جـــــامعة قاصـــــدي مربـــــاح – ورقلـــــــة
كلية الحقــوق و العلــوم السيــاسيــة
قســم الحقـوق

مذكـــرة مقـــدمة لاستـكمال متطلــبات شهــادة المــاستر أكاديـــمي
ميدان الحقـوق والعـلوم السيـــاسية
الشعبــة : حقــوق
التخصص : قانون إداري

إعداد الطالب : بوعنيني عبد الرحيم

بعنوان

النظام التأديبي للموظف في الجزائر

نوقشت و أجيزت بتاريخ : .....

أمام اللجنة المكونة من :

الدكتور : لعبادي إسماعين	أستاذ محاضر ب	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
الدكتور: سويقات أحمد	أستاذ محاضر ب	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفا ومقررا
الأستاذ : بكرار شوش محمد	أستاذ مساعد أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي :2015/2014

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف

المرسلين نبينا محمد و على أله و صحبه أجمعين

أما بعد نشكر الله عز وجل

الذي وفقنا في انجاز هذا العمل المتواضع في يسر و عافية، كما نسأل سبحانه و تعالى أن ينفعنا مما علمنا و أن يزيدنا علما و يحفزنا على المزيد وكما ورد في قول الرسول (صلى الله عليه وسلم)

«لا يشكر الله من لا يشكر الناس»

لذا أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأستاذي الفاضل المشرف الدكتور سويقات أحمد لما قدمه لي من توجيه وإرشاد وعون صادق وانتقاد هادف ، كان له الأثر العظيم في انجاز هذا العمل. فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر وعظيم الامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين شرفوني بتفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل.

كما أتوجه بالامتنان إلى جميع أساتذة كلية الحقوق الذين سهروا من أجل

تكويننا الجيد خلال طوال الفترة الجامعية و إلى كل طلبة قسم الحقوق .

إهداء

إلى من وهبها الله قلبا صافيا

وضميرا مرتاحا إلي أمي الغالية إلي من عبد لي الطريق وعلمني

الكفاح والمبادئ الإنسانية

ومن يقاسمني أيامي وأحزاني وأفراحي أبي العزيز

والى من ساعدني ووقف إلي جانبي

وكان سندا لي في هذا المجهود الغالي

إلي من علمني الصبر وكان سر نجاحي

في الأخير أشكر كل من ساهم في انجاز هذا العمل المتواضع من قريب

أو من بعيد .

المقدمة

النظام التأديبي باعتباره مظهر من مظاهر فكرة السلطة الرئاسية له طبيعته الإدارية الخاصة و المستقلة ، حيث يخضع لقواعد القانون الإداري و العلوم الإدارية في تأسيسه و تنظيمه و تطبيقه موضوعيا ووظيفيا و شكليا و إجرائيا .

فالمشرع ألزم الموظف العمومي بمجموعة من الالتزامات يمثل الإخلال بها أخطاء تأديبية تستحق توقيع عقوبات تأديبية ، ولهذا تستوجب على الموظف طاعة رؤسائه ، والمحافظة على كرامة الوظيفة ، وعدم إفشاء الأسرار المهنية ، وغيرها من الواجبات وإلا وقعت عليه عقوبة تمسه من الناحية المادية أو الأدبية ، كجزاء مستقل عن العقوبة الجنائية .

ويعتبر الموظف الركيزة الأساسية، ويستطيع منها المرفق العام تقديم خدماته و تحقيق أهدافه، ونتيجة ازدياد وظائف الدولة ازداد عدد الموظفين باعتبارهم يد الدولة وأصبح لهم دور في غاية الأهمية ، نظر لكونهم هم الذين يقومون بتنفيذ سياسة الدولة .

إن ارتكاب الخطأ التأديب من قبل الموظف العمومي يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا عليه وردعا لغيره من العودة إلى ارتكابه ، وفي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي قد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة ,إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة .

فالتأديب أساسا لا يقوم على الثأر من الموظف ، بل يعتبر عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب ، وتقويم سلوك الموظف لا بل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية ، فإن السلطة التأديبية ليست سلطة هجومية بل تحافظ أو تحمي مصالح المرافق العامة من التعسف الموظفين العموميين ، فهي تشمل مهم الإجراءات اللازمة حسب القواعد و النصوص القانونية التنظيمية لتسليط عليهم العقوبة المشروعة ، ولقد منح المشرع مجموعة من الضمانات ، وقد ظهرت كذلك مجموعة من القوانين و المراسيم التي تنص و تكفل وتنظيم و تأديب الموظف العمومي داخل المرفق العام من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة 03/06 و القانون لأساسي في مجموعها النظام و القانون التأديب الذي يلزم على المؤسسة أن المرافق إتباعه و إلزامية تطبيقه .

ويعد الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف ، خطأ خاضع لقواعد قانونية تكمن أهميتها في الفترة الممتدة من وقت وقوع الخطأ إلى وقت تقرير العقوبة،و لقد جاء الأمر رقم03/06، الذي ينظم الإجراءات و النظام التأديبي للموظف المذنب أي مرتكب الخطأ المهني .

أهميـــــــة الدراسة :

لقد اخترنا إجراءات أو النظام التأديبي للموظف في الجزائر ليكون موضوع بحثنا هذا ، وذلك لما هذا الأمر من أهمية لدى الموظف العام و استقراره النفسي و الاجتماعي ، ويعتبر هذا الموضوع من الموضوعات الحيوية و الهامة ، و يعتبر هذا الموضوع من الدراسات العلمية القانونية و القليلة و الجديدة لموضوع الإجراءات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري، الصادر بموجب الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام1427 الموافق15 يوليو سنة 2006 ، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

الإشكالية :

انطلاقا مما سبق فان إشكالية هذا البحث تظهر على الشكل التالي:

لقد أقرع المشرع الجزائري ضمانات و إجراءات التي تتبعها الإدارة لتوقيع الجزاء، فهل تعد هذه الإجراءات و الضمانات بمثابة سلاح فعال لصالح الموظف المذنب؟ .

المنهج المتبع:

وبغرض توضيح الموضوع ارتأينا إتباع المنهج الوصفي التحليلي ، وهذا لإجراء دراسة تحليلية لقانون الوظيفة العمومية الساري مع الرجوع للقوانين السابقة .

أسباب الدراسة: إن اختيار لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية و أخرى موضوعية :

الأسباب الذاتية : يتبين في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة و بالتحديد مجال التأديب الوظيفي و رغبتنا في إجراء الدراسة بخصوص جزئية منه ألا و هي إجراءات و ضمانات تأديب الموظف أما الموضوعية فتتمثل: القيمة العلمية للموضوع محل البحث أد يعتبر من الموضوعات الهامة سواء من الناحية العلمية أو العملية وذلك لارتباطه بالموظف العام و استقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمانات حسن سير المرفق العام .

إعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي كما ذكرت أعلاه،وهذا لغرض الوقوف عند الأسس التي يرتكز عليها الموظف العمومي ، والذي يقتضي مراعاة المصلحتين : مصلحة الموظف و مصلحة المرفق العام ، وتبيين وتحليل النصوص التي جاء بها المشرع الجزائري في هذا النظام التأديبي،وسنقسم دراستنا إلى فصلين ، الفصل الأول سنتناول فيه الخطأ المهني وأركانه(المبحث الأول) ، و سنعرج على الأخطاء المهنية و العقوبات المقابلة لكل خطأ ، وهذا حسب المرسوم59/85 و الأمر 03/06 (المبحث الثاني) .

أما الفصل الثاني فسنتناول فيه المراحل الإجرائية المتتبعة في تأديب الموظف العمومي في الجزائر(المبحث الأول) ، لننتقل إلى الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للموظف(المبحث الثاني) .

وسنعالج هذا الموضوع وفقا للخطة التالية ، وهذا من خلال الفصلين التاليين:

الفصل الأول : ماهية الخطأ المهني و أنواعه و العقوبات المقابلة له

الفصل الثاني : المراحل الإجرائية لتأديب الموظف و الضمانات التي أقرها المشرع للموظف.

الفصل الأول :

ماهية الخطأ المهني و العقوبات المقابلة له

الفصل الأول : ماهية الخطأ المهني والعقوبات المقررة له

إن ارتكاب الخطأ من قبل الموظف من خلال عدة عوامل أهمها نية الموظف وقت ارتكاب المخالفة، ويكون الموظف قد تعمد على ارتكاب الخطأ، وهذا لا يحقق المصلحة العامة و ضمان حسن سير العمل الإداري ،فهدا يجعله أمام قواعد التي من خلالها يتم ردع الموظف المخطأ أو المهمل للأمانة المكلف بها ، وتتمثل هده القواعد بأنظمة تأديبية التي تعتبر دورا أساسيا في نطاق الوظيفة العمومية .

ولدراسة هدا النظام ارتأينا أن نسلط الضوء أو أن نتطرق إلى الخطأ التأديبي من حيث مفهومه و أركانه (المبحث الأول)، وسنعرج على أنواعه و العقوبات المقابلة لكل خطأ مرتكب المتمثل من عدة درجات(مبحث ثاني).

