، والتي تتبلور في إعادة التوازن، والانسجام، وحسن سير العمل بالمرافق العامة خلافا للعقوبة الجزائية.

خامسا: الاختلاف من حيث السلطة الموقعة للعقوبتين:

تشارك في توقيع العقوبة الأدبية سلطات متعددة، رئاسية "فردية أو جماعية" وحتى قضائية أحيانا. في حين أن العقوبة الجزائية لا تعرف هذا التعدد في السلطات العقابية إذ تقوم بتوقيعها سلطة واحدة وهي المحاكم الجزائية وفقا لإجراءات قضائية معينة.

سادسا : الاختلاف من حيث التأثير المتبادل بين العقوبتين:

<sup>1</sup>- مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة الأدبية وأهدافها دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، طبعة 1976، الصفحة: 64-68 .

آثار العقوبة الجزائية وانعكاساتها تشمل المسؤولية التأديبية في حين أن المسؤولية التأديبية لها أثر محدود نسبياً مقارنة مع سابقتها.

يمكن أن يرتكب شخص فعل يشكل جريمة جزائية ولا يعاقب عليه بالنظام التأديبي والعكس بالعكس صحيح، إضافة إلى إمكان توقيع عقوبات تأديبية على أفعال لا تشكل جريمة في نظر القانون الجزائي ولا تستلزم العقاب.

- التحقيق الجزائي يوقف التحقيق التأديبي إلى غاية الفصل به وهذا لارتباطهما، حيث أن حفظ التحقيق من النيابة العامة لا يمنع توقيع عقوبة تأديبية على الموظف، وكذلك الشأن عند صدور حكم بالبراءة في الجنائي، لا وجود لما يمنع من توقيع عقوبة تأديبية.

- عدم سرية قاعدة الشك يفسر لصالح المتهم بالنسبة للمسؤولية التأديبية.

- عدم سرية قاعدة تقادم العقوبة التأديبية كما هو الحال العقوبة الجزائية والمدنية.

- صدور العقوبة التأديبية في جلسات سرية عكس ما هو عليه في العقوبة الجنائية التي تصدر علناً وفي جلسة علنية .

- كما أن العفو الرئاسي لا يعني العقوبة التأديبية.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: درجات العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري

الفرع الأول: درجات العقوبة التأديبية حسب المرسوم 133\66:

في الأمر 133\66 قام المشرع الجزائري بتحديد درجات العقاب وقسمها إلى

قسمين: عقوبات من الدرجة الأولى، وعقوبات من الدرجة الثانية، وهو ما جاء في الفصل

الأول من الباب السادس من المواد: 54 إلى 61، وقد جاء التقسيم كالآتي:

أ- عقوبات الدرجة الأولى: الإنذار والتوبيخ.

ب- عقوبات الدرجة الثانية :

1. الشطب من قائمة الترقية.

2. التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاثة درجات.

3. النقل التلقائي.

<sup>1</sup>- مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها دراسة مقارنة مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب طبعة 1976 الصفحة 68-69-70-71-72-73.

4. التنزيل من الرتبة.

5. العزل مع إبقاء الحق في المعاش أو بدونه.

6. الإحالة إلى التقاعد التلقائي.

إضافة إلى ذلك يمكن تقرير الاستبعاد المؤقت من الوظائف لمدة لا يمكن أن تزيد عن ستة أشهر كعقوبة من الدرجة الثانية، وذلك بصفة رئيسية أو تكميلية. مما يحرم صاحبه من كل مكافأة باستثناء المنح العائلية.

إن الإحالة على التقاعد تلقائيا لا تقرر إلا إذا توافرت في المعنى الشروط المنصوص عليها في التشريع الخاص بالمعاشات.

أما العزل فيمكن أن ينتج عنه المنع من التوظيف في الإدارات والجماعات المحلية والمصالح والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى من هذا المرسوم.

إن حق توقيع الجزاءات من الدرجة الأولى يعود للسلطة الإدارية المختصة بالتعيين دون مشاركة أي جهة أخرى، بينما يوجب المشرع على السلطة المختصة بالتعيين بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية ضرورة استطلاع رأي هيئة معينة (اللجنة المتساوية الأعضاء) المنعقدة كمجلس تأديبي قبل أن تصدر الإدارة قرارها بالجزاء، كما لا يمكن للإدارة توقيع عقوبة العزل إلا بعد أخذ الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء.<sup>1</sup>

**الفرع الثاني العقوبات التأديبية حسب المرسوم 59\85:**

صنف المشرع العقوبات التأديبية في نص المادة 124 من المرسوم 59\85 إلى (3)

ثلاثة درجات هي كالاتي:

أ- عقوبات الدرجة الأولى:

1- الإنذار والتوبيخ.

2- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

<sup>1</sup> - احمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر - المؤسسة الوطنية للكتاب - طبعة 1986. الصفحة



بالنظر لعدم خطورة هذه العقوبات فان المشرع ترك للإدارة الحرية في توقيعها على الموظف المخالف مع تسببها، دونما أي رقابة عليها أو استشارة من أي جهة، بالإضافة إلى إمكانية تطبيق هذه العقوبات على العمال خلال فترتهم التجريبية.

#### ب- عقوبات الدرجة الثانية:

1- الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

2- الشطب من جدول الترقية.

والإدارة هنا أيضا ليست مقيدة برأي أي جهة أخرى عند توقيعها لهذه العقوبات كذلك إلا أنها ملزمة بتسبب مقررهما، مع إمكان الموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات رفع قضيته إلى لجنة الموظفين خلال شهر من صدور القرار لتعطي رأيها في ذلك .

#### ج- عقوبات الدرجة الثالثة :

1- النقل الإجباري.

2- التنزيل من الرتبة .

3- التسريح مع إشعار مسبق ومع التعويض .

4- التسريح بدون إشعار مسبق و بدون تعويض.

ونظرا لخطورة هذه العقوبات فان السلطة التأديبية لا تملك سوى اقتراح العقوبة ويبقى على اللجنة متساوية الأعضاء الحرية أن توقع وتوافق على العقوبة المقترحة أو تقضي بتسليط العقوبة التي تراها مناسبة للخطأ.

كما أن المشرع منح السلطة التي لها صلاحية التعيين الحق بالتوقيف الفوري للموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما، أو تعرض لمتابعة جزائية يمكن أن ينجر عنه تسريحه، مع الإشارة إلى ما إذا كان الموظف يحتفظ أثناء مدة الوقف بمرتبه كاملا أو يخصم منه جزء، وهذا الجزء يجب أن لا يتجاوز النصف مع الاحتفاظ في الحالتين بمجموع المنح العائليّة.

والتوقيف هو إجراء مؤقت ليس عقوبة تأديبية لا يمكن توقيعه إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم أو متابعة جزائية.<sup>1</sup>

الفرع الثالث: درجات العقوبة التأديبية حسب الأمر 03\06 :

عاد المشرع الجزائري ليضع تقسيما جديدا في المادة 164 من الأمر 03\06 صنف فيه العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من الموظف، وهي كالآتي:

أ- عقوبات الدرجة الأولى :

1- التنبيه.

2- الإنذار الكتابي.

3- التوبيخ

ب- عقوبات الدرجة الثانية:

1- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

2- الشطب من قائمة التأهيل .

تجدر الإشارة إلى إمكان السلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون استشارة أي جهة أخرى.

ج- عقوبات الدرجة الثالثة :

1- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام .

2- التنزيل من درجة إلى درجتين .

3- النقل الإجباري.

د- عقوبات الدرجة الرابعة :

1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

2- التسريح.

<sup>1</sup> المواد 124\125\126\127\130 من المرسوم رقم 59\85 المؤرخ في 23\03\1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

أما العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة فإن توقيعها يكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مسبب بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي، والتي تبث فيها خلال 45 يوم من إخطاره.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>- المواد: 163\165 من الأمر رقم 03\06 المؤرخ في 15\07\2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

## الفصل الثاني

ضوابط الجزاء التأديبي

## الفصل الثاني: ضوابط الجزاء التأديبي

### تمهيد:

تختلف القواعد التي تنظم سلطة التأديب في مجال الوظيفة العامة من تشريع إلى آخر، وهذا كون التشريع التأديبي رهين البيئة التي يولد بها ليطبق تقاليدھا . فخلق السلطة التأديبية شبيه بخلق هيئة شبه قضائية إن صح التعبير .

ورغم هذه الاختلافات فإنها تشترك في أنها حاولت وضع مجموعة من المراحل قبل الوصول إلى تأديب الموظف، والتي نذكر منها مرحلة الاتهام ومرحلة التحقيق ومرحلة المحاكمة. وكل هذه المراحل تعتبر بمثابة ضمانات أساسية التي تحمي مصالح الموظفين المذنبين سواء قبل توقيع العقوبة أو بعد توقيعها، مراعاة لظروف الموظفين من جهة ومصالح الإدارة من جهة أخرى، من أجل تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي داخل الإدارة.

