

## العقوبة التأديبية لحسن سير الإدارة

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الإداري

### تحت إشرافه:

- د. محمد أحمد فواتيح

### إعداد الطالب:

- صور مصطفى
- بركات الميلود

### لجنة المناقشة:

رئيسا

مشرفا و مقروا

عضوا مناقشا

الدكتور سمغوني زكرياء

الدكتور محمد أحمد فواتيح

الدكتور معاشو نور الدين

السنة الجامعية

2024-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وتقدير

أشكر الله العلي القدير الذي أنعم علي بنعمة العقل والدين ، القائل في محكم التنزيل

﴿ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ ﴾

صدق الله العظيم سورة يوسف آية 76

إنه لمن من المروءة أن لا ينسى الإنسان فضل الآخرين عليه وإذا كان هذا الفضل في مجال العلم فإن

الدعاء لصاحب واجب فاللهم ارحم من علمنا.

أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من كان له الفضل في إنجاز هذا العمل المتواضع وإثراءه

و أخص بالذكر

الاستاذ الفاضل " محمد أحمد فواتيح " الذي قبل الإشراف على هذا العمل المتواضع

والذي رافقني طيلة هذا العمل خطوة بخطوة دون ملل، ولم ييخل عليا بعلمه

وتوجيهاته ونصائحه، فله مني جزيل الشكر و التقدير.

فنسأل الله عز وجل أن يجعل هذا العمل في ميزان حسناتنا وأن يجعله صدقة جارية يوم لا ينفع مال

ولا بنون إلا من أتى الله بقلب سليم.

# الإهداء



شكر للمولى عزَّ وجلَّ على نعمته التي أنعمها عليّ، فالحمد لله و الشكر لك ربي عدد ما كان وعدد

ما يكون عدد الحركات و السكون...

و إلى من قال الله تعالى في حقهما ﴿وَاحْفَظْهُمَا﴾ وَاحْفَظْهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ

رَبِّي إِرْحَمُهُمَا كَمَا رَيَّابِي صَغِيرًا ﴿﴾

الآية 24 من سورة الاسراء.

و

إلى جميع أفراد عائلتي... إلى كل الأصدقاء الأوفياء.

إلى كل أساتذتي الذين علموني

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل المتواضع من قريب أو بعيد.

صوار مصطفى

## الإهداء

أحمد الله عز وجل على منه و عونه لإتمام هذا البحث.

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء و الحنان، إلى التي صبرت على كل شيء  
التي رعتني حق الرعاية وكانت سندي في الشدائد، والتي كانت دعواتها إليّ بالتوفيق تتبعني  
خطوة بخطوة

في عملي، إلى من ارتحت كل ما رأيت ابتسامتها في وجهي نبع الحنان " أمي " أعز ملاك على  
القلب جزاها الله خيرا وأطال الله في عمرها لي و دامت لي سنداً.

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له أماله، إلى الإنسان الذي امتلك الإنسانية  
الذي بث في الأمل و ألهمني حب العمل الصادق و العلم "أبي الغالي" أطال الله في عمرك "  
أبي " و أطال الله في عمرك ودمت

لي سنداً.

إلى زوجتي و أبنائي حفظهم الله و رعاهم

و إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد وتكرم عليا بالكلمة الطيبة أقول لكم بارك الله  
فيكم و جزاكم الله ألف خير.

بركات الميلود

## قائمة المختصرات:

ص: صفحة.

ط: طبعة.

ف: فقرة

د.ط: دون طبعة.

د.س.ن: دون سنة النشر.

ج.ر: الجريدة الرسمية.

# المقدمة

تعتمد الإدارة لأداء وظائفها الإدارية على مجموعة من الوسائل قد تكون وسائل قانونية وقد تكون وسائل مادية، كما قد تكون وسائل بشرية تتجسد واقعا في موظفيها ويعتبر هذا الأخير العمود الفقري للمرفق العام باعتبار أن المرافق العامة هي سبب وجود الإدارة، فهي الوسيلة والأداة لتحقيق الواجبات وتحمل المسؤوليات.

فالموظف العمومي هو الممثل الحقيقي للدولة والمعبر عن إرادتها فلا يمكن للإدارة العمومية أن تطع بعملها ونشاطها إلا من خلاله، فهو الذي يجسد سياستها في إطار تحقيق المصلحة العامة، وحسن سير الوظيفة العامة بانتظام واطراد.

وقد أولى المشرع الجزائري اهتماما كبيرا بالموظف العمومي، فقد حضي بقانون مستقل ينظم مساره المهني منذ دخوله في منصبه الوظيفي إلى غاية مغادرته له. وهذا بدءا من الأمر رقم 66-133 الصادر في 23 جوان 1966 المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العام، كأول قانون للوظيفة العمومية في إطار تجسيد السيادة الوطنية بعد الاستقلال، إلى غاية صدور الأمر 06-03 المتضمن التعديل الأخير للوظيفة العمومية، كقانون مستقل خاص بالموظف العام، فلقد جاء مفهوم الموظف العمومي في هذا الأمر في نص المادة الرابعة منه والتي تنص: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري...".

إن الموظف خلال مساره المهني قد يرتكب أفعالا خطيرة ذات طبيعة مهنية أو جنائية أو ذات طبيعة مهنية وجنائية في آن واحد لا تسمح ببقائه في منصبه، فحفاظا على المصلحة العامة أوجب المشرع الجزائري على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن توقع عليه ما يعرف بالعقوبة التأديبية.

وعليه يعد موضوع تأديب الموظف العام من المواضيع الهامة و الحساسة في مجال الوظيفة العمومية، و مظهرا من مظاهر السلطة الرئاسية، وذلك بالنظر للآثار البالغة الخطورة و التي تمس بالمركز الوظيفي و المالي للموظف العام، حيث تعتبر عملية تأديب الموظف العام عن أخطائه عملية قانونية محضة، يكون الغرض منها هو إصلاح الموظف العمومي و تحذير باقي الموظفين عن ارتكاب مثل هذه الأخطاء، كل هذا بهدف تهذيب و تقويم سلوك الموظف مما يسمح للمرافق العامة بأداء رسالتها النبيلة من جهة و من جهة أخرى الرفع من كفاءة الأداء للموظف العمومي، و حمله على الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي و أخلاقيات المهنة، و الالتزامات الوظيفية العمومية و الحيلولة دون تكرار ارتكاب مثل هذه الأخطاء في المستقبل.

و لقد ظل الموظف في ممارسة مهامه الوظيفية بدون ضمانات تأديبية تحميه من تعسف السلطة التي لها صلاحية التعيين، إلى غاية بروز ضمانات قانونية و تأديبية مصدرها ازدياد وظائف الدولة و موظفيها الذين أصبحوا تنظيما بفعل الوعي السياسي، وفضل قيام نقابات عمالية تدافع عن كل من أحيل إلى تعرض إلى العقوبة التأديبية.

### أهمية الموضوع:

يحتل موضوع العقوبة التأديبية لحسن سير الإدارة مكانة متميزة وهامة في مجال الوظيفة العامة بكل عام، باعتباره من أبرز عناصر النظام التأديبي الذي يعتبر من أهم محاور نظام الوظيفة العامة وجوهرها الأساسي، وهذا بسبب خطورة إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية، وتأثير ذلك على حسن سير المرافق العامة من جهة، ومن جهة أخرى ما تخلفه العقوبة من أثر سلبي على المركز النفسي الوظيفي والمالي للموظف.

## أسباب اختيار الموضوع:

هناك أسباب ذاتية و أخرى موضوعية:

فالأسباب الذاتية تتمثل في أن موضوع العقوبة التأديبية لحسن سير الإدارة هو من المواضيع التي تدخل ضمن التخصص القانون الإداري، لذا ارتأيت معالجته لاكتساب معارف علمية أكثر في هذا المجال والتطرق إلى مختلف حيثياته وجوانبه. و حتى يمكننا الدفاع -بحكم وظيفتنا- عن الموظف أمام الجهات القضائية الإداري ضد أي تعسف من جانب الإدارة.

أما عن الأسباب الموضوعية فتتمثل في التعرف على توجهات المشرع الجزائري في هذا المجال والضمانات المقررة له ضد أي تعسف من الإدارة و رقابة القاضي الإداري على الاجراءات التأديبية الموقعة من جانب الادارة على الموظف العام.

## أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الإحاطة بمختلف جوانب موضوع العقوبة التأديبية من حيث المفاهيم و الإجراءات المرتبطة بها عن طريق جمع اكبر عدد من المعلومات و المعارف العلمية حوله، والإشارة إلى الأحكام القانونية التي أقرها المشرع الجزائري والتي تحكم العقوبة التأديبية وذلك بتوضيح مختلف التصنيفات العقوبة الإدارية و الأخطاء التي توجب توقيعها والمبادئ التي تقوم عليها، اضافة إلى توعية الموظف العام وتكريس ثقافة و معرفة قانونية لما قرر له المشرع من ضمانات ووسائل قانونية تحميه ضد تعسف الإدارة، من بينها الرقابة الإدارية على العقوبة الإدارية لحمايته من تعسف الإدارة أثناء استخدامها للسلطة التقديرية الممنوحة لها.

## صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتني في دراسة هذا الموضوع هو ضبط الخطة، حيث أن هناك تفاصيل كثيرة في بعض العناوين في حين نجد عناوين أخرى قليلة التفاصيل والمراجع.

## إشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق نكره فإن الإشكالية التي يثيرها هذا الموضوع تتمثل في:

ما مدى فعالية العقوبة التأديبية في حسن سير الإدارة؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل في:

- ماذا نقصد بالعقوبة التأديبية؟
- ما هي تصنيفات العقوبة التأديبية التي أقرها المشرع الجزائري؟
- ما هي الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للموظف العام في مواجهة تعسف الإدارة؟
- ما هي آثار توقيع العقوبة التأديبية على الموظف؟

## منهج الدراسة:

وعليه لمعالجة هذا الموضوع فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي، والذي من خلاله نتطرق على مفهوم الموظف العام وباقي المفاهيم الأخرى، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية في مجال الوظيفة العامة.

## خطة الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية الرئيسية و الإشكالات الفرعية الملحقة بها، قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين، حيث تضمن الفصل الأول الإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية، أين تطرقنا فيه إلى مفهوم العقوبة التأديبية (تعريف-أسس-مبادئ)، ثم إلى أنواع العقوبة التأديبية وخصائها، أما الفصل الثاني فقد تم التطرق فيه إلى تطبيق العقوبة التأديبية وتأثيرها على حسن سير الإدارة، والذي تعرضنا فيه إلى إجراءات تطبيق العقوبة التأديبية من خلال ذكر الجهة المختصة بتوقيعها و كذا الضمانات التي قررها المشرع الجزائري للموظف العام، ثم تطرقنا إلى تأثير العقوبة التأديبية على حسن سير الإدارة، حيث تعرضنا فيه على إجراء العزل والوقف التحفظي كنوع من العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف خارج التصنيفات الأربع، ثم إلى تأثير هذه العقوبات التأديبية على أداء الموظفين.

## الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية

والإدارة

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة عليه ردعا له و لغيره من العودة لارتكابه، والعقوبة التأديبية هي عقوبة تصيب الموظف العمومي في مركزه القانوني، وقد تؤدي في بعض الحالات إلى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الجسامة، فعملية تأديب الموظف اغلغام على خطئه التأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية، بل هي عملية قانونية يهدف من ورائها إصلاح الموظف وتحذير بقية الموظفين، حفاظا على السير الحسن للإدارة.

وعليه سنتناول في هذا الفصل مفهوم العقوبة التأديبية (مبحث أول)، ثم إلى مفهوم

الإدارة و دورها في تحسين الخدمة العمومية (مبحث ثاني).

## المبحث الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

تعتبر الجريمة التأديبية الأساس الذي يقوم عليه نظام التأديب، فبارتكابها يتعرض الموظف للعقاب نتيجة لإخلاله بمقتضيات واجباته الوظيفية، فالجريمة التأديبية إذن هي نواة كل دراسة تتعلق بالتأديب، و عليه سيتم التطرق في هذا المبحث إلى تحديد تعريف للعقوبة التأديبية وتمييزها مطلب أول، ثم إلى الضوابط التي تحكم العقوبة التأديبية في المطلب الثاني.

## المطلب الأول: تعريف العقوبة لتأديبية وتمييزها عن المفاهيم المشابهة لها

لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في معالجة المخالفات التي يقترفها الموظف العام أثناء ممارسته لمهام وظيفته، وذلك بالنظر للسياسة التشريعية التي تنتهجها كل دولة<sup>1</sup>.

والملاحظ أن معظم تشريعات الدول لم تعط تعريفا جامعاً مانعاً للمخالفة التأديبية، بل اكتفت بتعداد بعض الواجبات والمحظورات، ورتبت على مخالفتها توقيع الجزاء التأديبي تاركة المجال للقضاء والفقهاء لإعطاء مفهوم للمخالفة التأديبية. كما تتميز العقوبة التأديبية عن غيرها من العقوبات في النظام القانوني كالعقوبة الجنائية... وغيرها.

<sup>1</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 05.

## الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

تعرف العقوبة الإدارية على أنها: "جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية"<sup>1</sup>.

وتعرف كذلك على أنها: "جزاء ذو النوعية الخاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع فيؤدي من حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام التي يتمتع بها"<sup>2</sup>.

و عرفها الأستاذ Francis Delpéré العقوبة التأديبية بأنها: "جزاء عقابي يلحق بالمزايا الوظيفية للعامل العمومي نظير ارتكابه جريمة تأديبية".

أما الأستاذ Mourgeo فقد عرفها بأنها: "جزاء إداري فردي يصدر عن منظمة عامة أو خاصة يستهدف معاقبة أحد المنتمين لها لارتكابه ما يتعارض مع مهامها بقصد المحافظة على حسن سير العمل بها"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014، ص 39.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية دراسة مقارنة، د ط، منشأة المعارف، مصر، 2000، ص 51.

<sup>3</sup> محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 359.

و عرفها الأستاذ عمار عوابدي بأنها: " العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد و الأحكام القانونية و التنظيمية و الإجرائية المقررة"<sup>1</sup>.

و عرفها الأستاذ سعيد بوشعير بأنها: " إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله"<sup>2</sup>.

عقوبة تمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمته مؤقتا أو نهائيا".

أما من الناحية التشريعية فنجد أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا للعقوبة التأديبية شأنه شأن المشرع الفرنسي والمصري تعريفا للعقوبة التأديبية، وإنما رتبها وحددها على سبيل الحصر بادئا بأخفضها منتهيا بأشدّها تاركا للسلطة التأديبية الحرية في توقيع أي من العقوبات التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب من طرف الموظف العمومي، وان كانت هذه الحرية ترد عليها قيود.

وبالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بشؤون الوظيفة العامة، يتضح لنا أن المشرع الجزائري قد قام بتحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، كما عمل على تقسيمها إلى درجات، فبالرجوع إلى المادة 54 من الأمر 66-133<sup>3</sup>، نجده قد قسم العقوبات

<sup>1</sup> عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، د ط، د ج، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 332.

<sup>2</sup> سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 93.

<sup>3</sup> الأمر 133/66 المؤرخ في 22 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

التأديبية إلى درجتين، أما المرسوم 85-159<sup>1</sup> فنجد المادة 124 منه قد صنفت العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات يمكن أن يعاقب بها الموظفون العموميون، في حين أن الأمر 06-203<sup>2</sup> نجده قسم العقوبات التأديبية على أربع درجات حسب المادة 163 منه.

أما من الناحية القضائية فقد ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا بمصر حيث جاء في حيثياتها الحكم الصادر بتاريخ 1963/01/13 "...أن العقوبة التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية، لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح، شأنها في ذلك شأن العقوبة الجنائية...".

وفي قرار آخر ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر بالقول: "سبب القرار التأديبي بوجه عام، هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته وإتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة، أو أوامر الرؤساء، أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطاً به وأن يؤديها بدقة وأمانة، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يصوغ تأديبه فتتجه إرادة الإدارة لتوقيع الجزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانوناً وفي حدود النصاب المقرر"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

<sup>2</sup> الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

<sup>3</sup> حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الصادر بجلسة 05 نوفمبر 1966، مأخوذ من أحمد سلامة، التحقيق الغداري والمحاكمة التأديبية، د ط، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص 69-70.

أما القضاء الإداري الجزائري، فقد استقر على أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابيا أو سلبيا، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء، وطاعتهم. بل تقوم هذه الجريمة أيضا، كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وتحل بالحياد. وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري، في قراره الصادر بتاريخ 2001/04/09، الذي جاء في إحدى حيثياته "...وهكذا وارتباطا بالظروف الحالية، جاء المرسوم رقم 54/93 المؤرخ في 1993/02/16 ليذكر ببعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان الإداريين، وكذا عمال المؤسسات العمومية. هذه الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظفين بواجب التحفظ، حتى خارج المصلحة، والامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم...". وجاء فيه أيضا "...إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق، فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياد و بالتحفظ"<sup>1</sup>.

**الفرع الثاني: تمييز العقوبة الإدارية عما يشابهها من المفاهيم الأخرى**

**أولا: تمييز العقوبة الإدارية عن العقوبة الجنائية**

يقتضي التمييز بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية البحث في أوجه الشبه و أوجه الاختلاف بينهما.

<sup>1</sup> قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر بتاريخ 09 أفريل 2001، في القضية رقم 001192، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2001، ص 67-68.

## 01- أوجه الشبه:

- من حيث مبدأ مشروعية العقوبة: تتفق العقوبة التأديبية مع العقوبة الجنائية بأن لا عقوبة دون نص القاعدة إذ تجد هذه القاعدة مكانها في كل من القانون التأديبي والقانون الجنائي، حيث لا يجوز توقيع عقوبة أو جزاء تأديبي لم يرد به نص، لذلك جاءت العقوبات التأديبية محددة بنص القانون على سبيل الحصر، فلا يجوز لسلطة التأديب إيقاع عقوبة غير محددة بنص القانون، وإنما يجوز لها كما بينا سابقاً أن تختار إحدى العقوبات الواردة حصراً وتطبقه على الواقعة التي تنظرها.