المبحث الأول:الخطأ المهني(الخطأ التأديبي) و أركانه

يساهم النظام التأديبي في حماية المحيط الوظيفي ،أي يعني أنه يحمي ما يوجد بداخل المحيط الوظيفي ،وذلك من خلال المحافظة على مصلحة المرفق العام و الموظف العمومي ، فهذا النظام هو وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية للإدارة ، والغرض من هذه الرقابة هو معاقبة الموظف مما نتج عنه من مخالفات ، والغاية من توقيع الجزاء هو عدم رجوع الموظف إلى ارتكاب الخطأ و ردعه و ذلك حتى يحترم واجبات الوظيفة و ما تقتضيه من أعمال[1].

المطلب الأول:تعريف الخطأ المهني (التأديبي)

لم تعرف أغلب التشريعات الخطأ المهني، وتركت مهمة ذلك لمحاولات و اجتهادات الفقه و اجتهادات القضاء فكان حتميا أن تختلف التعريفات الفقهية و القضائية للخطأ، كما اختلفت حول التسمية التي يمكن إطلاقها على الأخطاء التي يرتكبها الموظف، والتي أثارت جدلا فقهيا و قضائيا في الجزائر حول التسمية التي تطلق على المخالفة التأديبية أو الخطأ التأديبي ، وبالرجوع إلى المرسوم 85-59 المؤرخ في 23مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية[2] ، وكذلك بالرجوع للأمر 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[3] وذلك حسب نص المادة 160 من هذا الأخير :"**يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه خطأ مهنيا**".

وبهذا نجد بأن المشرع الجزائري قد عنون الفصل الثالث من الباب السابع من الأمر 03/06 بالأخطاء المهنية، و سنتطرق إلى تعريف الخطأ المهني من خلال عرض التعريف الفقهي و والقضائي والتشريعي.

---

[1] عصمت عبد الله الشيخ ، **الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي** ، دار النهضة العربية ،القاهرة ،2003 ، ص 6

[2] المرسوم 85-59 المؤرخ في 23مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

[3] الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

الفرع الأول:التعريف الفقهي

هناك من يعرف الخطأ المهني بأنه سبب القرار الصادر بالعقاب، فلا يعاقب موظف إلا إذا إرتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفته،أو لا يتفق مع مركزه كموظف عمومي[1].

ولقد عرف الفقيه الفرنسي مازو الخطأ المهني بأنه عيب يشوب مسلك الإنسان لا يأتيه رجل عاقل متبصر أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت بالمسؤول، وعرفه أيضا الفقيه بلانيول بأنه إخلال بالتزام سابق[2].

الفرع الثاني:التعريف القضائي

لقد تطرقت في هذا الشأن بعض المحاكم القضائية و ذلك بإصدار أحكام قضائية متعلقة بتعريف الخطأ التأديبي والتي سوف نذكر بعضها كما يلي

في القضاء الإداري الجزائري لم يعرف الخطأ المهني بل اكتفى بإعطاء صور لأفعال تعد أخطاء تأديبية ، وهو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو قيامه بعمل محرم عليه،ويجب على الموظف احترام أوامر الرؤساء أي المرؤوس يحترم الرئيس في حدود القانون ، فإنه بعدم تطبيق القانون أو الواجب يكون قد ارتكب الموظف ذنبا إداريا ما ينتج عنه معاقبته تأديبيا ومثال ذلك قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى تاريخ 17 ديسمبر 1985 الذي جاء في محتواه " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة.[3]

إن سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة ، هو إخلال الموظف بواجباته المهنية أو خروجه على مقتضياتها، وقد يرتكب الموظف أخطاء خارج وظيفته، هذا قد

---

[1] عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة ، **دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1985 ، ص 167

[2] عمار عوابدي ، **الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها** ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ،1982 ، ص85

[3] قيقاية مفيدة ، **تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري** ، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة ، 2009 ، ص 15

ينعكس عليه بالسلب، ففي القانون المصري قد تطرق إلى الخطأ المهني على أنه كل عامل يخالف الواجبات المتعرض عليها في القانون، أو ينحرف على واجبه أثناء تأدية مهامه الوظيفية وقد ترتكب أثناء أداء الوظيفة وهذا بمخالفة ما تفرضه من واجبات ايجابية.[1]

الفرع الثالث:التعريف التشريعي

سار المشرع الجزائري على غالبية التشريعات الاخري فلم يعرف الخطأ المهني وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه و السبب في عدم تعريف الخطأ من قبل المشرع يعود إلىطبيعة نوع الخطأ نفسه والذي لا يقبل الحصر والتحديد خلافا للاخطاء في المجالات الاخرى و قد يرجع أيضا الى أن المشرع ربما قد خشي إن أورد تعريفا للخطا التاديبي أن يرد هذا التعريف ناقصا بحيث لا يشتمل على جميع أنواع الاخطاء التأديبية و لهذا وضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوضيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر[2].

أما الأمر رقم 03/06 فقد نص على انه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطا او مخالفة من طرف الموضف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية[3]".

فالمشرع الجزائري أقر مفهوما واسعا للخطأ التأديبي و ذلك نظرا لكثرة الاخطاء التأديبية وتنوعها في مجال الوضيفة العامة.

المطلب الثاني:أركان الخطأ المهني

كل خطأ سواء كان خطأ مهنيا أو أي خطأ في مجال ما،يقوم على أركان أساسية ،بعبارة أخرى أن الخطأ التأديبي يقوم على أركان عدة، فقد ظهر جدل بين الفقهاء حول أركان

---

[1] قيقاية مفيدة، المرجع نفسه، ص 16

[2] شيراز جاري ،مسؤولية الموضف عن افشاء السر المهني ، مذكرة ماستر حقوق ، كلية الحقوق جامعة بسكرة ، 2014، ص 40

[3] المادة 160من الأمر 03/06 مرجع سابق.

الخطأ، فيرى البعض منهم أن الخطأ التأديبي له ركنين هما الموظف الذي يراد تأديبه و الذنب الإداري[1]، ويرى البعض الآخر من الفقهاء بأن العناصر الأساسية المكونة للخطأ التأديبي تتكون من ثلاثة أركان الركن المادي ،الركن المعنوي،الركن الشرعي.

وسنتناول هاته الأركان بالتفصيل كالتالي:

الفرع الأول:الركن المادي

ويتمثل في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يرتكبه الموظف مخالفا بذلك الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه ويشترط في ذلك أن ينتج الفعل آثارا في المجتمع الوظيفي، كما يشترط أيضا لتوفر الركن المادي في المخالفة التأديبية مايلي:

- أن يكون تصرف ايجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالا بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية أو الواقعية إذ لا يكفي لتوفر هذا الركن مجرد إشاعات و أقاويل او شكوك و إنما لابد من قيام الموظف بتصرف من شانه الإخلال بالواجب الوظيفي.
- أن يكون التصرف قد جسد على أرض الواقع[2]

ثانيا الركن المعنوي :

وهو القصد العام فيكفي أن يتم العمل الموجب للمسؤولية عن إرادة واعية بصرف النظر عما إذا كان الفاعل قد قصد ما ترتب عن هذا العمل من نتائج بصرف النظر أيضا عما اذا كانت نيته قد انصرفت عن الأضرار والإساءة ويبع ذلك من الأخطاء التأديبية ما يتحقق بغير قصد ونتيجة خطأ والخطأ هو المسلك الذهني لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة الإجرامية التي يؤدي إليها الفعل ، وبذلك الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة مذنبة إيجابا او سلبا ، والإرادة المذنبة في المجال التأديبي لا

---

[1] سليم جديدي ، **سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري** ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية ،2011 ، ص71

[2] عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،ص 170.

تعني العمد بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص ، أي بمجرد ولو وقع بغير قصد [1]

ثالثا : الركن الشرعي

إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع المذنب على تصرفات الموظف إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات [2].

المبحث الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية و العقوبات المقابلة له

إن تصنيف الأخطاء المهنية يكون دائما حسب درجة الخطورة و جسامتها وعند التصنيف يجب تطبيق مبدأ القانونية و ذلك للمحافظة على المصلحة العامة و ضرورة حماية حقوق الموظف، فالأخطاء المهنية قد تصنف إلى أربعة أصناف حددها المشرع ، أما بالنسبة للعقوبة التأديبية فهذه الأخيرة مضمونها حرمان الموظف من ميزة من مزايا الوظيفة فهي تقرر من السلطة الإدارية المختصة أو تصدر بحكم قضائي صادر عن المحكمة الإدارية .