يتم تأديب الموظف العام مرورا بعدة مراحل، أهمها مرحلة توجيه الاتهام ثم تليها مرحلة التحقيق الإداري وأخيرا المحاكمة التأديبية، ولكل هذه المراحل ضمانات يتعين توافرها وهذا حماية للموظف وتحقيقا للمصالح العام. ومن خلال تقييمنا لهذا الفصل سنطرقه في فصلين ومبحثين هما، الأول حول السلطة التأديبية والقيود المفروضة عليها والثاني حول العقوبة التأديبية.

**المبحث الأول: السلطة التأديبية والقيود المفروضة عليها:****المطلب الأول: ممارسة السلطة التأديبية في الجزائر:**

"منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين الاختصاص باتخاذ كافة الإجراءات الخاصة بالتأديب"<sup>1</sup>، بمعنى الهيئة المستخدمة أو ممثلها القانوني وتوقيع الجزاء القانوني على الموظف المذنب إلا أنه لم يترك هذه الممارسة حكرا على السلطة الرأسية فحسب، وإنما سمح لهيئات أخرى بمشاركتها بحسب العقوبة المراد تسليطها على الموظف، كاللجنة المتساوية الأعضاء أو المجلس التأديبي.<sup>2</sup>

وبذلك يكون المشرع الجزائري أخذ بالنظام الرأسي مدخلا عليه بعض التعديلات كضمان للموظف من جهة وحماية للمرفق من جهة ثانية يمنحها سلطة توجيه الاتهام وسلطة التحقيق وتوقيع الجزاء والتي تنطبق إليها على التوالي:

**الفرع الأول: سلطة توجيه الاتهام:**

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها الصلاحية التعيين أو الهيئة المستخدمين أو ممثلها المرخص قانونا الحق بتوجيه الاتهام، ومباشرة كافة الإجراءات التأديبية، عند ملاحظة هذه الهيئة للأخطاء التي تستوجب المتابعة، "واتهام الموظف مع مراعاة القوانين والأنظمة المعمول بها"<sup>3</sup>، وهو الأمر الذي تؤكد المادة 162 من الأمر 03/06 .

**الفرع الثاني : التحقيق التأديبي:**

لم يذكر تعريف التحقيق التأديبي لا في القوانين ولا في اللوائح التنفيذية لها، حيث عرفه الفقه والقضاء كالتالي: هو مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ، وفقا للشكل الذي تطلبه القانون بمعرفة السلطة المختصة قانونا، والتي تهدف إلى البحث، والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة، وجمعها من أجل تحقيق الواقعة المبلغ عنها وإثبات حقيقتها وبأن ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية أم لا، ومعرفة مركباتها وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه، وعليه فهو أداة للوصول للحقيقة ووسيلة لجمع الأدلة للإثبات لأن توقيع العقوبة التأديبية يقوم على أساس الجزم واليقين وليس الافتراض والشبه.

<sup>1</sup> - المادة 162 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

<sup>2</sup> - المواد 165 و 166 من نفس الأمر سالف الذكر .

<sup>3</sup> - كمال رحماوي - تأديب الموظف العام في القانون الجزائري - دار هومة للنشر طبعة 2003 الصفحة 155

أولاً- الفرق بين التحقيق التأديبي والتحقيق الجنائي :

أ- أوجه التشابه:

- يتفق التحقيق التأديبي مع التحقيق الجزائي في الغاية التي يهدف إليها كليهما وهي الكشف عن الحقيقة وعلاقة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه، كما يستخدم كلاهما في تطبيق شريعة العقاب.

- كلاهما وسيلة جمع أدلة الإثبات لاثبات وقوع الجريمة أو المخالفة ونسبتها لمتهم معين.  
- كلاهما يستوجب الكتابة إلا في حالات الضرورة مع التشابه في محاضر التحقيق وبياناتها.  
- في كلاهما نجد للمحقق السلطات نفسها من استدعاء الشهود وسماعهم، والإطلاع على الوثائق والتفتيش وحتى الاستعانة بخبير.

ب- أوجه الاختلاف :

- الغرض من التحقيق التأديبي تحديد ماهية الأفعال الصادرة عن الموظف وضرورتها وثبوتها، وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية أو لا لتوقيع الجزاء إن لزم ذلك.  
- أما بالنسبة للتحقيق الجزائي فهو التحقق من الأدلة القائمة على نسبة الجريمة إلى الفاعل معنى لتوقيع العقاب عليه.<sup>1</sup>

ثانياً- السلطة المختصة بالتحقيق –

لقد منح المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين الحق بتوجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام.<sup>2</sup>  
وعليه فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تجمع بين (الاتهام والتحقيق) أو بمعنى أصح كافة الإجراءات التأديبية على نحو ما هو معمول به في فرنسا.  
وهذا الأمر أثار خلاف كبير بين الفقهاء فيما يخص الحياد في عملية التحقيق والجمع بين سلطتي الاتهام والإدانة وانفصلوا إلى موقفين:

<sup>1</sup> محمد ماجد الباقوت: شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص الدعوى التأديبية التحقيق الإداري المحاكمة التأديبية الإثبات القرارات والأحكام التأديبية تنفيذ الأحكام الإلغاء طرق الطعن على القرارات والأحكام، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة 2004، الصفحة 112-113 و 115/116/117.

<sup>2</sup> المادة 162 من الأمر 03/06 : "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين".

- المادة 171: يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة.

الموقف الأول: لا يرى أي مانع من أن تقوم سلطة الاتهام بالتحقيق لأن هذا امتداد للسلطة التأديبية وضمن لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد.

الموقف الثاني: يرى أن الجمع بين سلطة التحقيق ومباشرة الإجراءات التأديبية وضع خطير ينجم عنه مساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية، فكان من العدل أن تسدد هذه المهمة على جهة أخرى مستقلة عن السلطة المختصة بمباشرة الإجراءات التأديبية.

**إلزامية التحقيق:**

الالتجاء للتحقيق سلطة تقديرية بحسب مقتضيات المصلحة العامة رغم أن المشرع الجزائري نص فقط على سماع الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ الذي اقترفه، وأعطى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، والمجتمعة كمجلس تأديبي الحق بمطالبة السلطة التي لها صلاحية التعيين فتح تحقيق في حالة وجود غموض في المخالفات المنسوبة للموظف أو كان الخطأ المقترف جسيماً.<sup>1</sup>

#### الفرع الثالث: سلطة توقيع العقاب:

وهي الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية. المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة، أو نهائية، وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانوناً. في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة و مقتضياتها.<sup>2</sup>

أعطى المشرع الجزائري جميع السلطات أو الصلاحيات للسلطة التي لها صلاحية التعيين كسلطة رأسية في تسليط العقوبات المختلفة شرط تسببها.

#### أ- بالنسبة لعقوبات الدرجتين الأولى و الثانية:

للسلطة التي لها صلاحية التعيين توضع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بقرار مسبب و بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني.

#### ب - بالنسبة لعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة:

السلطة التي لها صلاحية التعيين توقع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مسبب بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة

<sup>1</sup>- كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري - دار هومة طبعة 2003 الصفحة 154/155/156.

<sup>2</sup>- محمد ماجد الياقوت: المرجع السابق، الصفحة 52.



المجموعة كمجلس تأديبي مع البث في القضية المطروحة عليها في أجل 45 يوما من تاريخ إخطارها.<sup>1</sup>

المشرع الجزائري لم ينص على تفويض الاختصاص فيما يخص توقيع الجزاءات التأديبية بل جعله اختصاص أصيل للسلطة التي لها صلاحية التعيين فقط.

**المطلب الثاني : قيود الجزاء التأديبي .**

**الفرع الأول: القيود القانونية:**

وتتمثل هذه القيود في الأحكام القانونية التي تضمن حماية الموظف من أي تعسف من الجهة المستخدمة (الإدارة) أو السلطة التي لها صلاحية التعيين.

فالأحكام التنفيذية حددت الأخطاء المهنية المترتبة للمسؤولية التأديبية وصنفها إلى أربعة درجات وخصت لكل درجة أخطائها، وكذا العقوبات التي تقابلها مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف ارتكاب هذه الأخطاء، والأضرار التي تلحق بالمصلحة هذا من جهة.

ومن جهة ثانية عدم قدرة السلطة المكلفة بالتعيين إصدار بعض القرارات التأديبية دون موافقة أو استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء والمجموعة كمجلس تأديبي.