- من حيث شخصية العقوبة: تتشابه العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية في أنهما عقوبتان شخصيتان، أي لا يتم توقيعهما إلا على من ارتكب المخالفة أو الجريمة أو شارك فيها<sup>1</sup>.

- من حيث الهدف أو الغاية من العقوبة: تتطابق العقوبتان من حيث الغاية أو الهدف منهما من حيث محافظتهما على الصالح العام، ذلك أن العقوبة التأديبية تهدف إلى إصلاح المرفق العام الذي يعمل به الموظف وهو ما سينعكس إيجاباً على المجتمع بأسره؛ ذلك أن المجتمع الوظيفي دعامة أساسية في بناء المجتمع بشكل عام مما يحقق معه النفع العام للدولة.

وتتشابه العقوبتان أيضاً من حيث الخاصية الرادعة أي أن كل عقوبة منهما فيها ردع للمذنب وزجر لغيره.

<sup>1</sup> أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، سنة 2010، ص 83.

## 02- أوجه الاختلاف:

- من حيث الهدف: إن الهدف الأساسي للعقوبة الجنائية هو المحافظة عن النظام العام، والدفاع عن المجتمع كله ضد ما يعرض أمنه واستقراره وسلامته للخطر، أما العقوبة التأديبية هدفها هو الردع بنوعيه العام والخاص والإصلاح والتعليم والتهديب ونزع الرغبة في ارتكاب الجريمة من نفوس الموظفين<sup>1</sup>.
- من حيث طبيعة العقوبة: نرى غالبية الفقه أن العقوبتين الجنائية والتأديبية يختلفان في هذا الخصوص:
- فالعقوبة الجنائية قد تصيب الشخص في حياته كعقوبة الإعدام. وقد تتال من حريته بصفة مؤقتة أو مؤبدة كالعقوبات المقيدة للحرية وهي الحبس والسجن والأشغال الشاقة.
- أما العقوبة التأديبية فهي مشتقة من نظام الوظيفة، لهذا فهي -بحسب الأصل- تصيب الموظف في نطاق الوظيفة ومزاياها القانونية فحسب<sup>2</sup>.
- من حيث السلطة التي تعرض العقوبة: فإن الجهة المعهود إلى فرض العقوبة التأديبية هي السلطة التأديبية، وهي تكون وهي تكون إما رئاسية إما قضائية وأما شبه قضائية، في حين إن العقوبة الجنائية تفرض حصرا من قبل القضاء الجنائي.
- من حيث نطاق أعمال العقوبة: العقوبة التأديبية هي عقوبة تقتصر في تطبيقها على الموظفين الذين يرتبطون برابطة قانونية وتنظيمية مع مرفق عام، ويخضعون بالتالي للنظام القانوني الذي يحكم هذا المرفق.

<sup>1</sup> سمير ابراهيم سعادة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، ط 03، دار الكتب القانونية، مصر، 1993، ص 127.

<sup>2</sup> عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام، د ط، دار الفكر العربي، مصر، د س ن، ص 13.

أما العقوبة الجنائية بحسب الأصل إقليمية بمعنى لا تطبق إلا داخل إقليم الدولة في مواجهة جميع الأفراد مقيمون أصليون كانوا أم أجانب.

### ثانيا: تمييز العقوبة التأديبية عن الإجراء الإداري الداخلي

#### 01- أوجه الشبه:

- من حيث الأثر المترتب عليهما: تقترب إجراءات التنظيم الداخلية من العقوبة التأديبية في الأثر الضار الذي قد تلحقه بالموظف، حيث أن الأداء، والإيلاء موجود في الحالتين.

- الجهة المصدرة لكل من العقوبة التأديبية وإجراء التنظيم الداخلي: ذلك أن السلطة الإدارية هي التي تصدر الجزاء أو العقوبة وأيضا تصدر إجراء التنظيم الداخلي دون توضيح في معظم الأحيان طبيعة الإجراء وهدف أو نوع سلطة التي تصدر عنها<sup>1</sup>.

#### 02- أوجه الاختلاف:

تتعدد الاختلافات بين العقوبات التأديبية وإجراءات التنظيم الداخلية في العديد من

النواحي:

فبالنسبة إلى المؤدي إلى اتخاذ كل منهما نجد أن العقوبة التأديبية توقع على الموظف بسبب خطأ وظيفي وقع منه، أما إجراءات التنظيم الداخلي لا تتطلب وجود مخالفة تأديبية، وإنما هو تصرف تقوم به الإدارة مني ما اقتضت ذلك مصلحة الوظيفة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سارة علاوة، سارة موادنة، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2018-2019، ص 39.

<sup>2</sup> مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، ط 01، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976، ص 94.

في حين نجد الإدارة وهي تصدر إجراءات التنظيم الداخلية تستمد سلطتها من حقها في الإشراف والتوجيه والرقابة على أداء الوظيفة، بينما تستمد سلطتها التأديبية من القانون الذي يفرض على الإدارة الالتزام بالضمانات التأديبية المكفولة للموظفين.

كما أن الإدارة لا تلتزم بالاستناد إلى نص قانوني أو لائحة لاتخاذ إجراءات التنظيم الداخلي، وإنما تعتمد على الاعتبارات الملائمة الإدارية. أما عندما يتعلق بالعقوبات التأديبية نجدها مقيدة لأن العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر في القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة أو القوانين الخاصة، إعمالاً لمبدأ شرعية العقوبات التأديبية.

### المطلب الثاني: ضوابط العقوبة التأديبية

تقوم العقوبة التأديبية على مجموعة من المبادئ الأساسية و مبادئ ثانوية، تهدف هذه المبادئ إلى الحد من ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية في توقيع العقوبات التأديبية لغير الأغراض التي حددها القانون، وتحديد الانضباط في الوظيفة العامة ودوام السير الحسن للمرفق العام من جهة أخرى.

### الفرع الأول: المبادئ الأساسية التي تحكم العقوبة التأديبية

تتمثل هذه المبادئ في مبدأ المشروعية و مبدأ التناسب.

#### أولاً: مبدأ المشروعية:

يقصد به أن السلطة التأديبية لا يمكنها أن توقع عقوبة أو إجراءات أخرى خلافاً لما هو محدد في القانون، بالرغم من الحرية التي تتمتع بها هذه السلطة في تقدير مدى ملائمة الخطأ للعقوبة<sup>1</sup>، و الملاحظ أن المشرع الجزائري حدّد العقوبات التي يجوز توقيعها على

<sup>1</sup> خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 28.

الموظف في الأمر رقم 03/06 ومختلف التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية، بحيث لا يجوز ابتداء عقوبات جديدة غير تلك المنصوص عليها في القانون.

فالعقوبة التأديبية تخضع للمبدأ العام القائل: "لا عقوبة أو إجراءات تأديبية بدون نص قانوني" مثل ما هو منصوص عليه في العقوبات الجنائية التي تخضع لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني"<sup>1</sup>، يعدّ قرار غير مشروع القرار الذي يضم عقوبة غير منصوص عليها في القانون كالعقوبة المقنعة وهذه الحالة تتنافى ومبدأ الشرعية.

يعدّ هذا المبدأ من المبادئ العامة التي تحمي حريات الأفراد وحقوقهم بصفة عامة والموظفين العموميين بصفة خاصة، فهو مبدأ مكرّس في المواثيق الدولية و دساتير الدول فنجد إعلان حقوق الإنسان و المواطن الصادر في فرنسا عام 1789 نص في المواد 5 و 8 هذا المبدأ وكذا المادتي 10 و 11 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة عام 1948.

إن مشروعية أعمال الإدارة تقوم أساس على عدم مخالفتها لأحكام القانون وهذا يوسع بلا شك من سلطة الإدارة التقديرية حيث يكتفي لمشروعية التصرف أو العمل أن لا يكون صادرا مخالفا للقانون<sup>2</sup>.

في حال وجود نصوص تحدد الجزاءات التأديبية الممكن توقيعها دون تعداد حصري للمخالفات الإدارية التي يمكن للموظف ارتكابها، يضيق تطبيق مبدأ الشرعية القانونية وتتسع السلطة التقديرية في اختيار الجزاء المناسب لأي فعل قد يعتبره المسؤول من قبيل

<sup>1</sup> نص المادة الأولى من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1368 الموافق لـ 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> ابراهيم عبد العزيز شيجا، القضاء الإداري، د ط، منشأة المعارف، مصر، 2003، ص 13.

المخالفات. وقد أقر المشرع للإدارة بعض الامتيازات التي تهدف إلى تحقيق التوازن مع مبدأ المشروعية، مما يمنحها حرية متفاوتة تتراوح بين الضيق والانتساع وفقاً للظروف المحيطة.

ويختلف نطاق السلطة التقديرية بشأن القرارات الصادرة عن الإدارة حسب ما يمنحها لها المشرع من حرية الاختيار وعلاقة ذلك بأركان القرار الإداري. فقد تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة تسمح لها بالتصرف أو الامتناع عن التصرف، وتمنحها حرية اختيار الأسباب التي تستند إليها في اتخاذ قراراتها واختيار التوقيت المناسب للقيام بذلك.

### ثانياً: مبدأ الملائمة والتناسب

إنّ الجزاء في حد ذاته ليس غاية، بل هو وسيلة لتحقيق غاية هامة وهي انتظام المرافق العامة تحقيقاً للصالح العام ولكي يتحقق ذلك ينبغي أن يكون الجزاء متوازناً مع المخالفة متناسباً معها وهو ما يطلق عليه مبدأ الملائمة.

هذا المبدأ جاء من أجل الموازنة بين مبدأ الفاعلية والضمان الجزاءات التأديبية فإذا كان من حق الإدارة أن تستخدم وسيلة العقاب التي قررها لها المشرع، لضمان حسن أداء الجهاز الإداري، فإن واجبها يقتضى ألا تهدر لهذا الحق ضمانة الموظف في أن لا يعاقب بأشد مما اقترف<sup>1</sup>.

يقصد بمبدأ الملائمة في رد الفعل (الجزاء) بحيث يجب أن يكون متناسباً مع الفعل، لأن التوازن يغطي الضرر ويمنح الردع مضموناً، فالملائمة هي جوهر نفعية العقاب.

<sup>1</sup> حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 70.

إن الجزاء يجب أن يكون متناسبا ويقع عب ذلك إلى السلطة التي تملك اختصاص توقيع العقوبة التأديبية دون أن يشوب ذلك أي عدم ملائمة في اتخاذ القرار، فالعقوبة الموقعة يتعين أن تكون متناسبة مع وصف المخالفة في ضوء الظروف والملابسات.

ومبدأ التناسب لم ينص عليه المشرع الجزائري صراحة، إلا أن القضاء الإداري طبقه في الواقع العملي، واعتبره من المبادئ المتصلة بمبدأ المشروعية والعدالة، فهو ليس بحاجة إلى النص عليه تشريعياً<sup>1</sup>.

ويترتب على العمل بمبدأ التناسب في اختيار الجزاء التأديبي التزامان أساسيان هما<sup>2</sup>:

-الالتزام بالمعقولية في اختيار العقوبة التأديبية إذ يجب إقامة التوازن بين الخطأ والعقوبة، إذ يجب احترام مجموعة من المعايير منها تقدير مدى خطورة المخالفة على المصالح الفردية والإدارية، وحجم الأضرار التي حققتها الشخص المخالف نتيجة قيامه بالمخالفة.

-والالتزام بعدم تعدد العقوبات الإدارية على المخالفة الواحدة، وهذا يعني امتناع عن معاقبة المتهم عن نفس الفعل أكثر من مرة، وإلاّ اعتبرت السلطة التأديبية انتهكت مبدأ التناسب والملائمة.

<sup>1</sup> عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري والإسلامي المقارن، دراسة فقهية وقضائية، د ط، دار الجامعة، مصر، 2010، ص84.

<sup>2</sup> وسام عقون، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص 13.

## الفرع الثاني: المبادئ الثانوية التي تحكم العقوبة التأديبية

من بين هذه المبادئ نجد:

## أولاً: مبدأ المساواة:

مبدأ المساواة من المبادئ التي تحكم كافة قواعد القانون عاما كان أو خاصا، ولهذا تجد معظم الدساتير في دول العالم تنص عليه صراحة بما يضمن المساواة بين الجميع فيما يخاطبون به من قواعد قانونية بصفة عامة ومن بينها توقيع الجزاءات<sup>1</sup>.

مقتضى هذا المبدأ لا تختلف العقوبة التأديبية باختلاف الأشخاص ومراكز الجناة في السلم الاجتماعي أو الطبقي، ما دام قد توافرت بالنسبة لهم نفس الظروف والملابسات المتعلقة بوحدة ونوع المخالفة المرتكبة ودرجة جسامتها، وما يقترن بها من ظروف مشددة أو مخففة<sup>2</sup>.

ويتحقق هذا المبدأ في توقيع العقوبات التأديبية كلما تماثلت الأخطاء والظروف التي وقعت بها هاته الأخيرة، فالدستور يعتبر أن جميع المواطنين سواسية أمام القانون دون تمييز من حيث العرق أو الجنس أو المنصب الوظيفي الذي يتولاه الموظف.

<sup>1</sup> اسماعيل احفيظة إبراهيم، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية و الشرعية، العدد 06، 2015، ص 259.

<sup>2</sup> كلاش خلود، حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص 20.

وبالرجوع إلى نص المادة 27 من القانون الأساسي للوظيفة العامة، نجد أنها منعت التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية.

ولا يتعارض مبدأ المساواة في العقوبة مع اعتداد السلطة التأديبية بالظروف الشخصية الخاصة بكل موظف على حدٍ عند توقيع الجزاء. فيُراعى في ذلك نوع السلوك الوظيفي السابق للموظف والظروف المحيطة بالخطأ المرتكب، سواء كانت ظروفًا شخصية أو مرتبطة بالوظيفة العامة، إضافة إلى الاعتبارات الإنسانية، بما في ذلك الضغوط التي قد يتعرض لها الموظف والتي دفعته لارتكاب المخالفة، وأيضًا سجله التأديبي السابق ومدى حسن نيته. وبوجه عام، يتعين على السلطة التأديبية، قبل توقيع العقوبة، التمييز بين الخطأ الناجم عن غفلة أو إهمال من قبل الموظف، والخطأ الذي يرتكبه عمدًا ويسعى من خلاله لتحقيق غاية غير مشروعة.

### ثانياً: مبدأ الشخصية:

يرتبط مبدأ الشخصية بشخصية الموظف مرتكب المخالفة، وذلك بأن توقع عليه العقوبة من طرف السلطة التأديبية دون غيره، حيث تثبت الإدانة عليه وحده مع تحميله نتيجة خطئه وحده.

و يعد باطلاً كل عقاب تأديبي يوقع على غير من اقترف الذنب الإداري بصورة مباشرة، إن أتى أو امتنع عن إتيان فعل إذا شكل ذلك مخالفة لمقتضيات الوظيفة بصورة غير مباشرة بأنه ساهم بفصله الإيجابي أو السلبي في وقوع الجريمة التأديبية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، د ط، ريم للنشر و التوزيع، بيروت، 2011، ص 75.

وبالرجوع على نص المادة 160 من الأمر 06-03 على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية".

ذهب بعض الفقه إلى أن مبدأ شخصية العقوبة غير متحقق بصورة كاملة في بعض العقوبات المقررة على الموظف العام، حيث أن هذه الجرائم تأخذ بمبدأ الخصم من مرتب الموظف بنسب متفاوتة و المعروف أن المرتب قد أصبح المورد الأساسي لأسرة الموظف، الأمر الذي يؤدي إلى امتداد أثر العقوبة إلى أسرة الموظف وأولاده فهم يحملون العبء الحقيقي لهذا العقاب، مما يجرّد العقوبة من طابعها الشخصي<sup>1</sup>.

### ثالثا مبدأ وحدة الجزاء

يقصد به عدم معاقبة الموظف مرتكب المخالفة التأديبية بعقوبتين تأديبيتين عن نفس المخالفة ما لم ينص القانون على جواز ذلك، بمعنى أنه لا يجوز معاقبة الموظف المذنب بأكثر من عقوبة واحدة بسبب نفس الخطأ المهني.

و في حالة لجوء السلطة التأديبية إلى توقيع عقوبتين فأكثر على الموظف، كالجمع بين الجزاءات مثل حالة توقيع عقوبة التنزيل من درجة على درجة و توقيع عقوبة النقل على نفس الموظف مرتكب الفعل فهذا يعد خرقا لمبدأ وحدة الجزاء مما يعرض قرار السلطة التأديبية إلى البطلان.

<sup>1</sup> سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، د ط، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص 107.

و يعد مبدأ وحدة الجزاء أو عدم جواز العقاب عن نفس الفعل مرتين إحدى النتائج التي تترتب على تطبيق مبدأ الشرعية في المجال التأديبي، فإن كان المشرع قد عدد العقوبات بشكل تدريجي من الأخف إلى الأشد فليس من الجائز الجمع بين أكثر من جزاء لمخالفة واحدة<sup>1</sup>.

**مبدأ عدم رجعية الجزاء** : يعّد هذا المبدأ من أحد المبادئ العامة المكرسة قانونا

في العديد من النصوص التشريعية العامة، فلا نجد منصوص عليه في قانون

الوظيفة

العمومية، لكنه مبدأ تخضع له حتى العقوبة في المجال التأديبي<sup>5</sup>. يعني هذا المبدأ أن العقاب التأديبي لا يرتب أثاره إلاّ منذ تاريخ توقيع العقوبة، باستثناء حالة الموظف الموقوف، فوضعيته لا تتحدّد إلا بعد صدور قرار التأديب<sup>6</sup>. فلا يعاقب الموظف على أفعال كانت مباحة في وقت إرتكابها، وإلاّ كان ذلك انحرافا لمبدأ عدم الرجعية، لقد نصت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان 1969 في الفصل الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وفي مادتها 09 على ذلك.

