



المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة

معهد الحقوق

قسم القانون العام



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص قانون إداري

العقوبات التأديبية في قانون الوظيف العمومي

للأمر 03/06

تحت اشراف

د. زريكي يمينة

إعداد الطلبة

بن براهيم إيناس

عديش شيماء

لجنة المناقشة

رئيسا

مشرف ومقرر

مناقشا

محاضر "أ"

مساعد "ب"

مساعد "ب"

د. لعيفاوي صبرينة

د. زريكي يمينة

د. علوش صابرة

السنة الجامعية:

2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سبحانك لا علم لنا إلا ما
علمتنا إنك أنت العليم العظيم

سورة النقرة الآية: 32

صِدْقَ اللَّهِ الْعَظِيمِ



شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

"فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ"

سورة البقرة الآية: 152.

الحمد لله حمدا كثيرا حتى يبلغ الحمد منتهاه والصلاة والسلام على أشرف مخلوق أناره الله بنوره وإصطفاه.

نتقدم بخالص الشكر والتقدير لأستاذتنا الفاضلة الدكتورة زريكي يمينة على كل ما قدمته لنا من دعم ونصائح خلال إعدادنا لهذه المذكرة فلكي أسمى عبارات الثناء والتقدير.

وإلى كل أساتذة وإدارة كلية الحقوق.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى: " وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ".

سورة التوبة 105.

إلى من كل العرق جبينه ومن علمني ان الدنيا كفاح وسلاحها العلم
والمعرفة، إلى النور الذي أنار دربي والسلاح الذي لا ينطفي نوره بقلبي أبداً،
إلى أبي العزيز " لعيد " .

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى الإنسانية
العظيمة التي لطالما تمننت أن تقر عينها لرؤيتي في يوم كهذا " أمي الحبيبة " .

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إخواني وأخواتي

"فاطمة الزهراء"، "تسيبة".

إلى المحبة التي لا تتضب خالتي الحبيبة "نعيمة" وإلى أعز ما أملك

"إيمان"، "نادية".

إلى من كاتفني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية،

إلى رفيقة دربي "عديش شيماء".

بن براهيم إيناس

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى: " وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ".

سورة التوبة 105.

الحمد لله رب العالمين، تبارك وتعالى، له الكمال وحده وصلى الله على صاحب الشفاعة سيدنا محمد النبي الكريم، وعلى اله وصحبه الميامين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين وبعد:

إلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى الذي ضحى بالكثير في سبيل رعايتي إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار والذي الحبيب "قادة" أطال الله في عمره .

إلى من علمتني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم إلى من حملتني وهن على وهن إلى من وضعتني على طريق الحياة وقفت معي وكانت الظهر الذي أستند عليه وراعنتني حتى وصلت للمراتب العليا إلى أمي الغالية " خديجة" حفظها الله. إلى العيون التي أستمد منها القوة والاستمرار إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي .. إلى العقد المتين .. إلى المحبة التي لا تتضبب .. والخير بلا حدود .. إلى من شاركتهم كل حياتي .. أنتن زهرات حياتي .. تمددنها بعقب أبدي أنتن كنزي الغالي إلى أخواتي وأخي العزيز "معتز عبد الإله إلى من كاتفني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية، إلى رفيقة دربي بن براهيم إيناس.

عديش شيما

قائمة المختصرات

ج: الجزء

ج ر: الجريدة الرسمية.

د س ن: دون سنة النشر.

ص: الصفحة.

ط: الطبعة.

ق أ ع و ع: القانون الأساسي العام للوظيف العمومي.

ق إ م و إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

مقدمة

الوظيفة العمومية هي وسيلة قانونية من بين وسائل تنفيذ السياسة العامة للدولة، يقوم بها شخص يسمى الموظف العام الذي يتولى مهام الوظيفة العامة من خلال قيامه بمجموعة من الواجبات تقابلها مجموعة من الحقوق داخل إدارة المرافق العامة للدولة.¹

فالوظيفة العمومية هي مجموعة تنظيمات تتعلق بالموظفين العموميين وهذه التنظيمات تتعلق بناحية قانونية تظهر في كيفية قيام الموظف بعمله، كما قد تتعلق بناحية فنية تتمثل في كيفية إنشاء الوظائف وأساليب ترتيبها، والاهتمام بمشاكل الموظف وحياته الوظيفية.²