**أولا : تصنيف الأخطاء المهنية سلفا:**

صنف المشرع الجزائري للأخطاء المهنية إلى أربعة درجات كالتالي:

1 / أخطاء مهنية من الدرجة الأولى.

2 / أخطاء مهنية من الدرجة الثانية.

3 / أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة.

4 / أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة .

أ- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

هي على وجه الخصوص كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

**ب- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:**

هي على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم فيها الموظف بما يأتي:

<sup>1</sup> - المواد 162 و 165 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15\07\2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- 1- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو الإدارة.
- 2- الإخلال بالواجبات القانونية الغير تلك المنصوص عليها بالمواد 180 و 181 من الأمر 03/06.

ج- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة: هي على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- 1- التحويل الغير قانوني للوثائق الإداري .
- 2 - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر قانوني مقبول.
- 4- إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنية.
- 5- استعمال تجهيزات وأملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

د- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

هي على وجه الخصوص إذا قام الموظف بما يأتي :

- 1- الاستفادة بالامتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته .
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- 3- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تخل بالسير الحسن للمصلحة.
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة لسير الحسن للمصلحة .
- 5- تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت بالتوظيف أو بالترقية.
- 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر غير المنصوص عليه بالمواد 43\44 من الأمر 03/04<sup>1</sup>.

ثانياً: تحديد العقوبات التأديبية وحصرها:

<sup>1</sup>- المواد من 177 إلى 181 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

من جهة ثانية نجد أن المشرع وموازاة مع هذه التصنيف فقد قام بوضع 04 درجات مقابلة لها تحدد كل منها العقوبة لكل درجة على حدا، مما يقيد مبدئياً من صلاحيات السلطة التي لها صلاحية بالتعيين في توقيع الجزاءات.

فذهب المشرع الجزائري في تصنيفه هذه العقوبات الاعتماد على جسامه الأخطاء المرتكبة من الموظف وهي كالتالي:

أ- عقوبات الدرجة الأولى:

1- التنبيه.

2- الإنذار الكتابي.

3- التوبيخ.

ب- عقوبات الدرجة الثانية:

1- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام .

2- السحب من قائمة التأهيل.

ج- عقوبات الدرجة الثالثة :

1- التوقيف عن العمل من 4 إلى ثمانية أيام .

2- التنزيل من درجة إلى درجتين .

3- النقل الإجباري.

د- عقوبات الدرجة الرابعة:

1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

2- التسريح.<sup>1</sup>

إلا أن المشرع لم يستثنى بعض الأسلاك لخصوصياتها ونشاطها ونص على انه يمكن لها أن تتص على عقوبات تأديبية أخرى دون الخروج عن نطاق هذا السلم.

ثالثاً: مشاركة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجلس التأديبي:

تشارك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجلس التأديبي السلطة التي لها صلاحية التعيين في اتخاذ بعض القرارات التأديبية:

<sup>1</sup>- المادة 163- من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2007 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يلزم المشرع الجزائري الإدارة وقبل توقيع جزاء إداري تأديبي على موظف أن تعود إلى استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، والتي تجتمع كمجلس تأديبي خاصة إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة وأكد أن الاستشارة إلزامية.

هذا وإلى جانب إلزامية إعلام المجلس التأديبي بتقرير مبرر خلال مدة معينة من معاينة السلطة المختصة والتي لها صلاحية التعيين للخطأ المرتكب وإلا سقط الخطأ المنسوب للموظف، وفي بعض الأحيان الأخرى يمتد اختصاصها إلى حتى طلب إجراء تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، إلا أنه يوجد استثناء يمكّن فيه المشرع السلطة التي لها صلاحية التعيين توقيف الموظف عن العمل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، كإجراء مؤقت إلى غاية الفصل في ملفه بحالتين هما:

- الحالة الأولى: ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً ويتقاضى المعني خلال فترة التوقيف نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.

إذا أدين الموظف الموقوف بعقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو برئة ساحته، أو لم تثبت اللجنة المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء المخصوم من راتبه.

- الحالة الثانية: يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. يبقى محتفظاً بجزء من راتبه لا يتعدى النصف خلال مدة 06 أشهر من تاريخ توقيفه مع تقاضيه للمنح العائلية، وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصبح الحكم نهائياً.<sup>1</sup>

وكسائر مشرعي الدول العربية قام المشرع الجزائري وإلى جانب النصوص القانونية التي تحد من سلطات الإدارة التأديبية، في تكليف الخطأ المهني الذي يرتكبه الموظف، عاد المشرع من جديد ليلزم الإدارة بمجموعة من القيود الإجرائية تلتزم السلطة التي لها صلاحية التعيين باتباعها في مجال التأديب.

**الفرع الثاني: القيود الإجرائية عند مباشرة إجراءات المتابعة:**

<sup>1</sup>- المواد من 164\165\166 وكذا المواد 174\173 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

أ- تبليغ الموظف المذنب بالأخطاء المنسوبة إليه:

يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين إخطار الموظف بالأخطاء المهنية التي نسبت إليه مهما كانت درجة العقوبة التي تتوي أن تسلطها عليه حيث نص المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 03/06 أنه "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

ب- إخطار المجلس التأديبي :

يوجب المشرع الجزائري على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر خلال مدة 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، وإلا سقط الخطأ المنسوب للموظف بفوات هذه المدة وهو ما أكدته المادة 166 من الأمر 03/06 .

ج - الحضور الشخصي أمام اللجنة المتساوية الأعضاء.

تنص المادة 168 من الأمر 03/06 على:

- يجب على الموظف الذي يحال أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك.

- يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.

- يمكن للموظف في حالة تقديمه للمبرر مقبول لغاية أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافع".

الفرع الثالث: القيود الإجرائية المعاصرة للتحقيق والمداولة:

أ- سماع الموظف وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود:

أوجب المشرع في المادة 169 من الأمر 03/06 على السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي أو الإدارة سماع الموظف المذنب في إطار التحقيق و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية و إن اقتضى الأمر تمكينه من تقديم شهود لإثبات دفاعه .

## ب- ضمان حق الدفاع للموظف المذنب:

يقتضي حق الدفاع ضرورة إجراء تحقيق في التهم المنسوبة للموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه فقد نصت المادة 169 في فقرتها الثانية أن من حق الموظف الاستعانة بمدافع مخول قانوناً أو موظف يختاره بنفسه وهذا ضماناً لحقه بالدفاع كما هو منسوب له.<sup>1</sup>

## ج- كتابة التحقيق وتدويله:

التحقيق إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة قصد الكشف عن فاعلها والتثبت من صحة استنادها إلى الفاعل المعين من أجل الوصول إلى الحقيقة وإمالة اللثام عنها. رغم أن التحقيق ليس إلا إجراء شكلي فيجب عدم إحالة الموظف إلى التحقيق إلا إذا كان الاتهام جدياً يقوم على احتمالات قوية ترجح ارتكابه للجريمة التأديبية المنسوب إليه، وذلك حفاظاً على سمعته ومكانته.

ومن أهم الضمانات التي يجب أن تتوفر في التحقيق أن يكون مكتوباً أي مدوناً غير أن جانب من الفقه يرى إمكانية أن يكون التحقيق شفهيّاً، وهذا يشترط أن يثبت مضمونه في المحضر الذي توقع العقوبة فيه.<sup>2</sup>

## هـ- مرحلة المداولة:

تنص المادة 170 من الأمر 03/06 أن تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، وتكون قراراتها مبررة، كما تضيف المادة 171 من نفس الأمر أن تبليغ الموظف المعني بالعقوبة التأديبية يكون في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار مع حفظه بملفه الإداري.

رغم كل هذه القيود الإجرائية التي وضعها المشرع أمام السلطة التأديبية نجد أنه ترك لها جانب من الحرية بحيث لم يقيد بها بأي إجراء في الحالات التالية:

<sup>1</sup>- الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام المتعلق بالوظيفة العامة.

<sup>2</sup>- على جمعة محارب: التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، دار الثقافة، طبعة 2004 الصفحة 338-339.

## 1- الحالة الأولى:

بالعودة لنص المادة 165 من الأمر 03/06 نجد أن المشرع في الفقرة الأولى ترك للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون أي قيد.