غير أنه استثناء على هذا المبدأ، تطبق التشريعات الجنائية على الماضي إذا كانت أصلح للمتهم، مثلا :إباحة الفعل الذي كان في الماضي مجرم، أو تخفيف العقوبة المقررة لذلك الفعل، ولا يخضع لهذا الاستثناء في الميدان التأديبي، خاصة أن هذا المبدأ يعّد أحد أبرز المبادئ المتعلقة بالنظام العام<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 111.

<sup>2</sup> جعفر محمد سعيد ، مدخل إلى العلوم القانونية -الوجيز في نظرية القانون-، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 252.

في ميدان التأديب يطبق هذا المبدأ دون حاجة إلى نص صريح يفرض احترام على السلطات التأديبية، وتعدّ ضرورة استقرار المراكز القانونية إحدى المبررات العلمية الأساسية لهذا المبدأ، أما فرض احترام قواعد توزيع الاختصاص من حيث الزمان إحدى مبرراته القانونية المهنية.

### المبحث الثاني: أنواع وآثار تطبيق العقوبة التأديبية

نص المشرع الجزائري بموجب الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على مجموعة من التصنيفات أو الأنواع للعقوبات الإدارية التي توقع على الموظف العام عند اخلال و ارتكابه لمخالفات تتعلق و طبيعة عمله داخل الإدارة، كما رتب على ذلك مجموعة من الآثار سواء عند تطبيق العقوبة التأديبية أو عند انقضائها.

وعليه سيتم تناول في هذا المبحث إلى أنواع العقوبات التأديبية في المطلب الأول، ثم ننتقل لدراسة الآثار الناجمة عن تطبيق العقوبة الإدارية وانقضائها في المطلب الثاني.

#### المطلب الأول: أنواع العقوبات التأديبية

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية بحسب جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام، وهذا ابتداء من الأمر 66-133<sup>1</sup> وصولاً إلى الأمر 06-03، حيث نجد أن المشرع ميّز بينها من حيث الجسامة، من الأخف إلى الأشد.

و عليه سيتم تناول هذا المطلب في فرعين، يتضمن الفرع الأول العقوبات التأديبية المخففة، أما الفرع الثاني فيتضمن العقوبات التأديبية المشددة.

<sup>1</sup> الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 06 فبراير 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 بتاريخ 08 فبراير 1966 المعدل و المتمم.

## الفرع الأول: العقوبات التأديبية المخففة

سنتناول في هذا الفرع العقوبات من الدرجة الأولى و العقوبات من الدرجة الثانية، باعتبارها من العقوبات الأخف على الموظف العام.

## أولاً: عقوبات الدرجة الأولى:

نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 66-133 في المادة 55 فقرة "أ" على أن: "العقوبات من الدرجة الأولى هي الإنذار و التوبيخ"، الملاحظ في صياغة هذه المادة أنها اقتصرت على طابع الألم النفسي فقط ولم يتطرق على الجانب المالي.

في حين نجد المرسوم رقم 85-159<sup>1</sup> نص في مادته 124 على أن: "العقوبات الدرجة الأولى تتمثل في: -الإنذار الشفوي - الإنذار الكتابي - التوبيخ - الإيقاف من العمل من يوم إلى ثلاثة أيام". الملاحظ أن هذا الأمر نص على 4 أنواع من العقوبات عكس الأمر السابق الذي نص على نوعين من العقوبات، حيث فرق بين نوعين من الإنذار الشفوي و الكتابي، كما أضاف عقوبة أخرى و هي التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام و هذه العقوبة تحمل طابع الإيلام من جهة و الطابع المالي من جهة أخرى.

أما الأمر 03/06 لسنة 2006، فنجد نص على عقوبات الدرجة الأولى وقسمها إلى ثلاث (3) عقوبات هي: "التنبيه- الإنذار الكتابي- التوبيخ"<sup>2</sup>، الملاحظ أن هذه العقوبات لا تمس بالطابع المالي بالموظف إنما هي مجرد إيلام نفسي، حيث أنها تتلاءم وطبيعة المخالفة اليسيرة التي ارتكبها الموظف.

<sup>1</sup> انظر المادة 124 من المرسوم رقم 59/85.

<sup>2</sup> المادة 163 فقرة 01 من الأمر رقم 06-03.

وتعتبر أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن لمصالح الإدارية<sup>1</sup>.

الجدير بالذكر أن الفقه المقارن اتجه على القول بعد جواز تطبيق عقوبة الإنذار على الموظف إلا مرة واحدة في السنة، ذلك أن الموظف الذي لم يجد معه إنذار ويعود إلى الإخلال بواجباته الوظيفية ولم تمضي سنة على تحذيره بإنذار، يلزم رده بعقوبة أشد منها، و يبدو أن هذه العقوبات في جوهرها عقوبات ذات أثر نسبي على الحياة الوظيفية للموظف العام، حيث أن المراد منها هو تجنب الإخلال بالسير الحسن لأداء المرافق العامة، كما أن عقوبات الدرجة الأولى و خاصة الشفهية منها لا يكون لها أثر في ملف الموظف<sup>2</sup>.

### ثانيا: عقوبات الدرجة الثانية:

بالرجوع إلى الأمر 66-133 الف الذكر، نجد أنه نص في المادة 55 منه على أن العقوبات من الدرجة الثانية هي:

- الشطب من قائمة الترقية.
- التنزيل من درجة واحدة إلى درجات.
- النقل التلقائي.
- التنزيل من الرتبة.
- الإحالة على التقاعد التلقائي.
- العزل دون إلغاء الحق في المعاش.
- العزل مع إلغاء الحق في المعاش.

<sup>1</sup> المادة 178 من الأمر رقم 06-03.

<sup>2</sup> قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012، ص 61-62.

الملاحظ في صياغة هذه المادة أنها جاءت مرتبة تنازلياً، إلا أنها لم تراعي عنصر الموضوعية، فكان من الأجدر تقسيمها من حيث خطورة الخطأ دون تركها على إطلاقها.

أما المرسوم رقم 85-59 فقد نص على<sup>1</sup>:

- الإيقاف عن العمل من 4 إلى 8 أيام.
- الشطب من جدول الترقيم.

أما الأمر 06-03 فنجد نص على<sup>2</sup>:

- التوقف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

فالتوقيف عن العمل هنا يستلزم تعليق ممارسة الوظيفة جبراً وبصفة مؤقتة، ولأجل معلوم، أي إلى غاية الانتهاء من مساءلته تأديبياً. وقد قررها المشرع بالنسبة للأخطاء التي من شأنها أن تؤدي إلى<sup>3</sup>:

**1.** المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و / أو أملاك الإدارة.

**2.** الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية.

وغني عن البيان في هذا المجال، اتجاه إرادة المشرع في تشديد هذه العقوبات بما يتلاءم، والأخطاء التي تتسبب للموظف المذنب، إذ من شأن هذه الأخطاء أن تعرض أمن المستخدمين، و أملاك الإدارة للخطر.

<sup>1</sup> المادة 124 من المرسوم 85-59.

<sup>2</sup> المادة 163 فقرة 02 من الأمر 06-03.

<sup>3</sup> المادة 179 من الأمر 06-03.

غير أن ما يميزها أنها تقوم على أساس السهو أو الإهمال، أو اللامبالاة، أو التهاون. وكلها أوصاف لا تتم عن القصد في ارتكاب المخالفة أو الخطأ التأديبي، وهو ما ينفي عنها عنصر العمد في إتيان المخالفة. فإذا ما توافر عنصر القصد فيها والعمد، تحولت إلى أخطاء من درجة أخرى<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: العقوبات التأديبية المشددة

سنتناول في هذا الفرع العقوبات من الدرجة الثالثة و العقوبات من الدرجة الرابعة، باعتبارها من العقوبات الأشد على الموظف العام.

#### أولاً: العقوبات من الدرجة الثالثة:

وفق المرسوم رقم 59-85 فإن العقوبات من الدرجة الثالثة هي<sup>2</sup>:

- النقل الإجباري.
- التنزيل.
- التسريح مع إشعار مسبق والتعويض.
- التسريح دون إشعار مسبق ودون تعويض.

بينما الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية فقد

حددها ب<sup>3</sup>:

- التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

<sup>1</sup> قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 62-63.

<sup>2</sup> المادة 124 فقرة 03 من المرسوم 59-85.

<sup>3</sup> المادة 163 فقرة 03 من الأمر 03-06.

الملاحظ أن كلا القانونين اتفقا على النقل الإجباري و التنزيل، إلا أن الأمر وضح بالتنزيل بالدرجة، و قد أحسن المشرع في ذلك، بينما المرسوم تركها مبهما وهذا يؤدي على تعسف السلطة التأديبية.

ولذلك فإن عقوبات الدرجة الثالثة تتوافق مع أخطاء الدرجة الثالثة التي تتحقق في الحالات التالية<sup>1</sup>:

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

#### ثانيا: عقوبات من الدرجة الرابعة:

استحدث المشرع بموجب الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية عقوبات من الدرجة الرابعة و هذا على غرار الأمر 66-133 و الذي نص على درجتين فقط و المرسوم 85-59 و الذي نص على ثلاث درجات من العقوبة فقط.

<sup>1</sup> المادة 180 من الأمر 06-03.

حيث تتمثل عقوبات الدرجة الرابعة وفق الأمر 03-06 في<sup>1</sup>:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

الملاحظ أن هاته العقوبات تطبق عندما يرتكب الموظف خطأ جسيماً، أما بالنسبة للموظف المتربص فإنه لا تطبق عليه هذه العقوبات باستثناء التسريح.

1. التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: وهي عقوبة مؤداها تنزيل الموظف يحتلها من الرتبة التي إلى الرتبة الأدنى منها، وهو يختلف عن نوع آخر من التنزيل والمتمثل في: التنزيل في الدرجة أو التنزيل في السلم الوظيفي، مما يعني زوال مدة معينة من الأقدمية.

2. التسريح: وهي عقوبة بمجرد توقيعها يفقد الموظف صفة الموظف العام، أو بمعنى آخر هي أحد الأساليب التي تؤدي إلى انتهاء الرابطة الوظيفية.

وتعتبر هذه العقوبات أشد العقوبات جسامة ووطأة على الحياة الوظيفية للموظف، وهي تنقرر في الحالات التالية<sup>2</sup>:

أ- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارس وظيفته.

ب- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

ج- التسبب عمداً في أضرار مالية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

<sup>1</sup> المادة 163 فقرة 04 من الأمر 03-06.

<sup>2</sup> المادة 181 من الأمر 03-06.

- د- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة.  
هـ- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.  
و- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر.

إن المشرع الجزائري قصد من وضع نظام تدريجي للعقوبات التأديبية أن يأخذ بعين الاعتبار درجة الخطأ الذي اقترفه الموظف العام ليكون هناك تناسب بين الخطأ المرتكب والعقوبة المسطرة، وكذلك يكون تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس درجة الأخطاء المهنية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: آثار العقوبات التأديبية على الموظف العام

باعتبار العقوبة التأديبية جزاء تنظيمي توقعه الإدارة على الموظف مرتكب المخالفة، فهذه الأخير تعتمد عليه لفرض الانضباط و النظام و ضمان السير الحسن للعمل، غير أن هذه العقوبة تتميز بطابع قمعي وذلك من خلال تخويف الموظف من إعادة ارتكابه لنفس الخطأ المهني و زجر غيره عن الاتيان بنفس الفعل.

إن توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام يترتب عليها مجموعة من الآثار، لذا سندرس في الفرع الأول إلى الآثار المباشرة لتوقيع العقوبة التأديبية، أما الفرع الثاني فنتطرق إلى إنقضاء العقوبة التأديبية و أثرها على الموظف العام.

<sup>1</sup> باحيدا حنان، نقيلو فاطمة الزهراء، مدى فعالية العقوبة التأديبية في تحسين أداء الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2016-2017، ص 18.

## الفرع الأول: أثر توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام

إذا كان الموظف قد مُنح وسائل وضمانات قانونية للدفاع عن نفسه، أو لتوضيح الظروف والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الجرم التأديبي، أو حتى لدرء التهم المنسوبة إليه خطأً وتبيان براءته؛ فإن ذلك لا يعني أن كل ما يمر به الموظف قد لا ينعكس على أدائه الوظيفي. فالإدارة تسعى دائماً إلى الحفاظ على السير الحسن لمرافقها، وتقديم أفضل الخدمات لمواطنيها، ولو كان ذلك على حساب موظفيها إن اضطرت لذلك.

إن من مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على المركز الوظيفي و المالي للموظف العام

نجد:

## أولاً: الشطب من قائمة التأهيل

كما أشرنا سابقاً، يعتبر الشطب من قائمة التأهيل عقوبة من الدرجة الثانية، حيث أن لها أثر مباشر على ترقية الموظف، وذلك بحرمانه من التسجيل في جدول الترقية إلا بعد رد اعتباره المحدد بسنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة بناءً على طلب من الموظف المعني، وبقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وهذا يعتبر كمساس بالمنصب الوظيفي للموظف العام.

وقد نص الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على<sup>1</sup>:

"يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة

الإعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

<sup>1</sup> المادة 176 من الأمر 03-06.

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

في حالة إعادة الإعتبار، يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني".

### ثانيا التنزيل من الرتبة:

تعتبر من العقوبات المنصوص عليها في الدرجة الرابعة، يتم توقيعها على الموظف الذي ارتكب خطأ جسيم، حيث يؤثر ذلك مباشرة على مركزه الوظيفي و المالي، مما يؤدي إلى توقيفه عن اداء مهامه من قبل السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين مع تقاضي نصف مرتبه الرئيسي وكذا المنح ذات الطابع العائلي، حيث نص الأمر 03-06 على أنه<sup>1</sup>:

"في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً.

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.

إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة و إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه".

<sup>1</sup> المادة 173 من الأمر 03-06.

## الفرع الثاني: آثار انقضاء العقوبة التأديبية

تتقضي العقوبة التأديبية بعدة طرق، فقد تقضي بالطرق الطبيعية كالوفاة أو بالطرق الإدارية كإجراء السحب و المحو، كما قد تقضي بالطرق التشريعية كالعفو الشامل أو صدور قانون خاص، وعموماً إن الهدف من انقضاء العقوبة التأديبية هو تحقيق العدالة و ضمان عدم إثارة أي نزاع إداري يمكن أن ينشأ نتيجة استمرار تنفيذ العقوبة.

## أولاً: انقضاء العقوبة التأديبية بصورة طبيعية

و المقصود بصورة طبيعية هو أن يتعرض الموظف لحادث مفاجئ كالوفاة أو فقدان الجنسية.

## 01- الوفاة:

حيث تعتبر الوفاة قدراً محتوماً بالنسبة لجميع البشر وتُطال الموظف العام، كما تطال مختلف الكائنات من غير البشر، والوفاة سبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف، وقد ورد ذكرها في الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وجاء فيه على أنه " : ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :.....الوفاة"<sup>1</sup>.

وتُعد الوفاة أحد الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية كما ذكرنا، سواء كانت وفاة حقيقية أو حكمية، فالوفاة الحقيقية هي مفارقة الروح للجسد على وجه الحقيقة واليقين، وتُعرف بالمشاهدة الطبيعية والتي تتم بتوقف القلب والتنفس والدماغ، وسواء تمت الوفاة على إثر مرض أو تمت بصفة فجائية، وسواء تمت خارج مواقع العمل، أو أثناء أوقات العمل، أو إثر حادث أو غير ذلك من الحالات.

<sup>1</sup> المادة 216 فقرة 07 من الأمر 06-03.

و من آثارها أنها عقوبة شخصية متعلقة بالموظف المتوفي فقط فهي لا تنتقل إلى ورثته أو الغير وذلك إعمالاً لمبدأ شخصية العقوبة سالف الذكر<sup>1</sup>.

إلا أنه إذا كانت العقوبة بعد صدور القرار التأديبي أو قرار السلطة الرئاسية بالجزاء وكانت هذه العقوبة مالية كما في حالة الخصم من المرتب، فلا يوجد ما يمنع قانوناً من تنفيذ هذا الجزاء في تركة الموظف قياساً على العقوبات المالية الجزائية، أما إذا كانت العقوبة هي وقف عن العمل مثلاً فإن هذه ها تنفيذ العقوبة تسقط بالوفاة تلقائياً لعدم استحالة.

غير أننا نشير إلى أن الجزاءات التأديبية المالية بالنسبة للموظف فهي تتعلق بمركزه الوظيفي ولا تنتقل إلى تركته وفقاً لمبدأ شخصية العقوبة في مجال التأديب.

## 02- فقدان الجنسية:

تُعرف الجنسية بأنها رابطة سياسية وقانونية تربط الفرد بالدولة. فهي رابطة سياسية من حيث ارتباط الفرد بوحدة سياسية متمثلة في الدولة، ومن حيث سيطرة الدولة على تحديد عنصر أساسي من أركانها وهو شعبها. كما أنها تتعلق بجملة من الحقوق والواجبات ذات الطابع السياسي المتبادلة بين الفرد والدولة. بالإضافة إلى ذلك، تُعد الجنسية رابطة قانونية، حيث تنشئ الدولة هذه العلاقة بموجب القانون الذي يحدد الإطار القانوني للجنسية، بدءاً من اكتسابها وحتى فقدانها.

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 01، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر،

وتعرف كذلك: " أنها علاقة سياسية بين الفرد والدولة وتحمل ولاء لوطن ولشعب وإقليم، وتؤسس علاقة خاصة ومميزة بين الفرد والدولة، وهذه العلاقة لاشك ستدفعه أكثر على احترام سلطة الدولة وحسن تنفيذ المهام المنوطة به، والمشاركة في توفير الخدمة العمومية<sup>1</sup>."

تجدر الإشارة إلى أن هناك نوعان من الجنسية:

**الجنسية الأصلية:** و هي تلك العلاقة التي تنشأ بين الفرد و الدولة على أساس رابطة الدم (حق الميلاد)، أو رابطة الميلاد بإقليم الدولة (حق الإقليم) ولقد أخذ المشرع الجزائري بمعيار الجنسية الأصلية بالنسب وهو ما يعرف بحق الدم.