المطلب الأول:الأخطاء المهنية حسب الأمر 03/06 :

صدر هذا الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة وجاء في مضمونه كيفية تحديد و تصنيف الأخطاء المهنية حسب درجة خطورتها و جسامتها إلى أربعة درجات ، وجاء ذلك في الفصل الثالث من هذا الأمر تحت عنوان مطابق وهو الأخطاء المهنية و ذلك بنص المادة177 على أن الأخطاء المهنية تصنف دون المساس بتكييفها الجزائي، وصنفت الأخطاء المهنية على الشكل التالي:

---

[1] شيراز شهيناز ، مرجع سابق ، ص 43

[2] كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار هومة ، للنشر والتوزيع ، الطبعة الثالثة ، 2006 ، ص 50

الفرع الأول :الأخطاء من الدرجة الأولى(المادة 178)

هو ارتكاب الموظف لخطأ و المتمثل في الإخلال بالانضباط العام والذي من خلاله يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ،ويعني هذا عدم الانضباط من طرف الموضف كعدم احترام أوقات العمل ، وعدم أداء عمله بدقة[1].

الفرع الثاني :الأخطاء من الدرجة الثانية(المادة 179)

لقد ذكر المشرع الجزائري في المادة المذكورة بأخطاء تأديبية من الدرجة الثانية و التي تتمثل في المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة او الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك التي نصت عليها أحكام المادتين 180و181 من الأمر 03/06.

الفرع الثالث : الأخطاء من الدرجة الثالثة(المادة 180)

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء تأديبية من الدرجة الثالثة تلك الأعمال التي يقوم بها الموظف، و الواردة في نص المادة 180 على الشكل الآتي:

1- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية

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

3-تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية

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

5-استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة مثل:استعمال السيارة الإدارية خارج أوقات العمل بدون أمر بهمة التي تعتبر الوثيقة التي يبرر من خلالها الموظف في أي حاجز أمني إن تطلب الأمر[2].

---

[1] انظر نص المادة 178 من الأمر 03/06 ،مرجع سابق.

[2] انظر المادة 180 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق .

الفرع الرابع : الأخطاء من الدرجة الرابعة(المادة 181)

بالرجوع إلى نص المادة 181 التي تضمنت: أخطاء الدرجة الرابعة ، نجذ أنها قد صنفت هذه الأخيرة في جملة من التصرفات التي يقوم بها الموظف بما يلي:

1-الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديبه 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 الأداة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة

4-إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة

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

6-الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر،غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43و44.

لقد جاءت المادة 183[1] لتوضح لنا بأن كل الأخطاء المهنية المنصوص عليها من المواد 178 إلى 181 تؤدي تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص في المادة[2]163 من الأمر03/06 ، وقد نصت المادة 184 من نفس الأمر المتمثلة في المواظبة و الجدية في العمل ،أي إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بإجراء العزل بسبب الإهمال المنصب بعد الإعذار المقدم من طرف هذه السلطة إلى المعنى بالأمر (الموظف).

وبالرجوع إلى المرسوم رقم59/85 ، والتطرق إلى هذا الأخير، وذلك على سبيل المقارنة فقط بالأمر03/06 ، وعند مراجعتنا لهذا المرسوم ، وجدنا بأن المشرع الجزائري لم يتطرق

[1] أنظر المادة 183 من الأمر 03/06

[2] أنظر المادة 163 من الأمر 03/06

إليه مفصلا بل تطرق إليه أي حصر جميع الأخطاء جملة ، أي لم يجزأ أو لم يصنف ولكن بعد الاطلاع على العقوبات المتخذة نستنتج بأن المشرع قد حدد ثلاث درجات أي ارتكاب الأخطاء بثلاث درجات ، والذي نص عليهم في الباب الثاني المتمثل في الحقوق و الواجبات من المرسوم 59/85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23مارس1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية[1]، وذلك في نص المادة 20[2] من هذا المرسوم التي تنص على أنه إخلال الموظف بواجباته المهنية أو المساس صارخ الانضباط أو يرتكب خطأ خلال ممارسة مهامه ، و حسب المادة 21 تنص أيضا يجب على العمال أن يحترموا سلطة الدولة و يراعوا مصالح الأمة ، أما المادة الأساسية المادة23 والتي تحتوي على أن يجب على العمال أن يلتزموا بالسر المهني، أي عدم الكشف عن أي وثيقة سرية أو حدث أو خبر يحوزونه أو يطلعون عليه بحكم ممارسة مهامهم، لذا نستنتج بأن المشرع قد حدد الأخطاء أو قد صنف الأخطاء إلى ثلاث أخطاء من الدرجة الأولى، الثانية و الثالثة فقط.

و بعد التطرق إلى الأمر03/06 ، و المرسوم59/85 على سبيل المقارنة نستنتج في مجال التقسيمات أن المشرع الجزائري قد صنف الأخطاء المهنية إلى ثلاث درجات في المرسوم59/85 ، على خلاف الأمر 03/06 التي صنفت الأخطاء المهنية إلى أربع درجات وهذا لتوضيح أكثر للأخطاء المرتكبة و عملية تسهيل التصنيف أو تكييف كل خطأ بمكانه في الدرجة.

المطلب الثاني:العقوبات المقابلة لكل خطأ حسب الأمر03/06

إن العقوبة التأديبية مرتبطة بالمهام الموكلة إلى الموظف ، ولا يمكن فصل العقوبة عن المهام التي يقوم بها ، فهدف العقوبة هو الوقاية والردع [3] ، أي وقاية تسيير المرافق العامة

[1] المرسوم 59/85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23مارس1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

[2] انظر المادة 20 من نفس المرسوم ، ص 336

[3] كمال رحماوي ، مرجع سابق ص 88

لأن هذه الأخيرة تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة ، وتعرف العقوبة التأديبية بأنها عمل مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقررها المشرع على نحو مجرد ، وتوقعها السلطة التأديبية بقرار إداري ، وقدم يحرم الموظف من بعض الحقوق أو كل الحقوق وذلك حسب جسامة الخطأ[1] .

ولقد أكد المشرع الجزائري على أن تكون العقوبات متسلسلة و متدرجة من الأقل شدة إلى أقصاها، لذا سنتناول العقوبات التأديبية حسب الأمر 03/06 ، والمصنفة من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة .

و لقد حدد المشرع الجزائري، العقوبات التأديبية ، حسب نص المادة 165 من الأمر 03/06 التي تنص على العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية تقررها السلطة المخولة أو التي تتمتع بصلاحيات التعيين ، وذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف، وهناك عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة لذا هناك أربع درجات وهي كالأتي:

<u>الفرع الأول : عقوبات الدرجة الأولى</u>: وتتمثل في:

- **التنبيه:** وهو عقوبة تحذيرية. وقد أضاف المشرع الجزائري في هذا الأمر هذه العقوبة التي تعتبر جديدة ، لأن في المرسوم 59/85 لم يتطرق إليها بل كانت عقوبة الإنذار الشفهي ، ونستنتج بأن المشرع الجزائري قد حذف الإنذار الشفهي ووضع عقوبة التنبيه .
- **الإنذار الكتابي.**
- **التوبيخ** : ويعتبر من أشد العقوبات من الناحية المعنوية.

<u>الفرع الثاني : عقوبات الدرجة الثانية</u>

تهدف عقوبات هذه الدرجة إلى حرمان الموظف من بعض حقوقه وتتمثل في:

[1] محمد ماجد ياقوت ، **شرح الإجراءات التأديبية** ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة 2004، ص 61

– التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، ففي المرسوم 59/85 كانت تصنف هذه العقوبة ضمن عقوبات الدرجة الأولى ، إلا أن المشرع أعاد النظر فيها في الأمر 03/06 و كيفها أو صنفها ضمن عقوبات الدرجة الثانية .

– الشطب من قائمة التأهيل و هذا يعتبر من أهم الحقوق التي يفقدها الموظف.[1]

الفرع الثالث : عقوبات الدرجة الثالثة: و تتمثل في:

– التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام ، وبالرجوع إلى المرسوم 59/85 نجد بأن المشرع الجزائري كان يصنف هذه العقوبة ضمن عقوبات الدرجة الثانية ، وقد أعاد النظر فيها وصنفها ضمن عقوبات الدرجة الثالثة ، لأنها تعتبر من العقوبات القاسية على الموظف من الناحية المالية ، وذلك لطول مدة التوقيف .

– التنزيل من درجة إلى درجتين، وبالنسبة لهذه العقوبة لم يتطرق إليها المشرع الجزائري في المرسوم 59/85، بل تعتبر عقوبة جديدة أضافها المشرع في الأمر 03/06 .

– النقل الإجباري.

الفرع الرابع : عقوبات الدرجة الرابعة وتتمثل هاته العقوبات في :

–**التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:** تعتبر هذه العقوبة عقوبة جديدة و لم يتكلم عليها المشرع الجزائري في المرسوم 59/85 ، مع الذكر بأن الدرجة الرابعة لم تكن موجودة في المرسوم السابق.

– **التسريح:** تعتبر هذه العقوبة من أقصى العقوبات معنويا وماديا أي تعني الفصل.