## 2- الحالة الثانية:

جاء نص المادة 173 باستثناء في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي به لعقوبة الدرجة الرابعة فهنا يمكن للسلطة التي لها الصلاحية التعيين أن توقعه عن مهامه فوراً دون اتخاذها أي إجراء معين. وكذلك الأمر بالنسبة للموظف الذي يثبت لها بأنه محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه وهذا ما أكده المشرع بالمادة 174 من نفس الأمر.<sup>1</sup>

المطلب الثالث : المبادئ التي تحكم الإجراءات والعقوبة :

الفرع الأول: مبدأ شرعية الجزاء التأديبي :

يعني هذا المبدأ انه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يقرر تشريعياً، بمعنى أن يكون الجزاء الموقع على الموظف المذنب من الجزاءات التي أوردها المشرع على سبيل الحصر، وإلزام الهيئة التأديبية بنوع العقوبة التأديبية المقررة والمدة المقررة لها هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن أعمال هذا المبدأ يوجب أن يوقع الجزاء من السلطة التي أنطاط بها المشرع حق توقيعها ولا يجوز تفويض ذلك لهيئة أخرى.<sup>2</sup> غير أن هذا المبدأ يتسم بنوع من المرونة بالنسبة للنظام التأديبي وهذا لوجود الكثير من الأخطاء التأديبية غير مقننة نهائياً، وهذا تماشياً مع طبيعة المؤسسات، والإدارات المختلفة حيث أن المشرع ترك للإدارة الحرية بتأثير أفعال خاصة غير مقننة منها والعقاب عليها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - الأمر 03/06 المؤرخ في 06/07/15 المنضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي.

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة: الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة - ضوابط صحة الجزاء التأديبي وضماناته في مرحلة التحقيق والمحاكمة وضمانات ما بعد توقيع الجزاء - دار الفكر الجامعي . طبعة 2003 الصفحة 15-16-17.

<sup>3</sup> - سليمان محمد الطماوي : القضاء الإداري - قضاء التأديب - دراسة مقارنة الكتاب الثالث - دار الفكر العربي طبعة 1979 - ص 280/281.

## الفرع الثاني: مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ:

يقتضي هذا المبدأ الموازنة بين مبدأين (الفاعلية والضمان) في الجزاءات التأديبية أي أنه من حق الإدارة استخدام وسيلة العقاب المقرر لها من طرف المشرع. بالمقابل من واجبها عدم إهدار أي من حقوق الموظف، وذلك في أن لا يعاقب بأكثر مما أقترب. وعليه فالجزاء له دور في إصلاحه وليس وسيلة انتقام.<sup>1</sup>

والمشرع الجزائي عمد إلى تحديد الأخطاء التأديبية مع تصنيفها وما يقابلها من عقوبات وأكد أن تطبيق العقوبة التأديبية يكون من نفس الدرجة<sup>2</sup> وهذا تفاديا للغلو في تطبيق العقوبات التأديبية على الموظفين.

## الفرع الثالث: مبدأ عدم العقاب عن ذات الفعل مرتين:

إذا تمت معاقبة موظف تأديبياً لارتكابه خطأ تأديبياً لا يجوز للإدارة بعد ذلك معاقبته مجدداً عن نفسه الفعل الذي عوقب من أجله كأصل عام إلا أن لهذه القاعدة مجموعة استثناءات نوجزها في:

- (1) حالة خضوع موظف لجهتين رأسيّتين مختلفتين ولكليهما حق التتبع و العقاب.
- (2) حالة إلغاء الحكم لعيب شكلي هنا تجوز مساءلته مرة ثانية.
- (3) حالة توقيع عقوبة تأديبية تلحقها الإدارة بمقرر فصل من المنصب.<sup>3</sup>

## الفرع الرابع: مبدأ عدم توقيع جزاء مستحيل التنفيذ :

يحضر القانون على الإدارة أو الجهة المستخدمة توقيع عقوبة مستحيلة التنفيذ أو غير قانونية كالخصم من معاش موظف انتهت مدة خدمته، أو إذا قامت بتنزيل أو خفض الدرجة لموظف من الدرجة الثامنة أي يحتل مراتب عليا إلى أقل الدرجات، أو تحويله من سلك

<sup>1</sup>- عبد العزيز عبد المنعم: المرجع السابق ص 66.

<sup>2</sup>- المادة 161/183 الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

<sup>3</sup>- سليمان محمد الطماوي: المرجع السابق الصفحة 280./281.



الموظفين الدائمين إلى سلك الموظفين الغير دائمين (مؤقتين)، فهذه عقوبات غير قانونية ويستحيل تنفيذها.<sup>1</sup>

#### الفرع الخامس : مبدأ تسبب القرارات التأديبية:

يوجب القانون على السلطة التأديبية تسبب قراراتها التأديبية بكيفية كافية لفحص مشروع العمل المطعون فيه، وأن يكون التسبب مباشرا أو معاصرا لصدور القرار التأديبي.<sup>2</sup>

- المشروع الجزائي يوجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين تبرير قراراتها التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المسلطة على الموظف.

أ- إذا كانت العقوبة التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الأولى أو الثانية فالتسبب يكون بناءا على التوضيحات الكتابية التي تحصل عليها من المعني بالأمر مسبقا.

ب- أما إذا كانت العقوبات التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الثالثة أو الرابعة التسبب يكون بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي.<sup>3</sup>

#### الفرع السادس : مبدأ المساواة أمام العقوبة التأديبية :

فالمساواة تعني مخاطبة كافة أفراد المجتمع بصورة موحدة ومنتساوية أي أنه يقضي ألا تختلف العقوبة التأديبية باختلاف الأشخاص، أو مراكزهم في السلم الاجتماعي، أو الطبقي ما دامت قد توافرت بالنسبة لهم كل الظروف، وملابسات المتعلقة بنوع الجريمة المرتكبة، ودرجة جسامتها وما يقترف لها من ظروف مخففة أو مشددة فهو يطبق قاعدة عامة مجردة على كافة الموظفين.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- سمير يوسف البهي: قواعد المسؤولية التأديبية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا الطبعة الأولى دار الكتب القانونية المجلة الكبرى - الصفحة (142/139)

<sup>2</sup>- محمد ماجد الياقوت: شرح الإجراءات التأديبية - منشأة المعارف - طبعة 04 مع الصفحة 674/673.

<sup>3</sup>- المادة 165 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>4</sup>- عبد العزيز عبد المنعم: الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة - ضوابط صحة الجزاء التأديبي و ضماناته في مرحلتي التحقيق و المحاكمة و ضماناته ما بعد توقيع الجزاء . طبعة 2003 دار الجامعي، الصفحة 87.

كما ينص المشرع الجزائري على أنه لا يجوز التمييز الموظفين بسبب آراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو سبب أي طرق من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية أو انتماءه لتنظيم نقابي أو حزب سياسي.<sup>1</sup>

#### الفرع السابع : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية:

ومفاد هذا المبدأ أنه مرتكب المخالفة التأديبية يعاقب بالجزاء الوارد في القانون الساري وقت صدور قرار الجزاء، وأن هذا الجزاء لا يرتب أثره، وإلا من تاريخ توقيعه. وليس القانون الذي كان ساريا وقت اقتراف الخطأ، وهذا إعمالا للأثر المباشر للقانون. إلا أن لهذا المبدأ استثناء وهو:

#### 1- استثناء طبيعة المخالفة:

توجد بعض المخالفات المستمرة تمتد في تكوين أركانها لفترة زمنية غير معلومة تبدأ في قانون معين و تستمر حتى نفاذ القانون الجديد لذلك فإنها تخضع لهذا الأخير.

#### 2 - استثناء القانون الأصلح المخالف:

كما هو الشأن للعقوبة الجزائية إذا كان القانون القديم أصلح بالنسبة للعقوبة الموقعة على الموظف منه القانون الجديد فالفقه لا يره مانعا من أن يطبق هذا المبدأ ولو في جوهره.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- المادة: 29/28/27 الأمر 03/06 المؤرخ في 15\07\2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup>- عبد العزيز عبد المنعم : الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة – ضوابط صحة الجزاء التأديبي و ضماناته في مرحلتي التحقيق و المحاكمة و ضماناته ما بعد توقيع الجزاء . طبعة 2003 دار الجامعي ، الصفحة 80\82\83.

**المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار إداري تأديبي:**

أقر المشرع الجزائر مجموعة من الضمانات لحماية الموظف في مواجهة أي قرار إداري تأديبي سواء كان هذا قبل أو بعد توقيع العقوبة التأديبية وهي تعتبر كحقوق أساسية للموظف نفسه.

**المطلب الأول: الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة****الفرع الأول: إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات:**

لقد نص المشرع الجزائري صراحة على أنه "لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول و تمت معاينة ذلك قانوناً".<sup>1</sup>  
- فيتعين هنا على الإدارة إخطار الموظف بما نسب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي الإدارة أن تسلط عليه.<sup>2</sup>

**الفرع الثاني: حق الموظف بالإطلاع على ملفه التأديبي:**

في حالة ما إذا ارتكب الموظف خطأ أثناء تأدية وظيفته وتم إخطاره بما نسب إليه ببرقية رسمية أقر له القانون الحق بالإطلاع على ملفه التأديبي الموجود لدى الإدارة، وهذا يتيح له المجال لمعرفة الأدلة التي بحوزة الإدارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه، وهذا إجراء جوهري مخالفته تعرض القرار إلى الإلغاء.<sup>3</sup>

- حيث أن المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 03\06 اقر انه يحق للموظف الذي تعرض لأجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء لمنسوبة إليه، وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- المادة 64 من المرسوم 302\82 المؤرخ في 1982\09\11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاص بعلاقات العمل الفردية.

