



المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة

معهد الحقوق

قسم القانون العام



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص قانون إدارى

المسؤولية القانونية للموظف العمومى على ضوء التشريع الجزائرى

تحت إشراف:

د. لعبانى نهال مريم

إعداد الطلبة:

• مليانى مريم خولة

• غالى رانيا

لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا ومقررا

مناقشا

أستاذ مساعد قسم ب

أستاذ مساعد قسم ب

أستاذ مساعد قسم ب

د. بن الشيخ الجيلالى

د. لعبانى نهال مريم

د. دربال محمد زهير

السنة الجامعية:

2024/2023

الإهداء

ما سلكنا البدايات إلا بتسييره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات إلا بفضلته فالحمد لله الذي وفقني لإتمام مذكرتي.

إلى الراحلون الباقون في قلبي روح الروح جدتي وأخي رحمهم الله

إلى سيدة قلبي ونبع الحنان والتي علمتني الكفاح والصمود مهما تعثرتُ وقَسْتُ الحياة حبيبتي لعظيم قدرك عندي أهديك نجاحي أمي جنتي

سندي الدائم والذي يرافقني دائما بدعوته القريبُ إلى قلبي أبي الغالي إلى جميع إخوتي كل باسمه ومن كان سندا لي فترة إقامتي معهم شكرا لدعمكم ولا أنسى إسلام وريتا ج وأختي برفيقات دربي عائشة: سناء ورائيا، فاطمة وحنان وأستاذي الذي دعمني ملياني عبد الرحمن.

ملياني مريم خولة

الإهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى

الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه
وسلم

إلى من منحه الله الهيبة والوقار وعلمني قيمة العطاء بالانتظار والذي أفتخر
بارتباط اسمي به..... والدي العزيز رحمه الله.

إلى التي رضاها هو هدي وطموحي... إلى التي أعطتني الكثير دون انتظار الشكر.....
إلى التي بسمتها هي سر الحياة وجمالها صاحبة البسمة الصادقة في حياتي أدعوا
الله أن يطيل في عمرها ويحفظها لنا.....أمي الغالية.

إلى إخوتي: أمين، إكرام، مريم، فريدة، سمية وإلى أخي الصغير

محمد أرسلان حفظهم الله لي....

غالي رانيا

الشكر والتقدير

إلهي يا من يشكر ويحمد أناء الله

وأطراف النهار إليك من أنرت دربنا فلك جزيل الحمد والثناء العظيم وامثالاً
لحديث رسول الله عليه أفضل الصلاة والسلام " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "
نتقدم بجزيل الشكر وكثير الامتنان للأستاذة لعباني نهال مريم التي أشرفت على
مذكرتنا على كل ما قدمته لنا من نصائح وإرشادات قيمة ساهمت في إثراء موضوعنا
وعلى تعاونها معنا لإنجاز بحثنا.

كما نتقدم بالشكر للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة.

كما نشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام بحثنا.

مقدمة

يشكل الموظف العام الركيزة الأساسية في تحقيق أهداف الدولة وتنفيذ قوانينها ولوائحها كما يعمل كواجهة للإدارة أمام المجتمع ويمثلها في كل أنشطتها، ويساهم بجدارة في دعم التقدم والتطور المستمر حيث يمثل الدولة على نطاق واسع والإدارة على نطاق ضيق ويكافأ الموظف على تفانيه في العمل وذلك تقديرا وتشجيعا له بالحوافز المادية وغير المادية، في نفس الوقت يتحمل المسؤولية عن التصرفات الصادرة منه.¹ فالمسؤولية هنا تعني التزام الموظف بتحمل نتائج أفعاله سواء كانت تلك الأفعال التي يفرضها القانون أو الواجبات الملقاة على عاتقه أو الامتناع عن السلوكيات التي تخالف هذه الالتزامات.

وفي إطار المسؤولية القانونية للموظف العام يمكن أن يتعرض الموظف في بعض الحالات للمساءلة بموجب المسؤوليات الثلاث المدنية، والجنائية، والتأديبية دون تضارب بينهما حيث لكل منها نطاقها وعقوبتها الخاصة ولا تحول إحداها دون الأخرى حتى لو كانت جميعها مترتبة على فعل واحد.

يعد موضوع مسؤولية الموظف العمومي من الركائز الأساسية لنزاهة الإدارة وفعاليتها مما جعلته محل اهتمام في دراسته من عدة جوانب على رأسها الجانب القانوني. ومن بين أهم الدراسات التي تناولته نذكر منها المذكرة المقدمة لنيل شهادة الماستر بعنوان "المسؤولية الشخصية للموظف العام" من إعداد حسناء فرج الله، زينب العايدي. والمذكرة المقدمة لنيل شهادة الماستر بعنوان "مسؤولية الموظف العام في التشريع الجزائري" من إعداد بن عيسى نهى، بلواضح محمد.

¹ -صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية الجزائر، 2013-2014، ص1.

وتتجلى الأهمية النظرية لهذا الموضوع في ضمان التوازن بين حقوق وواجبات الموظفين والإدارة وكذلك في حماية الموظف من أي تعسف قد يصدر عن الإدارة، من ناحية أخرى تكمن الأهمية العملية في تحديد الإجراءات القانونية التي يضعها المشرع الجزائري لمحاسبة الموظفين على الأخطاء والمخالفات المهنية، وحتى الجرائم التي قد يرتكبونها مما يساهم في الحد من الفساد وتعزيز الشفافية والمسائلة في المؤسسات والإدارات العمومية.

ويرجع سبب اختيارنا لهذا الموضوع لأسباب متعددة فمنها ذاتية تكمن في ارتباط الموضوع بتخصص القانون الإداري ارتباطا وثيقا وارتكاز اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وتحديدًا بمجال المسؤولية القانونية للموظف العام، وأخرى موضوعية تتمثل في القيمة العلمية التي يحظى بها هذا الموضوع حيث يعتبر أحد المسائل الهامة المرتبطة بمسار الموظف العام الذي يمثل النواة الأساسية لنشاط المرافق العامة.

فالمسؤولية المدنية بجانبها التقصيري والعقدي ركيزة أساسية للنظام القانوني يعني ذلك أن الموظف العام ملزم بالالتزامات القانونية تجاه الآخرين ومن أهم هذه الالتزامات عدم التسبب في الضرر للآخرين، فإذا انتهك الموظف هذه الالتزامات يجب عليه تعويض الضرر الذي ألحقه، فعندما يكون الالتزام المخالف هو نتيجة لانتهاك عقد فإن المسؤولية تكون عقدية، بينما إذا كانت الانتهاكات تنبع من خطأ مسبب لضرر شخصي فإن المسؤولية تكون تقصيرية.

كما لا تزال المسؤولية المدنية تعتمد على مبدأ أن كل خطأ يسبب ضررا يستوجب التعويض وهذا المبدأ يعتبر راسخا في تاريخ القانون المدني ويتم تطبيقه بسهولة فالمتضرر لا يواجه صعوبة في التوجه إلى القضاء للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به نتيجة تقصير الآخرين، بينما تركز المسؤولية الإدارية على تنظيم العلاقة بين الموظف والإدارة وذلك بالسعي إلى تحقيق المصلحة العامة، كما يمكن للمتضرر هنا أيضا المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي قد تتسبب فيها الإدارة خلال أداء وظائفها.

وقد يتعرض الموظف العام إلى المسؤولية الجنائية في حال ارتكابه أفعال تعد جرائم متعلقة بوظيفته يعاقب عليها قانون العقوبات أو قانون الوقاية من الفساد ومكافحته أو أي قوانين ذات الصلة بذلك، فالمسؤولية الجنائية هي التزام قانوني ينطوي على تحمل الشخص لعواقب أفعاله الإجرامية حيث يكون الشخص ملزما بتحمل العقوبة المنصوص عليها قانونا لفعله المجرم بحيث أن المسؤولية الجزائية ليست جزءا من تكوين الجريمة بل هي نتيجة لها، فبموجب ذلك إذا تبين أن الموظف العام مسؤول قانونا عن الفعل الجنائي الذي ارتكبه فإنه يستحق تطبيق العقوبة المناسبة والمنصوص عليها في القانون.

بالإضافة إلى ذلك يوجد مسؤولية أخرى يتعرض لها الموظف العام ألا وهي المسؤولية التأديبية والتي تعتبر وسيلة قانونية تتخذ من قبل السلطة المختصة بالتعيين ضد الموظف الذي إرتكب أعمالا تخل بقواعد النظام أو ينتهك الواجبات المهنية المنصوص عليها قانونا بحيث يعاقب الموظف عندما يثبت أنه مسؤول قانونيا عن تصرفه الغير مقبول ويطبق ذلك دون المساس بحقوق الموظف وبمبدأ الشرعية، فالهدف من التأديب هو حماية القانون وصيانتة وبالتالي حماية الحق العام.

فبعد مواجهة الموظف المخالف بالتهمة الموجهة له ومنحه فرصة للدفاع عن نفسه تصدر السلطة المختصة قرار التأديب النهائي، وقد اعترف المشرع الجزائري للموظف العام بحق تقديم الطعن في القرارات التأديبية، بحيث يمكن للموظف العام تقديم التظلمات الإدارية والمتمثلة في (التظلم الولائي والتظلم الرئاسي، وإلى اللجنة خاصة) والتظلم القضائي وذلك بهدف إلغاء القرار التأديبي بحيث هذه الإجراءات تساهم في ضمان حقوق الموظف وتحقيق العدالة في التعامل مع القرارات التأديبية.¹

¹ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع الطبعة الثالثة، الجزائر، 2006، ص159 و160.

وتهدف هذه الدراسة لشرح القواعد التي تستند إليها مسؤولية الموظف العمومي وفقا للقانون الجزائري، وتوضيح الأمور القانونية للطلبة والباحثين وخاصة الموظفين، وتهدف أيضا إلى تحديد ما قد يعتبر تقصيرا أو مخالفة للواجبات الوظيفية التي قد تؤدي إلى المساءلة القانونية.

ولعل أي دراسة كانت لا تخلو من وجود صعوبات وعراقيل تعترضها، وأكثر ما يثير هذه الصعوبات هو عدم الوصول إلى المراجع الضرورية بسهولة مثل الكتب المتخصصة في مجال الوظيفة العامة مما يتطلب من الباحث جهدا إضافيا للحصول عليها.

ومن هذا المنطلق ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

*** إلى أي مدى يمكن مساءلة الموظف العام على التصرفات والأخطاء التي يرتكبها على ضوء التشريع الجزائري؟ وما فعالية أحكامه في الحد منها؟**

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي حيث حاولنا من خلاله تسليط الضوء قدر الإمكان على مختلف جوانب الموضوع وذلك بطرح ووصف بعض المفاهيم المتعلقة به وتقديم بعض آراء الفقه واجتهادات القضاء والتشريع حوله، وتحليل بعض النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع.

ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا التقسيم الثنائي لخطة الدراسة حيث خصصنا الفصل الأول لقيام المسؤولية الشخصية للموظف العام والمقسم إلى مبحثين بحيث يتضمن المبحث الأول المسؤولية المدنية للموظف العام أما المبحث الثاني متعلق بالمسؤولية الجنائية للموظف العام، أما الفصل الثاني خصصناه إلى المسؤولية التأديبية للموظف العام بحيث ارتأينا تقسيمه إلى مبحثين فالمبحث الأول تطرقنا فيه إلى النظام التأديبي للموظف العام أما المبحث الثاني تضمن الآثار المترتبة على قيام المسؤولية التأديبية للموظف العام.

الفصل الأول:

المسؤولية الشخصية للموظف العمومي

يرتبط مفهوم المسؤولية بالخطأ والجزاء، حيث تنطوي على فرضية حدوث خطأ تسبب في ضرر يستوجب محاسبة الفاعل ومعاقبته، بحيث يشير الخطأ إلى مخالفة التزام قانوني مما يعرض مرتكبه لعقوبة محددة في قانون العقوبات وبذلك تكون المسؤولية جزائية أما إذا إقتصر الاخلال على الأضرار بمصلحة خاصة فإن الموظف يكون ملزماً بتعويض المتضرر وتكون المسؤولية في هذه الحالة مدنية.¹

وعليه لتحقق المسؤولية المدنية أو الجزائية يتطلب الأمر صدور سلوك معين سواء كان فعلاً أو امتناع عن فعل، لا يكفي مجرد النية أو التفكير في كلا النوعين من المسؤولية بحيث يجب أن ينجم عن السلوك ضرر ما، وبالتالي لا يدور الأمر حول العقاب بحد ذاته بل حول التصحيح والإصلاح أما المسؤولية الجزائية فتتضمن فرض عقوبة، في مقابل المسؤولية المدنية التي تهدف إلى التعويض عن الضرر.² وارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين بحيث تطرقنا في المبحث الأول للمسؤولية المدنية للموظف العمومي أما في المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى المسؤولية الجزائية للموظف العمومي.

¹ - عزالدين حروزي، المسؤولية المدنية للطبيب اخصائي الجراحة في القانون الجزائري والمقارن دراسة مقارنة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2008، ص 12.

² - ياسين بن بريح، أحكام المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ (دراسة مقارنة)، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2014، ص 5.

المبحث الأول: المسؤولية المدنية للموظف العام.

وفقا لأحكام المسؤولية الإدارية المستندة إلى الخطأ، يتاح للمتضرر حق رفع دعوى تعويض ضد الهيئة الإدارية أمام القضاء الإداري عندما يكون الخطأ مرتبطا بمهام الموظف، بينما إذا كان الخطأ شخصا من جانب الموظف، فإن المسؤولية عن التعويض تقع على عاتقه وحده ويجب على المتضرر أن يتوجه بدعواه إلى القضاء العادي مباشرة ضد الموظف المسبب للأذى.¹ بحيث ارتأينا إلى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث سنتناول في المطلب الأول أساس المسؤولية المدنية للموظف العام وإلى الآثار المترتبة على قيام المسؤولية المدنية للموظف العام كمطلب ثاني.

المطلب الأول: أساس المسؤولية المدنية للموظف العام.

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى الخطأ كأساس للمسؤولية المدنية للموظف العام كفرع أول وإلى أركان المسؤولية المدنية المستوجبة للتعويض في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الخطأ كأساس للمسؤولية المدنية للموظف العام.

في هذا الفرع المعنون بالخطأ كأساس للمسؤولية المدنية للموظف العام سنقوم بتعريف الخطأ ونتطرق إلى أنواعه بالإضافة إلى التمييز بين نوعي الخطأ.

أولا: تعريف الخطأ وأنواعه.

الخطأ يقصد به إخلال بالتزام قانوني ويأخذ على شكل صورتين أو نوعين ويكون إما شخصي أو مرفقي وهذا ما سنتعرض إليه.

¹-ميمونة سعاد، الخطأ كأساس المسؤولية الإدارية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد الرابع، الجزائر، 2017، ص144.

1-تعريف الخطأ:

سوف نتطرق في هذه الجزئية إلى تعريف الخطأ من الجانب الفقهي ثم من الجانب

التشريعي كالآتي:

أ-التعريف الفقهي:

قد تضاربت الآراء الفقهية من أجل تحديد معنى الخطأ، حيث أن الخطأ هو حجر الأساس للمسؤولية، لذلك وجدت الكثير من المحاولات لتعريف الخطأ وهذا من أجل إثبات وجوده من عدمه ومن بين هذه التعاريف:

-الدكتور عبد الرزاق أحمد السنهوري: عرف الخطأ في المسؤولية التقصيرية بأنه إنتهاك لإلتزام قانوني، في حين يعرف الخطأ في المسؤولية العقدية بأنه إنتهاك لإلتزام ناتج عن عقد، لذلك يعتبر الإخلال بالإلتزام العقدي خطأ في المسؤولية التقصيرية عندما يكون هذا الإلتزام قائماً على بذل العناية.¹

كما عرفه الفقيه الفرنسي مازو: "عرف الخطأ بأنه عيب يشوب مسلك الإنسان لا يأتيه رجل عاقل متبصر أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت المسؤول".²

ب-التعريف التشريعي:

لم يحدد المشرعون في فرنسا وغيرها من الدول الغربية تعريفاً محدداً للخطأ في القوانين المدنية بل أوكلوا هذه المهمة إلى المفسرين والفقهاء، وبالنظر إلى القوانين المدنية

¹-دنية ثابت، أساس المسؤولية المدنية بين المفهوم التقليدي والمفهوم الحديث، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الثالث، المجلد الثامن، الجزائر، 2023، ص211.

²-ياسين بن بريح، المرجع السابق، ص89.

المصرية والجزائرية يتضح أن المواد 173 و176 من القانون المدني المصري، والمادة 124 من القانون المدني الجزائري يعتبر الخطأ أساس المسؤولية المدنية بشكل عام.¹ وهذا الأخير لم يعرف بدقة طبيعة هذا الخطأ نظرا للصعوبات المتعلقة بالرقابة والتعقيدات المرتبطة به.² وقد نص المشرع الجزائري في المادة 124 من القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم على ما يلي: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".³

2-أنواع الخطأ:

الخطأ الموجب للمسؤولية المدنية له أنواع يمكن اجمالها فيما يلي:

أ-الخطأ المرفقي للموظف العام:

يعتبر الخطأ المرفقي خطأ يُحمل على عاتق المرفق العام وليس الموظف العمومي وبالتالي تقع مسؤولية التعويض على عاتق الإدارة، ويعرف هذا الخطأ بأنه القيام بعمل أو التقاعس عن عمل، ويعود اختصاص الفصل في المسؤولية للقضاء الإداري.⁴ وهذا النوع من الأخطاء ينسب إلى المرفق العام حتى إذا كان الموظف هو من ارتكبه وفقا للآراء الفقهية، وعليه يعتبر الخطأ انتهاكا مستمرا لا ينفصل بشكل مادي أو معنوي

¹- عبد الحق علاوة، نعيمة عمارة، مكانة ودور فكرة الخطأ في المسؤولية المدنية، مجلة العلوم الإنسانية العدد 02، المجلد 08، الجزائر، 2021، ص 188.

²- إبراهيم بوعمره، دراسة تحليلية لأحكام النظام القانوني للمسؤولية الإدارية في التشريع الجزائري، دفا تر السياسة والقانون، العدد 01، المجلد 14، الجزائر، 2022، ص 229.

³- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية العدد 78 المعدل والمتمم بالقانون 07-05 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 الموافق ل 13 مايو 2007، الجريدة الرسمية العدد 31.

⁴- ميمونة سعاد، المرجع السابق، ص 145.

عن المرفق العام، وبالتالي يقع على عاتق المرفق العام عبء تحمل مسؤولية تعويض الأضرار التي تنجم عن هذا الخطأ.¹

وهناك من عرف الخطأ المرفقي أيضا بالخطأ المصلحي أو الوظيفي، وهو خطأ لا ينفصل عن المرفق العام، ويتمثل هذا الخطأ في الإخلال بالالتزامات والواجبات القانونية المحددة مسبقا، من خلال التقصير أو الإهمال الذي ينسب إلى المرفق نفسه، مما يؤسس مسؤولية الإدارة.²

كما تعود جذور نظرية الخطأ المرفقي في القضاء الإداري إلى قضية بلانكو الشهيرة التي شكلت حجر الزاوية في تطور القانون الإداري.³

وقد عرفه الأستاذ "فيدل" على أنه: "الإخلال بالالتزام في أداء الخدمة وليس في الوسع تعداد مختلف الأخطاء الوظيفية إلا بدراسة مختلف الخدمات التي تؤديها المرافق العامة وقد يكون امتناعا عن عمل أو فعلا متعمدا أو مجرد إهمال أو رعونة، ويمكن أن يقع الخطأ في قرار إداري كما يقع في عملية مادية كما يمكن أن يكون الخطأ عيبا في تنظيم المرفق أو اختلالا في سير ذلك المرفق، هذا الخطأ يمكن أن يجد مصدره في عدم المشروعية، كما يمكن أن يجد مصدره في تصرف لا يمكن أن يوصف بأنه غير مشروع بالمعنى الضيق لعدم المشروعية مثال ذلك كفاءة الموظف في عمل ما، أما الامتناع في الحالات التي يكون فيها العمل الايجابي ضروريا فإنه يؤدي إلى مسؤولية الإدارة".⁴

¹- سامية قلوشة، تباين قيام المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ المرفقي، مجلة المفكر للدراسات القانونية، العدد 06، الجزائر، 2019، ص 186.