وتطبيقا لذلك فإن دراسة الوظيفة العمومية تشمل دائما جانبين: الجانب القانوني والجانب الفني، فالوظيفة العمومية خدمة عامة يؤديها الموظف العام للأفراد أو للدولة أو أحد فروعها بمصالحها في نطاق نظام قانوني محدد، يحدد علاقته بمن يؤدي إليهم هذه الخدمة، وعلاقتهم به منظما الحقوق والواجبات الوظيفية.³

يعد الموظف العام أداة للدولة في ممارسة نشاطها المرفقي وتحقيق أهدافها في كل المجالات.⁴

فثار خلاف في الفقه والقضاء حول تكييف العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة، حيث اتجه البعض إلى تكييف العلاقة بينهما على أنها علاقة تعاقدية، في حين رأى

¹ شوقي بركاني، مضمون مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 8، جامعة باتنة، الجزائر، ديسمبر 2017، ص 29.

² داسة مصطفى، إصلاح الوظيفة العامة ودورها في إدارة الحياة المهنية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد 4، جامعة الجزائر 2، ب س ن، ص 67.

³ رميني جمال، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، جامعة الجزائر 2، ديسمبر 2017، ص 113.

⁴ عبدو علي الطاهر، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، العدد 1، المجلد 7، المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار إيليزي، الجزائر، 2022، ص 585.

البعض الآخر أنه العلاقة هي علاقة تنظيمية (لائحية)، إلا أن المشرع الجزائري رأى بأن العلاقة بينهما علاقة قانونية تنظيمية.¹

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق وملزم بأداء واجباته الوظيفية بدقة وأمانة، فإذا أخل الموظف بواجب من الواجبات الوظيفية فلا بد أن يعاقب أو يجازي تأديبياً.² فالتأديب في الوظيفة العامة يقوم على معاقبة الموظف بسبب ارتكابه إحدى الأخطاء تتمثل في إخلاله بالواجبات المفروضة عليه.³

العقوبات التأديبية جاءت على سبيل الحصر بخلاف الأخطاء التأديبية، صنفها المشرع الجزائري إلى أربع أصناف ودرجات، حيث اعتمد في تصنيفه للأخطاء التأديبية على مبدأ التدرج مبتدئاً بالأخطاء الأقل خطورة ومنتهاً بالأخطاء الأكثر خطورة وجساماً، أما العقوبات التأديبية فاعتمد على معيار الشدة تتناسب مع خطورة الأخطاء التأديبية وجسامتها.⁴

إلا أن التشريعات سواء التشريعات بصفة عامة أو المشرع الجزائري بصفة خاصة أعطى للموظف ضمانات وإجراءات لا بد على الجهة المصدرة للعقوبة أن تحترمها. تكمن أهمية هذا البحث في تأديب الموظف العام وذلك بإبراز أهم العقوبات التأديبية في الوظيف العمومي، التي يترتب عليها قيام المسؤولية التأديبية. ترجع أسباب إختيار هذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وموضوعية، فبالنسبة للأسباب الذاتية تتمثل في اهتمامنا الشخصي بمجال الوظيفة العمومية ورغبتنا في معرفة كل ما يتعلق بالموظف العام.

¹ سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 1، المجلد 15، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2022، ص 994 و 995.

² علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، عين ميله، الجزائر، 2012، ص 238.

³ تغريد محمد قروري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013، ص 103.

⁴ يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، جامعة أدرار، الجزائر، 2016، ص 3.

أما الأسباب الموضوعية تتمثل في القيمة العلمية والعملية للموضوع حيث يعتبر من أهم المواضيع في مجال الوظيفة العامة لارتباطه بالواقع العملي المتعلق بالموظف العام. رغم أن هذا الموضوع من بين المواضيع التي تم التطرق إليها، إلا أنها تعتبر من المواضيع الهامة الجديرة بالبحث والدراسات، لا سيما في الجزائر وفي ظل التعديلات التي طرأت على المنظومة التشريعية في مجال الوظيفة العمومية، لذا فإن هذه الدراسة هي مساهمة من أجل إثراء المكتبة الجامعية بمرجع علمي مخصص لهذا الموضوع.

وبناء على ما سبق لا بد من التطرق إلى طرح الإشكالية التالية:

فيما يتمثل النظام القانوني للعقوبة التأديبية؟

وانطلاقاً من هذه الإشكالية الرئيسية تتفرع عنها التساؤلات الفرعية التالية:

ماهي العقوبات التأديبية المقررة لكل خطأ تأديبي؟

ماهي السلطة المختصة بإصدار وتوقيع العقوبة التأديبية؟

فيما تتمثل الإجراءات التأديبية والضمانات القانونية للموظف عند توقيع العقوبة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم تبني المنهج الوصفي والتحليلي من خلال تبيان وتحليل النصوص القانونية، والبحث عن المعلومات لمعرفة العقوبات التأديبية للموظف العام.