<sup>2</sup>- المادة 129 من المرسوم 59\85 المؤرخ في 1985\03\23 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>3</sup>- سعيد بوشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر- دراسة مقارنة- ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر. الصفحة: 132\133.

<sup>4</sup>- الأمر 03\06 المؤرخ في 2006\07\15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الثالث: حق الموظف بالاستعانة بمحامي أو بمدافع:

يمكن للموظف عند سماعه الاستعانة بأحد زملاءه أو محامي أو أي شخص آخر يختاره وهذا الأخير يحق له الإطلاع على الملف التأديبي للموظف المعني إذا سمح له بذلك، إلا أن هذا لا يمنحه الحق بالحصول على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الإدارة.<sup>1</sup> وهو الحق الذي أكدته المشرع الجزائري في المادة 169 الفقرة الثانية التي تنص على انه يحق للموظف الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.

- وهذا ليتمكن من تحضير دفاعه ومناقشة الأدلة التأديبية، وهذا كون الإثبات في المنازعات التأديبية يشبه الإثبات في المنازعات الجنائية لأن كلاهما فرع من فروع العقاب.<sup>2</sup>

- هذا بالإضافة إلى التحقيق الإداري الذي تجريه الإدارة بناء على ملاحظات رئيسة المباشر أو استنادا إلى تقارير جهات التفتيش أو حتى بالاعتماد على شكاوي المنتفعين والتحقق من مدي تأثيم الموظف.<sup>3</sup>

- مجموعة هذه الضمانات تعتبر كدرع واقى لحماية الموظف من أي قرار تعسفي الإدارة في حقه.

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

لم يغفل المشرع تقديم ضمانات إضافية للموظف حتى بعد أن يتم توقيع العقاب عليه وان لم تكن توقف تنفيذ العقوبة إلا أنها تعتبر جوهرية، وأساسية بالنسبة له خاصة إذا كان يرى بأن العقوبة المسلطة عليه جائرة، ودون أي مسوغ قانوني في هذه الحالة يحق للموظف الطعن في هذا القرار التأديبي الصادر ضده بإحدى الطرق التالية:

#### الفرع الأول: التظلم الولائي أو الرأسي :

التظلم هو عبارة عن إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري، قصد إلغاءه أو تعديله، بمعنى آخر هو الطعن الذي يرفعه الموظف أمام السلطة التي تلوه مباشرة أي السلطة المصدرة للقرار التأديبي، فإذا كانت رأسية فيسمى تظلم رأسي، وإذا كانت السلطة الولائية فيسمى تظلم ولائي، هذا الأخير من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء التأديبي، لكن تملك

<sup>1</sup>- كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري\_ دار هومة\_ طبعة 2003 الصفحة: 151\152 .

<sup>2</sup> - ممدوح الطنطاوي: الأدلة التأديبية .المكتب الجامعي الحديث\_ الإسكندرية \_ طبعة 2001 الصفحة:09.

<sup>3</sup>- كمال رحماوي : تأديب الموظف العام في القانون الجزائري\_ دار هومة\_ طبعة 2003 الصفحة:153.

اللجان المتساوية الأعضاء الحق بالإبقاء على العقوبة أو تخفيفها وهذا خلال مدة 03 أشهر من تاريخ استلامها للتظلم.<sup>1</sup>

#### الفرع الثاني: التظلم إلى لجنة خاصة:

غالبا ما لا يكون التظلم الرأسي أو الولائي فعالا بسبب إصرار الإدارة على عدم تغيير قراراتها الإدارية التأديبية، فلجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة، هذه الأخيرة تسمى لجنة الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة، لإعادة النظر في قرار التأديب بطلب الموظف المذنب أو السلطة الرأسية. - هذه اللجان تتكون من موظفين أو عمال وممثلو الإدارة (لجان متساوية الأعضاء) تختص بنظر عقوبات الدرجة الثالثة، والإحالة على التقاعد التلقائي، شرط أن يقدم الموظف تظلمه خلال 15 يوم من تاريخ تبليغه بقرار التأديب الذي من شأنه أن يوقف تنفيذ القرار التأديبي إلى غاية إلغاءه أو تخفيف العقوبة.<sup>2</sup>

#### الفرع الثالث : التظلم القضائي:

من حق الموظف اللجوء إلى القضاء لإلغاء القرار التأديبي إلا انه لا يمكن لغير الموظف المذنب رفع دعوى الإلغاء، إلا انه يجوز استثناء قبول دعاوي إلغاء القرارات التأديبية الجماعية التي ترفعها النقابات العمالية هذا من جهة. ومن جهة ثانية يتعين على الموظف المذنب احترام الشروط الشكلية خاصة ما تعلق منها شرط الميعاد، فالمشرع الجزائري كان يشترط وإلى عهد قريب التظلم الإداري المسبق كشرط من شروط قبول دعوى الإلغاء ثم عدل عن هذا الاتجاه، وأصبح يشترط فقط التظلم الإداري في قضايا الإلغاء التي تكون من اختصاص المحكمة العليا، أي في طلبات الإلغاء الخاصة بقرارات السلطة الإدارية المركزية، ويتعين عن الموظف المذنب رفع دعواه خلال الأربعة أشهر الموالية لتبليغ القرار الإداري التأديبي أمام الغرفة الإدارية للمجلس المختص، أو أمام الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سعيد بوشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر \_ دراسة مقارنة \_ ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر. الصفحة:133.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي : تأديب الموظف العام في القانون الجزائري \_ دار هومة \_ طبعة 2003 الصفحة:162\163.

<sup>3</sup> - كمال رحماوي : تأديب الموظف العام في القانون الجزائري \_ دار هومة \_ طبعة 2003 الصفحة:165\166\167.

ومما سبق يستخلص أنه ورغم صدور القرار التأديبي القاضي بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف المذنب وربما حتى تنفيذها. إلا أن القانون يضمن للموظف المذنب الحق باللجوء إلى القضاء إذا لم ينجح باستعمال الطرق العادية الأخرى وهذا كضمان إضافي لحمايته من تعسف الإدارة.

### المطلب الثالث: طرق انقضاء العقوبة التأديبية :

#### الفرع الأول: العفو الشامل عن العقوبة التأديبية:

تعريف العفو العام: هو إزالة الصفة الإجرامية أو الجنائية عن فعل هو في حد ذاته جريمة طبقاً لأحكام القانون فيصبح الفعل كما لو أنه مباح، وهو بمثابة تنازل من الهيئة الاجتماعية عن حقوقها تجاه الجاني، يصح صدوره في أي حالة كانت عليها الدعوى.

تعريفه في القانون التأديبي: هو إزالة صفة الجريمة عن الفعل بنص القانوني أو لآحي أو بقرار إداري، متى كانت هذه الصفة قد أسبغت على الفعل المجرم بذات الأداة على أن تقرر آثار العفو عند تقريره بأي من هذه النصوص.

آثار العفو الشامل: يرى جانب من الفقه أن العفو يمكنه أن يؤدي لانقضاء الدعوى التأديبية كما هو الحال في الدعوى الجزائية كونه يزيل صفة التجريم ن الفعل و يجعله مباحاً.<sup>1</sup>  
- إذا صدر العفو أثناء مرحلة التحقيق يتعين على سلطة التحقيق حفظ الأوراق للعفو عن الجرم.

- إذا صدر العفو أثناء مرحلة المحاكمة هنا تقضي المحكمة بانقضاء الدعوى التأديبية.

- أما إذا صدر العفو بعد صدور حكم بات في هذه الحالة لا تنفذ العقوبة المقررة به.<sup>2</sup>(1).

ثار جدل كبير بين فقهاء القانون حول موضوع العفو عن العقبة التأديبية وهذا لسببين:

-السبب الأول: العفو هو إسدال الهيئة الاجتماعية ستار النسيان على بعض الجرائم. وعليه فالعفو يقوم بمحو الجريمة والدعاوي الناشئة عنها، فالتشريع في هذه الحالة لا يسرى على الوقائع المعنى عنها وإنما يمحي الجزاءات التأديبية التي تترتب عنها.

<sup>1</sup>- عبد الفتاح بيومي حجازي : أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية -دراسة متعمقة في التأديب -دار الفكر الجامعي-طبعة 2003 الصفحة 287\288\289.