لن يعد جزائريا أصلاً فقط من ينحدر من أب جزائري كما كان عليه الوضع من قبل، بل صار جزائريا بالانتماء على أساس الدم من ولد من أب جزائريا أو أم جزائرية<sup>2</sup>.

**الجنسية المكتسبة :** الجنسية المكتسبة هي تلك الجنسية التي تلحق بالفرد في تاريخ لاحق على الميلاد بناء على طلب من الشخص وموافقة الدول، فلا تكتسب الجنسية إلا إذا طلبها الشخص، ولو فرضت عليه الدولة في بعض الأحيان حملها، فإنها مع ذلك من التحلل منها بمنحه خيار ردها، مثلما هو الحال مع ما تضمنته المادة 18 من قانون الجنسية الجزائرية بالنسبة للأبناء القصر الذين امتدت إليهم جنسية والدهم.

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 163.

<sup>2</sup> المادة 06 من الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل و المتمم للأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائري ج ر عدد 15 المؤرخة في 27 فبراير 2005.

ومن اجل الالتحاق بالوظيفة، فإن شرط الجنسية يعتبر من أهم الشروط لتقلد الوظائف العامة في الدولة، حيث تطلب مختلف ويرجع سبب ذلك إلى الحفاظ على أمنها واستقرارها مما يستوجب الشعور بالإخلاص والولاء لها.

حيث نجد أن المشرع الجزائري اشترط في قانون الوظيفة العامة أن يكون الموظف متمتعاً بالجنسية منذ عامين<sup>1</sup>، مما يعني أنه فرق بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية والوطني المتمتع بالجنسية المكتسبة، فشرط السماح للوطني بالتجنس بتولي الوظائف العامة بانقضاء مدة معينة بعد تجنسه يتأكد فيه ولأنه للدولة التي اكتسب جنسيتها، غير أن هذا التجنس لا يكون إلا بموافقة الدولة التي اكتسب جنسيتها ووفقاً لقوانينها<sup>2</sup>.

وعليه فعند فقدان الموظف المتمتع بالجنسية الجزائرية لجنسيته وفق ما نصت عليه المادة 18 من الأمر 03-06، فإنه يفقد صلاحية البقاء في الوظيفة العمومية، وبموجب ذلك يتم فصله بغير الطريق التأديبي، دون مراجعة اللجنة متساوية الأعضاء أي بقوة القانون، وبالتالي فإن الآثار المترتبة على ذلك هو عدم توقيع العقوبة التأديبية عليه لأنه لم يعد خاضعاً للتشريع الوطني الجزائري.

### ثانياً: انقضاء العقوبة التأديبية بطريق الإدارة

تتقضي العقوبة التأديبية إما بوفاة الموظف أو بفقدانه لجنسيته الجزائرية، إضافة إلى ذلك أقر المشرع طريق آخر من طرق الانقضاء و الذي يتم عن طريق الإدارة و يكون إما بسحب قرار العقوبة التأديبية أو عن طريق المحو.

<sup>1</sup> المادة 25 من الأمر 03-06.

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 50.

## 01-انقضاء العقوبة عن طريق السحب:

عرّف الأستاذ "سليمان محمد الطماوي" السحب على أنه: "إلغاء بأثر رجعي"<sup>1</sup>، ومعنى ذلك أن القرار المسحوب تنتهي كل آثاره سواء بالنسبة للماضي أو للمستقبل فيعيد الأوضاع إلى ما كانت عليه في السابق.

يقصد بالسحب الإداري إنهاء القرار وإزالة آثاره بالنسبة للمستقبل والماضي معا أو بالنسبة للمستقبل فقط، وبهذا ينقضي القرار الإداري من طرف الإدارة لما لها من سلطة عامة إبداء لإرادتها الملزمة

وهو كذلك إجراء إداري تصدره السلطة التي أصدرته أو السلطة الرئاسية سواء لأسباب متعلقة بالمشروعية أو بالملائمة أو تنفيذًا لقرار قضائي إداري<sup>2</sup>.

فالحكمة من السحب تكمن في إعطاء جهة الإدارة المختصة أن تتجنب حكم القضاء بإلغاء القرار حين التصدي له، فتسبقه و تصلح بنفسها أو باتفاق مع المتقاضين ما عاب القرار من شوائب.

ولكي تتمكن الإدارة من ممارسة حقها في سحب القرار الإداري القاضي بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف، قيدها المشرع بمجموعة من الشروط التي يجب مراعاتها تحت طائلة إلغاء قرارها، يتعلق الشرط الأول بميعاد سحب القرار الإداري أي المدة القانونية الواجب اتخاذ قرار السحب خلالها، والشرط الثاني يتمثل في عدم المساس بالحقوق المكتسبة

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، ط 05، دار الفكر العربي مصر، 2007، ص 876.

<sup>2</sup> محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة باتنة 1، 2006-2007، ص 184.

والمراكز القانونية الذاتية التي تولدت عن القرار المسحوب، أما الشرط الثالث فهو أن يتم السحب من السلطة الإدارية المختصة و هي السلطة مصدرة القرار.

و عليه من خلال ما سبق ذكره، فإن آثار انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق السحب يتمثل في ارجاع حالة الموظف العمومي إلى الحالة التي كان عليها من قبل وبأثر رجعي، أي قبل صدور قرار توقيع العقوبة التأديبية.

حيث لا يستهدف قرار السحب إعدام القرار المسحوب بأثر رجعي فحسب، بل يستلزم على جهة الإدارة أن تتدخل لتنفيذ القرار الساحب وذلك بإعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار السابق، فقد يستلزم هذا الإجراء إعادة النظر في العديد من القرارات التي صدرت مستندة إلى القرار المسحوب، فمثلا إذا تم سحب قرار فصل موظف، فإن الآثار المترتبة على ذلك تكمن في أنه يتعين على الإدارة إعادة إدماجه إلى مركزه القانوني الوظيفي السابق بكافة مزاياه وحقوقه التي كانت ثابتة له قبل صدور قرار الفصل<sup>1</sup>.

## 02-انقضاء العقوبة التأديبية بالمحو:

يقصد بمحو العقوبة التأديبية رد الاعتبار ردا إداريا للموظف المخالف الذي تعرض لعقوبة تأديبية و تم تنفيذها بحقه بعد انقضاء مدة معينة بحسب نوعية العقوبة.

ويرتبط إجراء المحو بضرورة توافر مجموعة من الشروط حتى تتمكن الإدارة من إزالة العقوبة الصادرة ضد الموظف العام، ويمكن استخلاص هذه الشروط من النصوص القانونية الخاصة بمجال التأديب لاسيما ما يتعلق منها بضرورة انقضاء مدة معينة، وحسن سيرة وسلوك الموظف، وأخيرا تقديم شكوى تتضمن طلب المحو.

<sup>1</sup> بهلول رحمة، سعدي نجل، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخص قانون عام معمق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2022-2023، ص

وبالرجوع إلى الأمر رقم 06-03 الذي نص على أنه:

"يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد مرور سنة من تاريخ نفاذ العقوبة، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وفي حالة إعادة الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني"<sup>1</sup>.

يتضح من نص المادة أن محو العقوبة التأديبية يعد إجراءً يترتب على تنفيذ العقوبة ولا يسري على الوقائع الماضية، بل يقتصر أثره على المستقبل. كما تبين المادة حالتين لرد الاعتبار: الأولى تخص الموظفين الذين ارتكبوا مخالفات تستوجب عقوبات من الدرجة الأولى أو الثانية، حيث يحق لهم طلب رد الاعتبار بعد مرور سنة من تاريخ سريان العقوبة. أما الحالة الثانية، فتتم بقوة القانون بشرط ألا يتعرض الموظف لعقوبة جديدة خلال هذه الفترة، وفي هذه الحالة، يحق له طلب رد الاعتبار بعد مرور سنتين من تاريخ صدور قرار العقوبة.

ويترتب على محو الجزاء التأديبي الآثار التالية<sup>2</sup>:

- زوال أثر الجزاء التأديبي في المستقبل: حيث أنه بمجرد صدور قرار المحو تزول جميع آثار الجزاء التأديبي وبأثر فوري، بحيث لا يكون للمحو أي أثر بالنسبة لما رتبته العقوبة من آثار بالنسبة للماضي، ذلك أن قرار المحو ليس له أي آثار رجعية.

<sup>1</sup> المادة 176 من الأمر 06-03.

<sup>2</sup> بهلول رحمة، سعيد نجلاء، المرجع السابق، ص 49.

- سحب وثائق العقوبة من الملف التأديبي للموظف: وذلك بإتلافها بحيث يرتب ذلك المحو الأهداف المرجوة منه، فلا تؤثر هذه الأوراق مستقبلا على الإدارة وهي بصدد تقدير كفاية الموظف أو وضع تقاريره السنوية، ولقد إنفرد المشرع بضمانة خاصة في هذا الخصوص حيث أنه وبعد الإنتهاء من عملية محو الجزاء التأديبي وتوابعه من ملف الموظف، اشترط أن يعرض ملف الموظف المعني مرة ثانية على المجلس التأديبي لمراقبة مدى التزام الإدارة بقرار المحو<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> انظر محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 237-238.

## الفصل الثاني

تطبيق العقوبة التأديبية وتأثيرها

على حسن سير الإدارة

بعد استعراض الإطار النظري للعقوبة التأديبية في الفصل الأول، سنتطرق في هذا الفصل لمعالجة الجوانب التطبيقية لهذه العقوبة ومدى تأثيرها على سير العمل داخل الإدارة، حيث تعتبر العقوبة التأديبية أداة هامة في يد الإدارة لضمان الالتزام بالقوانين والأنظمة الداخلية، فهي لا تقتصر على الجانب العقابي فقط، بل تسعى لتحقيق الانضباط والحفاظ على النظام العام داخل المؤسسة.

كما أن هناك مجموعة من الإجراءات التي تتبعها الإدارة في تطبيق العقوبة التأديبية، بدءاً من الجهات المختصة باتخاذ القرار إلى الضمانات القانونية الممنوحة للموظف المعاقب، ثم إلى الدور الرقابي الذي يلعبه القضاء الإداري في حماية حقوق الموظفين وضمان تطبيق العدالة.

إلى جانب ذلك، إن التأثيرات المتعددة للعقوبة التأديبية على أداء الموظفين وسير العمل داخل الإدارة، تأثر في تحسين الأداء والانضباط من جهة، وما قد تسببه من آثار سلبية على معنويات الموظفين من جهة أخرى.

وعليه يقسم هذا الفصل إلى:

❖ المبحث الأول: إجراءات تطبيق العقوبة التأديبية

❖ المبحث الثاني: دور العقوبة التأديبية على حسن سير الإدارة

**المبحث الأول: إجراءات تطبيق العقوبة التأديبية**

يعتبر تطبيق العقوبة التأديبية من أبرز الوسائل التي تعتمد عليها الإدارة لضمان احترام القوانين والأنظمة الداخلية من قبل الموظفين. غير أن فعالية هذه العقوبة تتوقف بشكل كبير على الإجراءات المتبعة في تطبيقها، والتي يجب أن تكون دقيقة ومنصفة لضمان تحقيق الهدف المنشود منها دون المساس بحقوق الموظفين.

في هذا المبحث، سيتم استعراض الخطوات والإجراءات التي تتبعها الإدارة في فرض العقوبات التأديبية، بدءًا من تحديد الجهة المختصة باتخاذ قرار العقوبة، مرورًا بكيفية تنفيذ العقوبة وضمانات الموظف خلالها. كما سيتم تسليط الضوء على الأطر القانونية والإدارية التي تحكم هذه الإجراءات، والدور الذي يلعبه القضاء الإداري في الرقابة على مدى شرعيتها وعدالتها.

**المطلب الأول: الجهات المختصة بتطبيق العقوبة التأديبية**

من المسلم به أن سلطة التأديب تعد السلاح الفعال في يد الإدارة لكي تردع به الموظفين عند حدوث أي تقصير من جانبهم أثناء أداء واجباتهم الوظيفية، فإذا كان القانون قد أعطى للإدارة سلطة تولى شؤون الموظفين و ردعهم عند الإخلال بواجباتهم المهنية، فإنه من جهة أخرى حرص على أن تكون ممارسة هذا الحق وفقا للقواعد والأحكام المنصوص عليها قانونا، لذا أخضع المشرع القرارات التأديبية التي تصدرها الإدارة في حق الموظف لرقابة القضاء الإداري.

وعليه سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، يتضمن الفرع الأول تبيان الجهة الإدارية المختصة بتوقيع العقوبة الإدارية، ثم نتطرق في الفرع الثاني إلى رقابة القضاء على مشروعية العقوبات التأديبية.

### الفرع الأول: صلاحية الجهة الإدارية في فرض العقوبة التأديبية

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

وبذلك يكون المشرع الجزائري قد أخذ بالنظام الرئاسي مدخلا عليه بعض التعديلات كضمان للموظف من جهة و حماية للمرفق العام من جهة ثانية، وعليه فإن سلطة التعيين هي من لها الحق في توقيع العقوبة على الموظف مرتكب الخطأ.

والمقصود بسلطة التعيين هي كل جهة منحها المشرع سواء بموجب قانون أو إحالة إلى التنظيم حق التعيين في الوظائف المختلفة، ومن ثمة فإن لها حق إيقاع الجزاءات على الموظف الذي يخل بالتزاماته<sup>3</sup>.

ولهذه السلطة مباشرة كافة الإجراءات التأديبية، ضد الأخطاء المهنية التي تستوجب متابعة الموظف عليها واتهامه مع مراعاة القوانين و الأنظمة المعمول بها، كما أن القاعدة المتبعة في مجال الإتهام والإدعاء بارتكاب المتهم للمخالفة التأديبية، لا تكاد تخرج عن القاعدة الأصولية القاضية بأن البينة على من ادعى، و يكون على جهة الإتهام أن تعلن على الأدلة التي انتهت منها، بخصوص نسبة الإتهام إلى المتهم و الإتهام يكون موجهها

<sup>1</sup> المادة 162 من قانون 06-03

<sup>2</sup> المادة 165 و 166 من قانون 06-03.

<sup>3</sup> بوساحية عبد الكريم، مسؤولية الموظف العام التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000، ص 63.

للموظف المتهم إما بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفاته أو استنادا إلى تقارير جهة التفتيش أو اعتمادا على شكاوى المنتفعين بخدمات المرفق العام والمتعاملين معه<sup>1</sup>.

إن معاينة الوقائع يجب ان تتم من قبل سلطة مختصة بذلك، فهي إما أن تكون من اختصاص الرئيس الإداري المباشر أو أي شخص آخر يحدده القانون وهي كالاتي:

### 01- الرئيس الإداري المباشر:

تتم المعاينة أصلا من طرف الرئيس الإداري المباشر، أو من قبل الأعوان المكلفين بالمراقبة و التفتيش مع القيام بإخطار السلطة المختصة التي لها حق توقيع الرقابة من خلال تقرير المعاينة، حيث نصت المادة 162 من الأمر 03-06 على ذلك بقولها: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".

مما يدل على أن سلطة التأديب في النظام الوظيفية العمومي الجزائري هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها حق التعيين، ونفس المنهج الذي إتباعه التشريعات الوظيفية المتعلقة بشأن تنظيم المسار الوظيفي فقد جاء حسب الأمر رقم 66-133 في مادته 54 على السلطة التأديبية من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين، في حين المرسوم رقم 85-59 ضمن مادته 123 على أن: "تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة إن اقتضي الأمر بالسلطة التأديبية"، وحسب المادة 165 من الأمر رقم 03-06 سالفه الذكر، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية

<sup>1</sup> محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص 261.

والولايات والبلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، فإن سلطة التعيين السلطة الإدارية الرئاسية و التي تمارس حق التأديب هي:

-الرئيس المباشرة ((مسؤول المصلحة)) للموظف العام المخطئ تأديبياً.

- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمين المؤسسة.

- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمى البلدية.

- الوالي فيما يخص مستخدمى الولاية.

- الوزير فيما يخص مستخدمى الإدارة المركزية<sup>1</sup>.

ومنح المشرع الجزائري للسلطة المختصة من توقيع العقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية يكون بقرار مبرر بعد حصول هذه الأخيرة على توضيحات كتابية من الموظف المعني بالأمر<sup>2</sup>.

## 02-اللجنة متساوية الأعضاء :

تتكون مجالس التأديب من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، ولا يشارك الأعضاء الإضافيون في الاجتماعات إذا خلفوا أعضاء دائمين متغيبين ويعين أعضاء مجالس التأديب لمدة 03 سنوات ويمكن تجديد عضويتهم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات و البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.

<sup>2</sup> المادة 165 فقرة 01 من قانون 06-03.

<sup>3</sup> المواد 4 و 5 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وكيفية سير أعمالها.

وتشارك اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء أو المجلس التأديبي السلطة التي لها صلاحية التعيين في اتخاذ القرارات التأديبية، حيث ألزم المشرع الإدارة وقبل توقيع أي جزاء إداري تأديبي على الموظف أن تعود إلى استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، والتي تجتمع كمجلس تأديبي خاصة إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة<sup>1</sup>.

هذا إلى جانب الزامية اخطار وإعلام المجلس التأديبي بقرار مبرر خلال مدة معينة، والتي يجب أن تبث فيه خلال أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ إخطارها ومعاينة الخطأ وإلا سقط الخطأ المنسوب إلى الموظف<sup>2</sup>.

عند إحالة الموظف أمام اللجنة المتساوية الأعضاء أو المجلس التأديبي وجب عليه الإمتثال لقرار الإحالة و أن يحضر شخصا دون غيره إلا في حالة القوة القاهرة، على أن يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما من انعقاد اللجنة مع وصل الاستلام<sup>3</sup>.

كما أقر المشرع الجزائري للجنة التأديبية إمكانية طلب فتح تحقيق إداري من السلطة المختصة بالتعيين وذلك قبل البت في القضية<sup>4</sup>.