وبالرجوع إلى المرسوم 59/85 نجد بأن المشرع الجزائري قد قسم العقوبة التأديبية أو العقوبات التأديبية ، إن صح التعبير إلي ثلاث درجات و ذلك حسب الأفعال المرتكبة وهذا حسب نص المادتين 122و 124 من هذا المرسوم[2]، وهذا عكس الأمر 03/06 الذي قسم العقوبات إلى أربعة درجات المذكورة سابقا .

---

[1] الأمر 03/06 ، مرجع سابق، الجزائر ، 2006

[2] أنضر المادتين 122و 124 من المرسوم 59/85، ص 353

ولقد نصت المادة 125 و المادة 126 من المرسوم 59/85 ، بأن تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة ،عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبينا للأسباب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما[1] ، ويمكن للموظف الذي يتعرض لعقوبة من الدرجة الثانية أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر، إلى لجنة الموظفين لتعطى رأيها في ذلك[2].

أما فيما يخص عقوبة الدرجة الثالثة فتقررها السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وذلك بعد موافقة لجنة الموظفين ، وهذا حسب نص المادة 127[3] .

و نستنتج بأن المشرع الجزائري ، قد منح المؤسسات الإدارية صلاحيات في إنشاء عقوبات الدرجة الأولى و الثانية تتفق و الطابع المميز لهذه المرافق .

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، وذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي، و التي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما و ذلك منذ تاريخ إخطارها[4].

يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ .

إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الاعذار .

---

[1] أنظر المادة 125 من نفس المرسوم ، ص 354

[2] أنظر المادة 126 من نفس المرسوم ، نفس الصفحة

[3] أنظر المادة 127 من نفس المرسوم ، نفس الصفحة

[4] الأمر 03/06 ، مرجع سابق

خلاصة الفصل الأول:

من خلال تطرقنا لهذا الفصل نستنتج أو استخلصنا منه بأن المشرع الجزائري، قد اهتم بمسألة ضوابط تأثيم الموظف العام ، إلا أنها مازالت تحتوي على نقائص هامة ، وتتمثل هذه الأخيرة في عدم حصر الأفعال المؤثمة الكفيلة بتحريك الخطأ التأديبي ، ويعرف الخطأ التأديبي بالرجوع إلى واجبات الموظف ، وأيضا يعتبر تقصيرا من الموظف أو المس بالطاعة ،عدم الانتباه و الإهمال الذي يقوم به الموظف ، وقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات وهذا حسب الأمر 03/06 ، ولكن على الإدارة تطبيق مبدأ الشرعية و ذلك للمحافظة على المصلحة العامة و ضرورة حماية حقوق الموظف ، وعند ثبوت إدانته تقابله عقوبة التي أقرها المشرع في الأمر 03/06 و المتمثلة في أربعة درجات و العقوبة التأديبية مرتبطة بالمهام الموكلة إلى الموظف ، ولا يمكن فصل العقوبة عن المهام التي يقوم بها الموظف، فهدف العقوبة هو وقاية المرافق العامة ، ونستخلص أيضا بأن المشرع الجزائري عند تحديده الأخطاء المهنية يستعمل ثارة التصنيف ، أي يصنف الأخطاء على حسب درجة الخطورة و جسامتها .

الفصل الثاني:

المراحل الإجرائية و الضمانات المقررة للموظف

تعتبر المراحل الإجرائية وسيلة هامة لتوفير الاطمئنان لدى الموظف عند سيرها بالطرق القانونية اللازمة، وقد أقرها المشرع لتفادي تعسف السلطة التأديبية، وقد منح للموظف العمومي ضمانات عديدة عند حياد الإدارة عن الأطر القانونية الواجب إتباعها لذا سنتناول في هذا الفصل المراحل مند بداية اكتشاف الخطأ حتى صدور القرار التأديبي (مبحث أول) ، وسنعرج على الضمانات التي أقرها المشرع للموظف و التي تعتبر السلاح الفعال، الذي يمنحه الاطمئنان وذلك قبل صدور القرار التأديبي و بعد صدوره (مبحث ثاني).

المبحث الأول : المراحل الإجرائية و تطبيقات عملية

تعد المراحل الإجرائية مراحل ذات أهمية بالغة بالنسبة للإدارة والموظف على حد سواء، و يتجلى ذلك من خلال إضفاء صفة الشرعية على القرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة المعنية، كما تضمن كذلك هذه المراحل الأمان والاطمئنان للموظف، والتي تجعل هذا الأخير في منئا من تعسف السلطة التأديبية في ممارسة اختصاصاتها(مطلب أول).

و بعد استنفاد كافة المراحل الإجرائية يتعين على الإدارة توقيع عقوبات تأديبية على الموظف المرتكب للخطأ المهني، والتي تكون حسب درجة الخطأ الذي تم تكييفه(مطلب ثاني).

المطلب الأول : المراحل الإجرائية :

يبدأ سريان المراحل الإجرائية منذ اكتشاف الخطأ وتكييفه مرورا بمراحل أخرى لا تقل أهمية عن هذه المرحلة، حيث تعمل الإدارة على تحديد العقوبات المستحقة للموظف المخطئ لتنتهي هذه المراحل بإصدار القرار التأديبي و سنعالج هذه الأخيرة في شكل فروع التي هي كالأتي :

الفرع الأول : مرحلة تحديد و تصنيف الخطأ و تكيفه

إن بعض التصرفات التي يقوم بها الموظف تستدعي تأديبه، و ذلك بناءا على سلوك معين، ولا تشكل أي تهديد على مصلحة الإدارة أو تأخير المرفق العام، لذلك على السلطة التأديبية أن تلتزم عند تقديرها خطورة الأفعال ببعض الشروط وهي كالتالي[1] :

1_ يجب على الإدارة التأكد من توفر أركان الخطأ " عناصره " لأن توفر الأركان يؤكد شرعية هذا الخطأ .

2_ عدم الخروج عن الأنظمة و اللوائح الإدارية المنفذة للقانون فعلى الإدارة إن تتحقق من وجود الفعل (**ضرورة تجريمه**) و التأكد من خطورة الأفعال التي تستوجب تدخلها وفقا

[1] قيقاية مفيدة ،مرجع سابق ، ص 54

لمعايير وحاجات و مصالح الإدارة الجديرة بالحماية وغيرها من المعايير الموضوعية الدقيقة التي تستوجب الوقوف على معالم الخطأ و نشوءه مادام المشرع قد حدد معالمه .

يرى الدكتور سليمان محمد الطماوي" يجب على كل سلطة تأديب أن تتقيد بضوابط قانون العقوبات، ففي تقديرها للجرائم التأديبية يستلزم خضوعها لضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وواجبات و تقدير ما إذا كان الموظف قد اخطأ يستوجب عقابه إنما يرجع إلى هذه الحقوق و الواجبات دون غيرها[1] .

الفرع الثاني : مرحلة الإحالة و المواجهة

بإمكان السلطة الإدارية إجراء تحقيق صوري في غياب الموظف[2]، لكن التحقيق القانوني هو الذي يجري في مواجهة الموظف المتهم وليس في غيابه و هذا لضمان سلامته فلا يبدأ التحقيق التأديبي إلا باستدعاء أو تكليف الموظف المتهم للمثول أمام سلطة التحقيق لمواجهته بالوقائع المنسوبة إليه، و التي تشكل مخالفات تأديبية حيث يعد هذا الاستدعاء بمثابة إجراء أولي واجب الإتباع لا يتم بدونه، أو لا يتم إجراء التحقيق الإداري إذا لم يكن الاستدعاء [3] و يقصد بهذا الأخير التكليف بالحضور وهو إجراء يكلف به المحقق المتهم بالحضور في المكان و الزمان المحدد بالأمر[4]، و يعتبر الاستدعاء في المجال التأديبي بأنه تكليف الموظف المتهم من طرف الجهة المختصة بحضور التحقيق في الزمان و المكان المحددين لسماع أقواله فيما ما هو منسوب إليه من اخطأ أو مخالفات .

و قد تطرق المشرع الجزائري في نص المادة : 02/168 من الأمر رقم 06/ 03 بخصوص تبليغ أو إعلام الموظف المتهم بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي كما يلي : «**يبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر(15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام** » كما نصت المادة 01/165 على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين

---

[1] سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق، ص72

[2] سعد الشتيوي ، **المسائلة التأديبية للموظف العام** ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ص09

[3] عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص164

[4] محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ، ص159

أن تصدر قرارا مبررا خاصا بعقوبات التي تتخذها سواء كانت عقوبات الدرجة الأولى أو الثانية و ذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني .

إن التكليف بالحضور هو أول إجراءات التحقيق، إذ يتعين استدعاء المتهم بالحضور في أي مخالفة يتهم بها مادام أن الغرض من هذا الإجراء هو ضمان حضور المتهم لسؤاله حول ما هو منسوب إليه أو لاستجوابه أو لمواجهته بغيره من المتهمين أو الشهود، و هذا بتعين استدعاء الموظف المتهم لحضور التحقيق من الجهة المختصة و المتمثلة في المحقق أو رئيسه المباشر أو الرئيس الإداري الأعلى عن طريق تبليغه بهذا الاستدعاء من طرف الإدارة[1] .