وللإجابة على هذه التساؤلات تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، تم التطرق في الفصل الأول إلى الأساس القانوني للعقوبة التأديبية، أما الفصل الثاني تم الطرح فيه إلى الإجراءات التأديبية للموظف وضماناتها.

الفصل الأول: الأساس القانوني للعقوبة التأديبية

تمهيد:

تعتبر العقوبة التأديبية من أهم وأخطر عناصر التأديب الوظيفي حيث تأثر سلبا على الموظف وعلاقته الإدارية والمالية بالدولة، جاءت على سبيل الحصر حيث تختلف عن الخطأ التأديبي، وبالتالي فهي تخضع لمبدأ الشرعية (لا عقوبة إلا بنص).¹

فالعقوبة التأديبية هدفها الأساسي هو ضمان سير المرفق العام وهو يختلف عن الغرض الذي يسعى إلى تحقيقه الجزاء في القانون الجنائي وعلى الرغم مما يترتب على العقوبة التأديبية من آثار فقد سعى المشرع إلى إخضاعها لضوابط بسبب خطورتها مما يلزم الإدارة بتوقيع العقوبات المنصوص عليها في التشريع الجزائري،² وانطلاقا من هذا تم تناول مفهوم العقوبة التأديبية في المبحث الأول ثم ضوابط العقوبة التأديبية في المبحث الثاني.

¹ خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة، الجزائر، ماي 2019، ص 209.

² باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات،

العدد 1، المجلد 5، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، 2010، ص 23.

المبحث الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

عند ارتكاب الموظف مخالفة تأديبية توقع عليه جملة من الجزاءات¹ والتي بدورها تقوم بحرمانه من جل أو بعض المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية وهي المزايا الثابتة له بناء على الصفة التي يتمتع بها،² ومن هذا المنطلق نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين خصصنا المطلب الأول لتحديد تعريف العقوبة التأديبية أما المطلب الثاني سنتحدث فيه عن طبيعة العقوبة ومبادئها.

المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية

أثار مصطلح العقوبة التأديبية جدلا واسعا بسبب الفقهاء ونتيجة لذلك تم إستحداث مفاهيم مختلفة تعرف العقوبة وسميت بالعقوبة التأديبية أو الجزاء التأديبي وكلاهما يعني نفس المعنى،³ وهنا لا بد من فهم العقوبة التأديبية من خلال إعطاء تعريف لها إذ تبين أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريف للعقوبة التأديبية،⁴ لذا سنتناول في هذا المطلب تحديد تعريف العقوبة التأديبية في كل من الفقه، القضاء، التشريع.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية في الفقه

اختلفت التعاريف الفقهية حول تعريف العقوبة التأديبية والتي سنذكر منها ما يلي:

أولاً: في الفقه الفرنسي

يعرفها الفقيه de Laubadere بأنها: "جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي، فهي تختلف عن العقوبة الجنائية في أنها لا تمس كأصل عام حياة الموظف أو حريته أو

¹ نواف كنعان، القانون الإداري الكتاب الثاني، ط 1، دار الثقافة، عمان، 2019، ص 175.

² محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة، دار الجامعة الجديدة، 28 شارع سوتير الأزاريطة، الإسكندرية، مصر، 2006، ص 317.

³ باهي هشام، الدهمة مروان، المرجع السابق، ص 23.

⁴ جلطي منصور، العقوبات المقررة للخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 8، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، جوان 2019، ص 56.

ماله، ولكن تمس فقط وظيفته ومزايا الوظيفية".¹

أما الفقيه الفرنسي Delpèrèe: "يرى أن العقوبة التأديبية ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع مخالفة تأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية".²

ويرى جانب آخر من الفقه بأن العقوبة التأديبية هي "الجزاء الذي يقع على الموظف بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية بهدف تأديبه وردع غيره من الموظفين".³ ومنهم من يرى أن العقوبة التأديبية هي: "التي توقع من قبل السلطة الإدارية اتجاه الموظف العام، وذلك لارتكابه خطأ أثناء الخدمة أو بسببها".⁴

وعرفت بأنها: "كل تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل نظام قانوني عام أو خاص بهدف الحفاظ على حسن سير العمل وانتظامه بداخله".