<sup>2</sup>- عبد الفتاح بيومي حجازي : أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية -دراسة متعمقة في التأديب - دار الفكر الجامعي-طبعة 2003 الصفحة 290.

-السبب الثاني: أن اغلب هذه الجزاءات ناتجة عن جرائم غير مقننة .

كما أن آثار العفو تسري بأثر رجعي ، فإذا صدر العفو قبل انتهاء الدعوى تسقط مباشرة شرط عدم وجود مانع من أن تعيد الإدارة فتح القضية التأديبية ثانية استنادا لوقائع جديدة.

- موقف المشرع الجزائري:

- رغم أن العفو يؤدي لمحو العقوبة دون محو الجريمة ولا الحكم إلا انه لا يمكنه أن يغزوا عالم الوظيفة العامة كون قضائية القانون التأديبي لم تنتهي بعد، هذا من جهة، ومن جهة ثانية عدم محو الجريمة أو الحكم يبقى بدون أي قيمة عملية بمجال التأديب لعدم استغراق الجزاء التأديبي لوقت كبير لتنفيذه.<sup>1</sup>

هذا بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على أن العفو الشامل يعد سببا لانقضاء الدعوى التأديبية، ولا على عدم جواز تقريره في الدعوى التأديبية، ولا حتى على أي من هذه الآثار السالفة الذكر فهي مستقاة من الفقه المصري.

الفرع الثاني : شطب العقوبة التأديبية:

- يقدم طلب الشطب من الموظف إلى السلطة الرأسية طالبا إزالة آثار العقوبة التأديبية، والتي لا تتحقق عمليا إلا بإتلاف المستندات المستعملة في الدعوى التأديبية، وسحب آثار الجزاء التأديبي من الملف الشخصي للموظف، فيصبح الموظف وكأنه لم يقم بارتكاب أي خطأ تأديبي، ويجوز له المطالبة بالترقية أو بوظائف مسؤولية دون أي إعاقة من العقوبة الموقعة عليه سلفا.

- فالشطب إجراء استثنائي. يرتب آثارا مستقبلية ولا يسري بأثر رجعي كون يتم بعد توقيع وتنفيذ العقوبة التأديبية.<sup>2</sup>

- موقف المشرع الجزائري:

نص المشرع الجزائري صراحة على إمكانية شطب العقوبة التأديبية بتقديم طلب رد الاعتبار من الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى والثانية. بطلب يوجه

<sup>1</sup>- كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري- دار هومة- طبعة 2003 الصفحة:173\174.

<sup>2</sup>- كمال رحماوي : تأديب الموظف العام في القانون الجزائري\_ دار هومة\_ طبعة 2003 الصفحة:173.

إلى الجهة التي لها صلاحية التعيين شرط استيفاء الطلب لمجموعة من الشروط بحسب درجة العقوبة الموقعة عليه.

- بالنسبة لشروط قبول طلب رد الاعتبار لعقوبات الدرجة الأولى والثانية:

نص المشرع الجزائري صراحة على انه لا يقبل طلب رد الاعتبار من أي موظف إلا بعد استيفائه لمجموعة من الشروط الأساسية:

1 - توقيع عقوبة تأديبية فعلية على الموظف المعني إما من الدرجة أومن الدرجة الثانية.

2 - تقديم طلب إعادة الاعتبار إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

3 - أن يقدم الطلب بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة التأديبية.

بالإضافة إلي حسن السيرة والسلوك للموظف المعني خلال هذه السنة لدليل على اتعاضه من العقاب.

\* فادا مرت سنتين على اتخاذ قرار العقوبة التأديبية، ولم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون حتى ولو لم يطلبها الموظف المعني، وفي حالة رد الاعتبار يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني تماما.<sup>1</sup>

الفرع الثالث: تقادم الدعوى التأديبية :

أولا: انقضاءها بمضي مدة معينة

تنقضي الدعوى التأديبية بمضي فترة من الزمن يحددها القانون هذه الأخيرة تبدأ من تاريخ وقوع المخالفة دون أن يتخذ خلالها أي إجراء من إجراءاتها، ويترتب عن هذا التقادم انقضاء الدعوى التأديبية، وهذا التقادم لعدة اعتبارات منها أن مضي المدة المحددة يؤدي إلى نسيان الجريمة وهدوء المشاعر التي أثارها هذه الجريمة.

- سريان مدة التقادم:

\* نشير إلى أن المشرع لم يكن يستعمل مصطلح إعادة الاعتبار بل كان يستعمل مصطلح شطب العقوبة التأديبية كما جاء في نص المادة 67 من المرسوم 302\82 المؤرخ في 11\09\1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاص بعلاقات العمل الفردية والتي تحدد شروط قبول طلب الشطب كآلاتي:

<sup>1</sup>- المادة 176 من الأمر رقم 03\06 المؤرخ في 15\07\2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.



بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى: يجب أن تمر سنة كاملة على تسليط العقوبة، بالإضافة إلى حسن السيرة والسلوك في هذه المدة وتحسن مردود يته بصفة معتبرة. هذا من جهة. ومن جهة ثانية: عند دراسة الطلب من قبل السلطة الرأسية يجب عليها استشارة اللجان المتساوية الأعضاء وان كانت غير ملزمة بالرأي الذي تقدمه. بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية والثالثة يجب أن تتقضي مدة 03 سنوات كاملة قبل حصول العفو مند البدا في تنفيذ الجزاء التأديبي إضافة لحسن السيرة والسلوك واستشارة اللجان المتساوية الأعضاء.

لا يجوز قبول طلب الشطب في حالة العود أو تعدد الجرائم التأديبية. يبدأ سريان مدة التقادم من اليوم الذي يعلم فيه الرئيس المباشر بالوقائع أو من يوم حصولها، بمعنى من يوم ارتكاب المخالفة التأديبية، مثلا في مصر فإنها تتقضي بمضي مدة 03 سنوات من ارتكاب المخالفة، أما إذا انقطعت الإجراءات فإنها تسري من آخر إجراء. ثانيا: انقضائها بوفاة الموظف المتهم:

الدعوى التأديبية كما الدعوى الجزائية لا يمكن تصور إقامتها سوى على إنسان حي هو الموظف المتهم، ومحلها هي المخالفة التأديبية بفوفاته تتقضي الدعوى في أي مرحلة كانت عليها.<sup>1</sup>

موقف المشرع الجزائري:

أ- بالنسبة للتقادم:

نص المشرع الجزائري في المادة 166 من الأمر 03\06 صراحة على انه يجب إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من يوم معاينة الخطأ، يسقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل. (أي 45 يوما).

ب- بالنسبة للوفاة:

المبدأ العام هو أن انقضاء الدعوى لوفاة المتهم يكون بقوة القانون بالنسبة للنظام الجزائي أو للنظام التأديبي على السواء.

<sup>1</sup>- عبد الفتاح بيومي حجازي: أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية -دراسة متعمقة في التأديب -دار الفكر الجامعي- طبعة 2003 الصفحة 323\311\300\298.

النَّجْمُ

## النتائج:

يعد نظام التأديب ضرورة ملحة لأنه ينطوي على تهذيب الأخلاق وإعادة الاستقرار إلى المجتمع الوظيفي، فالعقوبة التأديبية ذات أهداف قريبة من الردع بنوعيه العام أو الخاص والإصلاح والتعليم والتهذيب، لنزع الرغبة في ارتكاب الجريمة من نفوس الموظفين إضافة إلى الأهداف البعيدة المدى، والتي تتبلور في إعادة التوازن، والانسجام، ولتقويم وإصلاح السلوك غير السوي لتجنب الوقوع في الأخطاء، إذن فهو يهدف إلى تحقيق الإنضباط أثناء ممارسة المهام الوظيفية مع مساهمته في القضاء والحد من التهاون واللامبالاة، أو الإهمال، وكل ما من شأنه التأثير سلبا على حسن سير المصلحة المعنية.

المخالفة التأديبية لها نفس الأركان التي تكون بقية الجرائم الجزائية رغم الاختلافات الطفيفة التي تعرفها إلا أن المشرع تجاوزها وهذا راجع لطبيعة النظام التأديبي وحساسية الفئة التي يحكمها داخل المجتمع للسياسة الاقتصادية التي تتبعها الدولة.

فلنتقاضي الأثر الضار المترتب جراء توقيع العقوبة التأديبية على الوضع المهني للموظف فقد عمل المشرع الجزائري على تصنيف العقوبات التأديبية من الأقل ضررا إلى الأكثر جسامة، وما يمكن ملاحظته أنها قسمت إلى أربعة درجات:

فعقوبات الدرجة الأولى تتميز بخاصيتين فهي من ناحية جزاء تأديبي، ومن ناحية أخرى هي إجراء وقائي وذلك لما تنطوي عليه تحذير الموظف من سلوكه المنحرف، فهي تهدف لتنبهه ولفت انتباهه.