غير أنه يوجد استثناء عن القاعدة العامة و الذي جاءت به المادة 173 من القانون رقم 03-06 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية و الذي نصت على إمكانية السلطة المختصة توقيع عقوبة التوقيف عن العمل ضد الموظف مباشرة دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وذلك في حالة ارتكابه لخطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وهنا نميز بين حالتين:

<sup>1</sup> المادة 165 فقرة 02 من قانون 03-06.

<sup>2</sup> المادة 166 من قانون 03-06.

<sup>3</sup> المادة 168 من قانون 03-06.

<sup>4</sup> المادة 171 من قانون 03-06.

الحالة الأولى: هي ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً، ويتقاضى المعني خلال فترة التوقيف نصف راتبه الأساسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي<sup>1</sup>.

الحالة الثانية: يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ويبقى محتفظاً بجزء من راتبه لا يتعدى النصف خلال مدة 06 أشهر من تاريخ توقيفه، مع تقاضيه للمنح العائلية ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: دور القضاء الإداري في مراقبة العقوبة الإدارية

تُعد الرقابة القضائية إحدى الآليات الأساسية التي أقرها المشرع لحماية الموظف العام من أي تعسف محتمل قد تمارسه الإدارة في إطار سلطتها التأديبية. وتتمثل هذه الرقابة في الإشراف القضائي الذي تمارسه جهات القضاء الإداري بمختلف درجاتها، بهدف ضمان مشروعية القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة. يتم تفعيل هذه الرقابة من خلال تقديم الدعوى والطعون المتعددة ضد أعمال السلطات الإدارية التي تتسم بعدم المشروعية، مثل دعوى التعويض وغيرها من الوسائل القانونية المتاحة، مما يضمن تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في التأديب وحقوق الموظف في الحماية من القرارات التعسفية.

<sup>1</sup> المادة 173 من قانون 03-06.

<sup>2</sup> المادة 174 من قانون 03-06.

وعليه فالرقابة الإدارية على العقوبة التأديبية محل القرار التأديبي هي تلك الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على سلطة الإدارة في توقيع العقوبة التأديبية في مواجهة الموظف العام الذي ارتكب خطأ مهنياً، بحيث تنصب رقابة القاضي الإداري على أركان القرار التأديبي، على أساس أنه يتوجب على السلطة التأديبية التقيد طيلة مراحل عملية التأديب بالحدود والقواعد و الإجراءات الشكلية والموضوعية التي وضعها المشرع تحت رقابة القاضي الإداري<sup>1</sup>.

### أولاً: رقابة القاضي الإداري لمشروعية القرار

وتتمثل هذه الرقابة في رقابة الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف، من خلال ركن السبب و ركن الإختصاص في القرار التأديبي نظراً لأهميتها في ضمان حقوق الموظف وتكريساً لمبدأ المشروعية في قرار التأديب الإداري.

حيث يعرف ركن السبب بأنه: "الحالة القانونية أو الواقعية التي حملت رجل الإدارة على اتخاذ القرار الإداري". فسبب القرار التأديبي هو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، بينما عيب السبب هو انعدام أو عدم صحة أحد العناصر المكونة له، كغياب الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف، وعدم صحة تكييفها القانوني أو عدم صحة تقدير أهمية و خطورة تلك الوقائع<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بهلول رحمة، سعدي نجلاء، المرجع السابق، ص 53.

<sup>2</sup> بشته دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2013-2014، ص 58.

أما فيما يخص بركن الإختصاص والذي يعرف على أنه: "القدرة على مباشرة عمل إداري معين فالقانون هو الذي يحدد لكل موظف نطاق اختصاصه"<sup>1</sup> أو هو "القدرة القانونية لهيئة أو فرد على مباشرة عمل إداري معين منحه إياها المشرع، أي أن الجهة المختصة بإصدار القرار الإداري هي الجهة التي جعل لها المشرع صلاحية إصداره، فالمشرع يوزع الاختصاصات داخل الأجهزة الإدارية مراعيًا في ذلك المستويات الوظيفية و طبيعة الاختصاصات".

أو هو "القدرة أو المكنة أو الصلاحية المخولة لشخص أو جهة إدارية على القيام بعمل معين على الوجه القانوني"<sup>2</sup>.

فالإدارة تقوم على مبدأ تقسيم و توزيع الاختصاص بين مختلف هيئاتها والأشخاص العاملين بها بهدف تحسين الأداء الإداري وتحديد المسؤوليات، حيث يسند إصدار أي قرار إداري إلى شخص أو موظف معين، فالاختصاص يعتبر شرطًا من شروط صحة القرار الإداري فهو يشابه الأهلية في القانون الخاص، و من أهم أركانه و أقدمها من الناحية التاريخية<sup>3</sup>، و عليه فإن صدور قرار توقيع عقوبة تأديبية من ذي شخص غير مؤهل قانون أو موظف غير مختص قانون يعتبر هذا القرار باطلا بطلان مطلقا وبالتالي تنتفي العقوبة التأديبية على الموظف.

<sup>1</sup> عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية فقهية مدعمة بأحدث القرارات القضائية، د ط، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 89.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، د ط، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 49.

<sup>3</sup> محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)، د ط، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 67.

### ثانيا: رقابة القاضي الإداري على التناسب في القرار التأديبي

التناسب فكرة اساسية من أفكار القانون الإداري، ويمكن تحليلها إلى عناصر ثلاث وهي: القرار الصادر، الحالة الواقعية و الغاية المستهدفة، والتناسب يمكن أن ينشا من علاقة تطابق بين وسيلة وهدف في نص معين، والتناسب بهذا المفهوم يمكن أن يتغير تبعا للحالة الواقعية والمزايا المتوقعة و المضار المتحصلة<sup>1</sup>.

ان مبدأ التناسب و ان كان لم يستقر بعد في القضاء الإداري الا أن هذا الاخير، أخذ ببعض أحكام و مبادئ نظرية التناسب في مجال القرارات التأديبية أسوة بالقضاء الفرنسي والمصري، فراقب مجلس الدولة الجزائري تناسب الجزاءات التأديبية مع الوقائع و من أحكام القضاء الإداري في هذا الصدد، ما تم الحكم به في القضية المعروضة بالمحكمة العليا (قضية س) ضد (وزير العدل و المجلس الاعلى للقضاء). فقد تم في هذه القضية عزل (س) بسبب ارتكابه حسب الوزير أفعالا ماسة بمهنة القاضي و كان على القاضي الجواب على مسألة أولى تضمنتها احدى مقتضيات القانون الاساسي للقضاء و تمنع الطعن بأي طعن في قرارات المجلس الاعلى للقضاء.

و قررت المحكمة العليا تبعا لاجتهاد قضائي سابق : " بأن الطعن من أجل تجاوز السلطة موجود حتى بدون نص و يستهدف طبقا للمبادئ العامة للقانون احترام القانونية (المشروعية) و أنه لا يمكن للمقتضيات المقررة في المادة 99 من القانون الاساسي حرمان الطاعن من الطعن من أجل تجاوز السلطة المفتوح له في هذا المجال على غرار المجالات الاخرى عملا بالمبادئ العامة للقانون". كما كان مطلوبا بالتالي هو أولا مراقبة مدى توفر الخطأ أي القيام برقابة عادية، و هل تكون الادارة باتخاذها قرار يقضي بعزل (س) قد قدرت

<sup>1</sup> بثثة دليلة، حملاوي رشيدة، المرجع السابق، ص 71.

الافعال تقديرا معقولا يبرر هذا القرار؟ ان جواب المحكمة العليا تمثل في ابراز عدم التناسب الجزاء النهائي مع الاخطاء المرتكبة<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الضمانات الموظف العام التأديبية

وتنقسم هذه الضمانات على ضمانات سابقة على إصدار القرار التأديبي وهي التي تهدف إلى سد الثغرات وحماية الحقوق الفردية للموظفين، و الثانية هي الضمانات اللاحقة على إصدار القرار التأديبي كتعديل أو بطلان القرار الصادر بالعقوبة التأديبية.

### الفرع الأول: الضمانات السابقة على إصدار القرار التأديبي

هي مجموعة من الضمانات المحيطة بالإجراءات العقابية أثناء فترة الإتهام والتحقيق التي تضمن للموظف العام عدم تعرضه للاضطهاد وفي ذات الوقت تحقق مصلحة الإدارة في الكشف عن ملبسات المخالفة وملاحقة هذا الموظف ومعاقبته، وبالتالي ضمان حسن سير الإدارة.

سننظر في هذا الفرع إلى المواجهة (أولا) ثم إلى التحقيق (ثانيا)، وأخيرا حق الدفاع (ثالثا).

#### أولا: المواجهة:

وتُقصد بهذه العملية مواجهة الموظف العام بالأفعال المنسوبة إليه، وإطلاعه على الأدلة التي تشير إلى احتمال ارتكابه لتلك الأفعال، مما يتيح له الفرصة لتقديم دفاعه. ويجب أن يُشعر الموظف بأن الإدارة تميل إلى إدانته إذا كانت الأدلة المتاحة تشير بشكل كبير إلى ارتكابه المخالفة. هذا الإجراء يُعد ضرورياً في كل من مرحلة التحقيق ومرحلة توقيع الجزاء،

<sup>1</sup> بشته دليّة، حملاوي رشيدة، المرجع السابق، ص 82.

حيث يُمكن الموظف من فهم موقفه بشكل واضح، ويتيح له الفرصة الكاملة لتقديم دفاعه بالشكل المناسب.

وقد نص المشرع الجزائري صراحة على هذا بقوله: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"<sup>1</sup>.

وتسري أحكام هذه المادة على كل الإجراءات التأديبية بما فيها الإجراءات المتعلقة بالعقوبات المصنفة في الدرجة الأولى، وذلك لأن المبدأ الذي تستند إليه يعد من المبادئ العامة للقانون التي يلتزم الكل باحترامها ولو في غياب نص صريح بهذا الشأن، ويلاحظ هنا أن القانون لم يحدد المدة التي يمكن للموظف أن يحتفظ فيها بالملف فيكون اقتداء بما توصل إليه بعض من القضاء الإداري بآجال معقولة أو الآجال الضرورية حتى لا يمارس هذا الضمان خارج الحدود الموضوعية<sup>2</sup>.

### ثانيا: التحقيق:

فالتحقيق هو "إجراء شكلي يتعدد بنوع وقوع المخالفة بقصد الكشف عن الفاعل والوصول الى الحقيقة"<sup>3</sup>، حيث تقوم الإدارة بإجراء التحقيق الإداري حول الملابسات، بناء على ملاحظات الرئيس الإداري المباشر أو بالاعتماد على تقارير جهات التفتيش أو الاعتماد على شكاوى المواطنين.

<sup>1</sup> المادة 167 من قانون 06-03.

<sup>2</sup> باحيدا حنان، نقيلو فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 62-63.

<sup>3</sup> ماجد راغب الحلو، الدعاوي الإدارية، د ط، منشأة المعارف مصر، 2004، ص 236.

كما أشرنا سابقا أن السلطة المختصة بإحالة الموظف إلى التحقيق هي ذاتها التي تمتلك سلطة تأديبه<sup>1</sup>، وقد نشأ جدل حول الجهة المكلفة بالتحقيق، حيث لا يجوز الجمع بين وظيفتي الاتهام والإدانة. هناك من يرى أنه لا مانع من أن تتولى نفس السلطة التحقيق باعتبارها امتدادًا للسلطة التأديبية، كما هو الحال في فرنسا، حيث تجري عملية التحقيق تحت رقابة القضاء. أما في الجزائر، فقد منح المشرع الحق في توجيه الاتهام وإجراء التحقيق في التهم المنسوبة إلى الموظف العام للسلطة الرئاسية أو ممثلها. ومع ذلك، يُثار هنا قلق بشأن المساس بمبدأ الحياد في عملية التحقيق. لذا، كان من الأنسب أن تُسند مهمة التحقيق إلى جهة مستقلة، كما فعل المشرع المصري، حيث أنشأ هيئة مستقلة لهذا الغرض، مراعيًا بذلك تحقيق المصلحة العامة وضمان عدالة الإجراءات التأديبية.

### ثالثا: حق الدفاع:

إن حق الدفاع هو حق مقدس في جميع المحاكمات ولاسيما ما ينطوي منها على معنى العقاب كالمحاكمات الجنائية والتأديبية ولهذا فإن القضاء التأديبي يطبق في هذا المقام ذات المبادئ المقررة في المحاكمات الجنائية.

و أخذًا بهذه القاعدة يقتضي بأنه لا يجوز توقيع عقوبة على الموظفين إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه، إن تمكين هذا المتهم من الدفاع عن نفسه لرد الظلم الواقع عليه فليس هناك في الواقع ظلما أو قهرا أقصى من أن تكتم الأفواه، أن حق الدفاع هو حق طبيعي معترف به لكل متهم، ونظرا لأنه يتعلق بالمبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة، فإن معظم الدول تحرص على النص عليه صراحة في قوانينها الأساسية وكذا في دساتير على حق الدفاع أصالة.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرأسي و القضائي للموظف العام، د ط، منشأة المعارف، مصر، 2006، ص 296.

هذا ما أخذ به المؤسس الدستوري على اعتبار حق الدفاع حقا دستوريا بمقتضى المادة 33 من تعديل الدستور لسنة 1996<sup>1</sup>، الذي كرسه المشرع في جميع القوانين الوظيفة العامة والتي تضمنها المادة 57 من الأمر 66-133<sup>2</sup>، وهي نفسها المنصوص عليها في المادة 129 من المرسوم التنفيذي 85-59 السالف الذكر<sup>3</sup>.

أما نص المادة 169 من الأمر 06-03 فقد تضمنت ما يلي: "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

و من بين ضمانات حقوق الدفاع نجد:

### 01- الطابع الحضوري:

تخضع الإجراءات التأديبية، كما هو الحال في الإجراءات الجزائية، للطابع الحضوري الذي يُقره القانون، حيث تُعقد المحاكمة بحضور المتهم لضمان حقه في تقديم دفاعه. وبناءً عليه، حتى في حالة عدم وجود نص صريح يُلزم بحضور الموظف المتهم، فإنه يتعين أن تُجرى هذه الإجراءات بحضوره، استنادًا إلى المبادئ العامة للقانون التي تؤكد أن الطابع الحضوري للإجراءات هو القاعدة الأساسية. أما إجراءاتها دون حضور المتهم فهو استثناء

<sup>1</sup> تنص المادة 33 من الدستور 1996: "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان أو عن الحريات الفردية والجماعية مضمونه".

<sup>2</sup> تنص المادة 57 من الأمر 66-133: "إن الموظف الذي أمام اللجنة المتساوية الأعضاء... يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم بيانات خطية أو شفاهية وأن يطلب حضور الشهود".

<sup>3</sup> كما نصت المادة 129 من المرسوم التنفيذي 85-59: "يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن، إذا اقتضى الأمر توضيح كتابي أو شفاهي أو يستحضر شهودا إنما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"

يُلجأ إليه فقط عند الضرورة القصوى، وفقاً للمبادئ الأصولية التي تقرر أن الاستثناء لا يُعتمد عليه إلا في حالات الضرورة الملحة.

لقد أكد الأمر رقم 06-03 على ذلك بقوله بأنه يجب على الموظف الذي يحال إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثلث شخصياً ويمكنه في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه، كذا إمكانية أن يلتزم من مجلس التأديبي تمثله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية أو حالة رفض التقرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية<sup>1</sup>.

## 02- علانية الإجراءات:

حيث تُسهم علانية الإجراءات في تعزيز قدرة المتهم على ممارسة حقه في الدفاع، فيتم مناقشة الموظف المتهم بالتفصيل حول التهمة المنسوبة إليه والأدلة المقدمة ضده، وذلك بهدف الوصول إلى اعتراف منه أو تمكينه من تقديم دفاعه بشكل كامل. وتتميز هذه المناقشة بطبيعة مزدوجة، حيث تُعد في الوقت ذاته وسيلة للإثبات ووسيلة للدفاع، مما يضمن تحقيق العدالة من خلال تمكين المتهم من مواجهة الأدلة وتقديم ما لديه من حجج لدحضها.

## 03- سماع الشهود:

تعد الشهادة من أكثر وسائل الإثبات التي تشير إليها النصوص القانونية وأكثر استعمالاً من الناحية العملية، ما للاستماع شهادة مع توضيح وإنارة لبعض الخفايا المسلكية والظروف المحيطة بارتكابها، إن شهادة الشهود السماعية لا ترقى إلى مرتبة الدليل الكافي.

<sup>1</sup> المادة 168 من قانون 06-03.

لقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا المصرية عند تحديدها لمفهوم الشهادة في أحد أحكامها على أنه: "الأقوال التي يدلى بها غير الخصوم بما أدركوه بمسامعهم أو ما استقوه من غيرهم بأسمائهم أو أبصارهم متعلقة بالواقعة أو الظروف ارتكابها أو إسنادها إلى المتهم أو براءته منها، ويكفى في الشهادة إن لم توصل إلى الحقيقة كلها أن تؤدي إلى استنتاجها استنتاجاً سائغاً مقبولاً"<sup>1</sup>.

إن سماع شهود المتهم هو من مقتضيات الدفاع مع العلم أن في حالة إغفال المحقق أقوال الشهود وأي في تقديره عدم الجدوى من سؤالهم أو الاكتفاء في شهادتهم بما سبق أن أدلوا به أمام محقق آخر، حيث نص قانون رقم 06-03 على أنه "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً"<sup>2</sup>.

#### 04- حق الاستعانة بمدافع:

إن الاستعانة بمدافع حق مكفول للموظف إذا له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه وعليه يمكن أن يدافع عن نفسه بالأصالة أو بالوكالة<sup>1</sup> وهو ما أكدته المشرع بموجب المادة 169 الأمر رقم 06-03 والذي جعل من حق الموظف أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.

في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي تمثيلة من قبل مدافعه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 100.

<sup>2</sup> المادة 169 فقرة 01 من قانون 06-03.

<sup>3</sup> المادة 168 فقرة 03 من قانون 06-03.