²- مريم بتول فضيل، فضيلة جنوحات، المسؤولية الإدارية الخطئية في المستشفيات العمومية، مجلة القانون الدولي والتنمية، العدد 02، المجلد 08، الجزائر، 2020، ص 58.

³- إبراهيم بوعمر، المرجع نفسه، ص 231.

⁴- عتيقة بلجبل، الخطأ المرفقي والشخصي كأساس في المسؤولية الإدارية الطبية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الرابع والعشرون، الجزائر، 2012، ص 241.

ب- الخطأ الشخصي للموظف العام:

يعرف الخطأ بأنه الإخلال الذي يرتكبه الموظف بالإلتزامات القانونية أو النظامية المرتبطة بوظيفته والذي يجعله مسؤولاً شخصياً عن الضرر الذي سببه للغير ويكون ملزماً بالتعويض من ماله الخاص.¹

وقد عرفه الدكتور "عمار بوضياف" بأنه: "الخطأ الصادر عن العون العمومي والذي يعبر عن نيته في إحداث أذى للغير مستغلاً صفته الوظيفية وتأدية مهامه ولا علاقة له بالوظيفة".²

أما بالنسبة للتشريع الجزائري ففي نص المادة 160 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية المنصوص عليه في الأمر 03_06 على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".³

وفي الأخير يمكن القول أن الخطأ الشخصي هو الذي يقع من الموظف عند أداء وظيفته أو بمناسبةها، ولكن بدون صلة بالمصلحة العامة، لأنه يخرج عن حدود واجباته الوظيفية وفي هذه الحالة يكون الموظف مسؤولاً شخصياً عن الضرر الناشئ عن خطئه.⁴

¹- شريف أحمد الطباخ، التعويض الإداري في ضوء الفقه والقضاء وأحكام المحكمة الإدارية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2006، ص190.

²- إبراهيم بوعمره، المرجع السابق، ص233.

³- الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق 16 يوليو 2006.

⁴- عتيقة بلجل، المرجع السابق، ص242.

ثانياً: التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي.

نشأت نظرية التفرقة عام 1873 في فرنسا وذلك في حكم بيليتيه الصادر في 30 يوليو 1873 بحيث قررت محكمة التنازع أنه على الموظف العام التمييز بين الخطأ الشخصي المنسوب إليه ويكون منفصل عن المرفق العام وبين الخطأ المرفقي المرتكب من طرف الموظف ولكن يكون تحت طائلة عدم انتظام سير المرفق العام.¹

وللتمييز بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي لا يعني بالضرورة أن الخطأ المرفقي يرجع إلى عمل الإدارة والأخير يعود للموظف، وإنما يكون مدلول التفرقة بين نوعي الخطأ باعتبار الخطأ الشخصي يصدر من الموظف شخصياً ويتحمل المسؤولية كاملة من ماله الشخصي أما الخطأ المصلي يحدث عادة بفعل الموظف إلا أنه ينسب إلى المرفق العام وتُلقى المسؤولية على عاتق الإدارة دون الموظف العام.²

1- معايير التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي.

هناك تباين في وجهات النظر حول معايير التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي سنذكر منها ما يلي:

أ- معيار التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في الفقه:

هنالك عدة معايير وآراء فقهية للتفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي وسنتطرق لكل معيار لوحده حسب رأي عدة فقهاء.

* معيار الأهواء الشخصية: يعتبر لافرير أن التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي يستند إلى معايير ذاتية، حيث يرى أن الأفعال الضارة التي لا تحمل طابعاً

¹- عبد الله فاضل عبد الله أبو خمره الحسيني، مذكرة ماجستير بعنوان المسؤولية المدنية للموظف العام قسم القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2015، ص52.

²- إبراهيم بوعمره، المرجع السابق، ص233 و234.

شخصيا وتعكس العامل كمثل للسلطة عرضة للخطأ كما أنه عرضة للصواب فان الأخطاء التي يرتكبها الأفراد في هذا السياق تنسب إلى الخطأ الشخصي للموظف وليس للوظيفة نفسها وبالتالي يكون الاختصاص في هذه الحالة إلى القضاء العادي.¹

*** معيار الخطأ الجسيم:** يعتبر جيز الموظف مسؤولا عن خطأ شخصي عندما يظهر خطئه دلالة على سوء نيته، وهو ما يستفاد من العبارات المستقرة في أحكام القضاء التي تنص على أنه: " عندما تكون الأعمال التي ارتكبها الموظف ناشئة بصورة واضحة عن الضغائن التي يكنها للمضرور، فإنه يوجد خطأ شخصي من جانب الموظف منفصل عن ممارسته لوظيفته ويعود الاختصاص بالتالي للقضاء العادي.²

*** معيار العمل المنفصل عن الوظيفة:** يقوم الفقيه هوريو بالتميز بين الأخطاء التي

يرتكبها الموظفون بناء على شدتها، فإذا كان الخطأ بسيطا ووقع أثناء أداء الواجبات الرسمية يعتبر ذلك عملا إداريا وتحمل الدولة المسؤولية عنه مما يعني أن القضاء الإداري هو المختص، بينما إذا كان الخطأ جسيما يتحمل الموظف مسؤوليته، وبالتالي ينتقل الاختصاص إلى القضاء العادي.³

ب- معيار التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في التشريع:

تكلم المشرع الجزائري في المادة 31 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات

¹- أحمد محمد صبحي أغير، المسؤولية الإدارية عن أضرار المرافق العامة الطبية، مكتبة القانون والاقتصاد، الطبعة الأولى، الرياض، السعودية، 2015، ص70.

²- محمد فرعون، تطور مسؤولية المؤسسات الاستشفائية العامة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 01، المجلد السادس، الجزائر، 2020، ص165.

³- ياسين بن بريح، المرجع السابق، ص120.

المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له".¹ فالمشرع الجزائري يأخذ صراحة بفكرة التفرقة بين الخطأين الشخصي والمرفقي ولقد أكد ذلك أيضا في المادة 129 من القانون المدني: "لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذًا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم".² فهذه النصوص صريحة وتدل على تبني المشرع الجزائري لفكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي للموظف العام والذي يترتب عليه مسؤولية شخصية تقع على عاتقه ومن ماله الخاص والخطأ المرفقي الذي يؤسس مسؤولية الإدارة.³

2-الجمع بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي.

ظهرت قاعدة الجمع بين الأخطاء نتيجة لتطور القضاء الإداري في الحالات التي تشترك فيها الأخطاء الشخصية والمرفقية أو تتعدد فيها في تسبب الضرر، وهذه القاعدة كانت مرفوضة في الأصل بموجب الفصل الكلي والمطلق بين ما هو خطأ مرفقي وما هو خطأ شخصي.⁴

قضى مجلس الدولة الفرنسي في أول قضية مشهورة في هذا الشأن أن السيد أنجي في 3-2-1911 تعرض لضرر بسبب خطأ مرفقي يرجع إلى سوء تسيير مصلحة البريد

¹-الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

²- الأمر رقم 58-75 المؤرخ في رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية العدد 78 المعدل والمتمم بالقانون 05-07 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 الموافق لـ 13 مايو 2007، الجريدة الرسمية العدد 31.

³-إبراهيم بوعمر، المرجع السابق، ص 235.

⁴-عتيقة بلجل، المرجع السابق، ص 244.

وخطأ شخصي يرجع إلى المعاملة غير العادلة (العنف الذي قام به بعض عمال مصلحة البريد) من قبل موظفي المصلحة ضد الضحية.¹

وقد اعتمدت المحكمة العليا في قضية بلقاسي ضد وزير العدل على نظرية جمع الأخطاء والتي تجعل الدولة مسؤولة عن أخطاء موظفيها، وفي هذه القضية تم حجز مبلغ من المال المملوك للسيد بلقاسي من قبل الشرطة وتسليمه إلى كانت الضبط ولكن الدولة قامت بتغيير الأوراق النقدية ولم يحترم كانت الضبط المهلة القانونية لتغيير المبلغ.²

فقام السيد بلقاسي برفع دعوى تعويض ضد وزير العدل، حيث قضت المحكمة العليا بأن الضرر الذي تعرض له بلقاسي ناجم عن خطأ شخصي من كاتب الضبط بسبب إهماله وخطأ مرفقي من الإدارة بسبب سوء تسييرها ولذلك ألزمت الإدارة بتعويض بلقاسي عن الضرر الذي لحقه.³

الفرع الثاني: أركان المسؤولية المدنية المستوجبة للتعويض.

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى أركان المسؤولية المدنية التي تستوجب التعويض والمتمثلة في الخطأ والضرر والعلاقة السببية.

أولاً: ركن الخطأ.

يعرف الخطأ في المسؤولية التقصيرية بأنه إنحراف عن الواجب القانوني، حيث يتجاوز الفرد السلوك المتوقع أو المألوف للشخص العادي، بحيث يتكون هذا الخطأ من عنصرين مادي ومعنوي، فالعنصر المادي يتمثل في التعدي الذي يخرج عن الواجب القانوني بينما العنصر المعنوي يتعلق بالإدراك والتمييز، فإذا اختل هذا العنصر فإن الخطأ التقصيري

¹- إبراهيم بوعمره، المرجع السابق، 239.

²- ياسين بن بريح، المرجع السابق، ص 396.

³- إبراهيم بوعمره، المرجع السابق، ص 239.

يعتبر غائبا بالنسبة للفرد الذي فقده ولكن ذلك لا يمنع المتضرر من المطالبة بالتعويض لتحقيق المسؤولية التقصيرية بحيث يجب أن يتوافر الخطأ والضرر والعلاقة السببية.¹

ثانيا: ركن الضرر.

ترتبط القاعدة الأساسية في التعويض أن حق التعويض يتعلق بوجود الضرر فلا يمكن أن يحقق الشخص حق التعويض ما لم يصاب بضرر، وبالتالي لا يكفي على المدان أن ينحرف عن التزامه، بل يجب أن يتسبب هذا الانحراف في إلحاق ضرر بالمتضرر، ويعتبر الضرر هو الركن الأساسي لتأسيس المسؤولية المدنية فلا يمكن تطبيقها إلا في وجود الضرر، وبناء على هذه القاعدة يجب في دعوى المسؤولية أن يبين الضرر أولا قبل إثبات الخطأ أو العلاقة السببية.²

1- شروط الضرر:

يتوفر الضرر على مجموعة من الشروط التي تستوجب التعويض، وهي كالتالي:

أ- أن يكون الضرر محققا:

تشتت المسؤولية أن يكون الضرر قد وقع فعليا، بمعنى حدوثه بالفعل وفي الواقع وفيما يتعلق بالتعويض عن الضرر المعنوي يجب أن يكون الضرر محققا بنفس القدر المطلوب للضرر المادي، بحيث يتجلى الضرر المعنوي في إيذاء الشخص في مشاعره وأحاسيسه وهذا يشكل سبب كافيا لإستحقاق التعويض.³

ب- أن لا يكون قد سبق تعويضه:

¹-أنور طابة، المسؤولية المدنية، الجزء الثالث المسؤولية التقصيرية، المكتب الجامعي الحديث الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2005، ص8.

² -صابرينة بيطار، التعويض في نطاق المسؤولية المدنية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع القانون الخاص الأساسي، جامعة أحمد دراية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، أدرار، 2015 ص21.

³ -صباح عسالي، موقف المشرع الجزائري من التعويض عن الضرر المعنوي، مجلة أبحاث، العدد1، المجلد7، الجزائر، 2022، ص36.

يشترط في الضرر الذي يستحق التعويض عنه ألا يكون قد تم تعويضه مسبقاً حيث لا يسمح بتحصيل تعويض مرتين لإصلاح نفس الضرر عندما يبذل المسؤول مجهوداً لإصلاح الضرر إختيارياً، فيعتبر هذا كافياً لتنفيذ إلتزامه بحيث لا يكون هناك مساحة لمطالبته بتعويض آخر عن نفس الضرر، فلا يستطيع المتضرر الذي رفع دعوى وحصل على تعويض أن يقدم دعوى جديدة بنفس الضرر، لأن الحكم بالتعويض في الدعوى الأولى يكون قد أدى الغرض المطلوب منه وهو إصلاح الضرر وإزالته.¹

2-أنواع الضرر:

يمكن أن نقول أن الضرر نوعين هما:

أ-الضرر المادي: يعرف بأنه الخسائر التي تلحق بالمال للشخص المتضرر بحيث يمكن أن يكون هذا الضرر في صورة تلف الممتلكات، فقدان فرصة للربح أو تكبد نفقات نتيجة إصابة، كما يمكن أن ينشأ الضرر المادي من التأثير على حق غير مالي مثل حق الملكية، بحيث يحدد الضرر المادي بشرطين الأول وهو وجود خلل في حق مالي أو مصلحة مالية للمتضرر والثاني هو وقوع الضرر بالفعل.²

ب-الضرر المعنوي: وهو الضرر الذي ينجم عن عدم إلتزام الموظف العام بواجباته فقد لا يكون مادياً يؤثر على الحقوق المالية له، بل قد يكون ضرراً يمس مشاعره أو سمعته ويعرف هذا بالضرر المعنوي، فهذا النوع من الضرر لا يؤثر على جانبه المالي بل يتعلق بالجوانب المعنوية والشخصية.³

¹-صابرينة بيطار، المرجع السابق، ص26.

²-عمار زنون، تطور نظام التعويض في المسؤولية المدنية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص القانون الخاص، جامعة ابن خلدون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيارت، 2021-2022 ص150.

³-حسن حنتوش رشيد الحسناوي، التعويض القضائي في نطاق المسؤولية العقدية دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، بدون طبعة، 1999، ص121.

ثالثا: ركن العلاقة السببية.

يشترط لتحقيق العلاقة السببية أن يتحمل الموظف العمومي مسؤولية أعماله بحيث يجب أن تتوفر العلاقة السببية بين الخطأ الذي ارتكبه الموظف والضرر الذي تعرض له المتضرر، يعني ذلك ان الضرر يجب أن يكون نتيجة مباشرة لخطأ الموظف العام ومع ذلك يمكن للشخص الذي يدعى عليه بتسببه في الضرر أن ينكر وجود هذه العلاقة السببية بين الخطأ والضرر.¹ ولكي يحصل المتضرر على التعويض يجب عليه إثبات وجود علاقة سببية والتي تتمثل في أن يكون الضرر نتيجة مباشرة للإخلال بالواجبات القانونية، وهذا يعتبر ركنا أساسيا مستقلا وفي هذا السياق يجب أن يكون الفعل الضار مرتبطا بالضرر بشكل يمكن ملاحظته سواء كانت المسؤولية شخصية أو موضوعية أو سواء كانت عن فعل شخصي أو عن اعمال الغير.²

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على قيام المسؤولية المدنية للموظف العام.

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم التعويض في المسؤولية المدنية للموظف العام وكفرع أول وإلى إجراءات رفع دعوى التعويض كفرع ثاني.

الفرع الأول: مفهوم التعويض عن المسؤولية المدنية للموظف العام.

التعويض يمثل الحل النهائي للمسؤولية التي تقع على عاتق الإدارة نتيجة لأعمالها التي تسبب الضرر، وتتنوع الأساليب المستخدمة لإصلاح الضرر في هذا المجال، بين تلك التي تتطلب تعويضا ماديا وأخرى لا تشمل مقابلا ماليا.³

¹- مريم حسيب، صفية عاتمة، مسؤولية الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جيل 2017-2018 ص 116.

² -عمار زنون، المرجع السابق، ص 137 و138.

³- جمال قرناش، التعويض العيني في المادة الإدارية بين أحقية استحقاقه وعقبات إقراره، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 4، المجلد 13 الجزائر، 2021، ص 544.

أولاً: تعريف التعويض.

يعرف التعويض في المسؤولية التقصيرية بأنه إخلال الشخص بالالتزام قانوني عام بعد الإضرار بالآخرين، أما في المسؤولية العقدية فيعرف بأنه الالتزام الذي ينشأ من إتفاق مسبق بين الأطراف يتضمن إعطاء شيء محدد، أو القيام بعمل معين، أو الامتناع عن عمل لذا لا تنشأ المسؤولية العقدية إلا في حالة وجود عقد مسبق وإخلال أحد الأطراف بالتزاماته العقدية.¹ كما عرف التعويض بأنه الدعوى التي يطالب فيها شخص ما القضاء بجبر ضرر لحق به بسبب عمل إداري غير قانوني أو مخالف للقانون، وعليه فإن المسؤولية الإدارية تقتضي أن تدفع الدولة أو الإدارة التعويض للمتضررين من أعمالها إذا كانت قد انتهكت التزاما قانونيا وهو عدم إلحاق الضرر بالغير دون مبرر شرعي.²

وتعد دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل، التي يمتلك القاضي فيها سلطات كاملة وواسعة للنظر في القضية، بخلاف دعوى الإلغاء التي تقتصر على البت في مشروعية القرار الإداري، فالقاضي في دعوى التعويض يمكنه أن يغير أو يستبدل القرار المتنازع عليه ويحقق في أساس الحق الذي يدعيه المدعي، ويقرر تعويض المناسب الذي تدفعه الإدارة.³ كما نصت المادة 124 من القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض.⁴ وكذلك المادة 131 من نفس القانون: "يقدر القاضي مدى التعويض عن الضرر الذي لحق المصاب طبقا لأحكام المادتين 182 و 182 مكرر مع مراعاة الظروف

¹-عمار زنون، المرجع السابق، ص 41.

²-شريف أحمد الطباخ، المرجع السابق، ص 05.

³-عثمان ياسين علي القاضي، إجراءات إقامة الدعوى الإدارية في دعوتي الإلغاء والتعويض (دراسة تحليلية مقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2011، ص71.

⁴- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية العدد 78 المعدل والمتمم بالقانون 07-05 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 الموافق ل13 مايو 2007، الجريدة الرسمية العدد 31.

الملازمة فإن لم يتيسر له وقت الحكم أن يقدر مدى التعويض بصفة نهائية، فله أن يحتفظ للمضروور بالحق في أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير.¹

وفي الأخير يمكن القول بان التعويض يسعى في إطار المسؤولية المدنية إلى معالجة الضرر الذي تسبب فيه المسؤول للمتضرر وإعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل وقوع الضرر.²

ثانيا: أنواع التعويض.

إن التعويض يمكن تصنيفه بطرق مختلفة حسب وجهات نظر الفقهاء فبعضهم يقسمه إلى طرق والبعض الآخر إلى أنواع، كل هذه المصطلحات تشير إلى الأساليب المختلفة لتحديد كيفية تعويض الشخص أو الجهة المتضررة.³

1- التعويض العيني:

يقصد بالتعويض العيني بأنه قرار قانوني يهدف إلى إرجاع الأمور إلى وضعها الأصلي قبل حدوث الخطأ، فهو يلزم المسؤول بإزالة الضرر الذي تسبب به للمتضرر وإعادة الأمور إلى الحالة التي كانت عليها سابقا.⁴ إذ يستلزم اتخاذ الإجراءات اللازمة لإنهاء الفعل غير القانوني وذلك لإعادة الأمور إلى وضعها السابق، ولكن هذه الإجراءات لا تعتبر تعويضا عن الضرر الناجم عنه، بل تهدف أساسا إلى وقف التجاوز ومنع

¹ - الأمر رقم 75-58 المؤرخ في رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية العدد 78 المعدل والمتمم بالقانون 07-05 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 الموافق ل13 مايو 2007، الجريدة الرسمية العدد 31.