ثانياً: في الفقه المصري

عرفها الأستاذ الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب بأنها: "تلك الجزاءات التي توقعها سلطة التأديب المختصة على الموظفين مرتكبي المخالفات أو الجرائم التأديبية".⁵

وعرفها الأستاذ الدكتور إبراهيم عبد العزيز شياحاً بأنها: "جزاءات يقررها القانون لمعاقبة الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية، ومن شأنها التأثير على وضعه الأدبي

¹ درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلي اليابس، سيدي بلعباس، 2016/2015، ص 32.

² محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008/2007، ص 23.

³ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري الكتاب الثاني، ط 2، دار الثقافة، عمان، 2015، ص 122.

⁴ عبد الإله محمد علي سميران، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد، كلية القانون، جامعة آل البيت الأردن، 2022، ص 38.

⁵ محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، 38-40 سوتير الأريطة، الإسكندري، مصر، 2012، ص 490.

أو المالي أو إنهاء علاقته الوظيفية بالسلطة الإدارية".¹

أما الدكتور مصطفى عفيفي عرفها بأنها: "جزء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها وتنفيذا لأهدافها المحددة سلفاً".²

ثالثاً: في الفقه الجزائري

عرفها الأستاذ سعيد بوشعير بأنها: "إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله".³

وكذلك عرفها الأستاذ عمار عوابدي على أنها: "العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطة التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقاً للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة".⁴

ويستنتج بعد استقراء آراء الفقهاء بأنها ما تتخذه السلطة المختصة في التأديب من إجراء بحق الموظف المخالف للقوانين والأنظمة والتعليمات النازمة للوظيفة العامة، تهدف إلى عدم تكرارها من قبل الموظف وردع غيره ولكن لا يقدم عليها.⁵

الفرع الثاني: تعريف العقوبة التأديبية في القضاء

من أهم التعريفات القضائية للعقوبة التأديبية نجد ما اعتمده المحكمة الإدارية العليا بمصر بحيث جاء في حيثيات الحكم الصادر بتاريخ 1963/01/13 "أن العقوبة التأديبية

¹ هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، ط 1، دار الفكر الجامعي، 30 شارع سوتير الإسكندرية، مصر، 2014، ص 42.

² خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، 38 شارع سوتير الأزاريطة الإسكندرية، مصر، 2009، ص 46.

³ باهي هشام، الدهمة مروان، المرجع السابق، ص 24.

⁴ خالد سرياح وعبد الهادي دراري، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 1، المجلد 5، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2019، ص 122.

⁵ عبد الإله محمد علي سميران، المرجع السابق، ص 38.

وما يترتب عليها من آثار عقابية، لا يسوغ أن تجد لها مجالا في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح شأنها في ذلك شأن العقوبة الجنائية".¹

كما جاء في حيثيات حكم محكمة الاستئناف المصرية الصادر بتاريخ 13 جانفي 1998 بشأن الطعن رقم 96/79 ما يلي: "العقوبة التأديبية هي تلك التي حددها المشرع حصرا".

ومن خلال استقراء هذه الأحكام نجد أنها تحيلنا إلى التشريع، بحيث أن التشريعات المنظمة للوظيفة عملت على الحد من العقوبة التأديبية التي وردت حصرا.²

الفرع الثالث: تعريف العقوبة التأديبية في التشريع

المشرع الجزائري لم يقم بتعريف العقوبة التأديبية كما هو الحال مع المشرع المصري والفرنسي بل حددها على سبيل الحصر بدءا من الأخف وانتهاء بالأشد، وللسلطة التأديبية أثناء توقيع العقوبة التأديبية الحرية التامة لما تراه مناسبا للخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام وأثناء تأديته لمهامه الوظيفية.

والمشرع لم يعرف أيضا العقوبة الجنائية وقد حدد بالنص وعلى سبيل الحصر كل من العقوبة الجنائية والتأديبية.³

ومن خلال مراجعة النصوص القانونية الخاصة بالعقوبات التأديبية، فقد حددها المشرع حصرا وقام بتقسيمها إلى درجات فبالرجوع إلى المادة 55 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد قسمت العقوبات إلى درجتين، أما في المرسوم السابق رقم 59/85 في المادة 124 منه المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فإنه قسم العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات ثم بعدها الأمر رقم 03/06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية فقد قسم

¹ باهي هشام والدهمة مروان، المرجع السابق، ص 25.

² سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد 2، المجلد 7، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة، 2023، ص 899.

³ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 211.

العقوبات إلى أربع درجات من خلال المادة 163.¹

المطلب الثاني: طبيعة العقوبة التأديبية ومبادئها

تم التطرق في هذا المطلب إلى تعيين طبيعة العقوبة التأديبية في الفرع الأول ثم إبراز المبادئ الأساسية التي تقوم عليها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: طبيعة العقوبة التأديبية

العقوبة التأديبية هي إحدى الوسائل الإدارية التي تستخدمها السلطة الإدارية المختصة وفقاً للقانون لردع مرتكبي المخالفات التأديبية داخل المجتمع الوظيفي وبهدف الحفاظ على النظام فيه.²

كما تعتبر العقوبة التأديبية من الحوافز السلبية في الوظيفة العامة لما فيه من ردع وزجر، فالعقاب يجعل الموظفين يخافون من تكرار نفس الأخطاء لتجنب التعرض للعقاب، كحافز لعدم الوقوع في الخطأ أو المخالفة، ومن ثم فإن العقوبة التأديبية تؤدي وظيفة زجرية لقمع أي مخالفة بنظام العمل.³

ومما سبق يتضح أن العقوبة التأديبية تقوم على أساس عنصرين هما، الوقاية وتعتبر إقامة العقوبة التأديبية وفقاً للتشريعات التي تحكم نظام الوظيفة ومعرفة من قبل الموظف وهدفها توقيع العقوبة في حالة مخالفة النظام أما العنصر الثاني المتمثل في الردع فهو يقوم بتوقيع العقوبة على الموظف المخالف.⁴

¹ عثمان تالوتي، مريم قسول، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، العدد 1، المجلد 7، كلية الحقوق، جامعة طاهري محمد بشار، جوان 2023، ص 5.

² محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 321.

³ خليفة سالم الجهمي، المرجع السابق، ص 47.

⁴ إسماعيل احفيظة إبراهيم، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد 6، كلية القانون، جامعة الزاوية، جوان 2015، ص 255.

إن الطابع المميز للعقوبة التأديبية هو أنها متصلة بالوظيفة العامة من ناحية السبب الذي يبرز للوجود وهو الخطأ التأديبي وأيضاً طبيعة الجزاء وهي العقوبة التأديبية من ناحية أخرى.¹

ورغم التشابه والتقارب الموجود بين العقوبتين التأديبية والجنائية من حيث أنهما تهدفان إلى منع الموظف المخالف من الرجوع إلى ارتكاب المخالفة والاتفاق في جوهر المسؤولية القائمة على أساس الضرر إلا أنه يوجد تشابه واختلاف بين العقوبتين،² ويكمن في ما يلي:

أولاً: من حيث مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

كقاعدة عامة لا عقوبة دون نص حيث لا يجوز توقيع عقوبة أو جزاء تأديبي لم يرد نص به وهذه القاعدة لها مكانة في العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية، كما جاءت العقوبة التأديبية محددة بنص قانوني، فيجوز للسلطة التأديبية أن تختار إحدى العقوبات الواردة حصراً.³

ثانياً: من حيث الهدف أو الغاية

إن الهدف من العقوبة التأديبية محدد بدقة من حيث صلتها بمصلحة المرفق العام الذي ارتكب فيها الموظف المخالفة أما الغاية من العقوبة الجنائية هو الحفاظ على النظام العام ومصالح المجتمع العامة.⁴

ثالثاً: من حيث طبيعة العقوبة

تعتبر العقوبة التأديبية عقوبة وظيفية لأنها تؤثر على المركز الوظيفي للموظف المخالف، أما العقوبة الجنائية فهي تؤثر على حياة الفرد أو حريته أو ماله، ولذلك تعتبر

¹ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 216.

² خيضاوي نعيم، باية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، العدد 1، المجلد 4، جامعة أحمد دراية، أدرار، جوان 2020، ص 43.

³ أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، جانفي 2010، ص 82.

⁴ نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، ط 1، دار إثراء، الشارقة، الأردن، 2008، ص 101.