ويعد الاستدعاء للتحقيق إجراء جوهري يترتب على إغفاله أو عدم صحة إجراءاته بطلان التحقيق و بالتالى بطلان القرار التأديبي الذي إستند اليه مع الحصول على قرينة تثبت مثول الموظف للتحقيق[2].

<u>الفرع الثالث : مرحلة الفحص و البحث (التحقيق)</u>

إن التحقيق بمفهومه العام يعني الفحص و البحث و التقصي الموضوعي، و ذلك لإستبيان وجه الحقيقة ، فهو أهم ضمانة مكفولة للموظف لحمايته، فهو يعتمد في إجراءاته على مجموع الأدلة ووسائل الإثبات المختلفة، لكي يكون صحيحا و قانونيا خاليا من العيوب كما يجب أن تدون كتابيا، وقد تطرق الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، مصطلح التحقيق الإداري حيث تنص المادة 171 على انه :« **يمكن للجنة متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة** ». [3]

و التحقيق الإداري يتركز على مقومات أساسية و هي :

1_ أن يكون صادرا عن جهة منحها القانون سلطة التحقيق.

---

[1] محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ، ص160.

[2] عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص164 .

[3] المادة 171 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق.

2_ أن يكون صادرا من سلطة التحقيق وفقا للشكليات المحددة قانونا .

3_ أن يكون الهدف من الإجراء هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة .

ونستخلص من هذا بأن التحقيق الإداري هو أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة ويستخدم على وجه العموم كأساس لقرار السلطة الرئاسية باقتراح الجزاء أو توقيعه أو إحالة العامل أو الموظف إلى المحكمة التأديبية[1] .

الفرع الرابع : مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي .

إذا ثبتت على الموظف مخالفة تأديبية في التحقيق الإداري أو التأديبي، يكفي تطبيق العقوبة من السلطة الإدارية المختصة المخولة قانونا بتوقيع العقوبة وذلك حسب نص المادة 165/ 01 من الأمر 03/06 التي تبين لنا الجهة الإدارية المختصة بتوقيع الجزاء أو العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية دون حاجة إلى استشارة المجلس التأديبي، ولكن إذا رأت السلطة الرئاسية أن المخالفة المنسوبة للموظف المتهم تستوجب عقوبات مشددة و التي تكون أكثر من تلك المخولة لها يمكن إحالته على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي للفصل في قضية الموظف، ويجب أن تكون هناك أدلة كافية على وقوع المخالفة حتى يتم إحالته إلى المحاكمة التأديبية . [(2)]

و قد بين المشرع الجزائري العقوبات التي تخرج من دائرة اختصاص الجهة الإدارية المختصة بالتعيين و التي لا تملك سوى اقتراحها على المجلس التأديبي الذي تلتزم برأيه عند توقيع هذا النوع من العقوبات، حيث نصت المادة 165/ 02 من الأمر 03/06 السالف الذكر : « **تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها** ».

---

[1] محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ، ط 2004 ، ص 133 .

[2] نص المادة 165 من الامر 03/06 ، مرجع سابق .

وحتى يحال الموظف المتهم إلى المجلس التأديبي يجب أن تتأكد الجهة الإدارية المختصة بوجود أدلة كافية على ارتكاب مخالفة تأديبية جسيمة مصنفة ضمن الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة أو الرابعة .

الفرع الخامس : مرحلة إصدار القرار التأديبي

تعتبر هذه المرحلة من آخر مراحل الإجراء التأديبي ، الذي يفصل نهائيا في القضية المطروحة سواء ببراءة الموظف المتهم أو إدانته، حيث يتخذ هذا القرار في جميع الحالات من طرف السلطة التأديبية المختصة بالتعيين، وبالرجوع إلى المادة : 165 من الأمر رقم 03/06 التي تنص على:" **أن يكون مضمون القرار عقوبة تأديبية صحيحة ومبررة**"[1]، ويعتبر القرار التأديبي أحد أشكال القرار الإداري و يتميز هذا الأخير بعدة عناصر و التي تتمثل في ما يلي :

_ أن يرتب القرار الإداري أثارا قانونية.

_ أن يصدر عن الجهة الإدارية الوصية وتتصرف فيه باعتبارها سلطة عامة .

وبما أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إصدار القرار التأديبي في شكل مكتوب إلا أننا نستنتج ضمنيا من اشتراطه لتسبيب القرار في المادة 165 سالفة الذكر أنه لا يتصور أن يكون التسبيب في القرار شفويا، وقد يصدر القرار في شكل موافقة على ما انتهى إليه المحقق بالاقتراح جزاء معين أو اعتماده بصفة إلزامية ما انتهى إليه المجلس التأديبي حسب الحالة[2]، و قد نص المشرع الجزائري صراحة في المجال التأديبي بأن الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها إلا أنها في بعض الحالات تلتزم به، وفي الأخير بعد توقيع القرار فإنه لا يرتب الجزاء أثره من تاريخ إبلاغه ، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 172 من

[1] المادة 165 من الأمر 03/06 . مرجع سابق

[2] محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق، ص670 .

الأمر رقم 03/06 بأنه « **يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذه هذا القرار و يحفظ في ملفه الإداري»**[1] .

المطلب الثاني: شرح العقوبات (تطبيقات عملية)

لقد أكد المشرع الجزائري بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على منح السلطة المختصة في تسليط العقوبة التأديبية على الموظف الذي ارتكب خطا مهنيا، لذا سنعرج في هذا المطلب إلى شرح العقوبات التي اقرها القانون و مدى تأثيرها على الموظف في حياته المهنية .

الفرع الأول : عقوبات الدرجة الأولى و الثانية .

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية ، وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03/06[2] ، و من خلال التطرق إلى المادة و تحليلها نستنتج أن المشرع الجزائري قد منح للجهة الإدارية المختصة الحرية أو السلطة المطلقة إن صح التعبير في توقيع عقوبات الدرجة الأولى و الثانية ، و بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني ، دون استشارة هيئة أخرى و تتمثل هذه العقوبات في:

1_ التنبيه : و هو يتمثل في تذكير الموظف أو توجيهه إلى الطريق الصحيح ، وهو عبارة عن توجيه إداري يتضمن تنبيه الموظف عند قيامه بسلوك يستوجب هذا التذكير[3] ، و يعتبر التنبيه عقوبة استحدثها المشرع الجزائري في ظل الأمر 03/06 .

---

[1] المادة 172 من الأمر 03/06 مرجع سابق .

[2] تنص المادة 165 من الامر 03/06 على انه :" « **تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها** ».

[3] نواف كنعان ، **القانون الإداري** ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة و النشر ، الأردن ،2005 ص 176 ،177 .

2_ الإنذار الكتابي : و يهدف هذا الإنذار إلى ضرورة ترشيد سلوكه ، و هذا حتى لا يعود مرة أخرى للإخلال بواجباته في تأدية مهامه ويتسم بالشكلية لكي يكون قرينة ضد الموظف .

3_ التوبيخ : يعتبر من اشد العقوبات المعنوية المذكورة سابقا ، و ذلك لقيام الإدارة بإخطاره ويكون (تحريري) ، و حسب الدكتور عبد القادر الشيخلي :"**يعتبر التوبيخ بمدلوله اللفظي بأنه ذو صفة تحقيرية ، و اصطلاحا هو جزاء غامض يثير الإلتباس**"[1] .

4_ التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام : و تتمثل هذه العقوبة من الدرجة الثانية أي حرمان الموظف من التمتع من بعض الحقوق ، و محتوى هذه العقوبة هو إبعاد الموظف عن العمل بصفة مؤقتة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من العمل كحد أقصى ، و تعتبر من العقوبات المالية غير مباشرة بحيث يترتب عن هذا التوقيف ضرر مالي ، أي الأيام التي تمت الإدارة بمعاقبته فيها لا تحسب له في راتبه الشهري أي بمعنى انها تخصم الفترة التي عوقب فيها .

5_ الشطب من قائمة التأهيل : يقصد به شطب اسم الموظف من الجدول الخاص بالترقيات، وبالتالي يحرم الموظف من هذا الحق أو الامتياز ، و يكون هذا الحرمان لمدة سنة قابلة للزيادة ، على شرط أن يكون الموظف قد تم قيد اسمه في قائمة المرشحين للترقية

6_ العزل : و تتمثل هذه العقوبة في غياب الموظف لمدة خمسة عشر يوما (15) متتالية بدون مبرر، أو دون مبرر مقبول منه و هذا حسب نص المادة 184 من الأمر 03/06[2] و هذا بسبب إهمال المنصب ، و تتم هذه الإجراءات بعد الإعذار ووفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم ، و تعتبر هذه العقوبة من أقصى العقوبات التي يتعرض لها الموظف، وهو الطرد النهائي للموظف من الخدمة ، وهذا حسب نص المادة 185 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

---

[1] عبد القادر الشيخلي ، **النظام القانوني للجزاء التأديبي** ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، الأردن ،1983 ص380 .