² - إيمان سويسبي، ياسين مقدم، أحكام التعويض بين المسؤولية المدنية والنظم الخاصة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الثاني، المجلد الثامن، الجزائر، 2023، ص165.

³ - عمار زنون، المرجع السابق، ص90.

⁴ - جمال قرناش، المرجع السابق، ص 545.

استمرار الضرر.¹ حيث يعد التعويض العيني تنفيذا حرفيا للالتزام، وهو شائع في العقود، بينما في حالات المسؤولية التقصيرية من النادر أن يطلب من المدين الوفاء بالالتزام بشكل مباشر كأن يقضي القاضي بأن يقوم الشخص الذي تسبب في تلف السيارة بإصلاحها وإرجاعها إلى وضعها السابق وفي هذه الحالة عموما لا يمكن التعويض المادي وكما لو وقع حادث سير أدى إلى بتر ساق أحد الأشخاص فإن التعويض يستحيل أن يكون عينيا.²

وقد نصت المادة 132 في فقرتها الثانية من القانون المدني الجزائري على أنه: " أن يأمر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه، وأن يحكم وذلك على سبيل التعويض بأداء بعض الإعانات تتصل بالفعل غير المشروع".³ وباستقراء نص المادة 132 من القانون المدني يتضح أن المشرع الجزائري أعطى القاضي صلاحية تقديرية في حكم التعويض العيني بناء على الظروف وطلب المتضرر.⁴

2- التعويض النقدي:

التعويض النقدي يعد الوسيلة المعتادة لجبر الأضرار الناجمة عن الأعمال غير القانونية حيث يستخدم المال لإصلاح الضرر بغض النظر عن نوعه، كما أن تنفيذ الأحكام القضائية المتعلقة بالتعويض النقدي يكون أكثر يسرا مقارنة بأشكال التعويض الأخرى.⁵ إذ يعتبر التعويض نقديا عندما يلزم الحكم الشخص بأن يدفع مبلغا معيناً من

¹- علي فيلاي، تطور الحق في التعويض بتطور الضرر و تنوعه، الجزء الأول، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 31، الجزائر، بدون سنة نشر، ص 20.

²- عبد القادر أزوا، ضمانات التعويض في ظل تطور مفهوم المسؤولية المدنية، مجلة الحقيقة، العدد 28، الجزائر، بدون سنة نشر، ص 50.

³- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية العدد 78 المعدل والمتمم بالقانون 07-05 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 الموافق ل 13 مايو 2007، الجريدة الرسمية العدد 31.

⁴- جمال قرناش، مرجع سابق، ص 547.

⁵- رانيا ناصر، التقدير القضائي للتعويض، مجلة أبحاث، العدد الثالث، الجزائر، 2016، ص 134.

المال للشخص المتضرر كتعويض عن الضرر الذي حل به بسبب عدم تحمل المسؤول التزاماته سواء كنا أمام مسؤولية عقدية أو تقصيرية، أي أنه يعطي للمضرور مبلغ من المال بما يعادل القيمة التي فقدت، وهذا النوع من التعويض لا يهدف إلى إزالة الضرر بشكل كامل بل يهدف إلى تقديم قيمة بديلة، وهذا على عكس التعويض العيني.¹

الفرع الثاني: إجراءات رفع دعوى التعويض وكيفية تقديره.

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى إجراءات رفع دعوى التعويض وكيفية تقدير هذا التعويض.

أولاً: إجراءات رفع دعوى التعويض.

من أجل التحدث عن إجراءات رفع دعوى التعويض علينا معرفة من هي الجهة المختصة بالنظر في هذه الدعوى وكذا أطراف وشروط رفع دعوى التعويض.

1-الجهة المختصة بالنظر في دعوى التعويض:

سوف نتطرق إلى الجهة المختصة بالنظر في دعوى التعويض والمتمثلة في جهتين أساسيتين وهما جهة الاختصاص القضاء العادي وكذلك جهة الاختصاص القضاء الإداري.

أ-جهة الاختصاص القضاء العادي:

دعوى التعويض المدنية هي إجراء قانوني يقام من قبل الأشخاص الذين يمتلكون الصفة والمصلحة في طلب التعويض أمام القضاء العادي، يتم ذلك وفقاً للإجراءات القانونية المحددة لتعويض الضرر الذي لحق بحقوقهم نتيجة خطأ موظف عام تسبب في

¹-صابرينة بيطار، المرجع السابق، ص63.

ضرر للآخرين، وتعرف هذه الدعوى بأنها دعوى قضائية يتم تحريكها وفقا للقوانين المعمول بها.¹

وهذا ما نصت عليه المادة 124 من القانون المدني على أنه: "الفعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".² وتعتبر دعوى التعويض بمثابة دعوى مدنية تقع ضمن اختصاص القضاء المدني، التي تتباين درجاتها حسب قواعد الاختصاص النوعي، ومع ذلك إذا كان الفعل المرتكب يعتبر جريمة فإنه يمكن أن تنشأ بجانب دعوى التعويض المدنية دعوى جنائية تقع ضمن اختصاص المحاكم الجنائية، وفي هذه الحالة يمنح للمتضرر الحق في رفع دعوى مدنية بالتبعية للدعوى الجنائية.³

ب-جهة الإختصاص القضاء الإداري:

دعوى التعويض الإدارية هي نوع من الدعاوى القضائية التي يقوم برفعها الأشخاص ذوي الصفة والمصلحة أمام المحاكم الإدارية للمطالبة بتعويضات عن الأضرار الناجمة عن الأعمال الإدارية التي قام بها الموظف العام، ومع ذلك يلاحظ أن القانون الفرنسي لم يحدد معيارا معيناً يستخدمه القاضي الفرنسي لتحديد الإختصاص القضائي في كل حالة، بل ترك الأمر لتقدير القضاء الإداري والعادي لتحديد من يملك الإختصاص في النظر هذه الدعاوى.⁴ وعلى الرغم من عدم وجود نظرية قضائية موحدة إلا أن الأحكام القضائية المهمة مثل قضية بلانكو الشهيرة التي صدرت عن محكمة التنازع في 8 فبراير سنة

¹-رشيد بن درف، المسؤولية المدنية للموظف العمومي في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2019، ص 67.

² - الأمر رقم 75-58 المؤرخ في رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية العدد 78 المعدل والمتمم بالقانون 07-05 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 الموافق ل13 مايو 2007، الجريدة الرسمية العدد 31.

³-رشيد بن درف، ص 68.

⁴-رشيد بن درف، المرجع السابق، ص 68.

1873 التي تساعدنا في فهم المبادئ التي تحكم الإختصاص القضائي.¹ وعلى الرغم من وجود قواعد عامة للاختصاص الإداري هنالك حالات تقع خارج هذا النطاق وتعتبر ضمن الاختصاص القضائي العادي، كما هو الحال في الاستثناءات الواردة في المادة 802 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.²

2- أطراف وشروط رفع دعوى التعويض:

سيتم التطرق في هذه الجزئية إلى أطراف وشروط رفع دعوى التعويض.

أ- أطراف رفع دعوى التعويض:

* **المدعى:** في إطار الإجراءات المدنية يعتبر المدعى هو الشخص الذي يتقدم بالدعوى القضائية ممثلاً لنفسه أو لغيره في حالة إمتلاكه الحق في ذلك، ويتحمل المدعى مسؤولية إثبات الإدعاءات التي يقدمها ويظهر بذلك دوراً نشطاً وإيجابياً في الدعوى القضائية.³

* **المدعى عليه:** يحمل دوراً سلبياً في الدعوى، ويعتبر الموظف العام المسؤول عن الحق المطالب به، وهو الشخص الذي يقدم ضده الطلب القضائي مع بداية الخصومة هو المشكو منه في الأصل والذي يراد الحكم عليه إذا اختار عدم المشاركة في الدعوى فإن الدعوى لا تلغى بل يجبر على المشاركة فيها ويحتفظ بوصف المدعى عليه طوال مجريات الدعوى حتى إذا قدم بنفسه طلباً أو دفعا ضد المدعي.⁴

ب- شروط رفع دعوى التعويض:

شروط رفع الدعوى بصفة عامة تتجلى في كونها شكلية، وأخرى موضوعية.

¹-يوسف بن ناصر، المسؤولية الإدارية، حوليات كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد7، الجزائر 2015، ص9.

²-رشيد بن درف، المرجع السابق، ص71.

³-يسين شامي، تحديد فكرة الخصم في الدعوى المدنية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية العدد الخامس، المجلد الثالث، الجزائر، 2018، ص 291.

⁴-يسين شامي، المرجع السابق، ص 291.

*** الشروط الشكلية لرفع دعوى التعويض:**

***عريضة إفتتاح الدعوى:** حسب ما نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن عريضة افتتاح الدعوى هي وثيقة يجب أن تكون مكتوبة بشكل إلزامي، وأن تحمل توقيع المدعي أو ممثله القانوني أو محاميه وأن تتضمن تاريخ تقديمها إلى كتابة ضبط المحكمة التي تقع ضمن نطاق اختصاصها الدعوى، وذلك ضمن المهلة الزمنية المحددة بموجب القانون.¹ وفقا لما نصت عليه المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة موقعة ومؤرخة، تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف".²

*** الشروط الموضوعية لرفع الدعوى المدنية:**

- **الصفة:** تعرف الصفة بأنها الرابطة القانونية بين شخص وحق معين أو وضع قانوني عموما تثبت الصفة بإظهار الحق ووقوع الاعتداء عليه، ويمكن للشخص الذي تعرض حقه للاعتداء أن يقاضي المعتدي، ووفقا لنص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إذا لم يكن للمدعي الصفة القانونية يمكن للقاضي أن يحكم بعدم قبول الدعوى.³

- **المصلحة:** يشترط لقبول الدعوى أن تكون المصلحة موجودة أو متوقعة، قائمة أو محتملة عند رفعها، بمعنى أن يكون للمدعي مصلحة فعلية أو محتملة ومن الضروري أن تكون هذه المصلحة مشروعة ولا تتعارض مع النظام العام، وأن تكون المصلحة شخصية ومباشرة أن تكون المصلحة المعنية بالتقاضي ذات طابع شخصي ومباشر بالشخص

¹ -محمد أمين مودع، شروط قبول الدعوى على ضوء تعديل قانون الإجراءات المدنية الجزائري، مجلة صوت القانون، العدد02، المجلد الخامس، الجزائر، 2018، ص137.

² -القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل25 فبراير 2008 المعدل والمتمم بالقانون 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة 1443 الموافق 12 يوليو 2022 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³ -إبراهيم بوعمر، تطبيقات النظام العام على الشروط المتعلقة برفع الدعوى الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد01، المجلد06، الجزائر، 2021، ص2137.

المدعي ولا يقبل اللجوء إلى القضاء في حال كان الضرر قد أصاب شخصا آخر غير المدعي.¹

- **الأهلية:** وتعرف الأهلية بأنها مجموعة الصفات التي توهل الشخص ليكون طرفا في الدعوى القضائية وليدير إجراءاتها.² وتنقسم الأهلية إلى قسمين وهما أهلية الوجوب وهي الصفة القانونية التي يكتسبها الفرد عند ولادته، وتمكنه من أن يكون طرفا في الإجراءات القانونية، وأهلية الأداء وهي القدرة على ممارسة الحقوق والواجبات بشكل مستقل أمام القضاء والتي تتطلب بلوغ سن الرشد القانوني (19) سنة والتي حددها المشرع الجزائري في المادة 40 من القانون المدني.³

ثانيا: كيفية تقدير التعويض.

للقاضي المدني سلطة في تقديره للتعويض عن الضرر الناجم عن خطأ معين.

1- سلطة القاضي في تقدير التعويض: يحدد القاضي قيمة التعويض بناء على مدى الضرر الذي وقع ويجب أن يكون كافيا لتصحيح الضرر دون أن يؤدي إلى إثراء غير مبرر للمتضرر، فإذا كان للمتضرر دور في الضرر الذي أصابه بسبب خطأ منه فقد ينخفض التعويض المقدر، والقاضي له الحرية في تقدير التعويض ولا سيما في حالات الضرر المعنوي، حيث لا توجد قواعد صارمة تحكم هذا التقدير ولكن يجب أن يظل التقدير مرتبطا بحجم الضرر نفسه دون التأثير بالوضع الاقتصادي للموظف العام عن

¹-محمد أمين مودع، المرجع السابق، ص143.

²-حنان بن عمار، مقني بن عمار، الجوانب الإجرائية الخاصة بشروط قبول الدعوى العقارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد04، المجلد 14، الجزائر، 2021، ص83و84.

³-حنان بن عمار، مقني بن عمار، المرجع السابق، ص81.

الضرر أو بشدة الخطأ المرتكب، فهدف التعويض هو إصلاح الضرر لا زيادته أو نقصانه.¹

2-الجهة الملزمة بتقدير التعويض: في القانون المدني تتحمل الدولة مسؤولية التعويض عن الأضرار الناجمة عن أخطاء موظفيها، سواء كانت مرتبطة بالوظيفة الشخصية أو المرفق العام، ففي بعض الحالات قد تشارك الدولة الموظف العام في دفع التعويض وفي حالات أخرى قد تدفع الدولة التعويض بشكل إحتياطي وتسعى لاسترداد المبلغ من الموظف العام لاحقاً، ومع ذلك قد تقع المسؤولية الكاملة على الموظف نفسه دون أن تتحمل الدولة أي جزء من التعويض.²

المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف العام.

من أجل التعرف على المسؤولية الجزائية للموظف العام وجب علينا دراستها من كل جوانبها ولهذا تطرقنا في المطلب الأول إلى مفهومها وكمطلب ثاني نبرز فيه إجراءات المتابعة الجزائية على الموظف العام.³

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية للموظف العام.

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف المسؤولية الجزائية للموظف العام من الجانب القانوني والفقهية وكفرع الثاني نبرز فيه أهم خصائصها أما الفرع الثالث فسوف نخصه لأركان المسؤولية الجزائية للموظف العام.

¹-مريم حسيب، صفية عتامنة، المرجع السابق، ص 133.

²-رشيد بن درف، المرجع السابق، ص 82 و83.

³-الطيب برمضان، المسؤولية الجنائية في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، مجلة المعيار، العدد 01، المجلد 12، الجزائر، 2021، ص 88.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية الجزائية للموظف العام.

المسؤولية الجزائية تعني أن الفرد يتحمل عواقب أعماله الإجرامية إذا كان قادرا على فهم وإدراك ما يقوم به، وكانت إرادته سليمة، بمعنى آخر يجب أن يكون الشخص مدركا وواعيا لأفعاله ونتائجها، وأن يكون قد اختار ارتكاب الفعل الإجرامي بإرادته الحرة وعندما تتوفر هذه الشروط يعتبر الشخص مسؤولا جزائيا ويستحق العقاب وفقا للقانون.¹

ويمكن تعريف المسؤولية الجزائية كذلك بأنها تحمل الشخص المسؤولية الكاملة عن الجريمة التي ارتكبها ويخضع للعقوبات القانونية المحددة، وتحمل المسؤولية يشير إلى مساءلة الفرد قانونيا ومطالبته بتحمل العواقب السلبية أو الخطيرة لأفعاله، والإفصاح عن تفاصيل الجريمة.² وبناء على مبدأ أن المسؤولية الجنائية تقتصر على الأفعال التي يقوم بها الفرد بنفسه ويعتبر مسؤولا عن تصرفاته الإجرامية بغض النظر عن مستوى مشاركته في الجريمة سواء كان منفذا أو محرزا أو مشاركا، وهذا المبدأ تم تأكيده في المؤتمر الدولي السابع لقانون العقوبات الذي عقد في أثينا 1957م، حيث تمت التوصية بأنه لا يحاسب الشخص على جريمة ارتكبها غيره إلا إذا كان على علم بتفاصيلها وأبدى إرادة للمشاركة فيها.³ حيث لم يحدد قانون العقوبات الجزائري ولا حتى قانون الإجراءات الجزائية تعريفا محددًا للمسؤولية الجنائية، بل ترك مهمة توضيحها للفقهاء.⁴

¹-عثمان تالوتي، مريم قسول، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورها في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد02، المجلد07، الجزائر، 2021، ص1136.

²-علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات القسم العام المسؤولية الجنائية والجزاء الجنائي منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2009، ص04.

³-عبد الكريم بلعرايبي، توفيق نعيمي، الأمر الرئاسي غير المشروع وأثره على المسؤولية الجزائية للموظف العام، مجلة الحقيقة، العدد39، الجزائر، 2017، ص125.

⁴-الطيب برمضان، المرجع السابق، ص90.

كما أن المسؤولية الجزائية في الفقه الإسلامي تعني أن الشخص يجب أن يتحمل العواقب القانونية لأفعاله المخالفة للتعاليم الدينية، والتي يقوم بها بإرادته وعن علم بأنها محظورة ومدركا لآثار المترتبة على هذه الأفعال.¹

الفرع الثاني: خصائص المسؤولية الجزائية للموظف العام

المسؤولية الجزائية تتميز بعدة خصائص وهي في نفس الوقت مبادئ نذكر منها ما يلي:

أولاً: مبدأ شخصية المسؤولية الجنائية: يقر القانون بأن المسؤولية الجنائية تقع على عاتق الشخص الذي ارتكب الجريمة أو أسهم فيها، سواء كان منفذاً أو مشاركا أو مت دخلاً أو محرصاً، وعليه لا يحاسب الأفراد عن جرائم لم يشاركوا فيها، إذ تعارض العدالة الجنائية محاسبة من لا صلة له بالجريمة.²

ثانياً: مبدأ قضائية المسؤولية وخضوعها لمبدأ الشرعية: يلزم بأن تعلن المسؤولية الجنائية من قبل السلطة القضائية عبر حكم قضائي، وتتوقف المسؤولية الجنائية على مبدأ الشرعية، الذي يحدد بأن العقوبات الجنائية يجب أن تفرض وفقاً للقوانين المعلنة، بمعنى آخر لا يمكن تطبيق العقوبات الجنائية إلا إذا كانت مبنية على دليل يثبت مسؤولية الفاعل، وبالتالي فإن شرعية العقوبات الجنائية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بشرعية إثبات المسؤولية الجنائية.³

ثالثاً: مبدأ المساواة في تحمل المسؤولية: يضمن أن جميع الأشخاص يعاملون بالتساوي دون تمييز بناء على الدين، العرق، اللغة، الوضع الاجتماعي أو أي عوامل أخرى، ومع

¹-مبروك بوخرنة، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى الإسكندرية، مصر، 2010، ص55.

²-علي عبد القادر القهوجي، المرجع السابق، ص45.

³-صنية بدري، المسؤولية الجزائية للبنك في إطار عقد القرض في التشريع الجزائري، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد الثامن، الجزائر، 2017، ص347 و348.

ذلك لا يعني هذا أن العقوبات والمسؤوليات الجزائية يجب أن تكون موحدة لكل جريمة دون النظر في الظروف المحيطة، بدلا من ذلك يأخذ القانون في الاعتبار الظروف الفردية لكل جريمة والدوافع ورائها مما يسمح بتطبيق عدالة أكثر تخصيصا وفردية وهذا لا يتعارض مع مبدأ المساواة بل يعزز العدالة الشخصية والموضوعية.¹

الفرع الثالث: أركان المسؤولية الجزائية.