العقوبة الجنائية أشد من العقوبة التأديبية فالأولى قد تؤدي إلى حياة المذنب في حين أن أقسى عقوبة يتعرض لها الموظف المخالف هو العزل أو التسريح من الخدمة.¹

رابعاً: شخصية العقوبة

كل من العقوبة التأديبية والجنائية تقعان على من ارتكب الخطأ فالعقاب الجنائي يقع على مرتكب الجريمة أو من ساهم فيها وكذلك العقوبة التأديبية تقع على مرتكب المخالفة في النظام الوظيفي وتتم مسائلته الجميع في حالة تعدد المساهمين في ارتكاب المخالفة التأديبية.²

خامساً: من حيث كون العقوبة جزاء وليس تعويض

تتشابه العقوبة الجنائية والتأديبية في أن كلاهما لا يقصد بها التعويض كما في المسؤولية المدنية فكلتاها جزاء يهدف إلى ردع الجاني أو الموظف المخطئ تأديبياً وزجر غيره.³

سادساً: من حيث رد الاعتبار ومحو العقوبة

يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة. وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة. وفي حالة إعادة الاعتبار يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني.⁴

¹ سندية علي سالم الحنطوي، فلسفة العقوبات التأديبية التي تحكمها على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، أبريل، 2019، ص 34.

² عثمان تالوتي، مريم قسول، المرجع السابق، ص 7.

³ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 218.

⁴ المادة 176 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

سابعا: من حيث السلطة المختصة بتوقيع العقوبة

السلطة المختصة بتوقيع العقوبة الجنائية هي المحاكم الجزائية وفقا للإجراءات القضائية، أما العقوبات التأديبية فتوقعها السلطة التأديبية الرئاسية، كما هو معمول به في التشريع الوظيفي الجزائري أو من قبل المحاكم التأديبية.¹

إن الموظف المرتكب خطأ أو جريمة مخالفة لقانون الوظيفة العامة وقانون العقوبات لا يسأل أمام جهة معينة فإذا ارتكب خطأ تأديبي مخالف لقانون الوظيفة العامة يسأل تأديبيا أمام السلطة الإدارية، وإذا ارتكب جريمة منصوص عليها في قانون العقوبات يسأل أمام القضاء الجنائي.²

الفرع الثاني: مبادئ العقوبة التأديبية

إن القرار الصادر من السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام الذي ارتكب أخطاء مهنية ليست حق مطلق بل مقيد بمجموعة من المبادئ القانونية التي تضمن عدم التعسف في استعمال السلطة التأديبية من جهة، وحماية حقوق الموظف من جهة ثانية، ومن أهم المبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية نجد:³

أولا: مبدأ شرعية العقوبة

إن هذا المبدأ بشكل عام يعني أن المشرع هو من يحدد العقوبات، إذ لا عقوبة إلا بنص ولذلك لا يجوز قانونا توقيع عقوبة لم ينص عليها المشرع.⁴

ففي المجال الجنائي قام المشرع بتحديد الجرائم والعقوبات الجنائية على سبيل الحصر، وحدد لكل جريمة عقوبة معينة، أما في المجال التأديبي فحدد حصرا العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها، لكنه لم يحدد العقوبة التي يجب توقيعها على كل فعل.⁵ مع ترك التقدير للسلطة التأديبية توقيع العقوبة المناسبة إلا في الحالات التي حددها المشرع

¹ درويش عبد القادر، المرجع السابق، ص 34.

² خلف فاروق، المرجع السابق، ص 219.

³ سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المرجع السابق، ص 900.

⁴ خليفة سالم الجهمي، المرجع السابق، ص 48.

⁵ باهي هشام والدمية مروان، المرجع السابق، ص 28.

التأديبي لجرائم معينة، فلا يجوز للسلطة المختصة في توقيع الجزاء معاقبة الموظف بعقوبة غير منصوص عليها قانوناً.¹

ثانياً: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

ويعني أن العقوبة لا تسري إلا من تاريخ توقيعها² وباستثناء حالة الموظف العام الموقوف عن العمل فلا يمكن تحديد وضعيته إلا بعد صدور القرار التأديبي، وهذا ما يدل على وجود علاقة وثيقة بين عدم رجعية العقوبة التأديبية ومبدأ الشرعية، حيث لا يعاقب الموظف على سلوك لا يعتبر أثماً عند ارتكابه، أي أن المشرع الجزائري نص على عقوبة تأديبية تجرم الخطأ المهني بمعنى أن النص القانوني يجب أن يكون محدداً لهذه العقوبة.³ ترد على هذا المبدأ عدة إستثناءات أهمها:

1- قرار التسريح التأديبي أو العزل يسري من تاريخ التوقيف وليس من تاريخ إتخاذ الجزاء.

2- يسمح بأثر رجعي في حالة تطبيق القاعدة التأديبية الأصلح للموظف المخطئ.