يُفرض هذا الحق نظرًا للمركز الضعيف الذي يشغله الموظف مقارنة بالمركز القوي الذي تحتله الإدارة، حيث إن معظم الموظفين يفتقرون إلى الثقافة والمعرفة الكافية بالأمور الوظيفية، كما أنهم غالبًا ما يفتقدون القدرة على الاستفادة من فرصة الاطلاع على ملفاتهم واستخلاص ما يمكن أن يفيدهم في نفي المسؤولية عنهم خلال المواجهة التأديبية. ولهذا السبب، يُصبح من الضروري تمكين الموظف من الاستعانة بمن هو أكثر كفاءة في هذه المواجهة. وتبرز أهمية وجود مدافع خلال هذه المرحلة، حيث يساهم في طمأنة الموظف المتهم أثناء المساءلة التأديبية ويضمن عدم لجوء جهات التحقيق إلى وسائل أو أساليب غير مشروعة، مما يحقق سلامة الإجراءات وحسن سيرها.

### الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة واللاحقة على إصدار القرار التأديبي

سننتقل في هذا الفرع إلى الضمانات المعاصرة للقرار التأديبي أولاً، ثم ننقل إلى الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي ثانياً.

#### أولاً: الضمانات المعاصرة على إصدار القرار التأديبي:

تتمثل أهم الضمانات في هذه المرحلة في ضمانات مبدأ الحياد و ضمانات تسبب القرار التأديبي.

#### 01-ضمان مبدأ الحياد:

والمقصود بمبدأ الحياد الاستقامة وعدم الميل إلى أي طرف من أطراف الدعوى التأديبية وتطبيق النصوص القانونية بكل صرامة وحزم وإنصاف<sup>1</sup>، كما يعني كذلك أن يلتزم كل من يتولى سلطة أو من يمارس اختصاصاً أو يصدر عنه أي عمل من أعمال التأديب بتطبيق القانون تطبيقاً سليماً على جميع أطراف النزاع دون أن يحيد لأي طرف ولأي سبب

<sup>1</sup> باحيدا حنان، نقيلو فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 65.

من الأسباب، وتعتبر ضمانه حياد سلطة التأديب من الضمانات المهمة لتأديب الموظف حيث تكون هيئات التحقيق والسلطة المختصة بفرض الجزاء التأديبي تمتاز بالحيادة والنزاهة الموضوعية.

ويتحقق هذا بشرطين أحدهما الفصل بين سلطتي الاتهام والحكم عن طريق كون لجان التحقيق في المخالفات المراد الفصل فيها مستقلة عن الجهة الإدارية وإن كان ذلك بعيد عن الواقع الحالي، أما الشرط الثاني فيتعلق باستبعاد أية اعتبارات يمكن أن تؤثر على حياد سلطة التأديب وقد يتحقق ذلك باستبعاد وجود صلة قرابة أو نسب أو مصالح أو عداوة شخصية بين الموظف ومن يملك سلطة التحقيق أو الحكم في الدعوى التأديبية.

## 02-ضمانة تسبب القرارات التأديبية:

وقد نص المشرع الجزائري عمى وجوب تسبب قرارات المجلس التأديبي وذلك من خلال المادة 170 من قانون الوظيفة العمومية التي نصت بقولها: "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة. يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"<sup>1</sup>.

المقصود بتسبب القرار، ذكر المبررات التي لأجلها صدر، وذلك لإحاطة المخاطب به بالدوافع التي عوقب من أجلها، ويوجب القانون على السلطة التأديبية أن تسبب قرارا التأديبية بكيفية كافية لفحص مشروع العمل المطعون فيه، وأن يكون التسبب مباشرا أو معاصرا لصدور القرار التأديبي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 170 من قانون 03-06.

<sup>2</sup> بن عيسى عبد العزيز، المرجع السابق، ص 106.

يعد التسبب ضمانة شكلية جوهرية في القرارات التأديبية، حيث يحقق هدفاً مزدوجاً. فمن جهة، يشجع الإدارة على التريث وعدم التسرع في إصدار القرارات، مما يعزز مبدأ المشروعية. ومن جهة أخرى، يتيح للموظف المعني بالقرار التأديبي فهماً واضحاً للأسباب الحقيقية التي أدت إلى فرض العقوبة عليه، مما يمكنه من الاعتراض على القرار إذا كانت الأسباب غير جدية، واعتبار ذلك أساساً للطعن في القرار أمام الجهات القضائية. وبما أن وجوب التسبب في القرارات التأديبية يستند إلى نصوص قانونية صريحة، فإنه يشكل عنصراً جوهرياً، ويترتب على إغفاله أو ضعف تسببه بطلان القرار التأديبي. وهذا ما أكدته المادة 107 من القانون الجزائري بضرورة أن تبرز السلطة المختصة في إصدار العقوبات التأديبية قراراتها، بغض النظر عن درجة العقوبة المفروضة.

**- أهمية التسبب:** للتسبب أهمية بالنسبة للإدارة و بالنسبة للموظف العام، وللحفاظ على مبدأ المشروعية بذلك ضبط موقفه تجاه ذلك القرار باختياره لأحد الوضعين إما مخاصمة القرار أمام القضاء أو عدم مخاصمته والقبول به.

تسهيل مهمة الموظف المخطئ في الدفاع عن حقوقه وذلك من خلال معرفته للوقائع والأسباب التي سوف ينازع فيها، والتأكد من أن الأخطاء التي استندت إليها الإدارة في إصدار العقوبة هي نفسها التي تمت مواجهته بها أو أنه عوقب بمخالفات لا علم له بها.

يؤدي التسبب أيضاً إلى خلق نوع من الرقابة على تصرفات الإدارة، وذلك من خلال مقارنة قرار عقوبة موظف مذنب من خلال الخطأ المنسوب إليه، والعقوبة المقررة لذلك<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بن عيسى عبد العزيز، المرجع السابق، ص 107.

## ثانيا: الضمانات اللاحقة على إصدار القرار التأديبي:

تعتبر هذه الضمانات الملاذ الأخير أو الفرصة الأخيرة للموظف العام ، و التي تبقى الموظف في منصبه، ذلك في حالة ما إذا باءت محاولاته في المرحلة التأديبية السابقة بالفشل.

و من بين هذه الضمانات نجد منها حق التظلم من القرار التأديبي و الذي يعرف بالتظلم الإداري، كما نجد نوعا آخر من التظلم و الذي يكون أمام جهة قضائية مختصة والذي يعرف بالطعن القضائي.

## 01- التظلم الإداري:

لقد عرف الفقه التظلم الإداري على أنه: "طلب وشكوى مرفوعة من متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض الخلاف أو النزاع الناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري"<sup>1</sup>. كما يقصد به أيضا: "طلب الإنصاف من الجهة الإدارية المختصة من قرار أصدرته، كما قد أضر بمصلحة الموظف أو مس بمركزه القانوني بما يتفق مع القانون و يناسب مع الهدف الذي صدر من أجله".

يُقصد بالتظلم الإداري تقديم صاحب المصلحة، الذي صدر القرار ضده، التماسًا إلى الجهة الإدارية لإعادة النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني، بهدف تعديله أو سحبه بشكل نهائي، يُعد كذلك أداة قانونية منحها المشرع الجزائري للموظف العام كخطوة سابقة على اللجوء إلى القضاء لاستيفاء حقه، كما يُمثل فرصة للإدارة لمراجعة قراراتها والتأكد من صحتها قبل الدخول في المنازعات القضائية.

<sup>1</sup> رشيد مخلوف، قانون المنازعات الإدارية، د ط، د ج، ديوان المطبوعات الجامعية، الجامعية، الجزائر، 1994، ص 62.

و للتظلم الإداري ثلاثة أنواع و هي<sup>1</sup>:

- إما أن يكون تظلماً ولائئياً: يقصد بالتظلم الولائي تقديم طلب من الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته، يطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار، و ذلك يكون إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله حسب السلطة التي يملكها الرئيس مصدر القرار ويكون ذلك بتعديل هذا الأخير بصفة جزئية أو كلية ، و قد لا يرد أصلاً على طلب الموظف.

- إما أن يكون تظلماً رئاسياً: يقصد به تقديم الموظف بشكواه إلى الرئيس مصدر القرار التأديبي، و الذي يتولى بناءً على السلطة الرئاسية سحب القرار أو إلغائه و ذلك حسب القانون المعمول به.

- التظلم أمام لجنة خاصة: إلى جانب التظلم بنوعيه في القرارات التأديبية، أنشأ المشرع هيئة إدارية خاصة تدعى لجان "الطعن" مهمتها إعادة النظر في هذه القرارات وذلك منذ صدور المرسوم رقم 10-84 وتلاه في نفس السياق المرسوم رقم 85-59<sup>2</sup> وكذا الأمر 06-03<sup>3</sup> ما يعني أن هذه اللجان لم تكن لها وجود في ظل الأمر. 66-133.

<sup>1</sup> أبركان زهير، شابي محمد لمين، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 06-03 "دراسة حالة موظفي مديرية الإدارة المحلية لولاية تيزي وزو"، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص سياسيات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016-2017.

<sup>2</sup> نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 على إحداث لجان الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمؤسسات لإعادة النظر في القرارات التأديب يطلب من الموظف المذنب أو السلطة الرئاسية.

<sup>3</sup> المادة 65 من قانون 06-03.

هذه اللجنة تشكل عادة من الموظفين إداريين وتحقق للإفراد بعض الضمانات التي تعبير هذه الطريقة الثالثة وحلقة الاتصال بين نظام الإدارة القاضية ونظام المحاكم الإدارية<sup>1</sup>.

إن ميعاد التظلم أمام لجنة الطعن حسب الأمر رقم 03-06 هو شهر واحد (01) من تاريخ التبليغ: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلمًا أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"<sup>2</sup>، فالمشرع في القانون الجديد قد مدد مدة الطعن أمام هذه اللجنة، فأصبحت شهرًا من تاريخ التبليغ بعد أن كانت في المرسوم رقم 85-59 خمسة عشر (15) يومًا<sup>3</sup>.

تصدر لجنة الطعن الولائية آراء استشارية لكن لها طبيعة إلزامية لكل من الموظف والإدارة ولقد نص المرسوم رقم 84-10 على ما يلي: "يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، وذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها..."<sup>4</sup>.

## 02-التظلم القضائي:

بعد أن يستنفد الموظف جميع الضمانات الإدارية، يصبح اللجوء إلى القضاء السبيل الوحيد للطعن في القرار التأديبي، بهدف إلغائه إذا كان غير مشروع. ولضمان صحة القرار التأديبي وفعاليتها، يجب أن يستند إلى أساس مادي أو قانوني يبرر وجوده، وإلا عدّ باطلاً. لذلك، أوجب المشرع الجزائري على السلطة التأديبية أن تصدر قراراتها مؤسّسة على أسباب

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري قضاء الإلغاء، د ط، د ج، دار الفكر العربي، مصر، 1996، ص 24.

<sup>2</sup> المادة 175 من قانون 03-06.

<sup>3</sup> المادة 13 من المرسوم 85-59.

<sup>4</sup> المادة 24 من المرسوم رقم 84-10.

واضحة ومشروعة. وتُعتبر رقابة القضاء من أكثر أنواع الرقابة فعالية نظرًا لما تتمتع به السلطات القضائية من استقلالية عن الإدارة، وعدم التحيز، بالإضافة إلى خبرتها وتخصصها القانوني، والإجراءات الدقيقة التي تتبع أمامها، وحجية الأحكام التي تصدرها.

حيث يعد الطعن القضائي ضماناً أخيرة للموظف في مواجهة القرار، وذلك بممارسة حقه في اللجوء للقضاء عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء، وفقاً للأوضاع المقررة بالمادة 800 من القانون العضوي 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup>، حيث جاء فيها: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل بأول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها".

فالطريق القضائي هو الطريق الأصلي والوحيد لإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة وإزالة أثارها القانونية، كون دعوى الإلغاء هي دعوى عينية ترمي لحماية القواعد القانونية. حيث نجد أن المشرع الجزائري سلك منهجاً مغايراً من خلال التعديل الأخير لقانون الإجراءات المدنية والإدارية وذلك ما جاء في نص المادة 829 منه: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي تراجع تماماً عن إجراء التظلم الوجوبي ليصبح بذلك جوازياً، إذ يمكن للطاعن القيام به أو لا وذلك حسب قناعته الشخصية وقد نصت على ذلك المادة 830 من ق إ م إ بنصها": يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه<sup>2</sup>، وكما أُلغى هذا التعديل إجراء الصلح في مجال دعوى الإلغاء

<sup>1</sup> القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 افريل 2008.

<sup>2</sup> المادة 830 من ق إ م إ.

حيث نص قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على: "يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل" وجاء هذا منطقيا خاصة وأنه لا يمكن تصور تصالحا حول أمر غير مشروع"<sup>1</sup>.

فدعوى الإلغاء يرمي من خلالها الموظف لإلغاء كل قرار إداري مخالف للقانون في معناه العام، ويخرج عن أحكام وقواعد النظام القانوني السائد في الدولة، لهذا يشترط لقبولها جملة من الشروط<sup>2</sup>:

1- يجب أن تنصب دعوى الإلغاء على القرار التأديبي له مواصفات قرار الإداري، باعتباره عمادا قانونيا صادر بالإرادة المنفردة للسلطة الإدارية، وعموما ما كرسته المحكمة العليا في العديد من قراراتها لاسيما ذلك الصادر بتاريخ 1993/01/03 لعدم قبولها دعوى إلغاء شكلا كونها انصبت في قرار اللجنة التأديبية وقد جاء في حيثياته: "المقرر الذي تتخذه اللجنة التأديبية يكون محلا للطعن بالبطلان، ومن ثمة فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالف للقانون، ومتى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلا"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 970 من ق إ م إ.

<sup>2</sup> بن عيسى عبد العزيز، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2016-2017، ص 115.

<sup>3</sup> قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1993/01/03 ملف رقم 87137 المجلة القضائية سنة 1993، عدد 1993، ص 222.

2- استثناء شرط المدة أو الميعاد في رفع الدعوى:

فقد خص المشرع الجزائري دعوى الإلغاء بمواعيد خاصة تختلف تبعاً للجهة المرفوعة

أمامها:

- بالنسبة لمجلس الدولة فدعوى إلغاء القرار التأديبي يجب أن ترفع خلال شهرين تسري من التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي<sup>1</sup>.

- بالنسبة للمحاكم الإدارية حسب ما وضحته المادة 829 من القانون العضوي 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، حيث حددت أجل الطعن بأربعة أشهر أمام المحاكم الإدارية<sup>2</sup>.

ومما سبق يستخلص أنه رغم صدور القرار التأديبي بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف المذنب، إلا أن القانون يضمن للموظف الحق بالنظم واللجوء إلى القضاء، وهذا ما يجسد ضمانة أخرى من الضمانات الممنوحة للموظف من تعسف الإدارة.

### المبحث الثاني: دور العقوبة التأديبية على ضمان حسن سير الإدارة

إذا كان الموظف قد تمتع بضمانات ووسائل قانونية تتيح له الدفاع عن نفسه، وتوضيح الظروف أو الدوافع التي أدت إلى ارتكاب الجرم التأديبي المنسوب إليه، أو حتى درء التهم الموجهة إليه بالخطأ وتبيان براءته؛ فإن ذلك لا ينفي أن ما يمر به الموظف من ظروف قد ينعكس على أدائه الوظيفي. فالإدارة، كما ذكرنا، تسعى دائماً إلى الحفاظ على

<sup>1</sup> المادة 900 من ق إ م إ.

<sup>2</sup> المادة 829 من ق إ م إ.

السير الحسن لمرافقها، وتقديم أفضل الخدمات للمواطنين، حتى لو كان ذلك على حساب موظفيها في بعض الأحيان.

وفي هذا السياق، قد يتأثر الموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية. وقد يتخذ هذا التأثير منحىً إيجابياً، بحيث يثبت فعلاً أن الإدارة قد حققت هدفها المنشود من خلال تحسن سلوك الموظف وأدائه. أو قد يتخذ منحىً سلبياً، بحيث يؤدي إلى تدهور سلوك الموظف الوظيفي وحالته النفسية تجاه وظيفته، مما قد يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائه، وهو أمر بطبيعة الحال لن يخدم الصالح العام للإدارة.

وقبل التطرق إلى دور العقوبة التأديبية على أداء موظفي الإدارة، سنخرج على ذكر بعض العقوبات الأخرى التي قد يتعرض لها الموظف أثناء تطبيق العقوبة التأديبية عليه، وذلك على النحو الآتي بيانه.

### المطلب الأول: التوقيف الفوري والعزل

إن العقوبات التأديبية تتنوع وتتعدد سواء كان ذلك في التشريع أو في الفقه، وذلك بالنظر لجسامة الخطأ المرتكب من الموظف العام، فبالإضافة إلى تصنيفات العقوبات التي سبق وأن تطرقنا إليها، و التي تمس بالموظف شخصاً، هناك عقوبات أخرى تمس بالوظيفة ذاتها، حيث سيتم التطرق إليها في هذا المطلب وهي: عقوبة العزل من الوظيفة (الفرع الأول) و عقوبة التوقيف الفوري (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: العزل من الوظيفة

نص المشرع الجزائري في القانون الخاص بالوظيفة العمومية على: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين في إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم"<sup>1</sup>.

حيث تعتبر عقوبة العزل من أقصى العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام أيًا كانت درجته أو مستواه الوظيفي، وبالنظر على أنه يترتب على توقيعها إسقاط جميع الصلاحيات لهذا الموظف نهائياً، وتجدر الإشارة إلى أن هذه العقوبة لم يتم ذكرها في إحدى الدرجات التي تتضمن العقوبات، فيمكن اعتبارها عقوبة استثنائية، حيث يترتب على هذه العقوبة مجموعة من الآثار وهي:

- انتهاء الخدمة: حيث تنتهي ولاية الموظف بصفة نهائية ولا يستطيع تولي مهامه، وتعد خدمة الموظف منتهية اعتباراً من تاريخ نفاذ القرار التأديبي الخاص بالعزل، حيث نص قانون رقم 03-06 على أنه ينتج عن إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن...العزل...<sup>2</sup>، و بفقدان الموظف المعزول لصفته الوظيفية، فإنه يصبح خارج عن إطار سلوكه الوظيفي، و بالتالي يفقد كل الحقوق المرتبطة بصفته الوظيفية، كما يجرى من كل الوسائل أو اللوازم التي كانت تدل على صفته الوظيفية، كتجريده من البطاقة المهنية و كل اللوازم و الوسائل التي كان يستعملها في أداء مهامه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 184 من قانون 03-06.