المسؤولية الجزائية تقوم على ثلاثة أركان أساسية وهي الركن الشرعي والركن المادي وأيضا الركن المعنوي، وسنقوم بدراسة كل ركن لوحده.²

أولا: الركن الشرعي.

ينطوي الركن الشرعي على تصنيف الفعل ضمن الأفعال المجرمة قانونيا وارتباطه بصفة اللاشريعة، ويشير هذا المفهوم إلى ضرورة توضيح القانون للأفعال المعتبرة جرائم مع تحديد عناصرها الأساسية والعقوبات المخصصة لكل جريمة، بالإضافة إلى تصنيف هذه العقوبات وتحديد مدتها.³

يعرف الفقه الركن الشرعي على أنه: "النص التشريعي الذي يحدد الفعل المعتبر جريمة ويقرر الجزاء الذي يطبق على من يقوم بها"، حيث انه يعتبر الفعل الضار بالمجتمع فقط إذا كان هناك نص في قانون العقوبات يطابقه ويعطيه الصفة غير المشروعة، وعليه

¹-محمد خواتمياني، حياة مختاري، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة الجليلي بونعامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، خميس مليانة، 2020-2021، ص29.

²-عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، الجزء الأول، الجريمة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السابعة، الجزائر، 2009، ص231.

³-إبراهيم ملاوي، محمد دحدوح، واجب الطاعة في الوظيفة العامة، طاكسيدج للدراسات والنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2015، ص148.

فإن نص التجريم يعد عنصرا أساسيا لوجود الجريمة حيث أن غيابه يلغي وجود الجريمة وبالتالي يشكل ركنا من أركانها الأساسية.¹

1- عناصر الركن الشرعي:

الركن الشرعي للمسؤولية الجنائية يقوم على عنصرين أساسيين، فالفعل يخضع للقانون بصفة إلزامية إلا أنه هنالك استثناء فكل قاعدة استثناءات، فهنا الفعل لا يخضع لنص التجريم لوجود سبب من أسباب الإباحة.

أ- خضوع الفعل لنص التجريم:

يعتبر مبدأ الشرعية أحد المبادئ الرئيسية التي تقوم عليها الدولة ويقصد به أن جميع المواطنين دون استثناء يخضعون للقانون، وتعني سيادة القانون في نطاق التجريم أنه يجب تحديد الجرائم والعقوبات ضمن القانون، بما في ذلك توضيح الأفعال التي تعد جرائم وبيان أركانها وقد أكد المشرع الجزائري على هذا المبدأ من خلال قانون العقوبات وهذا حسب نص المادة الأولى منه: " لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير أمن بغير قانون ".²

وهذا المبدأ نص عليه أيضا الدستور الجزائري فهو يرتفع من درجة مبدأ قانوني إلى مبدأ دستوري بحيث يحظى مبدأ الشرعية على الحماية الدستورية التي يتمتع بها جميع المبادئ المكفولة دستوريا.³

ب- عدم خضوع الفعل لسبب من أسباب الإباحة:

حسب ما نصت عليه المادة 39 من قانون العقوبات الجزائري " لا جريمة:

¹- عبد الله سليمان، المرجع السابق، ص68.

²- محمد ياسين بوزوينة، خصوصية أركان الجريمة الاقتصادية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الثالث، المجلد 01، الجزائر، بدون سنة نشر، ص144.

³- عبد الله سليمان، المرجع السابق، ص77.

1- إذا كان الفعل قد أمر أو أذن به القانون،

2- إذا كان الفعل قد دفعت إليه الضرورة الحالة للدفاع المشروع عن النفس أو عن الغير أو عن مال مملوك للشخص أو للغير بشرط أن يكون الدفاع متناسبا مع جسامته الاعتياد¹.

وبناء على نص المادة فإنه هناك أفعال قد تعفى من العقاب إذا تمت بناء على أمر قانوني أو بإذن منه ومع ذلك لم يحدد النص بشكل واضح الأفعال التي تندرج تحت هذه الإباحة مما يجعل تفسيره شاملا لكافة الأفعال التي قد تعتبر جرائم في غياب الأمر أو الإذن القانوني فمن الضروري أن يتدخل القانون خاصة عند التحقيق في الجرائم ومتابعة المتهمين وذلك من خلال إجراءات متمثلة في التفتيش، الاستجواب، الاعتقال والسجن بعد صدور حكم الإدانة².

ثانيا: الركن المادي:

يعتبر الشخص مجرما بموجب القانون إذا ارتكب خطأ يعاقب عليه القانون، ويطلب من الشخص الإجابة على أفعاله في الحالات التي يحددها القانون، وبناء عليه يجب فرض عقوبة على الشخص، فقد يكون الخطأ على شكل فعل إيجابي ويسمى هذا بالفعل، أو قد يكون على شكل فعل سلبي ويسمى بهذا الامتناع³.

1- السلوك الإجرامي: يعاقب القانون على الأفعال المادية التي تعد جرائم، ولا يعتبر الأفكار أو النوايا الداخلية جريمة ما لم تظهر في صورة سلوك خارجي، فالسلوك الإجرامي

¹-الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل8 يونيو 1966 المعدل والمتمم بالأمر 21-14 المؤرخ في 23 جمادى الأولى 1443 الموافق 28 ديسمبر 2021 والمتضمن قانون العقوبات الجزائري.

²-عبد الله سليمان، المرجع السابق، ص121.

³-عثمان تالوتي، مريم قسول، المرجع السابق، ص1137.

يتمثل في نشاط يهدف إلى إحداث نتيجة إجرامية سواء كان ذلك بفعل فاعل أو الامتناع عن فعل ما.¹

2- النتيجة:

النتيجة هي أحد العناصر الأساسية لتكوين الركن المادي في القانون، وتعرف بأنها الأثر الملموس الناجم عن فعل يعد انتهاكا لحق أو مصلحة محمية قانونيا ومستحقة للعقاب وتتمثل في بعدين: البعد المادي الذي يظهر التغييرات الفعلية في الواقع نتيجة الفعل الإجرامي والبعد القانوني الذي يعبر عن الاعتداء على الحق الذي يرى المشرع انه يستحق الحماية الجزائية.²

3- الرابطة السببية:

يعد الركن المادي للجريمة مكتملا عندما يشترط في القانون وجود نتيجة إجرامية، وذلك بتوافر علاقة سببية بين الفعل المرتكب والنتيجة الإجرامية، حيث تعتبر هذه العلاقة السببية أساسية لتحديد حدود المسؤولية الجنائية حيث تثبت المسؤولية بإمكانية إسناد النتيجة إلى الفاعل، وفي المقابل تستبعد المسؤولية عند غياب الصلة السببية بين الفعل والنتيجة.³

ثالثا: الركن المعنوي.

يعتمد القصد الجنائي على عنصرين رئيسيين الأول وهو ضرورة توجه الإرادة نحو ارتكاب فعل يعد جريمة والثاني هو أهمية أن يكون الفاعل مدركا للعناصر الأساسية

¹-محمد ياسين بوزوينة، المرجع السابق، ص151.

²-نادية حزاب، غموض الركن المادي في الجرائم الاقتصادية، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد02، المجلد03، الجزائر، 2022، ص59.

³-زيان سبع، سلمى المفتي، صور وأركان الجريمة المنظمة، دراسة مقارنة في القانون الإماراتي والجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الثالث، المجلد الثالث عشر، الجزائر، 2020 ص233.

للجريمة فلكي يعتبر الفعل ذو قصد جنائي، يجب أن تتوافر هاتان الخاصيتان معا: العلم والإرادة وفي حال غياب إحدهما أو كليهما يعتبر القصد غير موجود وعليه يمكن تحديد القصد الجنائي بأنه الوعي التام بجوهر الجريمة والرغبة المتعمدة في ارتكابها.¹

1- العلم: العلم بالفعل الإجرامي يعد عنصرا أساسيا لتكوين القصد الجنائي، فلا يمكن توجيه الإرادة نحو ارتكاب جريمة دون العلم التام بكل مكوناتها، وبالتالي يجب أن يكون الجاني على دراية كاملة بكل العناصر الضرورية لوقوع الجريمة ليعتبر لديه القصد الجنائي.²

2- الإرادة: تعد الإرادة ثاني عنصر الذي يشكل القصد الجنائي حيث تمثل توجه إرادة الجاني نحو تحقيق النتيجة الإجرامية، وهي تعبر عن عملية نفسية وتركز بجدية على هدف محدد وتسيطر على الأفعال الجسدية وتحفزها لتحقيق هذا الهدف لذا يتميز الفعل الإرادي بأنه يجمع بين الحركات الجسدية والدوافع النفسية التي تحرك هذه الأفعال، حيث يتخيل الفاعل الهدف الذي يرغب في الوصول إليه ثم يتخيل الوسائل التي ستمكنه من تحقيق هذا الهدف ويفرغ كل هذا في سلوك إجرامي يؤدي إلى النتيجة الإجرامية.³

المطلب الثاني: إجراءات المتابعة الجزائية في جرائم الفساد على الموظف العام.

تقام الدعوى الجنائية باسم المجتمع من قبل السلطة القضائية لتحديد ما إذا كانت الدولة مخولة بفرض عقوبات على الأفعال التي تنتهك أحكام قانون العقوبات أو القوانين الأخرى ذات الصلة وتبدأ الدعوى العمومية بإجراء تتخذه إما النيابة العامة أو القضاة

¹-عبد الله سليمان، المرجع السابق، ص 249.

²-زيان سبع، سلمى المفتي، المرجع السابق، ص 234.

³-محمد ياسين بوزوينة، المرجع السابق، ص 157.

والموظفين المخولين بذلك بموجب القانون، أو من قبل الشخص المتضرر من الجريمة وذلك ضمن الصلاحيات الممنوحة لهم قانوناً.¹

فالدعوى العمومية في جوهرها هي الأداة القانونية التي تستخدم لإثبات الحقوق وضمان تحقيقها بدعم من السلطة القضائية وذلك بهدف ضمان العدالة واسترداد الحقوق بشكل كامل.² بحيث تتكون من مجموعة مراحل تبدأ بإعلام النيابة العامة عن وقوع جريمة وتستمر حتى الوصول إلى حكم قضائي يقضي بالإدانة أو البراءة فهذه المراحل تشمل كل الإجراءات من تحريك الدعوى من قبل النيابة العامة مروراً بالتحقيق الابتدائي وصولاً إلى إتخاذ قرار بشأن القضية وتنتهي بمرحلة المحاكمة التي تفضي إلى الحكم النهائي.³

ونظراً لتعدد الجرائم المتعلقة بالموظف العام، سوف نتطرق في هذا المطلب إلى قيام المسؤولية الجزائية عن جرائم أخذت على سبيل المثال لا الحصر باعتبارها المتداولة بشدة في الحياة الإدارية وحتى اليومية منها. وعليه سيكون الفرع الأول شامل لجريمة اختلاس المال العام على حداً، أما الفرع الثاني سوف نتطرق فيه إلى قيام المسؤولية الجزائية عن جريمة الرشوة.

¹- عبد القادر شرقي، حليلة حوالم، تدخل النيابة العامة في جرائم الشركات وفقاً لمراسل أصول المحاكمات القضائية مرحلة التحري والتحقيق "المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الثاني، المجلد السادس، الجزائر، 2022، ص1784.

²- عبد الفتاح قادري، القواعد الإجرائية في جرائم الفساد في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تنبسة، 2021-2022، ص 134.

³- محمد علي سالم عياد الحلبي، الوسيط في شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، الجزء الأول دعوى الحق العام، دعوى الحق الشخصي ومرحلة التحري والإستدلال، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، بدون طبعة عمان، الأردن، 1996، ص33.

الفرع الأول: قيام المسؤولية الجزائية عن جريمة إختلاس المال العام.

تعد جرائم الفساد من الأفعال التي تمس بالاقتصاد الوطني من جهة، وتهدر الأموال العامة من جهة أخرى، وعلية فإن النيابة العامة لديها صلاحيات لمباشرة التحقيقات وإتخاذ الإجراءات القضائية دون قيود عند الإشتباه في وقوع هكذا جرائم، استنادا إلى المعلومات التي تتلقاها والتي قد تشير إلى ارتكاب جريمة فساد وذلك طبقا لأحكام قانون الفساد.¹

أولا: أساليب مباشرة الدعوى العمومية.

تباشر الدعوى العمومية عن طريق أساليب هي:

1-الإحالة إلى التحقيق: عند متابعة جرائم الفساد جزائيا، إذا رأى وكيل الجمهورية أن الجريمة تشكل جنائية يجب عليه رفع الدعوى إلى قاضي التحقيق بواسطة تحريك طلب إفتتاحي لإجراء تحقيق، وذلك لأن التحقيق وجوبي في قضايا الجنايات وفقا للمادة 66 في فقرتها الأولى من قانون الإجراءات الجزائية، أما في حالات الجرح فللوكيل خيار إحالتها إلى جهة الحكم أو إلى التحقيق حيث يكون التحقيق إختياريا في قضايا الجرح ما لم تنص قوانين خاصة تفرض ذلك طبقا لنص المادة 66 في فقرتها الثانية.²

2-المثول الفوري: قام المشرع الجزائري بإدخال نظام المثول الفوري في قانون الإجراءات الجزائية لتسريع العملية القضائية، وهو بديل لإجراءات التلبس، بحيث يهدف هذا النظام إلى توفير محاكمات عاجلة وفعالة شريطة إستيفاء شروط معينة بحيث يجب أن تراعى عدة إجراءات شكلية وموضوعية قبل تطبيقه لضمان الحفاظ على حقوق المتهم مثل الحق في الدفاع ومبادئ المحاكمة العادلة مع إعطاء الأولوية لمصلحة المتهم.³

¹-عبد الفتاح قادري، المرجع السابق، ص134.

²-محمد خواتمياني، حياة مخطاري، المرجع السابق، ص36.

³-عبد الله دريسي، السعيد بولواطة، إجراءات المثول الفوري في القانون الجزائري الجزائري، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد01، المجلد 04، الجزائر، 2019، ص272.

3-الإستدعاء المباشر: يمكن لوكيل الجمهورية أن يتخذ إجراءات مباشرة ضد شخص متهم بارتكاب جنحة وفقا لنص المادة 334 من قانون الإجراءات الجزائية حتى إذا تم القبض عليه متلبسا، فإذا قدم المتهم ضمانات كافية للحضور إلى المحكمة ولم تكم الجريمة خطيرة بما يستدعي الحبس، يمكن لوكيل الجمهورية أن يستدعيه مباشرة إلى محكمة الجنح، فعند إستلام تقارير الشرطة القضائية يجب عليه التحقق من ان جميع الإجراءات اللازمة للتحقيق التمهيدي قد اتبعت، بما في ذلك الاستماع لجميع الأطراف وتأكد من اختصاص المحكمة، وإذا لم تكن المحكمة ضمن دائرة اختصاصه وجب عليه إحالة القضية الى النيابة المختصة.¹

ثانيا: جريمة إختلاس المال العام.

سيتم التطرق إلى جريمة اختلاس الأموال على النحو التالي:

1-تعريف جريمة الاختلاس: تعد جريمة الاختلاس من أكثر الجرائم خطورة ومساسا بالمال العام لذلك كرس المشرع الجزائري حماية جزائية لهذا المال الموضوع تحت يد الموظف العمومي أو سلم إليه بسبب وظيفته الأمر الذي يسهل عليه أن يحولها من حيازة مؤقتة إلى حيازة دائمة.²

2-أركان جريمة الاختلاس:

تتكون جريمة الاختلاس من العناصر التالية:

أ-الركن المفترض (صفة الجاني): جريمة الاختلاس تتطلب ان يكون الجاني من الموظفين العموميين أو من في حكمهم، ولا يشترط لوقوعها أن يكون الموظف قد حاز

¹-عبد الفتاح قادري، المرجع السابق، ص141و142.

²-الزبير طهراوي، خلف فاروق، جريمة إختلاس المال العام في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري مجلة الإجتهد القضائي، عدد خاص، المجلد13، الجزائر، 2021، ص 341.

المال مباشرة بل يكفي ان يكون له سيطرة غير مباشرة عليه ومن الضروري أن يكون

الفاعل يحمل صفة الموظف العام في وقت ارتكاب الفعل.¹

ب-الركن المادي لجريمة اختلاس المال العام:

يتكون الركن المادي لجريمة الاختلاس من العناصر التالية:

-فعل الاختلاس: حسب القانون هو عندما يستغل الموظف العام مركزه ليمتلك أموالا

كانت تحت إدارته بشكل غير كامل بسبب وظيفته، وبذلك يشابه مفهوم الاختلاس في

قانون الوقاية من الفساد ومكافحته جريمة خيانة الأمانة كما هو محدد في قانون

العقوبات، ومع ذلك يختلف عن السرقة التي تتطلب استخدام القوة أو الخداع.²

-صور تحقق الاختلاس:

***الإتلاف:** يقصد به تدمير الشيء بشكل كامل أو إزالته من الوجود مثل الحرق أو

التقطيع حتى لا يمكن استعماله مجددا، هذا يختلف عن الإفساد أو التلف الذي قد يحدث

ضررا جزئيا للشيء دون إزالته بالكامل.

***التبديد:** يحدث عندما يستخدم الشخص الذي يعتبر أمينا على مال معين، ذلك المال

في أغراض شخصية أو يتصرف فيه بطريقة تفقده قيمته، مثل استهلاكه أو بيعه دون

إذن.³

***الاحتجاز بدون وجه حق:** تعد الجريمة مرتكبة في حالات الاحتجاز غير المبرر

للأموال والتي تؤدي إلى الإضرار بالمنفعة العامة التي كان يجب أن تخدم بها تلك

الأموال، مثال على ذلك عندما يبقى أمين الصندوق العام على العائدات اليومية بدلا من

¹-قافة حساين، المسؤولية الجزائرية للموظف في القانون الجزائري، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2019، ص58.

²-زينة براهيم، المسؤولية الجزائرية للموظف العام عن اختلاس الممتلكات، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثاني، الجزائر، 2014، ص 87.

³-الزبير طهراوي، خلف فاروق، المرجع السابق، ص346 و347.

إيداعها في البنك لحساب الخزنة العامة، أو عندما يحتفظ أمين الضبط بالرسوم لاستخدامها لمصلحته الشخصية.¹

محل الجريمة: وفقا للمادة 119 مكرر من قانون العقوبات تعرف جريمة الاختلاس بأنها تصرف غير القانوني في الأموال سواء كانت عامة أو خاصة وذلك عن طريق استغلال السلطة الممنوحة للموظف بمقتضى وظيفته للتحكم في العقود المستندات والأوراق المالية وتعتبر كل الممتلكات التي يمكن أن تمثل حقوقا مالية مثل الأموال أو الأشياء ذات القيمة كالأعمال الفنية والأثاث محلا لهذه الجريمة.²

ج-الركن المعنوي لجريمة اختلاس المال العام:

يشترط لتحقيق الركن المعنوي وجود القصد الجنائي لدى الموظف الذي يتضمن عنصرين وهما العلم والإرادة، بحيث يجب أن يكون الموظف على علم بأن المال الذي بحوزته بموجب وظيفته وأن حيازته لهذا المال مؤقتة ولا يحق له التصرف فيه كمالك، كما يجب أن تكون إرادته موجهة نحو تحويل المال من حيازة ناقصة إلى حيازة كاملة بالإضافة إلى القصد العام يجب أن يتوافر القصد الخاص وهو رغبته في تملك المال وممارسة سلطات المالك عليه فعند تحقيق القصد الجنائي يتحمل الموظف العام المسؤولية الجزائية بغض النظر عن الدوافع التي أدت إلى الاختلاس.³

3-العقوبة المقررة لجريمة الاختلاس:

بالرجوع للمادة 29 من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته نجد أن المشرع الجزائري نص على العقوبات التالية: "يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي يختلس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمدا وبدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه

¹-زينة براهيم، المرجع السابق، ص 87.