3- إصدار القرارات الإدارية المنفذة للأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء.⁴

ثالثاً: مبدأ تسبب القرار أو العقوبة التأديبية

القرار التأديبي هو قرار إداري يهدف إلى معاقبة الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته وبأي عمل من الأعمال المحرمة عليه، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب القيام بها بنفسه وما يوكل إليه من مهام، ويخل في أدائها بالدقة والأمانة المطلوبة،⁵ وتقتضي المبادئ العامة تسبب القرار التأديبي بوضعه ضمان من الضمانات التي يجب توفرها في المسائلة التأديبية، والأصل في التقاضي أن يكون الحكم مسبباً

¹ عثمان تالوتي ومريم قسول، المرجع السابق، ص 11.

² حسان عبد الله يونس الطائي، ضمانات المسائلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي دراسة مقارنة، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث، العدد 10، أبريل 2016، ص 162.

³ جلطي منصور، المرجع السابق، ص 60.

⁴ بوطبة موارد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 1 مارس 2017، ص 376.

⁵ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 222.

تطبيقاً لمبدأ حق الإنسان في المحاكمة العادلة.¹

رابعاً: مبدأ وحدة العقاب (عدم تعدد العقاب)

المقصود بهذا المبدأ هو أنه لا يجوز توقيع عقوبتين تأديبيتين أصليتين على مرتكب مخالفة تأديبية واحدة ما لم ينص القانون صراحة على جواز ذلك، أي أنه لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة تابعة لنظام قانوني واحد على الموظف المخالف عن نفس الخطأ وخلال نفس الفترة الزمنية التي ارتكبت فيها المخالفة ما لم يوجد نص قانوني صريح بالجمع بينهما أو اعتبار إحداها تابعة للأخرى، فالإدارة لا يحق لها أن تعاقب الموظف بعقوبة أخرى عن مخالفته سبق لها وأن عاقبته عنها.²

خامساً: مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

قال تعالى: بعد بسم الله الرحمن الرحيم: "وَلَا تَرْرُ وَازِرَةً وَزَرَ أُخْرَى". سورة الإسراء.³ هذه الآية القرآنية ترسخ قاعدة عادلة إلهية بعدم تحمل أي شخص أثام الآخرين،⁴ وهذا المبدأ يعني اقتصار العقوبة التأديبية على الموظف المخطئ سواء كان فاعلاً له أو شريكاً فيه.⁵

وهذا ما جاء في المادة 160 من الأمر 03/06: "يشكل كل تخط عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".⁶

سادساً: مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي

¹ مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون الجزائر، سبتمبر 2012، ص 103.

² سندية علي سالم الحنطوي، المرجع السابق، ص 77.

³ الآية 15 من سورة الإسراء.

⁴ المها محمد سعد البطي الكعبي، الجزء التأديبي ما بين التحقق القانوني والانقضاء، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة قطر، يناير 2023، ص 61.

⁵ سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المرجع السابق، ص 901.

⁶ المادة 160 من الأمر 03/06.

في هذا المبدأ يجب على السلطة التأديبية عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف أن تراعي في تحديدها تناسب العقوبة التي يتم تحديدها لئتم تطبيقها عليه مع درجة المخافة المرتكبة من طرف الموظف.

والسلطة التأديبية ليست مطلقة في اختيار توقيع العقوبة التأديبية بل هي مقيدة من خلال وجوب تناسب العقوبة مع المخالفة التي تم ارتكابها.¹

سابعا: مبدأ المساواة في العقوبة

مضمون هذا المبدأ أن جميع الموظفين يخضعون لنفس العقوبات التأديبية الواردة في قانون الوظيف العمومي طالما يخضعون لأحكامه أو للعقوبات التي يوردها قانونهم الأساسي الخاص.²

وتطبق العقوبات التأديبية على جميع الموظفين دون التمييز بينهم، يتعرض سائل الموظفين المخطئين تأديبيا إلا ذات العقوبة الواردة بغض النظر عن درجاتهم أو رتبهم أو فئاتهم في قانون الوظيف العمومي، فالعقوبة التأديبية تكون مناسبة للمخالفة المرتكبة من طرف الموظف حديث الارتباط بالإدارة أو بموظف قديم طالما كانت ظروف الخطأ التأديبي واحدة.³

وتتص المادة 27 من الأمر 03/06 على أنه: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسياتهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الإجتماعية".⁴

المبحث الثاني: ضوابط العقوبة التأديبية

عندما يكون الموظف العام متهما بارتكاب خطأ تأديبي هناك عدة إجراءات من أجل تبرئته أو توقيع عقوبة عليه والسلطة المختصة بممارسة هذه الإجراءات هي السلطة التي

¹ باسل محمد شراري الفايز، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية، الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، جانفي 2018، ص 46 و47.