[2] انظر نص المادة 184 من الأمر 03/06، مرجع سابق

الفرع الثاني : عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة .

كما ذكرنا في السابق بأن المشرع الجزائري قد قسم الاختصاص التأديبي في مجال توقيع العقوبات التأديبية على الموظف الماثل أمام السلطة الإدارية المختصة بالتعيين ، و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و المجتمعة كمجلس تأديبي ، و تتمثل هذه العقوبات في :

1_ عقوبات من الدرجة الثالثة :

وتتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام ،على عكس العقوبات من الدرجة الثانية التى يكون التوقيف فيها كحد أقصى ثلاثة أيام ، وتعتبر العقوبات من الدرجة الثالثة من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و التي تنعقد كمجلس تأديبي ، و تقر عقوبات مالية غير مباشرة مثلها مثل الدرجة الثانية لكن تأثيرها على الموظف يكون اكبر وذلك من خلال طول مدة الوقف .

- التنزيل من درجة إلى درجتين: و يترتب على هذه العقوبة فقدان الموظف المعاقب لترقية نالها بما ينعكس على وضعه الوظيفي وتوقيع هذا الجزاء لا يكون في بداية مشوار الموظف و هذا بعدم توافر المدة القانونية التي تسمح له بالترقية إلى الدرجة الأولى .

2-عقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة : بالنسبة لهذه العقوبة يترتب على هذا الموظف الحرمان من الترقية التي نالها في الرتبة و هذا مما يؤثر كذلك على وضعه المالي، لأن الموظف عند احتلاله لدرجة حسنة أو رتبة جيدة يكون براتب جيد و هذا ما نقصده بالتأثير المالي وهو تنزيل الموظف إلى الرتبة السفلى، ولكن لا توقع العقوبة على الموظف المخطئ إذا كان يحتل الرتبة الأدنى في السلم الإداري .
- التسريح : إن عقوبة التسريح تتشابه مع عقوبة العزل لكونها عقوبة استبعادية و يقصد بها تنحية الموظف بصفة نهائية من وظيفته، وهذا ما يؤدي إلى إنهاء علاقته نهائيا بالإدارة المستخدمة طبقا للمادة 216 من الأمر 03/06، كما يترتب عليها

حرمان الموظف المعاقب بها من الالتحاق بأي وظيفة عمومية وهذا طبقا للمادة 185 من الأمر 03/06 .

المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف العمومي .

لقد أقر المشرع الجزائري للموظف ، حقوقا وواجبات و هذه الحقوق ليست سلطة مطلقة عن أي قيد إنما يستوجب تماشيه بالقوانين المعمول بها ، فضلا عن تدخل المشرع لتقييد هذه السلطة عبر كافة مراحل الإجراء التأديبي و حتى بعد صدور القرار التأديبي وهذا الأخير في إطار احترام الضمانات القانونية التي اقرها له المشرع ، تتمثل هذه الضمانات قبل صدور القرار التأديبي (المطلب الأول) وبعد صدور القرار التأديبي.

المطلب الأول : الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار التأديبي.

بعد التطرق إلى الإجراءات، اتضح لنا بان الموظف له الحق بالتمتع بضمانات، التي من خلال هذه الأخيرة تعتبر قيود تتبعها السلطة التأديبية، وذلك دون تعسف وتتمثل هذه الضمانات في:

الفرع الأول : حق الدفاع

قد لا يحسن الموظف المذنب في الاطلاع على ملفه التأديبي في غالب الأحيان ، وذلك لأسباب معينة كضعف مستواه الثقافي ، لهذا السبب كان من العدل أن نمكنه من الاستعانة بمحامي[1] ، لان حق الدفاع يعتبر كفالة مجموعة الحقوق و الضمانات التي قررها المشرع الجزائري و ذلك بمقتضى نصوص قانونية ، و لقد شدد القضاء الإداري في كثير من أحكامه و قراراته على احترام هذه الضمانات ، و حسب القضاء الإداري إذا لم تحترم هذه الضمانات قد تلغى القرارات الإدارية و يحق للموظف أن يستحضر شهود أثناء عملية المواجهة لمسائلته [2] ، و كذلك على الموظف الحضور شخصيا لسماع ما يبديه من أوجه و

[1] كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص151 .

[2] كمال رحماوي، مرجع سابق ، ص152 .

تفنيد ما نسب إليه من اتهامات، و إن لم يقدر أي مثلا في حالة قوة قاهرة فيمكنه أن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من طرف مدافعه[1]، و الهدف من تحقيق الدفاع هو ضمان للموظف لحماية حقوقه التى اقرها له المشرع ، وذلك تطبيقا لنص المادة 169 من الأمر 03/06: "**يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، أو أن يستحضر شهود أو يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه**"، واطلاع جهة التحقيق على ما يقدمه الموظف المتهم من أوراق أو سجلات تكمن أهميتها في نفي الاتهام الموجه إليه.

وبعد التطرق إلى المخالفات التأديبية ، نلاحظ أنها في أغلب الأحيان ثابتة بأوراق ومستندات ، لذا تكتفي جهة التحقيق الإداري بسماع الموظف المسؤول فقط و بالإضافة الى ذلك يحق للموظف المتهم الاستعانة بحامي للدفاع عنه أمام المجلس التأديبي

ونستنتج من هذا أن الاستعانة بمحامي أو مدافع يعد من أهم الضمانات الممنوحة في مجال التأديب، و أن هذا الدفاع المستعان به من طرف الموظف ، يمثل ضرورة لممارسة حق الدفاع على الوجه الأمثل لأن الموظف قد لا يستطيع في غالب الأحيان الدفاع عن نفسه ، لأنه قد يجهل بعض النصوص القانونية و التنظيمات في المجال التأديبي .

الفرع الثاني:التوقيف المؤقت للموظف لمصلحة التحقيق

لقد سمح القانون للإدارة بتوقيف الموظف توقيفا تحفظيا، ذلك إلى أن يتم البت في الدعوى التأديبية، لأن بقاء الموظف أثناء عملية التحقيق قد يؤثر في سريانها، لأن التوقيف هو لمصلحة المرفق العام، ويتم إبعاد الموظف عن وظيفته وقطع مرتبه باستثناء العلاوات العائلية إلى حين إحالة ملفه التأديبي على اللجنة المتساوية الأعضاء.

ولهذا عدم التوقيف قد يأتي بآثار سلبية، وهذا بالتأثير على الشهود أو التغيير في الأدلة بسبب مركزه المتمتع به[2] .

و بالنظر لخطورته فقد أحاطه المشرع بجملة من الشروط و التي يمكن إيجازها فيما يلي:

---

[1] أنظر نص المادة 168 من الأمر 06/ 03 ، مرجع سابق .

[2] كمال رحماوي، مرجع سابق ، ص 112

أولا: بسبب خطأ جسيم

في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة فيتم توقيفه و تطبق عليه نص المادة 173 من الأمر 03/06، بحيث يتقاضى الموظف نصف راتبه و كذا مجمل المنح العائلية، في مجال اتخاذ عقوبة أقل درجة أو ظهور براءته أو عدم البث في الآجال المحددة، لذا يسترجع الموظف جمع ما سلب منه و استرجاع حقوقه[1] و مدة التوقيف يجب أن لا تتعدى خمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ إخطار المجلس التأديبي من طرف سلطة التعيين، و يجب أن لا تتجاوز مدة التوقيف ثلاثة أشهر بالنظر للمدة التي بحوزة الإدارة من أجل إخطار المجلس.

ثانيا: بسبب متابعته جزائيا

في حالة متابعة الموظف جزائيا،لا تسمح الإدارة ببقائه في منصبه، لأن المشرع الجزائري أعطى للإدارة سلطة التصرف وبهذا تكون مخولة بالتوقيف الفوري و ذلك حسب نص المادة 174 من الأمر 03/06 و التي تنص على « **على الإدارة التوقيف الفوري للموظف في حال تعرضه لمتابعة جزائية حالت بينه و بين ممارسته لمهامه، و يبقى يستفيد خلال ستة أشهر من جزء من راتبه لا تتعدى النصف مع احتفاظه بجميع المنح العائلية و تبقى وضعيته الإدارية مرتبطة بما يسفر عنه الحكم الجنائي بعد أن يصبح نهائيا، فتسوية وضعية الموظف مرهونة بالمدة النى سيستغرقها الحكم الجنائي**».

والتوقيف بوصفه إجراء مؤقت، فليس له طابع تأديبي، فهو لا يدخل ضمن العقوبات التأديبية المحددة قانونيا [2].

<u>الفرع الثالث: رأي اللجنة متساوية الأعضاء</u>

لقد شدد المشرع الجزائري في مسألة العقوبات التأديبية بأن تتقيد الإدارة بالهيئات المختصة قبل إصدار العقوبة، وهذا بالأخذ برأي اللجان المتساوية الأعضاء وهذا من أجل

---

[1] أنظر المادة 173 من الأمر 03/06 المرجع السابق.