²-فاقة حساين، المرجع السابق، ص 60.

³-زينة براهيم، المرجع السابق، ص 88 و 89.

أو لصالح شخص أو كيان آخر، أية ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة أو أي أشياء أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم وظائفه أو بسببها".¹

أ-التشديد في العقوبات:

وبالرجوع إلى المادة 48 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته والتي تنص على تشديد العقوبات لفئات معينة: "إذا كان مرتكب جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص في هذا القانون قاضيا، أو موظف يمارس وظيفة عليا في الدولة، أو ضابطا عموميا، أو عضوا في الهيئة، أو ضابطا أو عون شرطة قضائية، أو ممن يمارس بعض صلاحيات الشرطة القضائية، أو موظف أمانة ضبط، يعاقب بالحبس من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة وبنفس الغرامة المقررة للجريمة المرتكبة".²

ب-الإعفاء من العقوبات:

يعفى من العقوبات الشخص الذي يبادر بإبلاغ السلطات الإدارية أو القضائية أو الجهات المختصة عن وقوع جريمة، ويساهم في الكشف عن هوية مرتكبيها شريطة أن يكون التبليغ قد تم قبل الشروع في إجراءات التحقيق الرسمية.

ج-تخفيض من العقوبات:

يحق للفاعل أو الشريك الذي يقدم مساعدة فعالة في الإمساك بأحد المجرمين أو أكثر المشاركين في الجريمة بعد بدء إجراءات التحقيق، والاستفادة من تخفيض العقوبة إلى النصف.³

¹ -قانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427هـ الموافق 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 8 صفر 1427هـ الموافق 8 مارس 2006.

² -قانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427هـ الموافق 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 8 صفر 1427هـ الموافق 8 مارس 2006.

³ -محمد خواتمياني، حياة مختاري، المرجع السابق، ص54 و55.

الفرع الثاني: قيام المسؤولية الجزائية عن جريمة الرشوة.

تقوم المسؤولية الجزائية عن جريمة الرشوة من خلال مايلي:

أولاً: تعريف جريمة الرشوة.

عرف المشرع الجزائري جريمة الرشوة من خلال تحديده للموظف المرتشي وفقاً لنص المادة 25 في فقرتها الثانية من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على أنه: "كل موظف عمومي طلب أو قبل، بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة، سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته".¹

وحسب هذا التعريف فإن جريمة الرشوة تنقسم إلى قسمين: الأولى وهي جريمة الرشوة السلبية حيث يستلم الموظف العمومي مبالغ مالية أو منافع دون أن يطلبها بنفسه أما الثانية وهي جريمة الرشوة الإيجابية وفيها يقدم الشخص صاحب المصلحة مبالغ مالية أو منافع للموظف العمومي للقيام بعمل ما أو الامتناع عنه ويعد ذلك مخالفاً للقانون سواء كان العمل المطلوب ضمن واجبات الموظف أو لا.²

ثانياً: أركان جريمة الرشوة.

تقوم جريمة الرشوة على الأركان التالية:

1- الرشوة السلبية (جريمة الموظف المرتشي):

أ- صفة الجاني: يشترط أن يكون الفاعل موظفاً عمومياً وهذا يعد الشرط الأساسي لتحقيق الجريمة.

ب- الركن المادي لجريمة الرشوة السلبية: يتمثل الركن المادي لجريمة الرشوة في إقدام الجاني على طلب أو استلام منفعة غير مشروعة مقابل القيام بعمل يدخل ضمن مهام

¹ - قانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427 هـ الموافق 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 8 صفر 1427 هـ الموافق 8 مارس 2006.

² - صباح عبد الرحيم، جريمة الرشوة، أسبابها وأليات مكافحتها في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 02، المجلد 08، الجزائر، 2021، ص 47.

وظيفته أو الامتناع عنه، ويستند هذا الركن إلى العناصر التالية: النشاط الإجرامي، محل

النشاط الإجرامي والغرض من الرشوة.¹

-النشاط الإجرامي: يعد النشاط الإجرامي في جريمة الرشوة متمثلا في عمليتي الطلب

والقبول، حيث يبادر الموظف العمومي أو من في حكمه بطلب هدية أو وعد بها ويكون

ذلك مقابل أداء عمل معين أو الامتناع عنه وهذه الأعمال تكون ضمن مسؤوليات وظيفته

الرسمية.²

-محل النشاط الإجرامي: الرشوة السلبية تتطلب أن يكون الجاني موظف عاما وهو

العنصر المفترض، حيث تعني أن الموظف يتلقى مكافأة غير مستحقة نتيجة للقيام بعمل

معين أو الامتناع عنه، ويمكن أن يكون هذا المقابل ماديا مثل تقديم سيارة أو معنويا

كتحسين وضع المرشحي نتيجة جهود الراشي كحصول الموظف على ترقية في الوظيفة.³

-الغرض من الرشوة: هو تحفيز الموظف العمومي على القيام بعمل معين أو الامتناع

عن أداء عمل يدخل ضمن واجباته ومن أمثلة القيام بعمل قاضي التحقيق بالإفراج

عن شخص محبوس احتياطيا ومن امثلة الامتناع عن أداء عمل امتناع شرطي عن

تحرير محضر مخالفة لسائق سيارة ينتهك قوانين المرور.⁴

ج-الركن المعنوي (القصد الجنائي): يتكون من عنصرين:

-العلم: يجب أن يكون المرشحي مدركا لكافة الأركان المكونة للجريمة حيث ينبغي أن

يعلم أنه موظفا عاما بموجب المادة 2 من قانون مكافحة الفساد، وأنه مختص جزئيا أو

¹-صفيان بخدة، الحماية القانونية للمال العام على ضوء قانون 06-01 جريمة رشوة الموظف العمومي كنموذج،

المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الثاني، المجلد الخامس، الجزائر، 2021، ص 689.

²-مليفة حجاج، جريمة رشوة الموظفين العموميين في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الرابع، المجلد العاشر، الجزائر، بدون سنة نشر، 447.

³-بومدين كعبيش، النظام القانوني لجريمة رشوة الموظفين العموميين، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية العدد 03، المجلد

15، الجزائر، 2022، ص 580.

⁴-خديجة شرقي، أليات متابعة جريمة الرشوة والعقوبات المقررة لها في التشريع الجزائري، مجلة القانون والتنمية

المحلية، العدد 02، المجلد 03، الجزائر، 2021، ص 73.

كليا بالعمل أو الامتناع عن العمل المطلوب منه كما يجب أن يعرف أن المزية التي طلبها أو قبلها لقاء العمل الوظيفي غير مستحقة، ويجب أن يكون هذا العلم موجودا عند لحظة الطلب أو القبول فإذا غاب العلم عن هذه العناصر ينتفي القصد الجنائي.¹

-الإرادة: يجب أن تتوجه إرادة المرتشي الحرة والواعية نحو تنفيذ الفعل بشكل كامل لتحقيق النتيجة الإجرامية المقصودة، وتتحقق الإرادة في حالتها قبول الرشوة أو طلبها، ولا يعتد بمن يتظاهر بقبول المزية أو بطلبها بغرض الإيقاع بالراشي، حيث يجب أن يكون القصد الجنائي موجودا عند لحظة الطلب أو القبول.²

2- الرشوة الإيجابية (الراشي):

عرف المشرع الجزائري جريمة الرشوة الإيجابية وفقا لنص المادة 25 في فقرتها الأولى على أنه: "كل من وعد موظفا عموميا بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته".³

أ-الركن المادي: يتجسد في وعد الموظف العام بتقديم مزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو تقديمها له مقابل أداء عمل يندرج ضمن وظيفته أو لامتناعه عن القيام به.

-السلوك المادي: يمكن تحقيق السلوك المادي من خلال استخدام إحدى الوسائل التالية: الوعد بمزية، عرضها، أو منحها بحيث يجب أن يكون الوعد جديا ومقصودا به تحريض الموظف العام على الإخلال بالالتزامات المهنية كما يجب أن يكون الوعد محددا بحيث لا يهم إذا رفض الموظف العام هذا الوعد أو قبله.⁴

¹-بومدين كعبيش، المرجع السابق، ص 581.

²-خديجة شرقي، المرجع السابق، ص 74.

³ -قانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427هـ الموافق 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 8 صفر 1427هـ الموافق 8 مارس 2006.

⁴-صفيان بخدة، المرجع السابق، ص 691.

-**المستفيد من المزية:** الأصل أن يكون المستفيد الأساسي من المزايا التي تعرض هو الموظف العام المرشحي، لكن من الممكن أيضا ان يستفيد شخص آخر من هذه المزايا بشكل قانوني من غير الموظف العام سواء كان شخص طبيعي أو معنوي.¹

-**الغرض من الرشوة:** عندما يقدم الراشي رشوة لموظف عام للحصول على خدمة غير مستحقة فإنه يأمل من الموظف القيام بشيء معين أو عدم القيام به وذلك لصالح الراشي، فإذا تم التوافق بينهما يتم ارتكاب جريمة حتى لو لم تتحقق الفائدة المرجوة للراشي وترتكب الجريمة.²

ب-**الركن المعنوي:** هو نفس القصد الجنائي المطلوب لارتكاب جريمة الرشوة السلبية.

ثالثا: العقوبة المقررة لجريمة الرشوة:

حدد المشرع الجزائري عقوبة الرشوة بين صاحب المصلحة والموظف المرشحي وذلك حسب ما نصت عليه المادة 25 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على أنه: "يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 د.ج إلى 1.000.000 د.ج".³

¹- فافة حساين، المرجع السابق، ص24.

²- بومدين كعبيش، المرجع السابق، ص583.

³ -قانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427 هـ الموافق 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 8 صفر 1427 هـ الموافق 8 مارس 2006.

الفصل الثاني:

المسؤولية التأديبية للموظف العمومي

المسؤولية التأديبية تعتبر آلية قانونية يتخذها الجهاز الإداري بموجب صلاحياته في مواجهة الموظفين الذين يقومون بأفعال تنتهك القواعد والتعليمات المنظمة للعمل مخالفين بذلك الواجبات المنصوص عليها بموجب القوانين، ويعتبر أي تقصير في الواجبات المهنية أو تجاوز في الانضباط، وأي خطأ أو مخالفة يقوم بها الموظف أثناء تأدية مهامه على أنها خطأ مهني يمكن أن يتسبب في تعرضه لعقوبة تأديبية.¹

وقد حرص المشرع الجزائري وفقا للأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية بالإعتراف ببعض الضمانات لصالح الموظف العام بحيث تم تبني نظام متفرد بهدف تحقيق توازن بين فعالية الإدارة وحماية حقوق الموظفين، وهدف هذا النظام هو ضمان سير سلس للمرافق العامة بجانب توفير مجموعة متنوعة من الحقوق للموظف العام مما يمكنه من الوصول إلى نظام وظيفي يعمل بكفاءة ويحقق المصالح المشتركة لكل الأطراف المعنية.² ولذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين.

-المبحث الأول: النظام التأديبي للموظف العمومي.

-المبحث الثاني: الآثار المترتبة على قيام المسؤولية التأديبية للموظف العمومي.

¹ -محمد زايد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، الجزائر، 2013، ص81.

² -مروان دهما، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات العدد 02، المجلد 06، الجزائر، 2020، ص200.

المبحث الأول: النظام التأديبي للموظف العمومي.

لضمان الأداء الفعال للمرافق العامة، تفرض السلطات الإدارية عقوبات تأديبية على الموظف العام الذي يرتكب خطأ مهني، هذه العقوبات تقسم عادة إلى فئات أو مستويات ومع ذلك، قد تكون العقوبة التأديبية في بعض الأحيان غير متناسبة مع الخطأ المهني مما يمكن أن يؤثر سلبا على حقوق وحرية الموظف العام.¹ ولقد حدد المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا القوانين الأساسية الخاصة المتعلقة ببعض الأسلاك الأخطاء والعقوبات التأديبية. حيث قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين بحيث تطرقنا في المطلب الأول إلى الأخطاء المهنية للموظف العمومي وفي المطلب الثاني إلى العقوبات التأديبية المتعلقة به.

المطلب الأول: الأخطاء المهنية للموظف العمومي.

تعد الأخطاء والمخالفات التأديبية جزءا لا يتجزأ من نظام التأديب بحيث تتجلى في تصرفات الموظف أو الأفعال التي يرتكبها، والتي تتسبب في إهانة كرامة الوظيفة، أو انتهاك للقوانين واللوائح.² وهناك تصنيفات عديدة للأخطاء المهنية للموظف العام سننترق من خلالها في الفرع الأول إلى ما ذكر في قانون الوظيفة العامة وفي الفرع الثاني إلى الأخطاء التي ذكرت في القوانين الخاصة.

1- عبد الرحمان بن جراد، عبد القادر غيثاوي، تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف بين المشروعية والملائمة، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 01، المجلد 21، الجزائر 2022، ص 23.

2- أحمد بن مالك، أحمد عسري، النظام القانوني للمحكمة التأديبية في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، العدد 01، المجلد 07، الجزائر، 2022، ص 26.

الفرع الأول: الأخطاء المهنية في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية للموظف العام إلى أربع درجات بموجب المادة 177 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة وأعطى تعريفا للخطأ المهني للموظف العام حسب كل درجة معتمدا في تصنيفها على مبدأ التدرج.¹

أولاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى.

أقرت المادة 178 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى حيث ورد على وجه الخصوص أنها كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح الإدارية.² لذلك قام المشرع الجزائري بتوسيع نطاقها الذي يمكن أن يزيد من صلاحيات السلطة التقديرية للإدارة في تكليف هذه الأخطاء مما ينتج عنه تصنيف بعض التصرفات البسيطة على أنها أخطاء من الدرجة الأولى، هذا التوسيع يمكن أن يعقد الأمر على الموظفين الذين يجدون أنفسهم مخالفين للقوانين دون قصد منهم أو إدراك لخطورة تصرفاتهم.³

ثانياً: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية.

حدد المشرع الجزائري الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية في المادة 179 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة التي تنص على أنها كل الأعمال المؤدية إلى المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة وكذا الإخلال بالواجبات القانونية

¹-سيد علي فاضلي، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة المفكر، العدد 01، المجلد 18، الجزائر، 2023، ص 478.

²-علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، بدون طبعة، الجزائر، بدون سنة نشر ص 240.

³-عبد الرحمان بن جراد، عبد القادر غيثاوي، المرجع السابق، ص 36.

الأساسية.¹ فإن المشرع الجزائري يهدف من خلال هذا التعريف إلى تحديد نطاق سلطة الهيئات المستخدمة عند وضع قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، بحيث يجب على هذه الهيئات عند تصنيف الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية أن تأخذ بعين الاعتبار الضرر الذي قد يلحق بأمن المستخدمين أو بالملكيات، أو الخسائر المادية التي قد تصيب المباني والمنشآت مع ترك الحرية لها في تحديد ممتلكاتها وكيفية توفير الأمن للمستخدمين.²

ثالثا: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة.

طبقا لأحكام المادة 180 من نفس الأمر السالف الذكر تعتبر، على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف، والتي تنص على ما يلي:

"1-تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،

2-إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني والتي 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 الأسرار المهنية.

¹-الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

² -حيزوم بدر الدين مرغني، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 05، المجلد 08، الجزائر، 2019، ص 191 و192.

5- إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة".¹

رابعاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة.

وفقاً للمادة 181 من نفس الأمر تعتبر الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة على وجه الخصوص إذا قام الموظف بأحد الأفعال التالية:

"1- الإستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته 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 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 ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر".²

¹ - الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

² - الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد سعى إلى تحقيق هذه محدد من خلال تصنيف الأخطاء المهنية وتحديد العقوبات التأديبية المناسبة لكل درجة منها، وغاية من هذا التصنيف هي إنشاء إطار تأديبي يمكن السلطة التأديبية من فرض العقوبات بما يتناسب مع الأخطاء المرتكبة، مما يسهل عليها تحديد طبيعة كل خطأ ويحول دون إستخدامها السلطة بشكل تعسفي ضد الموظفين، وهذا النهج يساهم في ضمان الأداء الفعال للمرافق العامة وذلك بتعزيز شعور الموظفين بالرضا تجاه تصرفات رؤسائهم.¹

الفرع الثاني: الأخطاء المهنية في القوانين الخاصة.

نصت المادة 03 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم.

غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلوكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام".²

¹ - عبد الرحمان بن جراد، عبد القادر غيثاوي، المرجع السابق، ص 37.

² - الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق 16 يوليو 2006.

وحسب ما تضمنته العديد من القوانين الخاصة ونظرا لخصوصية هذه الأسلاك مثل الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات وكذا الأسلاك الخاصة بالحماية المدنية والأعوان المتعاقدين وغيرها من الأسلاك الخاصة.¹

حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 11-127 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات في المادة 42 منه:

"يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها موظف ينتمي للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبها لعقوبة تأديبية دون الإخلال، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".²

ونفس ما تضمنته المادة المذكورة أعلاه تم التطرق إليه في المادة 64 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106 الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية.³

¹-فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للتوظيف العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، دار بلقيس للنشر، بدون طبعة، دار البيضاء، الجزائر، 2019، ص121.

²-مرسوم تنفيذي رقم 11-127 المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1432هـ الموافق 22 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، الجريدة الرسمية العدد 18 المؤرخة في 18 ربيع الثاني 1432هـ الموافق 23 مارس 2011.

³-مرسوم تنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1432هـ الموافق 6 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية العدد 15 المؤرخة في 4 ربيع الثاني 1432هـ الموافق 9 مارس 2011.

أما بالنسبة للمادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين:

"يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.¹

أعطى المشرع الجزائري صلاحيات واسعة للسلطة التأديبية أي السلطة المختصة بالتعيين وذلك دون الإخلال بالمتابعات الجزائية، من خلال الحكم على الموظف العام بالبراءة من القضايا الجنائية لا يعطل الدعوى التأديبية ووفقا للقرار 039009 الصادر بتاريخ 14-11-2007 فإن الحكم بالبراءة الصادر في حق الموظف العام المحال على القضاء الجزائي والتأديبي لا يمنع استمرار الإجراءات التأديبية في حالة إثبات الخطأ المهني بحقه.²

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية للموظف العمومي.

ينجم عن الخطأ التأديبي، سواء كان ذلك من خلال فعل معين أو من خلال مظهر معين فرض عقوبات تأديبية على الموظف العمومي المخالف، وتتص القواعد العامة على أن أي موظف يخالف الواجبات المهنية أو يتصرف بطريقة تمس بكرامة المهنة يجب أن يخضع للمساءلة التأديبية.³

¹ -مرسوم رئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق 29 سبتمبر 2007 يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية العدد 61 المؤرخة في 18 رمضان 1428هـ الموافق 30 سبتمبر 2007.

² -فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، المرجع السابق، ص 121.

³ -هشام باهي، مروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، العدد 01، المجلد 05، الجزائر، 2019، ص 22.

الفرع الأول: العقوبات التأديبية في القانون الأساسي العام.

قسم المشرع الجزائري العقوبات التأديبية إلى أربع درجات مختلفة وهذا ما أشارت إليه المادة 163 من الأمر 03-06 بناء على جسامته الخطأ المرتكب.¹

أولاً: العقوبات من الدرجة الأولى.