<sup>2</sup> المادة 216 من قانون 03-06.

<sup>3</sup> مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المجلد 13، العدد 01، دفاتر السياسة و القانون، 2021، ص 161.

- يستحق الموظف المعزول تأديباً مرتبه كاملاً من تاريخ صدور القرار التأديبي مند يوم عزله إلى يوم إبلاغه به، إذا لم يكن موقوفاً عن العمل.
- تؤدي عقوبة العزل إلى حرمان الموظف المعزول من العودة إلى الخدمة العمومية من جديد، حيث نص قانون الوظيفة العمومية على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"<sup>1</sup>.

نلاحظ هنا أن المشرع الجزائري كان قاسياً جداً في أحكام هذه المادة، كما يعد ذلك خرقاً لأحكام الدستور التي أقرت أن الترشح للوظيفة العمومية حق دستوري مكفول لأي مواطن (المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016)، وهو ما تم التأكيد عليه أيضاً ضمن مشروع التعديل الدستوري لسنة 2020 بموجب المادة 67 منه<sup>2</sup>، حيث كان من الأجدر أن يحرم الموظف المعزول من حق التوظيف لمدة معينة فقط.

و لعل تبرير قسوة هذه العقوبة، هو أن الموظف المهمل لمنصبه دون مبرر مقبول، يدل على استهتاره بمهام وظيفته و عدم تقديره لما قد يرتبه انقطاعه عن أداء مهامه، من إخلال بسير عمل المرفق العام، لذلك جعل المشرع هذا الانقطاع، سبباً لفقدان وظيفته وعدم تمكنه منها من جديد، ردعاً له وعبرة لغيره.

### الفرع الثاني: التوقيف التحفظي للوظيفة

التوقيف التحفظي هو: "إجراء تحفظي يسمح للسلطة الإدارية بإبعاد الموظف مؤقتاً عن وظيفته إذا اتهم بارتكاب خطأ جسيم، فالموظف عندما يرتكب خطأً جسيماً -سواء أكان ذلك الخطأ متعلقاً بمخالفة الواجبات الوظيفية أو قانون العقوبات- لا يسمح لجهة الإدارة

<sup>1</sup> المادة 185 من قانون 03-06.

<sup>2</sup> مرسوم رئاسي رقم 20-251 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور.

بإبقائه في وظيفته فلها أن توقعه مباشرة عن وظيفته ويقصد بذلك السلطة التي لها حق التعيين<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد المادة 85 من الأمر رقم 66-133 نصت على ما يلي: "يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيما لا يسمح بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية أو بمخالفة القانون العام"<sup>2</sup>.

أما المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات فقد نص ما يلي: "يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية. فلا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب عن المتابعات الجزائية نهائيا"<sup>3</sup>.

ومع صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تطرق المشرع الجزائري لهذا الإجراء، إذ يمكن توقيف الموظف العام بسبب المتابعة التأديبية، ونصت المادة رقم 174 على التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> فاروق خلف، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، المجلد 05، العدد 01، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، ص 358.

<sup>2</sup> المادة 85 من الأمر رقم 66-133.

<sup>3</sup> المادة 131 من المرسوم 85-59.

<sup>4</sup> المادة 173 من القانون 06-03.

يمكن من التعريفات السابقة استنتاج أن التوقف إجراء تحفظي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف المرتكب لخطأ جسيم أو الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه، لمدة معينة الهدف منه حماية مصلحة الوظيفة وهو ليس عقوبة تأديبية ولا يحظى بنفس الضمانات المقررة لهذه الأخيرة.

فمن آثار التوقيف التحفظي على الموظف العام نجد:

**أولاً: بالنسبة لحقوق الموظف الموقوف تحفظياً:**

يتمتع الموظف الموقوف تحفظياً بمجموعة من الحقوق والواجبات، ذلك لأن العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة لم تنقطع بل هي في حالة تعليق فقط، منها<sup>1</sup>:

#### 01- الحق في التقاعد:

فالموظف الموقوف تحفظياً يتمتع بهذا الحق ويمكنه المطالبة به إذا توافرت فيه الشروط المنصوص عليها قانوناً حتى وإن كان في حالة تعليق لعلاقته الوظيفية ولم تسوى وضعيته الإدارية، وهذا ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال المراسلة رقم 1407 المؤرخة في 27 فبراير 2014 التي نصت على إمكانية إحالة الأعوان العموميين المتابعين جزائياً على التقاعد إذا بلغوا السن القانونية للتقاعد حتى قبل صدور الحكم النهائي المتعلق بهذه المتابعة.

<sup>1</sup> ذويب أحمد نادر، غانمي مقداد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2021-2022، ص 38.

وعليه يفهم بأن الموظف المتابع تأديبياً سواء كان محل توقيف تحفظي أو لم يكن فإنه يتمتع بحق التقاعد ويمكن له المطالبة بالإحالة عليه دون المساس بالمتابعات التأديبية.

## 02- الحق في الحماية:

من حق الموظف العمومي أن تتم حمايته من أي اعتداء لفظي أو جسدي أو تهديد أو شتم أو قذف وكل شكل من أشكال الإهانة والضغط من أي جهة كانت أثناء ممارسة وظيفته<sup>1</sup>.

ويعتبر الحق في الحماية من الحقوق المستمرة والتي يتمتع بها الموظف حتى بعد انقطاع العلاقة الوظيفية لأي سبب من الأسباب وهذا ما تأكده المادة رقم 138 من قانون الولاية لسنة 2012 والمادة رقم 146 من قانون البلدية لسنة 2011 وجاءت أيضاً أحكام المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني تنص على الحق في الحماية.

ثانياً: بالنسبة لواجبات الموظف الموقوف تحفظياً:

### 1- واجب الحفاظ على السر المهني:

يعتبر السر المهني من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق الموظف، فبحكم وظيفته قد يطلع على معلومات سرية تخص الإدارة والأفراد، يلتزم بكتمانها وعدم إفشائها لأن في ذلك مساس بالمبادئ الأخلاقية بدرجة أولى و إحداث ضرر بالمصلحة العامة والمصلحة الخاصة بدرجة ثانية<sup>2</sup>، فهذا الواجب يعرف بأنه من الواجبات التي لا يقتصر الإلتزام بها

<sup>1</sup> زويب أحمد نادر، غانمي مقداد، المرجع السابق، ص 38.

<sup>2</sup> زويب أحمد نادر، غانمي مقداد، المرجع نفسه، ص 40.

على فترة الخدمة الفعلية بل يمتد الإلتزام به إلى ما بعد نهاية العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة أي حتى بعد فقدان الشخص لصفة الموظف العمومي.

حيث نص الأمر رقم 03-06 : "يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"<sup>1</sup>.

## 2- واجب التحفظ:

الموظف عند تواجده خارج المرفق العام أو خارج الخدمة، يباح له كأصل عام التعبير وبكل حرية عن مختلف الأفكار و الآراء التي يعتمدها، غير أن هذه الحرية يرد عليها قيد مرتبط بواجب التحفظ المفروض على الموظف حيث نجد الأمر 66-133 و لأول مرة في التشريع الجزائري نص على واجب التحفظ من خلال المادة 20 منه ، حيث يتمثل في امتناع الموظف و لو كان خارج الخدمة عن كل ما من شأنه أن ينافي كرامة وظيفته وأهمية المسؤوليات المنوطة به، وفي نص المادة 42 من الأمر 03-06 باعتبار مضمونها يتماثل مع مضمون المادة 20 السالفة الذكر<sup>2</sup>، بأن يتجنب الموظف كل سلوك يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان خارج الخدمة، و أن يظهر الموظف بشكل عام سلوكا لائقا محترما.

<sup>1</sup> المادة 48 من القانون 03-06.

<sup>2</sup> تنص المادة 20 من القانون 03-06 على أنه: " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".

## 3- واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مربح:

حسب المادة 43 من قانون رقم 06-03<sup>1</sup> يلتزم الموظف بعدم القيام بنشاطات مربحة سواء بنفسه أو باسم مستعار حفاظاً على أداء وظيفته بدقة و كفاءة و حتى لا يغلب المصلحة الخاصة والشخصية على المصلحة العامة، و حفاظاً على مبدأ حياد الإدارة و عدم تحيزها، حيث أن الموظف باعتباره ممثل للإدارة قد تنشأ بينه و بين الغير ارتباطات تجره للانحراف بالسلطة و تؤثر على استقلالية المرفق، لذلك منع القانون الموظف الجمع بين الوظيفة و أي نشاط مربح في إطار خاص فلا يجوز له ممارسة التجارة، أو يشارك في تأسيس الشركات أو يكون عضواً في مجلس إدارتها إذا كانت تلك المشاركة تؤثر على استقلاله الوظيفي حيث يمنع الموظف مهما كانت وضعيته في السلم الإداري و مهما كان موقع المصالح داخل التراب الوطني أو خارجه سواء بنفسه أو بواسطة شخص آخر امتلاك مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليته أو تشكل عائقاً للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة أو إدارة عمومية<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني: دور العقوبة على أداء الموظفين

كما سبق وأن أشرنا بأن العقوبة التأديبية لها تأثير على الموظف العام، وهذا التأثير إما يكون إيجابياً بحيث يحسن من سلوك الموظف، وقد يكون سلبياً من خلال ما يترتب على توقيع العقوبات على الحالة النفسية و العائلية و المهنية للموظف.

<sup>1</sup> تنص المادة 43 فقرة 01 من قانون 06-03 على أنه: "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي اسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه".

<sup>2</sup> المادة 45 من قانون 06-03.

وعليه سنتناول في هذا المطلب، الدور الايجابي للعقوبة التأديبية (الفرع الأول)، ثم ننتقل إلى الدور السلبي للعقوبة التأديبية على الموظف (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الدور الايجابي للعقوبة التأديبية على تحسين الأداء

بالرجوع على نصوص المواد من 40 إلى 50 من قانون 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، نجد أن هناك واجبات تستلزم القيام بها و أخرى توجب الإمتناع عنها:

#### أولاً: الالتزام بالقيام:

نص المشرع على عديد الواجبات الوظيفية التي تقتضي من الموظف أن يلتزم القيام بها على أكمل وجه، نذكرها فيما يلي:

#### 01- تنفيذ المهام الموكلة إليه: يتوجب على الموظف المعين في الوظيفة بصفة

قانونية، تأدية واجباته الوظيفية شخصيا مهما كانت رتبته في السلم الإداري. فلا يجوز له أن يعهد إلى غيره المهام المنوط له القيام بها إلا في حدود ما نص عليه القانون، وأن يؤديها على وجه الدوام وفي الأوقات المحددة لها، بما يضمن السير الحسن للإدارة، ومادام الموظف قد ارتضى ممارسة الوظيفة، فهو مطالب بالوفاء بهذا الالتزام بما تمليه عليه مقتضيات الممارسة المهنية وضميره المهني<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 09، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 72.

يتعين على الموظف أيضا أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز، بما يضمن النزاهة والاستقامة في الممارسة المهنية، مع احترامه الكامل لسلطة الدولة، وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

### 02- المحافظة على السر المهني عند ممارسة الموظف لمهامه: يلزم الموظف

العام بالحفاظ على السر المهني أثناء تأدية مهامه، حيث يتعرض لمعلومات وأسرار متنوعة يجب عليه عدم الكشف عنها. ويهدف هذا الالتزام إلى حماية الصالح العام من جهة، وضمان حقوق الأفراد الخاصة من جهة أخرى، عندما تتعلق الأسرار بهم.

ومن مظاهر الالتزام بالسر المهني عدم الإفصاح عن محتوى أي وثيقة يمتلكها، أو أي واقعة أو معلومة اطلع عليها خلال ممارسته لمهامه، ولا يُعفى الموظف من هذا الالتزام إلا في حالات تقتضيها المصلحة الضرورية، وبعد الحصول على ترخيص كتابي من السلطة السلمية المختصة. ولا يتم إعفاء الموظف من هذا الالتزام إلا بموجب نص قانوني صريح، مثل الإفشاء أمام السلطات القضائية أو الإدارية.

### 03- المحافظة على كرامة الوظيفة: يتعين على الموظف العام أن يتبنى سلوكًا يليق

بكرامة الوظيفة، سواء داخل نطاق العمل أو خارجه، حتى وإن لم ينص قانون الوظيفة صراحةً على ذلك. ورغم أن للموظف الحق في الحفاظ على حياته الخاصة، إلا أنه لا ينبغي أن يضع حاجزًا صارمًا بين حياته الشخصية وحياته الوظيفية، نظرًا لأن سلوكه الشخصي يمكن أن يؤثر على أدائه الوظيفي بشكل إيجابي أو سلبي. لذلك، يجب على الموظف تجنب أي تصرف يتعارض مع طبيعة مهامه الوظيفية، حتى وإن كان ذلك خارج أوقات العمل. وفي جميع الأحوال، يتعين على الموظف أن يتحلى بسلوك لائق ومحترم، باعتباره ممثلًا

للدولة، مما يفرض عليه تقديم صورة حسنة تعزز الاحترام الواجب له وللدولة التي يمثلها.

04- المعاملة الحسنة للآخرين: يلتزم الموظف بأن يعامل الآخرين معاملة حسنة ولإثقة، وبأن لا يماطل في تقديم الخدمات المستعملي المؤسسات والإدارات العمومية، كما يلتزم أيضا بمعاملة كل من رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه بأدب واحترام<sup>1</sup>.

05- طاعة الرؤساء: يُعتبر التزام الموظف بتنفيذ التعليمات والتوجيهات والأوامر الصادرة عن السلطة الرئاسية من المبادئ الأساسية التي تفرضها طبيعة النظام الإداري، متى كانت هذه التعليمات مشروعة من الناحية القانونية. وقد نص المشرع الجزائري على أن رفض الموظف تنفيذ أوامر السلطة الرئاسية المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول يُعد خطأً من الدرجة الثالثة. لذا، تُعد طاعة الموظف لرؤسائه واجبة. غير أن هذا الالتزام بالطاعة يمكن أن يُستثنى في حالات محددة، إذا قدم الموظف تبريراً مشروعاً لرفض التنفيذ، مثل أن تكون الأوامر غير قانونية أو تتطوي على إلحاق ضرر جسيم بالمصلحة العامة، مما يؤدي إلى التأثير سلباً على السير الحسن للمرفق العمومي.

وعدم الطاعة يعرض الموظف لإحدى عقوبات الدرجة الثالثة، وتتمثل هذه العقوبات

في<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 73.

<sup>2</sup> المادة 163 من قانون 06-03.

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

### ثانيا: الإلتزام بالامتناع :

يلتزم الموظف أيضا بالامتناع عن القيام ببعض الأعمال المحظورة في مجال الوظيفة العمومية، ويمكن إجمالها هي الأخرى فيما يلي:

#### 01- عدم المساس بسلامة الوثائق الإدارية وأمنها :

فالموظف مطالب بالمحافظة على الوثائق الإدارية الموجودة بحوزته بمناسبة تنفيذ المهام الموكلة إليه، وذلك بأن يمتنع عن إخفاءها أو تحويلها أو إتلافها، مهما كانت طبيعتها، وإلا تعرض للعقاب تأديبيا وجزائيا عند الاقتضاء<sup>1</sup>.

#### 02- عدم العبث بممتلكات الإدارة من محلات وتجهيزات ووسائل: فهي أموال

عمومية، وضعت تحت تصرف الموظف لضمان السير الحسن للمرفق العمومي، وعليه أن لا يستعملها لأغراضه الشخصية، ولا لأغراض خارج الخدمة أو المصلحة.

#### 03- عدم الجمع بين الوظيفة العمومية وممارسة النشاطات المربحة: يُفترض في

الموظف العام أن يكرس كامل نشاطه المهني لخدمة الوظيفة العمومية، وبالتالي يجب عليه الامتناع عن ممارسة أي نشاط خاص يدر عليه ربحًا، مهما كان نوعه، إذا كان من شأنه أن يتعارض مع أداء مهامه الوظيفية. ومع ذلك، فإن هذا الحظر ليس مطلقًا، حيث أورد المشرع استثناءات محددة في القانون المنظم

<sup>1</sup> بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 74.

للوظيفية العمومية، تسمح بممارسة بعض الأنشطة الخاصة بشروط معينة. وهي كالاتي:

الاستثناء الأول: ممارسة الموظف لمهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي، في إطار يحدد عن طريق التنظيم.

الاستثناء الثاني: إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، وعلى الموظف في هذه الحالة أن يلتزم بعدم ذكر صفته أو رتبته الإدارية في حال نشرها إلا بعد الحصول على الموافقة من سلطة التعيين.

لقد أقر المشرع الجزائري لجل الموظفين المستخدمين من قبل المؤسسات والإدارات العمومية الاستفادة من الاستثناءين المذكورين.

الاستثناء الثالث: وخص به المشرع على وجه التحديد الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين، وأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، إذ يجوز لهؤلاء ممارسة نشاط مدر للربح، بشرط أن يوافق تخصصهم<sup>1</sup>.

ويتوجب على الموظف في حالة ما إذا كان زوجه يمارس نشاطا مهنيا مدرا للربح، أن يصرح بذلك للإدارة التي تستخدمه، لاتخاذها عند الاقتضاء، التدابير اللازمة للمحافظة على مصلحة الخدمة وعدم التصريح بذلك يشكل خطأ مهنيا، يستوجب معاقبة الموظف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 75.

<sup>2</sup> المادة 163 من قانون 06-03.

04- امتناع الموظف عن امتلاك مصالح في مؤسسة خاضعة لرقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة صلة مع الإدارة سواء داخل التراب الوطني أو خارجه، بنفسه أو عن طريق غيره وبأي صفة من الصفات<sup>1</sup>.