[2] كمال رحماوي ، مرجع سابق ص 113

مشاركة سلطة التعيين في اتخاذ القرار التأديبي الملائم، و لقد عرف الدكتور أحمد بوضياف إجراء استشارة تأديبية بأنها « **إحدى المظاهر تحول المفاهيم الإدارية، وهي بمثابة صمام أمان يكفل اتخاذ القرارات الإدارية بدون عوائق و أرضية صلبة للنقاش و الحوار المستمر و تحاشي تصارع المصالح و استبدال القرار التسلطي بقرار تفاوضي** ».[1]

إن وجود مجالس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية الأصلية المختصة بسلطة التأديب و هي ضابط لحماية الموظف من تعسف سلطة التأديب، وبالرجوع إلى **الأمر 03/06** الساري المفعول المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، فإن العمل بالاستشارة الإلزامية بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، و هذا طبقا لنص المادة 2/165من هذا الأمر الذي يقيد سلطة التعيين بضرورة احترام هذا الإجراء تحت رقابة القاضي الإداري والهدف من هذه الرقابة هو التأكد من مشروعية القرار التأديبي من خلال بحثه في مدى احترام سلطة التعيين لهذا الإجراء من عدمه و التزامه بالمواعيد المنصوص عليها في القانون، فلقد حث المشرع الجزائري بتقييد المجلس باحترام الآجال، أي لا يتعدى مدة خمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ إخطاره من سلطة التعيين و هذا لإبداء رأيه، وقد تتقادم الدعوى التأديبية بسبب حالة فوات الميعاد، و يكون القرار التأديبي غير مشروع ويلغى من طرف القضاء الإداري.

الفرع الرابع: تسبيب القرار التأديبي

بالرجوع إلى نص المادة165 من الأمر 03/06 والتي تنص على : « **تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، و تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء** ».[2]

---

[1] د. أحمد بوضياف ، **الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية** ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر،1989 ، ص89

[2] المادة 165 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق .

من المعروف بأن الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها، لكن يفترض صدور قرار بناءا على سبب، لأن القانون يلزم الإدارة ذكر الأسباب التي اتخذ بها القرار، وإن عدم احترام هذه النصوص تجعل من القرار معيبا بعيب الشكل، فالقرارات التأديبية عكس التدابير الداخلية تخضع للتسبيب. [1]

يستنتج من هذا الكلام أن هناك اختلاف بين السبب والتسبيب في القرار الإداري يتضح ذالك من خلال أن السبب يعد الدافع الأساسي أو الواقعة القانونية لاتخاذ القرار من الإدارة المعنية بذالك، غير أن التسبيب يدخل ضمن ركن الشكل والإجراءات، والذي ينحصر في تبين الأسباب التي ينصب عليها القرار[2].

فإلزامية الإدارة بتعليل قراراتها على خلفية إصدار القرار التأديبي، يعد ضمانة حقيقية للموظف[3].

المطلب الثاني : الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار الإداري

عند صدور القرار الإداري والمتمثل بتوقيع عقوبة على الموظف، منح المشرع الجزائري جملة من الضمانات إلى الضمانات السابقة أي بعد صدور القرار و التي تتمثل في الطعن في ذلك القرار الصادر من الجهة الإدارية، وهذا الطعن يعتبر من الضمانات التي خولها له المشرع الجزائري حتى لا يبقى عرضة لتعسف الإدارة بعد صدور هذا القرار وسنعرج لهذا الضمان و المتمثل في التظلم الإداري(الفرع الأول) و الطعن القضائي(الفرع الثاني) .

الفرع الأول:التظلم الإداري

لقد منح المشرع للموظف الحق في الطعن في إصدار قرار يقتضي بمعاقبته فالموظف يلتمس من الإدارة إعادة النظر في أي قرار صادر عنها والذي يضر مصلحته أو المساس بمركزه القانوني قصد إلغائه أو سحبه، وذلك في صورة طلب أو شكوى [4]، و يعتبر

---

[1] قيقاية مفيدة ، مرجع سابق، ص 149

[2] محمد ماجد ياقوت ، **الإجراءات و الضمانات في تأديب الشرطة** ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ،1996 ، ص335

[3] قيقاية مفيدة ، المرجع السابق ، ص149

[4] نفس المرجع، ص 153

هذين الأخيرين بالتظلم والذي يلتمس به الموظف من السلطات الإدارية المختصة مراجعة العمل المطعون فيه أو إلغائه بصورة تجعله أكثر تلاؤما واتفاقا مع أحكام القانون و اللوائح و القرارات الإدارية، و أكثر ملائمة لمبادئ و مقتضيات المرافق العامة و متطلبات الوظيفة الإدارية، لذا فان التظلم هو ذو طابع إداري خالص و الذي يوجه إلى الإدارة مصدرة القرار المطعون فيه، والتي تتولى الإدارة دراسته وتكون هذه الأخيرة غالبا دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية .[1]

ويمكن تقديمه إما أمام لجنة الطعن أو أمام السلطة العليا في غالب الأحيان[2].

أولا: التظلم الرئاسي

هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية مصدرة القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم ، فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار المشكو يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابق للقانون،ونظرا لكون الطعن الرئاسي يتم أمام سلطات إدارية نهائية وباتة في سلم التدرج هرم التظلم الإداري في الدولة ، أو في المنظمة الإدارية فغنه هو التظلم الإدارية الذي يعتد به قانونا واصلا [3]

ثانيا:التظلم إلى اللجنة الخاصة

قد أنشأ المشرع الجزائري هيئة إدارية خاصة تدعى لجنة الطعن، و مهمتها إعادة النظر في القرارات[4] ، وقد تناول المشرع أحداث هذه اللجان في الأمر رقم 03/06 وتشكيلتها وكذا اختصاصها الذي جاء فيه : تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير و كل والي ، ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية و تتكون هذه اللجان مناصفة

---

[1] عمار عوابدي، **عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري**، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1994،ص12

[2] مسعود شيهوب ، **المبادئ العامة للمنازعات الإدارية** ،الجزء الثاني،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1999،ص313

[3] عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوى الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1998 ص 367.

[4] قيقاية مفيدة، مرجع سابق،ص 157

من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، و ترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، و ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في لجان الطعن .

وتنصب لجان الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء[1]، و تختص هذه اللجان بعد إخطارها من الموظف بالنظر في طعونه فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة[2]، و تختص لجان الطعن الإدارية التابعة للإدارة اللامركزية بفحص الطعون التي يرفعها الأعوان العاملون في الإدارة المركزية و المؤسسات العمومية الوطنية .

و من المعروف بأن لجان الطعن الولائية بالنظر في الطعون التي يرفعها الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للولاية .

الفرع الثاني:الطعن القضائي

لقد منح المشرع الجزائري للموظف الحق في الطعن في القرار الصادر من اللجنة الإدارية صاحبة القرار، وهذا في حالة عدم استجابة الإدارة للتظلم المقدم من الموظف، فيصبح في هذه الحالة الضمان الأخير وهو اللجوء إلى القضاء أي الرقابة القضائية[3].

هذا ما أكده الدكتور نصر الدين مصباح القاضي عن فعالية دور التقاضي الإداري، كآخر ضمانة للموظف حماية لحقوقه التي كفلها له المشرع ضد تعسف الإدارة بأنها:« **أنجع أنواع الرقابة و أهم الضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي و الضمانة المثلى و النهائية في حالة فشل الضمانات السابقة عليها تحقيق مطالب الموظف ، فهي الوسيلة التي تأتي ف خاتمة المطاف في مجال الضمانات التأديبية من جهة و طريق لانقضاء العقوبات من جهة أخرى»**[4] .

---

[1] المادة72 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق .

[2] المادة67 من نفس الأمر

[3] قيقاية مفيدة ، مرجع سابق ، ص 162.

[4] قيقاية مفيدة، مرجع سابق، ص162

لقد ذكر المشرع الجزائري من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08[1] حسب المادة 800 التي تنص على أن :« **المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل بأول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة طرفا أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية** ».[2]

إن الطعن القضائي يختلف عن الطعن الإداري و هذا في رفع الدعوى لذا يجب على الموظف إتباع إلزاميا بعض الإجراءات التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة في :

أولا: رفع دعوى الإلغاء وترفع من الموظف المذنب لا غير

لا يحق لغير الموظف المذنب رفع دعوى القضاء، فكل موظف صدر ضده قرار تأديبيا له الحق في طلب إلغائه، و مع ذلك فان الموظف رغم ما يحدث له من مضايقات و مشاكل عند تأدية مهامه، إلا أنه قد يتجنب اللجوء إلى القضاء في كثير من الأحيان، أما لعدم القدرة المالية على مجابهة طول الإجراءات القضائية و تعقيداتها، وإما لخشيته من الضغوطات الإدارية المختلفة[3]، ولقد ذكرنا في السابق بأن الموظف هو الذي يرفع هذه الدعوى، وترفع من قبل مدافعه أو محاميه .