وتشمل مايلي:

1-التنبيه: يعتبر التنبيه إجراء يتخذه المسؤول المختص بالتأديب ضد موظف عام قد قام بتصرف غير لائق، ويهدف هذا الإجراء إلى تحذير الموظف وتوعيته بأهمية الالتزام بالسلوك المهني المناسب وعدم تكرار الفعل المرفوض خلال أداء مهامه الوظيفية.²

2-الإنذار الكتابي: هو إجراء تأديبي يستخدم لتنبيه الموظف إلى تقصيره في أداء واجباته ويعد تحذيراً له لتجنب التعرض لعقوبات أكثر صرامة في حال تكرار الخطأ ويصنف هذا الإجراء ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى.³

3-التوبيخ: يصنف التوبيخ من أقسى العقوبات من الدرجة الأولى فهو إجراء تأديبي يقصد به لوم وتأنيب الموظف على الخطأ الذي ارتكبها، على الرغم من أنه لا يشترط أن يكون كتابياً كالإنذار لكتابي، إلا أنه من المعتاد أن يصاغ التوبيخ في وثيقة رسمية ترسل إلى الموظف ويهدف التوبيخ إلى إبراز أهمية الامتناع عن تكرار السلوك المخالف وتشجيع الموظف على تحسين أدائه الوظيفي مستقبلاً.⁴

¹-فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، المرجع السابق، ص115.

²-هشام باهي، مروان الدهمة، المرجع السابق، ص39.

³-سمية برباح، مراد نعوم، المسؤولية التأديبية للأطباء الممارسين في مرفق الصحة العمومية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد01، المجلد09، الجزائر، 2023، ص289.

⁴-نور الدين سوداني، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الثاني، المجلد السابع، الجزائر، 2023، ص904.

ثانيا: العقوبات من الدرجة الثانية.

وتتضمن مجموعة من الاجراءات هي:

1-التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة (03) أيام: تعني حظر الموظف مؤقتا من أداء مهامه الوظيفية أي أن السلطة الممنوحة له بموجب وظيفته تسحب منه مؤقتا خلال هذه الفترة لا يمارس الموظف أي سلطة ولا يقوم بأي عمل متعلق بوظيفته، وتشمل الآثار المترتبة على هذا التوقيف ما يلي:

- منع الموظف من القيام بمسؤوليات وأعباء منصبه خلال فترة التوقيف.

- الآثار المالية تتضمن خصم جزء من راتب الموظف يتناسب مع مدة العقوبة بمعنى أن الموظف لن يتلقى راتب عن فترة التوقيف.¹

2-الشطب من قائمة التأهيل: هي عقوبة تؤدي إلى إزالة الموظف من قائمة المرشحين للترقية للسنة المالية الحالية رغم أن اسمه كان مدرجا سابقا مع الأخذ بعين الاعتبار أن للموظف الحق في أن يدرج اسمه مجددا في قوائم الترقيات المستقبلية.²

ثالثا: العقوبات من الدرجة الثالثة.

1-التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8): هذه العقوبة تشبه عقوبة التوقيف من الدرجة الثانية، لكن الفارق يكمن في فترة التوقيف التي تتراوح بين أربعة إلى ثمانية أيام وهي عقوبة تحمل بعدا ماليا إذ يتم خصم قيمة موازية لمدة العقوبة التأديبية من راتب الموظف المعني.³

¹- هشام باهي، مروان الدهمة، المرجع السابق، ص41.

²-سمية برياح، مراد نعوم، المرجع السابق، ص290.

³-هشام باهي، مروان الدهمة، العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الثالث، الجزائر، 2019، ص21.

2-التنزيل من درجة إلى درجتين: هو عقوبة تقضي بتخفيض درجة الموظف في الهيكل الوظيفي، مما يؤدي إلى تقليل الراتب الأساسي وعلاوة الأداء، ويشترط لتطبيق هذه العقوبة أن يكون لي الموظف المخالف على الأقل درجة واحدة يمكنه خفضه منها.¹

3-النقل الإجباري: يعد النقل الإجباري إحدى العقوبات التأديبية التي يمكن أن تفرض على الموظف العام في حال ارتكابه مخالفة مهنية، وهو يختلف عن النقل لأسباب تنظيمية أو لتحقيق المصلحة العامة، حيث يكون النقل في هذه الحالة بمثابة تدبير إداري وليس عقوبة.²

رابعاً: العقوبات من الدرجة الرابعة.

وتتضمن مايلي:

1-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: تقضي هذه العقوبة بتخفيض الموظف العام من رتبته الحالية إلى الترتبة الأدنى منها مباشرة ويشترط لتطبيق هذه العقوبة وجود رتبة أدنى يمكن النزول إليها، ومن المهم الإشارة إلى أن هذا التخفيض لا يؤدي إلى استبعاد الموظف من السلك الوظيفي الذي ينتمي إليه.³

2-التسريح: يعد التسريح أخطر وأشد عقوبة فهو آخر عقوبة في الدرجة الرابعة حيث يتم فصل الموظف بشكل نهائي عن الوظيفة بسبب مخالفة تأديبية جسيمة مما يؤدي إلى إنتهاء العلاقة الوظيفية مع الجهة التي يعمل بها.⁴ وللسلطة المختصة بالتعيين صلاحية

¹-نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص905.

²-هشام باهي، مروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 42 و 43.

³-سمية برباح، مراد نعوم، المرجع السابق، ص290.

⁴-نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص905.

تكييف المخالفات التي يقوم بها الموظف على أنها أخطاء من الدرجة الأولى والثانية ويسلط عليه عقوبات نظرا لعدم خطورتها، أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقد حصر المشرع الأخطاء التي تناسبها، ويختص المجلس التأديبي في توقيع الجزاء على الموظف العام عند إرتكابه خطأ جسيما.¹

بالإضافة إلى العقوبات التي صنفها المشرع الجزائري ضمن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا أنه هنالك عقوبة أخرى لم تدرج ضمن تصنيف العقوبات السالفة الذكر ألا وهي العزل من الوظيفة والتي تعرف بأنها إحدى العقوبات الإدارية الصارمة التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بشكل دائم، وتعد هذه العقوبة من العقوبات الخطيرة لأنها لا تفقد الموظف وظيفته فحسب، بل تسبب أيضا ضررا ماديا ومعنويا كبيرا له ولأسرته مما يعد عبئا كبيرا يتحملونه جراء هذا القرار.²

وهذا ما قد نصت عليه المادة 184 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".³

كما عرفت المادة 3 من المرسوم التنفيذي 17-321 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب والتي تنص على أنه: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر

¹- أحمد بن مالك، أحمد عسري، المرجع السابق، ص 27.

²- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية بدون طبعة، الإسكندرية، مصر، 2010، ص 179 و 180.

³- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية¹.

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية في القوانين الأساسية الخاصة.

بالإضافة إلى العقوبات الواردة في القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، فإنه توجد عقوبات إضافية تم التطرق إليها في القوانين الأساسية الخاصة لبعض الأسلاك نظرا لحساسيتها نذكر منها على سبيل المثال الأعوان المتعاقدين وكذا الموظفين الذين ينتمون إلى سلك الحماية المدنية وكذا موظفو إدارة الغابات، وسنتطرق إلى العقوبات الخاصة لهذه الأسلاك².

أولا: المرسوم التنفيذي رقم 11-127 المتعلق بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.

على غرار ما ذكر في أحكام المادة 163 من الأمر 06-03 المتعلق بالتوظيف العمومية وحسب ما جاءت به المادة 45 من المرسوم 11-127 يمكن تصنيف العقوبات المتعلقة بموظفي إدارة الغابات كالتالي:

1 - العقوبات من الدرجة الأولى:

أ-التنبيه.

ب-الإنداز الكتابي.

ج-التوبيخ.

¹ -مرسوم تنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر 1439هـ الموافق 2 نوفمبر 2017 يحدد كليات عزل الموظف بسبب إهمال منصب، الجريدة الرسمية العدد 66 المؤرخة في 23 صفر 1439هـ الموافق 12 نوفمبر 2017.

² -فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، المرجع السابق، ص116.

2-العقوبات من الدرجة الثانية:

أ-التوقيف عن العمل من يوم واحد (1) إلى ثلاثة أيام (3).

ب-الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة.

3-العقوبات من الدرجة الثالثة:

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

ب-التنزيل من درجة واحدة (1) إلى درجتين (2).

4-العقوبات من الدرجة الرابعة:

أ-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

ب-التسريح.¹

ثانياً: المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المتعلق بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية.

وفقاً لما جاءت به المادة 67 من هذا المرسوم يمكن تسليط العقوبات على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية حسب جسامة الخطأ كالتالي:

1-العقوبات من الدرجة الأولى:

أ-التنبيه.

ب-الإنذار الكتابي.

¹مرسوم تنفيذي رقم 11-127 المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1432 هـ الموافق 22 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، الجريدة الرسمية العدد 18 المؤرخة في 18 ربيع الثاني 1432 هـ الموافق 23 مارس 2011.

ج-التوبيخ.

د-الحجز لمدة 24 ساعة.

2-العقوبات من الدرجة الثانية:

أ-التوقيف عن العمل من يوم واحد (1) إلى ثلاثة (3) أيام.

ب-الحجز لمدة 48 ساعة.

ج-الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة.

3-العقوبات من الدرجة الثالثة:

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

ب-التنزيل من درجة (1) إلى درجتين (2).

ج-التحويل الإجباري إلى خارج الولاية.

4-العقوبات من الدرجة الرابعة:

أ-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشر

ب-التسريح.¹

ثالثا: المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين.

طبقا لما جاءت به المادة 60 من هذا المرسوم تتجسد العقوبات التأديبية التي يعاقب

بها العون المتعاقد كالتالي:

¹-مرسوم تنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1432هـ الموافق 6 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية العدد 15 المؤرخة في 4 ربيع الثاني 1432هـ الموافق 9 مارس 2011.

1- الإنذار الكتابي.

2- التوبيخ.

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

4- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.¹

وفي الأخير يمكن القول أن تصنيف العقوبات في هذه الأسلاك الخاصة لا تختلف كثيرا عما ذكر في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا أن عقوبات العون المتعاقد لها طبيعة مختلفة من حيث التصنيف.²

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على قيام المسؤولية التأديبية للموظف العام.

الإجراء التأديبي هو آلية قانونية تطبق من قبل السلطة المختصة بالتعيين لمعاقبة الموظف الذي يخالف القواعد والواجبات الوظيفية المحددة قانونيا، حيث يشترط في عملية التأديب أن تكون محاطة بمجموعة من الضمانات القانونية التي تحمي الموظف من أي تعسف قد يتعرض له، وذلك لضمان العدالة والشفافية في الإجراءات التأديبية، وسيتم التطرق في المطلب الأول إلى السلطة المختصة بتأديب الموظف العمومي وفي المطلب الثاني إلى الضمانات التأديبية للموظف العمومي.³

¹-مرسوم رئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق 29 سبتمبر 2007 يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية العدد 61 المؤرخة في 18 رمضان 1428هـ الموافق 30 سبتمبر 2007.

²-فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، المرجع السابق، ص119.

³ -نهى بن عيسى، محمد بلواضح، مسؤولية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المسيلة، الجزائر، 2021-2022، ص44.

المطلب الأول: السلطة المختصة بتأديب الموظف العمومي.

السلطة التأديبية هي الهيئة التي منحها القانون الصلاحية لممارسة الرقابة التأديبية على الموظفين وتوقيع الجزاء على الموظف العمومي المرتكب لخطأ تأديبي، والمشرع الجزائري هو المكلف بتحديد هذه الجهة وعليها التقيد بالقواعد التي وضعها المشرع من أجل توقيع العقوبات على الموظف العام.¹

الفرع الأول: سلطة التعيين.

حسب ما جاء في الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية وذلك في نص المادة 165 منه على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني. تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة..."² فهنا المشرع الجزائري لم يحدد لنا المقصود بسلطة التعيين إلا أن المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 90-99 حددت لنا الجهات التي لها سلطة توقيع الجزاء ومختصة بتعيين الموظف العمومي وهي كالتالي:

- "الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية،
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية،
- رئيس المجلس الشعبي البلدي، فيما يخص مستخدمي البلدية،

¹ - خديجة مرابط، مراد بدران، الإختصاص التأديبي بالنظر في المخالفات التأديبية في ظل الأمر 06-03، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد 01، المجلد 10، الجزائر، 2024، ص86.

² - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق 16 يوليو 2006.

- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، فيما يخص مستخدمى المؤسسة".¹

حسب ما ذكر فإنه هؤلاء الأشخاص المرؤوسين المتمثلين في سلطة التعيين ليس لهم اختصاص مطلق في توقيع العقوبة على الموظفين، بحيث منح لهم المشرع الجزائري الاختصاص بالنسبة للعقوبات الأقل خطورة أي من الدرجة الأولى والثانية أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فوجب عليها أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.²

كما جاء في القضية الصادرة عن مجلس الدولة ما يلي:

"العربي. م عون مرسم، حصل على إجازته السنوية وطلب بعدها إجازة إضافية .. اعتبر صمت إدارة الضرائب بولاية البيض موافقة ضمنية، لكن بعد 08 أيام تم عزله من منصبه بقرار من الوالي استأنف محمد القرار لدى لجنة الطعن الولائية، لكن تم رفضه على إثر ذلك رفع دعوى قضائية أمام الغرفة الإدارية بمحكمة سعيدة طالبا إلغاء القرار .. وفي الأخير تدخل مجلس الدولة ليقرر: حيث أنه ثبت لمجلس الدولة، أن المستأنف لم يعرض ملفه على لجنة التأديب .. قبل عزله، مما يجعل قرار الولاية تعسفيا".³

¹-مرسوم تنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 هـ الموافق 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13 المؤرخة في 2 رمضان 1410 هـ الموافق 28 مارس 1990.

²-خديجة مرابط، مراد بدران، المرجع السابق، ص 87.

³-قرار مجلس الدولة في قضية العربي م، ضد مديرية الضرائب لولاية البيض، الصادر بتاريخ 31-01-2000 الغرفة الرابعة، ورد هذا الحكم في مرجع لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومه، 2006، ص 247.

الفرع الثاني: اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

يعتبر اللجنة متساوية الأعضاء هيئة استشارية أنشئت بموجب نظام الوظيف العمومي الجزائري، وتسعى على دمج الموظف العام في إدارة مساره المهني مثل التعيين، الترسيم الترقية...، وتتمثل في لجنة تأديبية متساوية الأعضاء.¹

وحسب نص المادة 63 من الأمر 03-06 جاء فيها:

" تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية. تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة".²

ووفقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تنص على أنه: "تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، ويؤخذ، بعين الاعتبار، في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، وتعداداتها

¹-جمال قروف، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01، المجلد 15، الجزائر، 2022، ص857.

²-الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها.¹

وحسب نص المادة 07 من نفس المرسوم التنفيذي فهي تتضمن تشكيلة هذه اللجنة وعدد أعضائها:

"تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين. يحدد عدد الممثلين في اللجان كما يأتي:

- عضوان (02) دائمان وعضوان (02) إضافيان بعنوان الإدارة، وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) ولا يتجاوز واحد وعشرين 21.
- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي واحدا وعشرين (21) ويقل عن مائة وخمسين 150.
- أربعة (4) أعضاء دائمين وأربعة (04) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي مائة وخمسين (150) ويقل عن خمسمائة (500).
- خمسة (5) أعضاء دائمين وخمسة (5) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500).

يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند تاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين.

¹ -مرسوم تنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410هـ الموافق 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13 المؤرخة في 2 رمضان 1410هـ الموافق 28 مارس 1990.

عندما يكون تعداد الموظفين لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية أقل من عشرة (10)، يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك انتمائهم، المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.¹

ومن بين أهم مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ما يلي:

- **ترسيم المتربص:** يتم تثبيت المتربص في وظيفته، عندما تقدم السلطة الإدارية المعنية إقتراحا يستند إلى تسجيل المتربص في قائمة التأهيل، هذه القائمة تقدم بدورها إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للنظر فيها، وإذا تم تقييم أداء المتربص بشكل غير مرض بعد الفترة القانونية المحددة للتربص يمنح فرصة لفترة تربص إضافية مدتها ماثلة للمدة الأصلية ولمرة واحدة فقط وفي حالة تقييمه بشكل سلبي مرة أخرى ينهى تعاقدته مع الجهة الإدارية دون الحاجة لإشعار مسبق أو منحه أي تعويضات.²

- **الترقية:** هي عملية يتم من خلالها إنتقال الموظف من درجة إلى درجة أخرى ذات مستوى أعلى، وتتم هذه العملية وفقا لمعايير وإجراءات محددة يضعها القانون، بمعنى آخر الترقية تنفذ بانتظام وفق الأطر والشروط القانونية المحددة وهذا حسب ما أشارت إليه المادة 106 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.³

أما الترقية في الرتبة تعني تقدم الموظف في مسيرته الوظيفية من خلال الانتقال من رتبة إلى أخرى أعلى منها، سواء ضمن نفس الفئة الوظيفية أو إلى فئة أعلى وذلك بشكل

¹-مرسوم تنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 4 ذي الحجة 1441هـ الموافق 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية العدد 44 المؤرخة في 9 ذو الحجة 1441 هـ الموافق 30 يوليو 2020.

²-فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطانة سكفالي، المرجع السابق، ص 80 و 81.

³-ذبيح عاشور دمان، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة 2010، عين مليلة، الجزائر، ص 36.

مباشر وفقا للمعايير والإجراءات القانونية المنظمة لهذه العملية.¹

-الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية: هو إجراء يمكن الموظف من تعليق مهامه الوظيفية مؤقتا بناء على طلب شخصي منه، وذلك لفترة محدودة يحددها القانون وفقا لأسباب وشروط معينة، يتطلب قبول طلب الاستيداع تقديم مبررات مقنعة ومستندة إلى أسس قانونية، ويعرفه الأمر الرئاسي على أنها "إيقاف مؤقت لعلاقة العمل"، وينتج عن هذا التوقف المؤقت آثار حددها المشرع الجزائري المتمثلة في: وضعية تؤدي إلى توقيف الراتب، حقوقه في الأقدمية، حقه في الترقية في الدرجة، حقه في التقاعد.²

-الإدماج في رتبة الانتداب: يعتبر الانتداب وضعاً وظيفياً يتيح للإدارة نقل الموظف العام خارج دائرته الأصلية، أو تكليفه بوظيفة أخرى ضمن نفس دائرته مع احتفاظه بإرتباطه بدائرته الأصلية في كل الأحوال، ويعرف الانتداب بأنه تكليف الموظف مؤقتاً بأداء مهام وظيفة أخرى من نفس درجته أو بدرجة أعلى مباشرة، سواء قام بتلك المهام إلى جانب وظيفته الأصلية أو تفرغ للعمل المنتدب للقيام به.³

-النقل الإجمالي لضرورة المصلحة: عرفته المادة 158 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "يمكن نقل الموظف إجبارياً عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك. ويأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأي اللجنة ملزماً للسلطة التي أقرت هذا النقل".⁴

¹-رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، دار النجاح للكتاب، بدون طبعة بدون سنة نشر، ص 62.

²-ذبيح عاشور دمان، المرجع السابق، ص 46.

³-حمدي القبيلات، القانون الإداري، الجزء الثاني، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن، 2010، ص 253.

⁴- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية الموافق 16 يوليو 2006.

-العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة للموظف العام: في حال إرتكاب الموظف العام مخالفات جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ويتم إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين، وتعد هذه اللجنة كمجلس تأديبي.¹ وحيث نصت المادة 165 فقرتها الثانية من الأمر 06-03 على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".²

والجدير بالذكر أنه في حالة تجديد أعضاء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، يتم مباشرة المهام من قبل الأعضاء الجدد وذلك في نفس تاريخ نهاية العهدة للأعضاء القدم.³

المطلب الثاني: الضمانات التأديبية للموظف العمومي.

توفر الضمانات التأديبية العدالة للموظفين عبر إجراءات محددة قبل وبعد إصدار العقوبات وتهدف الضمانات السابقة إلى حماية الحقوق الفردية للموظفين، بينما تسمح الضمانات اللاحقة بمراجعة القرارات والطعن فيها لتعديل أو إبطال أي عقوبات تأديبية قد تكون مفروضة بشكل غير منصف أو غير ملائم.⁴

¹-نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 02، المجلد 07، الجزائر، 2021، ص1103.

²- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

³-جمال قروف، المرجع السابق، ص857.

⁴-فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، باتنة الجزائر، 2013-2014، ص101.

الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء .

تشمل الضمانات التي تسبق توقيع الجزاء مايلي:

أولاً: المواجهة.

يتوجب على الجهات المعنية إخطار الموظف بأي خطأ مهني ينسب إليه، ومنحه الحق في الاطلاع على سجله التأديبي، هذه الإجراءات تعد ضمانات أساسية تسبق بدء أي إجراء تأديبي وهي تشمل جميع الأخطاء بغض النظر عن درجتها.¹

وهذا ما كرسه المشرع الجزائري في ظل المادة 167 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".² فمن الضروري اطلاع الموظف العام على جميع الأخطاء المتهم بها، مما يمكنه من إعداد دفاع متين والرد على الاتهامات الموجهة إليه بشكل فعال.³ وقد أوجبت المادة 168 من الأمر نفسه على تبليغ الموظف بانعقاد المجلس التأديبي قبل مدة لا تقل عن خمسة عشر (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.⁴

ثانياً: التحقيق.

إذا كانت مواجهة المتهم تعد ضماناً له، تتمثل في إبلاغه بوضوح وتحديد المخالفات المنسوبة إليه، فإن هذا لا يمكن أن يتحقق إلا إذا تم الوفاء بواجب إجرائي يلزم الجهة

¹ -مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة العدد 01، المجلد 08، الجزائر، 2022، ص557.

² - الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

³ -علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص385.

⁴ -علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص245.

المحقة بدعوة المتهم للمثول أمام التحقيق، ومن ثم تمكينه من الاطلاع على ملف التحقيق وما يترتب عن ذلك من حقوق.¹

وقد أشارت المادة 171 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة على أنه: "يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة".²

وعليه فإن مبدأ التحقيق في الإجراءات التأديبية يعد ضروريا لضمان حقوق الموظف ويتفق مع ما تؤكد الأنظمة القانونية على أهمية إجراء تحقيق قبل توقيع أي جزاء تأديبي فالشكاوى والبلاغات قد تكون أساسا للشبهات، ولكن لا يمكن اعتبارها دليلا قاطعا يستند عليه في توقيع العقوبة دون إجراء تحقيق يمكن الموظف من الدفاع عن نفسه وإبداء وجهة نظره وهذا ما يعزز من مبادئ العدالة والشفافية في الإجراءات الإدارية.³

ثالثا: أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

وفقا لما أشارت إليه المادة 67 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر".⁴

كما أشارت المادة 165 فقرة 2 من نفس الأمر إلى أن العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة يجب أن تتخذ بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، التي

¹- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، السلطات الإدارية وفاعلية العقوبة التأديبية، دار الكتاب الحديث الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2018، ص137.

²- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

³- مروان دهما، المرجع السابق، ص204.

⁴- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

تجتمع بصفقتها مجلس تأديبي، هذا يعكس أن الإخطار بالعقوبة يحدث بشكل تلقائي خلال الجلسة أو يصدر من السلطة المسؤولة عن التعيين، مما يوفر مستوى أعلى من الحماية للموظف مقارنة بالعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية.¹

والجدير بالذكر أن العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، لا يمنح للموظف نفس مستوى الضمانات كما هو الحال في العقوبات الأشد، وهذا قد يؤدي إلى إمكانية استغلال الإدارة لسلطتها بشكل تعسفي ضد الموظف، ومع ذلك يطلب من السلطة المختصة بالتعيين أن تبرر قراراتها التأديبية وأن تطلب توضيحات كتابية من الموظف المعني قبل اتخاذ القرار هذه الخطوة تهدف إلى توفير درجة من الشفافية في الإجراءات.²

رابعاً: التسبيب.

تعتبر عملية التسبيب من الآليات الأساسية التي تضمن حماية الموظف من أي إجراءات تعسفية قد تمارسها الإدارة عند فرض العقوبات، وتشير إلى ضرورة كشف الإدارة عن المبررات القانونية والحقائق التي اعتمدت عليها في اتخاذ قرارها بشأن العقوبة التأديبية المحددة.³ حيث أن المبدأ الأساسي في الإجراءات القضائية هو أن يصدر الحكم مسبباً، وبينما قد لا يطلب تسبيب القرارات الإدارية عموماً ما لم يشترط القانون ذلك، فإن القرارات التأديبية تعتبر إستثناءاً حيث يعد التسبيب فيها ضرورياً، هذا يعني أنه يجب على الإدارة توضيح الأسباب الموجبة للعقوبة لضمان الشفافية والعدالة في الإجراءات التأديبية.⁴

¹ - محمد شلالي، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، الجزائر، 2018، ص165.

² - فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، المرجع السابق، ص 124.

³ - جيلالي بلحاج، الضمانات التأديبية للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 01، المجلد 08، الجزائر، 2023، ص236.

⁴ - علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص513.

وهذا من نصت عليه المادة 165 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".¹

وهو ما أشارت إليه كذلك المادة 170 فقرة 2 من نفس الأمر على أنه: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".² وعليه فإن التسبيب يعتبر ضمانا أساسيا، حيث أن المشرع الجزائري قد نص على أن القرارات الصادرة عن الإدارة يجب أن تكون مسببة وهذا يعني أنه يفترض أن تكون القرارات مكتوبة، على غرار القاعدة العامة التي تشير إلى أن القرارات الإدارية لا تتطلب شكلا محددًا.³

الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء .

تشمل الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء مايلي:

أولا: التظلم الإداري.

يعد التظلم الإداري آلية لتسوية النزاعات الإدارية بطريقة ودية، أي بين الإدارة والموظفين المتأثرين بقراراتها دون اللجوء إلى القضاء، ويشير الأستاذ "أحمد محيو" إلى

¹- الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

² - الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006.

³- فوزية بعلي الشريف، المرجع السابق، ص 119.

هذا الإجراء باسم " الدعاوى الإدارية " نظرا لأنها تقدم مباشرة أمام الإدارة ذاتها، وبالتالي تختلف عن الدعاوى القضائية التي ترفع أمام القضاء.¹

كما يعتبر التظلم الإداري حقا مشروعاً للموظف، يمارسه حتى في حال عدم وجود تشريع يلزم به، ويستخدم التظلم كأداة للتعبير عن الأذى الناجم عن قرار إداري تأديبي حيث يقدم الموظف التظلم إلى السلطة الإدارية التي أصدرت القرار، راجياً منها إعادة النظر في القرار الذي الحق الضرر بوضعه القانوني، وذلك لتصحيحه أو إلغائه، مما قد يغنيه عن اللجوء إلى القضاء لطلب إبطال القرار أو إلغائه.²

للتظلم ثلاثة أنواع إما في شكل تظلم ولائي أو رئاسي أو في شكل تظلم أمام لجنة مختصة وهو كالتالي:

1-التظلم الولائي:

هو طلب يقدم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المعترض عليه، أو أمام الجهة المسؤولة عن الفعل المادي المطعون فيه، يطلب فيه المتظلم من السلطة المختصة أن تعيد النظر في قرارها، بغية سحبه أو إلغائه أو تعديله لضمان أن تكون القرارات صادرة بشكل قانوني وعادل، وأن تتناسب مع حقوق الأفراد وحررياتهم وكذلك مع المصلحة العامة.³

وتتجلى الأهمية الكبرى للتظلم الولائي في كونه يوفر للإدارة المعنية، التي أصدرت القرار المطعون فيه، الفرصة لإعادة النظر في قراراتها وفحصها مرة أخرى، وفي حال

¹-مارية العقون، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الأول، المجلد العاشر، الجزائر، 2017، ص391.

²-فوزية بعلي الشريف، المرجع السابق، ص119.

³-مروان دهما، المرجع السابق، ص208.

اكتشاف أخطاء تتخذ الإدارة المبادرة بنفسها لتصحيح هذه الأخطاء بما يتماشى مع مقتضيات القانون.¹

2-التظلم الرئاسي:

يمكن من خلال هذا الإجراء للموظف المتأثر بقرار تأديبي أن يقدم تظلما إلى الرئيس الذي يعلو في السلطة على مصدر القرار، بحيث يحق لهذا الرئيس استنادا إلى صلاحياته أن يقوم بسحب القرار أو إلغائه أو تعديله لضمان توافقه مع القانون، ومن الممكن أيضا أن يتخذ الرئيس الإداري خطوة بمبادرة منه لمراجعة القرار التأديبي حتى بدون تظلم مقدم من الموظف المعني في إطار ممارسة سلطته الرقابية.²

ويعتبر التظلم الرئاسي أداة قوية للمراجعة الإدارية، نظرا لأنه يقدم إلى جهة أعلى من الجهة الصادر عنها القرار، ويتميز هذا النوع من التظلم بأنه يعرض على الرئيس يفترض فيه الجدية والنزاهة، مما يمكنه من معالجة التظلم بموضوعية وإنصاف، وضمان حصول كل ذي حق حقه، كذلك يظهر الرئيس حرصه على تعزيز الرقابة على أعمال المرؤوسين للارتقاء بالمستوى الإداري.³

3-التظلم أمام لجنة الطعن المختصة:

يمنح المشرع الجزائري للموظف الذي وجهت إليه عقوبة تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة الحق في تقديم التظلم إلى لجنة متخصصة.⁴ وهذا ما أشارت إليه المادة 65 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة على أنه: " تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير ووال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، تتكون هذه

¹- عبد الحكيم أحمد علي رويحة، آسية دعاس، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 07، الجزائر، 2022، ص1028.

²- علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص518.

³- عواد كيلالي، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، المجلد 06، الجزائر، 2020، ص1122.

⁴- مروان دهما، المرجع السابق، ص209.

اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثليهم في لجان الطعن".¹

كما نصت المادة 67 من نفس الأمر: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 في هذا الأمر".² حيث تتولى لجنة الطعن المختصة مهمة النظر في الاعتراضات المقدمة من قبل الموظفين الذين صدرت بحقهم عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، ويمنح هؤلاء الموظفون مهلة شهر واحد من تاريخ إخطارهم بالقرار لتقديم طعونهم، وذلك وفقاً لما جاء في المادة 175 من الأمر نفسه.³

وفي الأخير يمكن القول أن لجنة الطعن تقتصر اختصاصاتها على النظر في الشكاوى المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، بينما تطبق إجراءات التظلم الولائي والرئاسي على العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية.⁴

ثانياً: الطعن القضائي.

يعد الطعن القضائي الخطوة الأخيرة التي يتخذها الموظف العام من أجل الطعن في قرار العقوبة الذي فرض عليه من قبل الجهات التأديبية، في هذه الحالة يتوجه إلى القضاء لطلب إبطال القرار التأديبي والمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي سببه له

1 - الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق 16 يوليو 2006.

2 - الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق 16 يوليو 2006.

3- عواد كيلالي، المرجع السابق، ص 1124.

4- مروان دهما، المرجع السابق، ص 210.

القرار، ويمارس القضاء هنا دوره الرقابي على إجراءات الإدارة لضمان حماية الحقوق القانونية للموظف العام والدفاع عنه ضد أي تجاوزات إدارية.¹

فالموظف إذا لم يتمكن من تحقيق ما يريده من خلال التظلم الإداري، يحق له اللجوء إلى القضاء من خلال الطعن في القرارات الصادرة عن مجلس التأديب يمكن للموظف ممارسة حق الطعن في القرار التأديبي الذي صدر ضده أمام القضاء الإداري، وذلك بموجب الإجراءات المنصوص في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.² فقد منحت النصوص القانونية الصلاحية للمحاكم الإدارية للنظر في طعن إلغاء القرار التأديبي وذلك بموجب تشريعات معينة.³

وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فيما يلي: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية باستثناء المنازعات الموكلة إلى جهات قضائية أخرى.

تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها".⁴

وكذلك نصت المادة 801 من نفس القانون على أنه: "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

¹-فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، المرجع السابق، ص126.

²-محمد زايد، المرجع السابق، ص 102.

³-فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، المرجع السابق، ص126.

⁴-القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل25 فبراير 2008 المعدل والمتمم بالقانون 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة 1443 الموافق ل12 يوليو 2022 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

1-دعاوى إلغاء وتفسير وفحص مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير ممرضة للدولة على مستوى الولاية.

- البلدية.

- المنظمات المهنية الجهوية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

2-دعاوى القضاء الكامل.

-القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة".¹

وفي الأخير يحدد القانون مهلة قدرها أربعة (04) أشهر لتقديم الطعون أمام المحكمة الإدارية، تبدأ من تاريخ إبلاغ الموظف بالقرار التأديبي النهائي من الجهة الإدارية وهذا وفقا لما أشارت إليه المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ومن جهة أخرى لا يشترط من الموظف أن يقدم شكوى تظلم إداري قبل رفع دعوى لإلغاء قرار العقوبة أمام القضاء الإداري.²

¹-القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق لـ 25 فبراير 2008 المعدل والمتمم بالقانون 22-13

المؤرخ في 13 ذي الحجة 1443 الموافق لـ 12 يوليو 2022 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

²-مهدي بخدة، المرجع السابق، ص570.

خاتمة

وفي ختام هذه الدراسة البحثية نستنتج أن موضوع المسؤولية القانونية للموظف العمومي يحظى بأهمية بالغة لا تقل عن غيرها من المواضيع الإدارية، وذلك لارتباطها بنشاط الدولة وأعمال موظفيها. بحيث أجمع الفقهاء والقضاة والمشرعون على مجموعة من العناصر الجوهرية التي تشكل مفهوم الموظف العام، وهذه العناصر تشمل الحصول على وظيفة رسمية والعمل ضمن هيئات أو إدارات الدولة مع ضرورة أن يكون العمل مستمرا ومنتظما، فخلال مسيرته المهنية يمكن للموظف أن يواجه مجموعة من التحديات المختلفة، ونظرا لطبيعة عمله والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، فمن الممكن أن يرتكب أخطاء سواء كانت متعمدة أو غير متعمدة نتيجة لعدم الالتزام بالمعايير والإجراءات النظامية المطلوبة في عمله.

ووفقا للمبدأ القائل بأنه "لا مسؤولية بدون خطأ" يمكن الاستنتاج بأن الخطأ يشكل جوهر المسؤولية القانونية للموظف العمومي هذا الخطأ يظهر في السلوك البشري النابع من الفرد والذي قد ينشأ عن مجموعة من الدوافع المادية والنفسية، ويتجلى هذا الخطأ في صورة التقصير أو الإخلال بالواجبات أو قد يتخذ في شكل القيام بفعل محظور أو حتى الامتناع عن تنفيذ فعل مطلوب قانونيا، ومن هذه الأفعال قد تنشأ أحد أشكال المسؤولية القانونية سواء كانت مدنية، جنائية أو تأديبية، بحيث تنحصر مسؤولية الموظف في نطاق الأخطاء الشخصية التي يرتكبها من تلقاء نفسه وبهدف تحقيق مصالح شخصية ليست مرتبطة بالمنفعة العامة، وبناء على ذلك يحمل الموظف العام عبء المسؤولية الكاملة والمباشرة عن هذه الأخطاء، وذلك استنادا إلى ما جاء في القانون المدني الجزائري إضافة إلى ما تضمنه النظام التأديبي الذي يستند إلى المخالفات كأساس لتحديد المسؤولية التأديبية في مواقف متعددة.

ومن بين أهم النتائج المتحصل عليها:

- يترتب على قيام المسؤولية القانونية للموظف العام تبعات تختلف بحسب طبيعة المسؤولية القائمة.
- فبالرغم من عدم نص المشرع الجزائري على المسؤولية المدنية للموظف العام إلا أنه وبالرجوع إلى الأحكام العامة للقانون المدني وربطها بذات الشخص وأخطائه المؤسسة للمسؤولية والمستوجبة للتعويض، فالمسؤولية المدنية هنا تنشأ عند انتهاك الواجبات القانونية والإضرار بسلامة الأفراد فالقاعدة العامة تنص على عدم الإضرار بالغير وكل من يتسبب في وقوع الضرر يلزم بتعويض الطرف المتضرر، وبالتالي فإن الالتزام بالتعويض يعتمد على وجود خطأ وهو ركن أساسي في المسؤولية المدنية التي لا تتحقق إلا بوجوده.
- أما فيما يخص تقدير التعويض من قبل القاضي فإن يتطلب مراعاة العديد من العوامل المتعلقة بالمجني عليه، ولكن من الصعب على القاضي النظر في درجة خطأ المسؤول دون تأثره بذلك، ففي بعض الحالات قد يحكم القاضي بمبلغ تعويض أكبر إذا كان الخطأ متعمداً، ويقوم بتخفيف التعويض إذا كان الخطأ بغير قصد.
- ولإقامة المسؤولية الجزائية للموظف العام أقر المشرع الجزائري جملة من أساليب التحري والتحقيق في جرائم الفساد بالإضافة إلى الإجراءات المعتمدة في تقديم الدعوى العمومية وبدء المحاكمة في هذه الجرائم، حيث تم تحديد مجموعة من جرائم الفساد التي قد يرتكبها الموظف العام في نطاق وظيفته والمثلة في جرائم الاختلاس والرشوة كأمثلة مجسدة عليها.

• لقد حدد المشرع الجزائري المسؤولية التأديبية للموظف العام من خلال العديد من الأفعال الغير مرغوب فيها، فالتى إذا قام بها موظف عام يعتبر مرتكبا لخطأ مهني مما يعرضه للعقوبة التأديبية. وبموجب ذلك، فقد وضع العديد من الضمانات لحماية حقوق الموظف العام وضمان عدم تعرضه للظلم من قبل الإدارة، كما أنه قد اتخذ إجراءات لضمان إمكانية إلغاء الإجراءات التأديبية والعقوبة عند مخالفتها لهذه الضمانات، بذلك تمكن المشرع من توفير آليات لحماية الموظف وتحقيق العدالة في العملية التأديبية.

كما توصلنا إلى جملة من التوصيات نرصدها في النقاط التالية:

- الحث على وضع نظام قانوني شامل للوظيفة العامة يسد مختلف الثغرات القانونية التي تستوجب التعديل.
- تفعيل الرقابة على إجراءات التعيين في المناصب الوظيفية من خلال التدقيق في الكفاءة والخبرة العلمية، لتجنب الوقوع في أخطاء تستوجب قيام المسؤولية المدنية، الجنائية أو التأديبية.
- ضرورة إعادة النظر في السياسة الجنائية العقابية، وهذا بإعادة صياغة بعض الجرائم ومواكبتها مع التطورات الحاصلة في المجتمع الجزائري، وإعادة تصنيف جميع جرائم الفساد ضمن الجنايات حتى يتم التشديد الحد الأقصى للعقوبات، وبالتالي تحقيق الردع لمن تسول له نفسه الإقدام على هذه الجرائم.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

❖ الوثائق الداخلية:

✓ القوانين والأوامر:

1. القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق ل 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 8 صفر 1427 الموافق ل 8 مارس 2006.
2. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008 المعدل والمتمم بالقانون 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة 1443 الموافق ل 12 يوليو 2022 والمتضمن قانون الإجراءات المنية والإدارية.
3. الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 يونيو 1966 المعدل والمتمم بالأمر 21-14 المؤرخ في 23 جمادى الأولى 1443 الموافق 28 ديسمبر 2021 والمتضمن قانون العقوبات الجزائري.
4. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية العدد 78 المعدل والمتمم بالقانون 07-05 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 الموافق ل 13 مايو 2007، الجريدة الرسمية العدد 31.
5. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 16 يوليو 2006.