أما عقوبات الدرجة الثانية والثالثة فهي عقوبات تمس مباشرة بالمركز القانون والمالي للموظف تؤثر على وظيفته وعلى حتى أسرته.

أما عقوبات الدرجة الرابعة فهي أشد جسامة من سابقتها، حيث يتعدى تأثيرها المركز القانوني والمالي للموظف إلى مكانته وكرامته كموظف لهذا ألزمها المشرع بأحد الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء والمجموعة كمجلس تأديبي.

إذا كان بإمكان سلطة التعيين توقيف الموظف فورا عن ممارسة العمل، في حالة ارتكابه خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه تسريحه فإن هذا الإجراء لا يعد عقوبة تأديبية وإنما هو إجراء وقائي لا أثر له في القرار النهائي.

في الأمر 03\06 تخلى المشرع عن مصطلح الوظيف العمومي واستبدله بمصطلح الوظيفة العمومية تماشياً مع الترجمة من الفرنسية لكلمة *la fonction publique*. كما ذهب على استعمال مصطلح المخالفة التأديبية للتعبير عن الخطأ التأديبي بدلا من مصطلح الجريمة التأديبية لأنه المصطلح الأدق تعبيرا والأوضح دلالة .

إلا أن المشرع الجزائري رغم الضمانات التي منحها للموظف خاصة ما تعلق منها بالمتابعة وإجراءاتها نجد أنه أغفل بعض النقاط خاصة فيما يتعلق بتجميعه لسلطتي الاتهام والتحقيق في يد السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهي في نفس الوقت السلطة المكلفة بتوقيع العقوبات التأديبية. الأمر الذي يؤثر مباشرة على حيادها تجاه الموظف فهي خصم وحكم في نفس الوقت، كان من الأحسن أن يسند صلاحية التحقيق والمتابعة إلى هيئة مستقلة لعدم المساس بمبدأ الحياد من جهة ومن أجل إضفاء أكثر مشروعية بالنسبة لباقي الضمانات. إضافة إلى أن المشرع يمنع الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في سلك الوظيفة العمومية نهائيا.

غالبا يكون ارتكاب الأخطاء المهنية مرده ليس نقص في المستوى التعليمي وإنما مرده إلى عدم التحديد الدقيق للمهام.

عدم تطبيق العقوبات يؤدي إلى تكرار الأخطاء المهنية.

تلاشي المصداقية وهيبة الإدارة بسبب قصور السلطة التي لها صلاحية التعيين على التحكم في نظامها التأديبي. رغم أن المشرع ترك لها المجال مفتوح بالنسبة للتجريم والعقاب في بعض القطاعات الحساسة.

خاتمة

تعتبر العقوبة التأديبية من أهم أركان النظام التأديبي الذي يعتبر في حد ذاته من الضرورات الأكثر إلحاحا، وهذا كونه ينطوي على معنى تهذيب الأخلاق، وإعادة النظام، والاستقرار إلى المجتمع الوظيفي، ولتقويم وإصلاح السلوك الغير سوي لتجنب الوقوع في الأخطاء المهنية، وعليه فدوره يتجلى في حفظ النظام والإسهام في القضاء، والحد من التهاون واللامبالاة. وغيرها من السلبيات التي تآثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على السير الحسن للمصلحة المعنية.

فالعقوبة تعتبر رد فعل على سلوك منحرف (معيب) من وجهة نظر المتطلبات النظامية فهي جزء يوقع على الموظف كي لا يتجراً و يعود إلى فعله هذا مرة أخرى.

فالإدارة أو السلطة التي لها صلاحية التعيين ليست حرة حرية مطلقة في توقيع العقوبات التأديبية على الموظفين، بل هي مقيدة باحترام السلم الذي حدد فيه المشرع المخالفات التأديبية والعقوبات التي تقابلها في شكل هرم، قاعدته التنبيه والإنذار ذات أثر معنوي لا غير، وقيمتها أشد جسامة وهي العزل هذه لأخيرة تمس الموظف مباشرة في مهنته و ماله وأسرته وحتى كرامته، و كذا الإجراءات التي وضعها المشرع قبل توقيع أي عقوبة تأديبية على أي موظف، بالإضافة إلى تقييد حريتها باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء إذا كانت العقوبات المراد توقيعها على الموظف من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

وكل هذه القيود تعتبر بمثابة ضمانات جد مهمة بالنسبة للموظفين لحمايتهم من تعسف السلطة التي توقع العقوبة التأديبية، رغم أن المشرع اغفل نقطة جد مهمة فيما يتعلق بعدم فصله بين سلطتي الاتهام والتحقيق وحتى سلطة توقيع الجزاء التي جمعها في يد واحدة هي الخصم والحكم في ذات الوقت مما ينعكس سلبا على مبدأ الحياد ويجرد الموظف من أهم الضمانات.

فإمكانية تحقيق توازن بين مصالح الإدارة ومصالح الموظف شبه مستحيلة كون مهما كانت طبيعة النظام السائد في الدولة فمحاولة التقريب بينهما أجدى، و أنفع للطرفين رغم أنهما ليسا بنفس المركز القانوني لأن الإدارة طرف ممتاز كما نعرف فهي أداة السلطة بالنسبة للدولة. والمشرع استدراكا منه لهذه النقائص أقر للموظفين ضمانات فعالة وأساسية حتى ولو كانت بعد توقيع العقوبة التأديبية، وهي رقابة الجهات القضائية لمدى مشروعية هذه القرارات واحترامها الإجراءات والشروط المنصوص عليها قانونا، عن طريق الدعاوى القضائية.

الملاحق

9	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 06	17 جمادى الثانية عام 1443 هـ 20 جانفي سنة 2022 م
<p>—————★—————</p> <p>مرسوم تنفيذي رقم 22-48 مؤرخ في 16 جمادى الثانية عام 1443 الموافق 19 جانفي سنة 2022، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 2 صفر عام 1438 الموافق 2 نوفمبر سنة 2016 الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتهين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.</p> <p>—————</p> <p>إن الوزير الأول،</p> <p>- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 5-112 و 141 (الفقرة 2) منه،</p> <p>- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأول،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-281 المؤرخ في 26 ذي القعدة عام 1442 الموافق 7 يوليو سنة 2021 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 2 صفر عام 1438 الموافق 2 نوفمبر سنة 2016 الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتهين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية،</p> <p><b>يرسم ما يأتي :</b></p> <p><b>المادة الأولى :</b> تمدد فترة الأحكام الانتقالية المنصوص عليها في المادتين 49 و 50 من المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 2 صفر عام 1438 الموافق 2 نوفمبر سنة 2016</p>		



## مراسيم تنظيمية

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 190 المؤرخ في 26 صفر عام 1424 الموافق 28 أبريل سنة 2003 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للتوظيف العمومية.

- وبعد موافقة رئيس الجمهورية.

**يرسم ما يأتي :**

### الباب الأول

### أحكام عامة

### الفصل الأول

### مجال التطبيق

**المادة الأولى :** تطبيقا لأحكام المادتين 3 و 11 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه. يهدف هذا المرسوم إلى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بالديبرية العامة للتوظيف العمومية وتحديد قائمة الأسلاك وكذا شروط الالتحاق بمختلف الرتب ومناصب الشغل المطابقة لها.

**المادة 2 :** يكون الموظفون الذين يخضعون لهذا القانون الأساسي الخاص في وضعية الخدمة لدى هيئات الإدارة المركزية للمديبرية العامة للتوظيف العمومية وكذا المصالح غير المركزية التابعة لها.

**المادة 3 :** تعد أسلاك خاصة بالديبرية العامة للتوظيف العمومية. الأسلاك الآتية :

- سلك مراقبي التوظيف العمومية.
- سلك مفتشي التوظيف العمومية.
- سلك مدقي التوظيف العمومية.

### الفصل الثاني

### المقوق والواجبات

**المادة 4 :** يخضع الموظفون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

**مرسوم تنفيذي رقم 09 - 238 مؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق 22 يوليو سنة 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالديبرية العامة للتوظيف العمومية.**

إن الوزير الأول.

- بناء على تقرير الأمين العام للحكومة.

- وبناء على الدستور. لاسيما المادتان 85 - 3 و 125 (الفقرة 2) منه.

- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية. لاسيما المادتان 3 و 11 منه.