05- امتناع الموظف عن طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أية امتيازات بنفسه أو بواسطة غيره وهذا مقابل أداء خدمة تدخل في إطار المهام الموكلة إليه، وهذا المنع يشمل كل ما قد يحصل عليه الموظف من امتيازات تكون لها علاقة بتأدية الخدمة.

### الفرع الثاني: التأثير السلبي للعقوبة التأديبية

مما سبق يظهر أن عملية إحالة الملف التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تعد من الأعمال التحضيرية لقرار إداري والتي قد تنتهي بإصدار عقوبة سيكون لها أثر على المسار المهني للموظف، كالحرمان أو التأخير في الترقية أو الحرمان من الحصول على مهام إدارية أو تتسبب في الإغفاء منها... الخ، ومنه فإن الإجراءات التأديبية تترك آثارا سلبية على المسار المهني والسلوك التنظيمي للموظف. كما أن تلك التي تنجر عن الأخطاء من الدرجة الرابعة تجعل الموظف يفقد مكانته المهنية سواء بالتنزيل فيا لرتبة أو بالتسريح والإقالة مما يجعل المؤسسة تفقد خبرة وكفاءة مهنية الأمر الذي يعود بالسلب على الخدمة العمومية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> باعيدا حنان، نقيلو فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 71.

<sup>2</sup> رتيمي الفضيل، بلاغماس بركة، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، المجلد 01، العدد 03، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، 2015، ص 75.

فمن خلال استقراء المادة 185 من الأمر 06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup> تبين لنا أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية؛ الأمر الذي يجعل المؤسسة العمومية تفقد خبرة تم اعدادها لسنوات قد تكون طويلة بحكم طبيعة القطاع؛ مما يستوجب الضبط الدقيق والتنظيم والتعليل للقرارات والإجراءات التي سبقت إعداد الملف؛ خاصة وأن الملف التأديبي هو ملف قانوني لأنه قد يتعرض للطعن و الإلغاء من طرف القضاء، بسبب طبيعة الإجراءات المتخذة والإجراءات اللاحقة، ونوعية الوثائق المتضمنة بالملف، ونوعية العقوبة ومدى تناسبها مع الخطأ المرتكب وأجلاً لتقديم إلى المجلس التأديبي ... الخ وكذلك لفحص جوانب استعمال السلطة الذي يمكن أن تمارسه الإدارة ضد الموظف، أو لعيب في السبب، كما أن الملف التأديبي هو ملف مفتوح، وكل وثيقة تتعلق بالمخالفات المسجلة على الموظف بإمكانها أن تقوي صحة رؤية الإدارة للموضوع، يمكن إلحاقها بالملف، مادام المعني بالأمر لم يتم بعد استدعائه للمثول أمام المجلس التأديبي، وهو -أي الملف- متكامل وغير منفصل، ويجمع كل الوثائق المتعلقة بالمخالفات التي سيحال المعني بالأمر من أجلها على المجلس التأديبي، لذا فالأخطاء الإدارية ستعرض الموظف للمساءلة، ولكن في نفس الوقت فإن عدم ضبطها وتنظيمها وسوء توظيفها، تعرض الإدارة للمساءلة الإدارية والقضائية بالطعن أمام الجهات القضائية المختصة.

<sup>1</sup> المادة 185 من قانون 06-03.

ويعد قرار الإحالة على المجلس التأديبي آخر مرحلة من مراحل العقاب والزجر، بعد أن تكون الإدارة قد استنفذت كل الوسائل في تنبيه الموظف، إذا كانت المخالفة من الدرجة الأولى، وهنا لا يتعلق الأمر بالهفوة الخطيرة التي تستوجب الإحالة الفورية على المجلس الانضباطي كما يشكل عمل المجلس التأديبي إحدى مراحل الرقابة على سلوك الإدارة في تقديرها للخطأ، وفي صورتها للعقوبة، وهو بذلك دليل صحة وسلامة القرار الإداري النهائي ولو بشكل نسبي<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> رتيمي الفضيل، بلاغماس بركة، المرجع السابق، 76.

الذاتمة

في ختام هذا البحث حول العقوبة التأديبية ودورها في حسن سير الإدارة، يتضح أن العقوبة التأديبية ليست مجرد وسيلة لمعاقبة الموظفين على مخالفاتهم، بل هي أداة أساسية في يد الإدارة لتحقيق الانضباط والحفاظ على النظام الداخلي. تساهم هذه العقوبات، إذا ما طبقت بشكل عادل ومنصف، في تعزيز الالتزام باللوائح والقوانين، مما ينعكس إيجابياً على أداء الموظفين وعلى فعالية الإدارة بشكل عام.

وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج نوجزها كالآتي:

- **التطبيق السليم للعقوبات التأديبية:** إن حسن تطبيق العقوبات التأديبية، مع مراعاة الضمانات القانونية والمبادئ الأخلاقية، يساهم في بناء بيئة عمل متوازنة ومستدامة، تعزز من كفاءة الإدارة وتساهم في تحقيق الأهداف المنشودة.
- **إيجابية تنظيم النظام التأديبي:** لقد أحسن المشرع في تخصيص قسم للنظام التأديبي في قانون الوظيفة العمومية، حيث جعل من العقوبة التأديبية وسيلة وأداة فعالة لضمان حسن سير الوظيفة العامة من جهة، وضبط سلوك الموظف من جهة أخرى، مما يعزز من جودة أداء الموظف ويحد من تكرار الأخطاء المستقبلية.
- **التقنين الجزئي للأخطاء والعقوبات:** إضافة إلى ذلك، يُعد تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية، أو ما يعرف بالتقنين الجزئي، ضماناً للموظف، حيث يمكنه الاحتجاج بها في حال عدم تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب.
- **دور اللجان متساوية الأعضاء:** إن تشكيل اللجان متساوية الأعضاء في عملية التأديب يعد تجسيداً لمبدأ الديمقراطية، حيث تساهم كل من الإدارة والموظفين في صنع القرار الإداري بشكل متوازن.

- **ضمانات الموظف ضد التعسف**: منح الضمانات للموظف، سواء أثناء أو بعد توقيع العقوبة التأديبية، يمثل إصلاحًا هامًا يهدف إلى مراجعة سلوك الإدارة ومنع التعسف وحماية حقوق الموظفين وحياتهم.

وبالتالي، يمكن القول إن العقوبة التأديبية، إذا أُحسن استخدامها، تلعب دورًا حيويًا في تحقيق التوازن بين متطلبات الانضباط الإداري وحقوق الموظفين، مما يدعم السير الحسن للإدارة ويساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية وفي هذا الصدد نورد بعض التوصيات والإقتراحات منها:

- **التوازن بين العقوبات وحقوق الموظفين**: يجب على الإدارة تحقيق توازن دقيق بين فرض العقوبات الضرورية وضمان احترام حقوق الموظفين، لضمان أن تكون العقوبات وسيلة لتعزيز الأداء وتحقيق العدالة، بدلاً من أن تصبح مصدرًا للتوتر أو الظلم.

- **تقنين المحظورات والأخطاء المهنية**: يتعين على الإدارة توضيح وتقنين المحظورات والأخطاء المهنية، وربطها بعقوبات محددة، كما هو الحال في المجال الجنائي، لضمان الوضوح والعدالة في التعامل مع الموظفين.

- **تقييد السلطة التأديبية**: من الضروري تقييد السلطة التأديبية، خاصة فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الأولى والثانية نظرًا لشيوعها في الوسط الوظيفي، ومنح الموظف ضمانات إضافية للدفاع عن نفسه، على غرار الضمانات الممنوحة في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة. وبالتالي، يجب التخلي عن الجمع بين دور الخصم والحكم في نفس الوقت.

- **تفعيل الرقابة الذاتية**: يتعين تفعيل دور الرقابة الذاتية داخل الإدارة العمومية بشكل يحقق الردع الكافي للمخالفين، مع ضرورة تفعيل الرقابة على الإدارة نفسها، سواء كانت ذاتية أو قضائية، لضمان احترام حقوق وحيات الموظف.

قائمة

المصادر والمراجع

## قائمة المصادر و المراجع

### القوانين والأوامر:

1. الأمر 133/66 المؤرخ في 22 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
2. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 06 فبراير 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 بتاريخ 08 فبراير 1966 المعدل و المتمم.
3. الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل و المتمم للأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائري ج ر عدد 15 المؤرخة في 27 فبراير 2005.
4. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 افريل 2008.
5. الأمر رقم الأمر رقم 66/156 المؤرخ في 18 صفر عام 1368 الموافق لـ 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.
6. الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الادارة بتاريخ 16 جويلية 2006.

### النصوص التشريعية:

#### المراسيم الرئاسية:

1. المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وكيفية سير أعمالها.
2. المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

3. مرسوم رئاسي رقم 20-251 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور.

#### ◀ المراسيم التنفيذية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات و البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.

#### ◀ القرارات و الأحكام القضائية:

1. قرار المحكمة العليا المؤرخ في 03/01/1993 ملف رقم 87137 المجلة القضائية سنة 1993، عدد 1993.

2. قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر بتاريخ 09 أبريل 2001، في القضية رقم 001192، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2001.

3. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الصادر بجلسة 05 نوفمبر 1966، مأخوذ من أحمد سلامة، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، د ط، دار النهضة العربية، مصر، 2004.

#### 📚 الكتب:

1. ابراهيم عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري، د ط، منشأة المعارف، مصر، 2003.
2. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
3. جعفر محمد سعيد ، مدخل إلى العلوم القانونية -الوجيز في نظرية القانون-، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
4. الدستور 1996
5. رشيد مخلوف، قانون المنازعات الإدارية، د ط، د ج، ديوان المطبوعات الجامعية، الجامعية، الجزائر، 1994.

6. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
7. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، د ط، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
8. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري قضاء الإلغاء، د ط، د ج، دار الفكر العربي، مصر، 1996.
9. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، ط 05، دار الفكر العربي مصر، 2007.
10. سمير ابراهيم سعادة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، ط 03، دار الكتب القانونية، مصر، 1993.
11. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرأسي و القضائي للموظف العام، د ط، منشأة المعارف، مصر، 2006.
12. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، د ط، ريم للنشر و التوزيع، بيروت، 2011.
13. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام، د ط، دار الفكر العربي، مصر، د س ن.
14. عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري والإسلامي المقارن، دراسة فقهية وقضائية، د ط، دار الجامعة، مصر، 2010.
15. عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية فقهية مدعمة بأحدث القرارات القضائية، د ط، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
16. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 01، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015.
17. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، د ط، د ج، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
18. ماجد راغب الحلو، الدعاوي الإدارية، د ط، منشأة المعارف مصر، 2004.

19. محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، د ط، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
20. محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية (الغرف الإداري)، د ط، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
21. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية دراسة مقارنة، د ط، منشأة المعارف، مصر، 2000.
22. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
23. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، ط 01، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976.

#### رسائل ومذكرات:

#### أطروحات الدكتوراه:

1. قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012.
2. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015-2016.
3. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.
4. محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة باتنة 1، 2006-2007.

◀ مذكرات الماجستير:

1. أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، سنة 2010.
2. بوساحية عبد الكريم، مسؤولية الموظف العام التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000.
3. حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014.
4. خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع الإدارة و المالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002-2003.

◀ مذكرات الماستر:

1. أبركان زهير، شابي محمد لمين، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 03-06 "دراسة حالة موظفي مديرية الإدارة المحلية لولاية تيزي وزو"، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص سياسيات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016-2017.
2. باعيدا حنان، نقيلو فاطمة الزهراء، مدى فعالية العقوبة التأديبية في تحسين أداء الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2016-2017.
3. بشته دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2013-2014.

4. بن عيسى عبد العزيز، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2016-2017.
5. بهلول رحمة، سعدي نجلاء، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخص قانون عام معمق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2022-2023.
6. ذويب أحمد نادر، غانمي مقداد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2021-2022.
7. سارة علاوة، سارة موادنة، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2018-2019.
8. كلاش خلود، حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014-2015.
9. وسام عقون، ضمانات تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.

المجلات والمقالات:

1. اسماعيل احفيظة إبراهيم، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية و الشرعية، العدد 06، 2015.
2. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 09، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة.
3. رتيمي الفضيل، بلاغماس بركة، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، المجلد 01، العدد 03، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، 2015.
4. فاروق خلف، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، المجلد 05، العدد 01، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية.
5. مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المجلد 13، العدد 01، دفاتر السياسة و القانون، 2021.

# الفهرس

شكر وتقدير

الإهداء

قائمة المختصرات

المقدمة ..... 1

### الفصل الأول الإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية والإدارة

المبحث الأول: مفهوم العقوبة التأديبية ..... 9

المطلب الأول: تعريف العقوبة لتأديبية وتمييزها عن المفاهيم المشابهة لها ..... 9

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية ..... 10

الفرع الثاني: تمييز العقوبة الإدارية عما يشابهها من المفاهيم الأخرى ..... 13

المطلب الثاني: ضوابط العقوبة التأديبية ..... 17

الفرع الأول: المبادئ الأساسية التي تحكم العقوبة التأديبية ..... 17

الفرع الثاني: المبادئ الثانوية التي تحكم العقوبة التأديبية ..... 21

المبحث الثاني: أنواع وآثار تطبيق العقوبة التأديبية ..... 25

المطلب الأول: أنواع العقوبات التأديبية ..... 25

الفرع الأول: العقوبات التأديبية المخففة ..... 26

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية المشددة ..... 29

المطلب الثاني: آثار العقوبات التأديبية على الموظف العام ..... 32

الفرع الأول: أثر توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام ..... 33

الفرع الثاني: آثار انقضاء العقوبة التأديبية ..... 35

## الفصل الثاني تطبيق العقوبة التأديبية وتأثيرها على حسن سير الإدارة

المبحث الأول: إجراءات تطبيق العقوبة التأديبية .....	45
المطلب الأول: الجهات المختصة بتطبيق العقوبة التأديبية .....	45
الفرع الأول: صلاحية الجهة الإدارية في فرض العقوبة التأديبية .....	46
الفرع الثاني: دور القضاء الإداري في مراقبة العقوبة الإدارية .....	50
المطلب الثاني: الضمانات الموظف العام التأديبية .....	54
الفرع الأول: الضمانات السابقة على إصدار القرار التأديبي .....	54
الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة واللاحقة على إصدار القرار التأديبي .....	60
المبحث الثاني: دور العقوبة التأديبية على ضمان حسن سير الإدارة .....	68
المطلب الأول: التوقيف الفوري والعزل .....	69
الفرع الأول: العزل من الوظيفة .....	70
الفرع الثاني: التوقيف التحفظي للوظيفة .....	71
المطلب الثاني: دور العقوبة على أداء الموظفين .....	76
الفرع الأول: الدور الايجابي للعقوبة التأديبية على تحسين الأداء .....	77
الفرع الثاني: التأثير السلبي للعقوبة التأديبية .....	82
الخاتمة .....	85
قائمة .....	88
المصادر والمراجع .....	88
الفهرس .....	96
الملخص	

## ملخص:

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، ردعا له ولغيره من العودة لإرتكابه وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي، وقد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة، فعملية تأديب الموظف العام عن خطئه التأديبي ليست عملية إنتقامية ولا قهرية، بل هي عملية قانونية تهدف من وراءها إلى إصلاح الموظف وتحذير لبقية الموظفين حفاظا على السير الحسن للمرافق العامة، أما السلطة المختصة بتوقيع الجزاء رغم تمتعها بسلطة تقديرية واسعة في تسليط العقوبة على الموظف العام، لا يفهم منه على أنها سلطة همجية، فهي تكون محصورة في مراحل وإجراءات حماية لحقوق الموظفين ولتبع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية، لهذا أصدر المشرع الجزائري مختلف الأوامر والقوانين الأساسية التي تنظم مجال الوظيفة العمومية، ومختلف المراسيم والتعليمات الخاصة بموضوع التأديب، بناء على ما يكفله الدستور والنصوص القانونية والتشريع.

**الكلمات المفتاحية:** الموظف العام، خطأ تأديبي عقوبة تأديبية، وظيفة، التشريع الجزائري.

## Résumé :

*La commission d'une faute disciplinaire par un fonctionnaire public entraîne l'imposition d'une sanction disciplinaire à son encontre, afin de le dissuader, ainsi que d'autres, de récidiver. Cette sanction, qui constitue une peine liée à sa position dans l'emploi, peut aller jusqu'à son licenciement si la faute commise est très grave. Le processus de discipline du fonctionnaire public, pour l'autorité disciplinaire, n'est ni une représaille ni une coercition ; il s'agit d'une procédure légale visant à réformer l'employé et à avertir le reste du personnel afin de préserver la bonne conduite des services publics. L'autorité compétente, bien qu'elle dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour sanctionner le fonctionnaire, ne détient pas un pouvoir arbitraire. Le législateur algérien a émis divers ordonnances et lois de base régissant le domaine de la fonction publique, ainsi que différents décrets et instructions relatifs à la discipline, tels que garantis par la Constitution, les textes légaux et la législation.*

**Mots-clés :** *Fonctionnaire public, faute disciplinaire, sanction disciplinaire, emploi, législation algérienne.*

## Abstract :

*The commission of disciplinary error by the public official leads to the imposition of disciplinary punishment on him, to deter him and others from returning to his punishment, which is a penalty in his position of employment, and may lead to his dismissal from the job if the error committed is very serious, the process of disciplining the public servant for The disciplinary authority is not a reprisal or coercion; it is a legal process aimed at reforming the employee and a warning to the rest of the staff in order to preserve the good conduct of the public utilities. The competent authority, even though it has wide discretionary power to punish the public servant, It is a barbaric power, The Algerian legislator has issued various orders and basic laws governing the field of public service, and various decrees and instructions on the topic of discipline, as guaranteed by the Constitution, legal texts and legislation.*

**Keywords:** *Public employee, disciplinary error, disciplinary punishment, employment, Algerian legislation.*