✓ المراسيم:

1. مرسوم رئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق

- عليهم، الجريدة الرسمية العدد 61 المؤرخة في 18 رمضان 1428 الموافق ل 30 سبتمبر 2007.
2. مرسوم تنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق ل 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13 المؤرخة في 2 رمضان 1410 الموافق ل 28 مارس 1990.
3. مرسوم تنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1432 الموافق ل 6 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية العدد 15 المؤرخة في 4 ربيع الثاني 1432 الموافق ل 9 مارس 2011.
4. مرسوم تنفيذي رقم 11-127 المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1432 الموافق 22 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، الجريدة الرسمية العدد 18 المؤرخة في 18 ربيع الثاني 1432 الموافق ل 23 مارس 2011.
5. مرسوم تنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق ل 2 نوفمبر 2017 يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال منصب، الجريدة الرسمية العدد 66 المؤرخة في 23 صفر 1439 الموافق ل 12 نوفمبر 2017.
6. مرسوم تنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 4 ذي الحجة 1441 الموافق ل 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44 المؤرخة في 9 ذي الحجة 1441 الموافق ل 30 يوليو 2020.

المراجع:

❖ الكتب:

❖ الكتب العامة:

- آث ملويا لحسين بن الشيخ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، 2006.
- أغرير أحمد محمد صبحي، المسؤولية الإدارية عن أضرار المرافق العامة الطبية، مكتبة القانون والاقتصاد، الطبعة الأولى، السعودية، 2015.
- الحسنوي حسن حنتوش رشيد، التعويض القضائي في نطاق المسؤولية العقدية (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، بدون طبعة، 1999.
- الحلبي محمد علي سالم عياد، الوسيط في شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية الجزء الأول دعوى الحق العام، دعوى الحق الشخصي ومرحلة التحري والاستدلال، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، بدون طبعة، عمان، الأردن، 1996.
- القبيلات حمدي، القانون الإداري الجزء الثاني، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان، الأردن، 2010.
- القهوجي علي عبد القادر، شرح قانون العقوبات القسم العام المسؤولية الجنائية والجزاء الجنائي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2009.
- بوخزنة مبروك، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2010.
- جدو فاطمة الزهرة، العيداني إيمان، سكفالي سلطنة، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، بدون طبعة، دار البيضاء، الجزائر، 2019.

- حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، دار النجاح للكتاب، بدون طبعة، بدون سنة نشر.
- حروزي عز الدين، المسؤولية المدنية للطبيب أخصائي الجراحة في القانون الجزائري والمقارن (دراسة مقارنة)، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر 2008.
- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة 2010، عين مليلة، الجزائر.
- سليمان عبد الله، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، الجزء الأول، الجريمة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السابعة، الجزائر، 2009.
- طابة أنور، المسؤولية المدنية، الجزء الثالث، المسؤولية التقصيرية، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2005.
- عشي علاء الدين، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، بدون طبعة، الجزائر، بدون سنة نشر.
- ملاوي إبراهيم، محمد دحدوح، واجب الطاعة في الوظيفة العامة، طكسيدج للدراسات والنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2015.

❖ الكتب الخاصة:

- القاضي عثمان ياسين علي، إجراءات إقامة الدعوى الإدارية في دعوتي الإلغاء والتعويض (دراسة تحليلية مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى لبنان، 2011.
- بن بريح ياسين، أحكام المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ (دراسة مقارنة)، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2014.

- خليفة عبد العزيز عبد المنعم، السلطات الإدارية وفاعلية العقوبة التأديبية، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2018.
- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2006.
- طباح شريف أحمد، التعويض الإداري في ضوء الفقه والقضاء وأحكام المحكمة الإدارية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، مصر، 2006.
- كفيف الحسن، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2014.
- محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر، 2010.

❖ المقالات:

- أزوا عبد القادر، ضمانات التعويض في ظل تطور مفهوم المسؤولية المدنية، مجلة الحقيقة، العدد 28، الجزائر، بدون سنة نشر.
- العقون مارية، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الأول، المجلد العاشر، الجزائر، 2017.
- باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري مجلة الحقوق والحريات، العدد 01، المجلد 05، الجزائر، 2019.
- باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الثالث، الجزائر، 2019.
- بخدة صفيان، الحماية القانونية للمال العام على ضوء قانون 06-01 جريمة رشوة الموظف العمومي كنموذج، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الثاني المجلد الخامس، الجزائر، 2021.

- بخدة مهدي، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، المجلد 08، الجزائر، 2022.
- بدري صنية، المسؤولية الجزائرية للبنك في إطار عقد القرض في التشريع الجزائري، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد الثامن، الجزائر، 2017.
- براهيمى زينة، المسؤولية الجزائرية للموظف العام عن إختلاس الممتلكات، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثاني، الجزائر، 2014.
- برمضان الطيب، المسؤولية الجنائية في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، مجلة المعيار، العدد 01، المجلد 12، الجزائر، 2021.
- بريح سمية، نعوم مراد، المسؤولية التأديبية للأطباء الممارسين في مرفق الصحة العمومية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، المجلد 09، الجزائر، 2023.
- بلجل عتيقة، الخطأ المرفقي والشخصي كأساس في المسؤولية الإدارية الطبية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الرابع والعشرون، الجزائر، 2012.
- بلحاج جيلالي، الضمانات التأديبية للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 01، المجلد 08، الجزائر، 2023.
- بلعراي عبد الكريم، نعيمة توفيق، الأمر الرئاسي غير المشروع وأثره على المسؤولية الجزائرية للموظف العام، مجلة الحقيقة، العدد 39، الجزائر، 2017.
- بن جراد عبد الرحمان، غيثاوي عبد القادر، تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف بين المشروعية والملائمة، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية العدد 01، المجلد 21، الجزائر، 2022.
- بن عمار حنان، مقني بن عمار، الجوانب الإجرائية الخاصة بشروط قبول الدعوى العقارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 04، المجلد 14، الجزائر، 2021.

- بن مالك أحمد، عسري أحمد، النظام القانوني للمحكمة التأديبية في التشريع الجزائري المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، العدد 01، المجلد 07، الجزائر، 2022.
- بن ناصر يوسف، المسؤولية الإدارية، حوليات كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد 7 الجزائر، 2015.
- بوزوينة محمد ياسين، خصوصية أركان الجريمة الاقتصادية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الثالث، المجلد 01، الجزائر، بدون سنة نشر.
- بوعمره إبراهيم، تطبيقات النظام العام على الشروط المتعلقة برفع الدعوى الإدارية مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 01، المجلد 06، الجزائر، 2021.
- بوعمره إبراهيم، دراسة تحليلية لأحكام النظام القانوني للمسؤولية في التشريع الجزائري دفاتر السياسة والقانون، العدد 01، المجلد 14، الجزائر، 2022.
- تالوتي عثمان، قسول مريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورها في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 02، المجلد 07، الجزائر 2021.
- ثابت دنية، أساس المسؤولية المدنية بين المفهوم التقليدي والمفهوم الحديث، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الثالث، المجلد الثامن، الجزائر، 2023.
- حجاج مليكة، جريمة رشوة الموظفين في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الرابع، المجلد العاشر، الجزائر، بدون سنة نشر.
- حزاب نادية، غموض الركن المادي في الجرائم الاقتصادية، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 02، المجلد 03، الجزائر، 2022.

- دريسي عبد الله، بولواطة السعيد، إجراءات المثول الفوري في القانون الجزائري
الجزائري مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 01، المجلد 04، الجزائر،
2019.
- دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة
الحقوق والحريات، العدد 02، المجلد 06، الجزائر، 2020.
- رويحة عبد الكريم أحمد علي، دعاس آسية، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء
المنازعات الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد
07 الجزائر، 2022.
- زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة،
العدد الأول، الجزائر، 2013.
- سبع زيان، المفتي سلمى، صور وأركان الجريمة المنظمة، دراسة مقارنة في
القانون الإماراتي والجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الثالث،
الجزائر، 2020.
- سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية، ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها،
المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الثاني، المجلد التاسع،
الجزائر، 2023.
- سويبي إيمان، مقدم ياسين، أحكام التعويض بين المسؤولية المدنية والنظم
الخاصة مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الثاني، المجلد الثامن، الجزائر،
2023.
- شامي يسين، تحديد فكرة الخصم في الدعوى المدنية، المجلة الجزائرية للحقوق
والعلوم السياسية، العدد الخامس، المجلد الثالث، الجزائر، 2018.
- شرقي خديجة، أليات متابعة جريمة الرشوة والعقوبات المقررة لها في التشريع
الجزائري، مجلة القانون والتنمية المحلية، العدد 02، المجلد 03، الجزائر، 2021.

- شرقي عبد القادر، حوالم حليمة، تدخل النيابة العامة في جرائم الشركات وفقا لمراحل أصول المحاكمات القضائية، "مرحلة التحري والتحقيق"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الثاني، المجلد السادس، الجزائر، 2022.
- شالي محمد، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، الجزائر 2018.
- طهراوي الزويير، خلف فاروق، جريمة إختلاس المال العام في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، عدد خاص، المجلد 13، الجزائر، 2021.
- عبد الرحيم صباح، جريمة الرشوة، أسبابها وأليات مكافحتها في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 02، المجلد 08، الجزائر، 2021.
- عسالي صباح، موقف المشرع الجزائري من التعويض عن الضرر المعنوي، مجلة أبحاث، العدد 1، المجلد 7، الجزائر، 2022.
- علاوة عبد الحق، نعيمة عمارة، مكانة ودور فكرة الخطأ في المسؤولية المدنية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 02، المجلد 08، الجزائر، 2021.
- فاضلي سيد علي، الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة المفكر العدد 01، المجلد 18، الجزائر، 2023.
- فرعون محمد، تطور مسؤولية المؤسسات الإستشفائية العامة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 01، المجلد السادس، الجزائر، 2020.
- فضيل مريم بتول، جنوحات فضيلة، المسؤولية الإدارية الخطئية في المستشفيات العمومية، مجلة القانون الدولي والتنمية، العدد 02، المجلد 08، الجزائر، 2020.
- فيلاي علي، تطور الحق في التعويض بتطور الضرر وتنوعه الجزء الأول، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 31، الجزائر، بدون سنة نشر.

- قرناش جمال، التعويض العيني في المادة الإدارية بين أحقية إستحقاقه وعقبات إقراره دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 4، المجلد 13، الجزائر، 2021.
- قروف جمال، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01، المجلد 15 الجزائر، 2022.
- قلوشة سامية، تباين قيام المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ المرفقي، مجلة المفكر للدراسات القانونية، العدد 06، الجزائر، 2019.
- كعبيش بومدين، النظام القانوني لجريمة رشوة الموظفين العموميين، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 03، المجلد 15، الجزائر، 2022.
- كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، المجلد 06، الجزائر، 2020.
- ماضي نبيلة، العايب سامية، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 02، المجلد 07، الجزائر 2021.
- مرابط خديجة، بدران مراد، الإختصاص التأديبي بالنظر في المخالفات التأديبية في ظل الأمر 06-03، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد 01، المجلد 10، الجزائر، 2024.
- مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 05، المجلد 08، الجزائر، 2019.
- مودع محمد أمين، شروط قبول على ضوء تعديل قانون الإجراءات المدنية، مجلة صوت القانون، العدد 02، المجلد الخامس، الجزائر، 2018.

- ميمونة سعاد، الخطأ كأساس المسؤولية الإدارية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد الرابع، الجزائر، 2017.

❖ الرسائل والأطروحات العلمية:

✓ أطروحات الدكتوراه:

- زنون عمار، تطور نظام التعويض في المسؤولية المدنية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص القانون الخاص، جامعة ابن خلدون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيارت، 2021-2022.
- قادري عبد الفتاح، القواعد الإجرائية في جرائم الفساد في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، تخصص القانون الخاص، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تبسة، 2021-2022.

✓ رسائل الماجستير:

- الحسيني عبد الله فاضل عبد الله خمرة، مذكرة ماجستير بعنوان المسؤولية المدنية للموظف العام، قسم القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2015.
- بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، باتنة، 2013-2014.
- بيطار صابرينة، التعويض في نطاق المسؤولية المدنية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الخاص الأساسي، جامعة أحمد دراية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، أدرار، 2015.

- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2013-2014.

✓ مذكرات الماستر:

- بن درف رشيد، المسؤولية المدنية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2019.
- بن عيسى نهى، بلواضح محمد، مسؤولية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المسيلة 2021-2022.
- حسيب مريم، عتامنة صافية، مسؤولية الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جيجل، 2017-2018.
- خواتمياني محمد، مخاطري حياة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجيلالي بونعامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، خميس مليانة 2020-2021.

الفهرس

الصفحة	العنوان
5	مقدمة
10	الفصل الأول: المسؤولية الشخصية للموظف العمومي
11	المبحث الأول: المسؤولية المدنية للموظف العام
11	المطلب الأول: أساس المسؤولية المدنية للموظف العام
11	الفرع الأول: الخطأ كأساس للمسؤولية المدنية للموظف العام
11	أولاً: تعريف الخطأ وانواعه
16	ثانياً: التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي
19	الفرع الثاني: أركان المسؤولية المدنية المستوجبة للتعويض
19	أولاً: ركن الخطأ
20	ثانياً: ركن الضرر
22	ثالثاً: ركن العلاقة السببية
22	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على قيام المسؤولية المدنية للموظف العام
22	الفرع الأول: مفهوم التعويض في المسؤولية المدنية للموظف العام
23	أولاً: تعريف التعويض
24	ثانياً: أنواع التعويض
26	الفرع الثاني: إجراءات رفع دعوى التعويض وكيفية تقديره
26	أولاً: إجراءات رفع دعوى التعويض
30	ثانياً: كيفية تقدير التعويض
31	المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف العام
31	المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية للموظف العام
32	الفرع الأول: تعريف المسؤولية الجزائية للموظف العام
33	الفرع الثاني: خصائص المسؤولية الجزائية للموظف العام

33	أولاً: مبدأ شخصية المسؤولية الجنائية
33	ثانياً: مبدأ قضائية المسؤولية الجنائية
33	ثالثاً: مبدأ المساواة في تحمل المسؤولية
34	الفرع الثالث: أركان المسؤولية الجزائية
34	أولاً: الركن الشرعي
36	ثانياً: الركن المادي
37	ثالثاً: الركن المعنوي
38	المطلب الثاني: إجراءات المتابعة الجزائية في جرائم الفساد على الموظف العام
40	الفرع الأول: قيام المسؤولية الجزائية عن جريمة إختلاس المال العام
40	أولاً: أساليب مباشرة الدعوى العمومية
41	ثانياً: جريمة إختلاس المال العام
45	الفرع الثاني: قيام المسؤولية الجزائية عن جريمة الرشوة
45	أولاً: تعريف جريمة الرشوة
45	ثانياً: أركان جريمة الرشوة
48	ثالثاً: العقوبة المقررة لجريمة الرشوة
50	الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف العمومي
51	المبحث الأول: النظام التأديبي للموظف العمومي
51	المطلب الأول: الأخطاء المهنية للموظف العمومي
52	الفرع الأول: الأخطاء المهنية في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة
52	أولاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى
52	ثانياً: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية
53	ثالثاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة
54	رابعاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

55	الفرع الثاني: الأخطاء المهنية في القوانين الخاصة
57	المطلب الثاني: العقوبات التأديبية للموظف العمومي
58	الفرع الأول: العقوبات التأديبية في القانون الأساسي العام
58	أولاً: العقوبات من الدرجة الأولى
59	ثانياً: العقوبات من الدرجة الثانية
59	ثالثاً: العقوبات من الدرجة الثالثة
60	رابعاً: العقوبات من الدرجة الرابعة
62	الفرع الثاني: العقوبات التأديبية في القوانين الأساسية الخاصة
62	أولاً: المرسوم التنفيذي رقم 11-127 المتعلق بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات
63	ثانياً: المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المتعلق بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية
64	ثالثاً: المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين
65	المبحث الثاني: الآثار المترتبة على قيام المسؤولية التأديبية للموظف العام
66	المطلب الأول: السلطة المختصة بتأديب الموظف العمومي
66	الفرع الأول: سلطة التعيين
68	الفرع الثاني: اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء
72	المطلب الثاني: الضمانات التأديبية للموظف العمومي
73	الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء
73	أولاً: المواجهة
73	ثانياً: التحقيق
74	ثالثاً: أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
75	رابعاً: التسبيب

76	الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء
76	أولاً: التظلم الإداري
79	ثانياً: الطعن القضائي
83	خاتمة
87	قائمة المصادر والمراجع
100	الفهرس
	الملخص

ملخص الدراسة

الملخص:

تتحدد مسؤولية الموظف العمومي مدنيا، جزائيا وتأديبيا استنادا إلى الأخطاء والتصرفات المخالفة للقانون التي يرتكبها. فبخصوص المسؤولية التأديبية أمام الجهة الإدارية المعنية فإنها تنشأ نتيجة ارتكاب الموظف العام للأخطاء المهنية المحددة ضمن قانون الوظيفة العامة والتي تستوجب عقوبات مماثلة لمستوى تلك الأخطاء. بالإضافة إلى مجموعة من الضمانات القانونية أثناء عملية التأديب لحمايته من أي تعسف قد يواجهه ولضمان حقوقه.

أما فيما يتعلق بمساءلة الموظف العام قضائيا فتتمثل في المسؤولية الجزائية التي تنشأ عند توفر عناصر معينة متعلقة أساسا بجرائم الفساد، والتي قد يقع فيها الموظف العمومي، وتحديد العقوبات المناسبة لكل جريمة منها بهدف تحقيق الردع العام؛ كما يتحمل الموظف المسؤولية المدنية عندما يرتكب خطأ يتسبب في أضرار للآخرين، فيمكن أن يكون هذا الخطأ شخصا يتحمله الموظف أو قد يكون مرتبطا بالمؤسسة التي يعمل فيها، فيمكن أن تكون الإدارة هنا ملزمة بتعويض الأضرار التي لحقت بالغير.

Abstract :

The responsibility of a public employee is determined disciplinarily, criminally, and civilly based on the errors and unlawful actions they commit. Regarding disciplinary responsibility before the concerned administrative authority, it arises as a result of the public employee committing professional errors specified within the Public Service Law, which require penalties proportional to the level of those errors. The Algerian legislator has provided the public employee with a set of legal safeguards during the disciplinary process to protect them from any potential abuse and to ensure their rights

As for judicial accountability, it involves criminal responsibility that arises when certain elements are present. Due to the widespread phenomenon of administrative corruption associated with public service, in which the public employee plays a key role, that a public employee may commit and to specify appropriate penalties for each crime with the goal of achieving general deterrence. Additionally, the employee bears civil responsibility when they commit an error that causes harm to others. This error can either be personal, which the employee themselves must bear, or it can be related to the institution in which they work, in which case the administration may be obliged to compensate for the damages inflicted on others. The bearing of responsibility depends on the existence of the fault that leads to the damage.