- وبمقتضى المرسوم رقم 66 - 145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين. المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09 - 128 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل سنة 2009 والمتضمن تجديد مهام الوزير الأول.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92 - 28 المؤرخ في 15 رجب عام 1412 الموافق 20 يناير سنة 1992 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالمتخدمين المنتميين للأسلاك الخاصة بالديبرية العامة للتوظيف العمومية. المعدل والمتمم.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

قائمة الكتب :

- 1- علي جمعة محارب: التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي و الإنجليزي \_ دار الثقافة - طبعة 2004.
- 2- محمد ماجد الياقوت : شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص -الدعوى التأديبية -التحقيق الإداري -الإثبات -القرارات و الأحكام التأديبية - تنفيذ أحكام للإلغاء - طرف الطعن على القرارات و الأحكام - منشأة المعارف طبعة 2003 .
- 3- مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها دراسة مقارنة -مطابع الهيئة-المصرية العامة للكتاب طبعة 1976.
- 4- ممدوح طنطاوي: الجرائم التأديبية الولاية والاختصاص والنيابة الإدارية - الجهات الرأسية والرقابية- المحاكم التأديبية- الواجبات والمحظورات. المكتب الجامعي الحديث الطبعة الثانية لسنة 2001.
- 5- سعيد يوشعير :النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر- دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون، الجزائر.
- 6- سعيد طريب : سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا - ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر طبعة 2001.
- 7- سليمان محمد الطماوي : القضاء الإداري قضاء التأديبي دراسة المقارنة الكتاب الثالث\_ دار الفكر العربي\_ طبعة 1979.
- 8- محمد فؤاد عبد الباسط : الجريمة للتأديبية في نطاق الوظيفة العامة - دار الجامعة الجديدة - طبعة 2005.
- 9- كمال رحماوي : تأديب الموظف العام في القانون الجزائري- دار هومة - طبعة 2004.
- 10- عبد العزيز عبد المنعم خليفة: الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة- ضوابط صحة الجزاء التأديبي وضماناته في مرحلة التحقيق والمحاكمة وضمانات ما بعد توقيع الجزاء - دار الفكر الجامعي . طبعة 2003.

- 11- سمير يوسف البهي: قواعد المسؤولية التأديبية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا الطبعة الأولى دار الكتب القانونية المجلة الكبرى.
- 12 - عبد الفتاح بيومي حجازي : أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية -دراسة متعمقة في التأديب -دار الفكر الجامعي-طبعة 2003 .
- 13 - احمد بوضياف :الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر - المؤسسة الوطنية للكتاب - طبعة 1986 .
- الوثائق الرسمية:
- 1 - الجريدة الرسمية الجزائرية : القانون 133\66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الوظيفة العمومية الجزائري العدد 46.
- 2- الجريدة الرسمية الجزائرية : المرسوم رقم 302\82 المؤرخ 11\09\1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .
- 3- الجريدة الرسمية الجزائرية: المرسوم رقم 59\85 المؤرخ في 23\03\1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية. العدد رقم 13.
- 4- الجريدة الرسمية الجزائرية: الأمر رقم 03\06 المؤرخ في 15\07\2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 5 - الجريدة الرسمية الجزائرية : القانون 11\90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمال الفردية .
- 6- الجريدة الرسمية الجزائرية: قانون 29\91 المؤرخ في 11 ديسمبر 1991 المتعلق بنصوص النزاعات الفردي للعمال.

# فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الخطأ التأديبي وعلاقته بالعقوبة التأديبية</b>	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: الخطأ التأديبي (المهني)
08	المطلب الأول : مفهوم الخطأ التأديبي و تمييزه عما يشابهه
08	الفرع الأول : مفهوم الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العمومية
10	الفرع الثاني : تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ المدني
11	الفرع الثالث: تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي
12	المطلب الثاني : أركان الخطأ التأديبي في القانون الجزائري
12	الفرع الأول: الركن الشرعي
13	الفرع الثاني: الركن المادي
14	الفرع الثالث: الركن المعنوي
16	المطلب الثالث : درجات الأخطاء التأديبية في القانون الجزائري
16	الفرع الأول. درجات الأخطاء حسب المرسوم 302\82
17	الفرع الثاني. درجات الأخطاء حسب المرسوم 59\85
18	الفرع الثالث: درجات الأخطاء حسب الأمر 03\06
20	المبحث الثاني : العقوبة التأديبية
20	المطلب الأول: أهم نظريات العقوبة
20	الفرع الأول: نظرية العقد
21	الفرع الثاني: نظرية السلطة الأمرة للدولة
22	الفرع الثالث: النظرية التنظيمية
23	المطلب الثاني : ماهية العقوبة التأديبية
23	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
26	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية

28	الفرع الثالث: الفرق بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجزائية
31	المطلب الثالث: درجات العقوبة التأديبية في القانون الجزائري
31	الفرع الأول: درجات العقوبة حسب مرسوم 133\66
32	الفرع الثاني: درجات العقوبة حسب القانون 59\85
33	الفرع الثالث: درجات العقوبة حسب الأمر 03\06
<b>الفصل الثاني: ضوابط الجزاء التأديبي</b>	
36	تمهيد
37	المبحث الأول: السلطة التأديبية و القيود المفروضة عليها
37	المطلب الأول: ممارسة السلطة التأديبية في الجزائر
37	الفرع الأول: سلطة توجيه الاتهام
38	الفرع الثاني: سلطة التحقيق الإداري
39	الفرع الثالث: سلطة توقيع العقاب
40	المطلب الثاني: قيود صحة إجراءات الجزاء التأديبي
40	الفرع الأول: القيود القانونية
44	الفرع الثاني: القيود الإجرائية عند مباشرة إجراءات المتابعة
45	الفرع الثالث: القيود الإجرائية المعاصرة للتحقيق و المداولة
46	المطلب الثالث: المبادئ التي تحكم الإجراءات والعقوبة
46	الفرع الأول: مبدأ شرعية الجزاء التأديبي
47	الفرع الثاني: مبدأ التناسب بين العقوبة و الخطأ
48	الفرع الثالث: مبدأ عدم العقاب عن ذات الفعل مرتين
48	الفرع الرابع: مبدأ عدم توقيع جزاء مستحيل التنفيذ
48	الفرع الخامس: مبدأ تسبب القرارات التأديبية
49	الفرع السادس: مبدأ المساواة أمام العقوبة التأديبية
50	الفرع السابع: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية
50	المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار تأديبي

50	المطلب الأول: الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقاب
50	الفرع الأول: إخطار الموظف بما نسب إليه من مخالفات
51	الفرع الثاني : حق الموظف بالإطلاع على ملفه التأديبي
51	الفرع الثالث: حق الموظف في الاستعانة بمحامي أو بمدافع
51	المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقاب عليه
52	الفرع الأول: التظلم الرأسي أو الولائي
52	الفرع الثاني: التظلم إلى لجنة خاصة
53	الفرع الثالث: التظلم القضائي
53	المطلب الثالث: طرق انقضاء العقوبة التأديبية
54	الفرع الأول: العفو الشامل عن العقوبة التأديبية
55	الفرع الثاني: شطب العقوبة التأديبية
55	الفرع الثالث: الانقضاء بالتقادم
58	النتائج
61	خاتمة
63	الملاحق
66	المراجع
69	فهرس الموضوعات
	الملخص



## الملخص

قد يرتكب الموظف العام الشاغل لوظيفة عامة في الدولة خلال مساره الوظيفي بعض الأخطاء المهنية، مما يرتب عليه عقوبات تأديبية تتخذها ضده السلطة التي لها صلاحية التعيين وفقاً لما هو منصوص عليه في القانون.

هذه العقوبات التأديبية تأخذ عدة صور فقد تكون ذات طبيعة أدبية، كما قد تكون ذات طبيعة مهنية حسب جسامة الخطأ، ولها طبيعتها القانونية التي تميزها عن العقوبة الجنائية. كما أن الغاية منها إنما هي فرض الانضباط داخل المؤسسات العمومية، واحترام السلطة الرئاسية والعمل على حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد وهذا لما ترتبه من آثار سلبية على الحياة المهنية للموظف العام الذي توقع عليه هذه العقوبة مما يجعل حرصه دائماً على أن يتفادى الوقوع في بؤرة المخالفات.

الكلمات المفتاحية باللغة العربية: التأديب، الجزاء، الوظيفة، العام، الموظف.

## Abstract :

A public official may be subjected to a number of professional errors in the course of his professional career, resulting in disciplinary sanctions by the authority which has the power to appoint as provided for by law.

These disciplinary punishments take several forms that may be of a literary nature, as they may or professional in nature, depending on the magnitude of the error, and have the legal nature that distinguishes them from criminal punishment.

The aim of these disciplinary punishments is to impose discipline within the public institutions, to respect the presidential authority and to work on the proper functioning of the public facility on a regular basis. This is because of the negative effects on the professional life of the public official who has been subjected to this punishments, which makes him always keen to avoid being in the focus violation.

**Keywords:** discipline, penalty, job, general, employee