ثانيا : احترام الموظف الطاعن الشروط الشكلية

هذا الشرط هو من أهم الشروط ، وعلى الموظف احترام الميعاد القانوني و ذلك حسب ما تنص عليه المادتين 829 و المادة830 من قانون إجراءات المدنية و الإدارية ، و تنص المادة الأولى(829) على : « **يحدد الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري**

---

[1] القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية،العدد21،ص02

[2] نص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08

[3] قيقاية مفيدة ، مرجع سابق ، ص 164

الجماعي أو التنظيمي»[1] ، أما المادة الثانية(830) من نفس القانون : « **يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدر القرار في الأجل المحدد في المادة829 السابقة الذكر**».[2]

إن عدم احترام الآجال بالنسبة للموظف، تلغى الدعوى الإلغاء شكلا.

و هناك شرط آخر هو شرط المصلحة و يعد من أهم الشروط لقبول دعوى الإلغاء حيث نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على :" **لا يجوز لاي شخص التقاضي مالم تكن له صفة ، وله مصلحة قائمة او محتملة يقرها القانون** "[3]

[1] المادة829 من القانون 09/08 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

[2] المادة 830 من القانون09/08، نفس المرجع

[3] نص المادة 13 من القانون 09/08، نفس المرجع

الخاتمة

من استعراضنا لفصول هذا البحث نستخلص النتائج التالية:

أن توقيع الجزاء يكون من طرف السلطة المختصة بالتعيين مع مراعاة مجموعة الإجراءات المتبعة عند كل مسائلة تأديبية و كذا الضمانات المقررة لهذا الموظف و التي تحميه من أي تعسف صادرة من السلطة الرئاسية .

لذا يجب التمعن و التمحيص ، وذلك في تكييف الخطأ الجنائي للموظف من قبل القضاة المختصين في خذا المجال ، وهذا قبل التطرق إلى إصدار الأحكام بناءا على قانون الفساد، والذي يعني هذا الأخير أو يقصد الموظف بصفة خاصة ، وذلك عن طريق تعريفه له في الفقرة الثانية (2).

ومهما يكن الأمر معقد أو ما شابه ذلك، فان الموظف قد أقر له المشرع حماية قانونية في هذا المجال و المتمثل في تكريس المشرع لجملة من الضمانات القانونية للموظف ، هذا قبل التطرق إلى اتخاذ أحكام قضائية في حقه أو إجراءات تأديبية ،و تتجلى في الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار التأديبي، و كذا الضمانات الأخرى المقررة له بعد صدور القرار التأديبي ، ويعتبر هذه الضمانات بمثابة سلاح فعال لصالح الموظف (المذنب)، وتحقق التوازن المطلوب بين مصلحة الموظف و تؤمن له مسائلة تأديبية عادلة، يساعد الموظف بالحماية الكاملة إذا ظهر تعسف من الإدارة .

وأخيرا نلاحظ أن القانون التأديبي كما ورد في قانون الوظيفة العمومي، أو الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، يهدف إلى تحقيق العدالة التأديبية بين الموظفين العامين ، مع أن هذا لا يمنع من وجود ثغرات تحتاج إلى بعض التعديلات حتى تتحقق العدالة التي يهدف إليها المشرع.

وفي الأخير نستخلص بعض النتائج و التوصيات و التي تتمثل في:

1-عند تصنيف الأخطاء المهنية تطبق الإدارة مبدأ الشرعية وهذا للمحافظة على المصلحة العامة وحماية حقوق الموظف ،

2- نستنتج بأن المشرع قد حذف بعض العقوبات في الأمر الساري المفعول(03/06) التي لم تكن مقررة في المرسوم 59/85 ،

3- نستنتج بأن المشرع الجزائري قد أعطى ضمانات للموظف والتي تعتبر السلاح الذي يواجه به الإدارة كحق الدفاع ،

4- نستنتج بأن الخطأ المهني يتكون بعناصر أساسية و المكونة بثلاث أركان ولا يجب الاستغناء عنها ،

5- نستنتج بأن الاستدعاء يعتبر العنصر الأساسي لبدأ التحقيق ، لأنه لا يتم التحقيق الإداري إذا لم يكن هذا الاستدعاء .

ونوصي بإعادة النظر من قبل المشرع الجزائري ببعض العناصر وهي :

1- إعادة النظر في عقوبة التوقيف من أربعة أيام إلى ثمانية ، لأن طول مدة الوقف تأثر على الموظف من الناحية المالية لأنها عقوبة مالية غير مباشرة ،

2_ لا نرى ضرورة في توقيف الموظف أثناء التحقيق لأن من الممكن أن يؤثر على الشهود و الذين بصفتهم موظفين حتى خارج مكان العمل لأنه يبقى معهم في اتصال دائم .

3- لسنا بحاجة لعقوبة الإنذار الكتابي لأن التنبيه أصبح يكتب الآن عكس المرسوم 59/85 الذي لم يكن موجود

4- من الممكن إدخال عقوبة وقف التنفيذ ، وهذا لتغيير بعض الموظفين لسلوكهم .

قائمة المصادر و المراجع

- **قائمة المراجع:**

النصوص القانونية:

1- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

2- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

3- القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية،العدد21

- **الكتب:**

1- أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986

2- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية،المؤسسة الوطنية للكتاب،الجزائر،1989

3- احمد محيو،المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1994

4- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001

5- سعد الشتيوي،المسائلة التأديبية للموظف العام،دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية 1985

6- سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية ،2011

7- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الفكر العربي ،1995

8- عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1985

9- عبد القادر الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، الأردن ،1983
10- عصمت عبد الله الشيخ ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي ، دار النهضة العربية ،القاهرة ،2003
11- عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ،1982
12- عمار عوابدي، القانون الإداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1990
13- عمار عوابدي،عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري،ط3،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1994
14- كمال رحماوي تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، ط الثالثة ، 2006
15- محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة 2004
16- محمد ماجد ياقوت ،الإجراءات و الضمانات في تأديب الشرطة، الطبعة الثانية،منشأة المعارف،الإسكندرية،1996
17- مسعود شيهوب ،المبادئ العامة للمنازعات الادارية ،الجزء الثاني،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1999
18- مقدم السعيد،الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير موارد البشرية،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2010
19- نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة و النشر ، الأردن ،2005

- **المذكرات الجامعية:**

1- قيقاية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، 2009

- **القرارات القضائية**

1- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 1987/12/27 ، قضية ضد وزير الداخلية و المدير العام للأمن الوطني ،المجلة القضائية ،1990، العدد الأول

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

المحتويات	الصفحة
إهداء	- -
شكر وعرفان	- -
	- -
مقدمة	02
الفصل الأول: ماهية الخطأ المهني والعقوبات المقابلة له	06
المبحث الأول:الخطأ المهني وأركانه	07
المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني	07
الفرع الأول:التعريف الفقهي	08
الفرع الثاني: التعريف القضائي	08
الفرع الثالث : التعريف التشريعي	09
المطلب الثاني : أركان الخطأ المهني	10
الفرع الأول : الركن المادي	10
الفرع الثاني : الركن المعنوي	11
الفرع الثالث : الركن الشرعي	11
المبحث الثاني : تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات المقابلة لها	13
المطلب الأول : الأخطاء المهنية حسب الأمر 03/06	13
الفرع الأول : أخطاء من الدرجة الأولى	13
الفرع الثاني : أخطاء من الدرجة الثانية	14
الفرع الثالث: أخطاء من الدرجة الثالثة	14
الفرع الرابع : أخطاء من الدرجة الرابعة	15
المطلب الثاني : العقوبات المقابلة لكل خطأ حسب الأمر 03/06	17
الفرع الأول : عقوبات الدرجة الأولى	18
الفرع الثاني : عقوبات الدرجة الثانية	18
الفرع الثالث : عقوبات الدرجة الثالثة	18
الفرع الرابع : عقوبات الدرجة الرابعة	19

الفصل الثاني : المراحل الإجرائية والضمانات المقررة للموظف	23
المبحث الأول : المراحل الإجرائية وتطبيقات عملية	24
المطلب الأول : المراحل الإجرائية	24
الفرع الأول : مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ	24
الفرع الثاني : مرحلة الإحالة والمواجهة	25
الفرع الثالث: مرحلة الفحص والبحث	27
الفرع الرابع : مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي	28
الفرع الخامس : مرحلة إصدار القرار التأديبي	29
المطلب الثاني : شرح العقوبات (تطبيقات عملية)	31
الفرع الاول : عقوبات الدرجة الأولى والثانية	31
الفرع الثاني : عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة	33
المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف	35
المطلب الأول : الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار التأديبي	35
الفرع الأول : حق الدفاع	35
الفرع الثاني : التوقيت المؤقت للموظف	37
الفرع الثالث : رأي الجنة المتساوية الأعضاء	38
الفرع الرابع : تسبيب القرار التأديبي	39
المطلب الثاني : الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار التأديبي	40
الفرع الأول : التظلم الإداري	40
الفرع الثاني : الطعن القضائي	42
خاتمة	47
قائمة المصادر والمراجع	49
فهرس المحتويات	54