² بوطبة مورا، المرجع السابق، ص 375.

³ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 104 .

⁴ المادة 27 من الأمر 03/06.

لها صلاحيات التعيين.¹ فوضع المشرع مجموعة من العقوبات التأديبية على الموظف المذنب تختلف شدتها ودرجتها حسب جسامة الخطأ التأديبي.² ويجب أن تكون هذه العقوبات صادرة وموقعة من جهة تأديبية مخولة قانونا بالتأديب بحيث تختلف القواعد التي تنظم سلطة التأديب في مجال الوظيفة العامة من تشريع إلى آخر.³ وهذا ما سيتم التعرض إليه في هذا المبحث حيث تم التطرق إلى تصنيف العقوبة التأديبية في المطلب الأول وتحديد السلطة المختصة بتوقيع وإصدار العقوبة التأديبية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تصنيف العقوبة التأديبية

القاعدة العامة التي تحكم العقوبات التأديبية هي مبدأ المشروعية فالعقوبات التأديبية وردت على سبيل الحصر بخلاف الأخطاء التأديبية التي لم ترد حصرا، ويجب على السلطة التأديبية أن تلتزم بهذه العقوبات ولا يجوز لها فرض عقوبات غير منصوص عليها قانونا وإلا أصبح قرارها مشوبا بالبطلان.⁴

وبالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية نجده تناول الأخطاء التأديبية في المواد من 178 إلى 181 منه وحدد لها العقوبات التأديبية الموازية لها وصنفها بشكل تدريجي حسب جسامة الخطأ المرتكب.⁵

وقبل التطرق إلى تصنيف العقوبة التأديبية لا بد أن يكون هذا التصنيف مبني على الأخطاء التأديبية وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا المطلب حيث نقوم بدراسة الأخطاء التأديبية في الفرع الأول ثم درجات العقوبة التأديبية في الفرع الثاني.

¹ مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06، دار بلقيس، دار البيضاء الجزائر، 2019، ص 115.

² مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 55.

³ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 173.

⁴ باهي هشام والدهمة مروان، المرجع السابق، ص 35.

⁵ بن مالك احمد، النظام القانوني للمحاكمة التأديبية في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، العدد 1، المجلد 7، جامعة تامنغست الجزائر، أفريل 2022، ص 8.

الفرع الأول: درجات الأخطاء التأديبية

المخالفة التأديبية هي إخلال الموظف العام بأحد واجباته الوظيفية المنصوص عليها قانوناً،¹ ويقصد بها أيضاً بمفهوم الوظيفة العمومية على أنه كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.² كما نصت المادة 161 من الأمر 03/06 على أنه: "يتوقف تحديد العقوبات التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام".³

صنف المشرع الأخطاء التأديبية إلى أربع درجات بحيث أعطى تعريف للخطأ التأديبي حسب كل درجة واعتمد في تصنيفها على مبدأ التدرج، بدءاً بالأخطاء الأقل خطورة وانتهاءً بالأخطاء التي تصل إلى حد كبير من الخطورة.⁴

وتتمثل درجات الأخطاء التأديبية كما يلي:

أولاً: درجات الأخطاء التأديبية حسب المرسوم 302/82:

بالرجوع إلى نص المادة 68 من هذا المرسوم تصنف الأخطاء التأديبية دون المساس بوصفها الجنائي إلى ثلاث أخطاء:

1- أخطاء من الدرجة الأولى:

تتعلق بالأعمال التي يمس بها العامل الإنضباط العام، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية والتنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة وفقاً لنص المادة 69 من هذا المرسوم.

¹ سعد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، 38-40 شارع سوتير، الأزاريطة الإسكندري، مصر، 2008، ص 486.

² المادة 160 من الأمر 03/06.

³ المادة 161 من الأمر 03/06.

⁴ بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد 9، كلية الحقوق، والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، د س ن، ص 75.

2- أخطاء من الدرجة الثانية:

حسب نص المادة 70 من المرسوم 302/82 تتعلق بالأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة غفلة منه أو إهمال وتصنف فيما يلي:

- إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بملتمكات الهيئة المستخدمة، بسبب الغفلة أو الإهمال.

- إلحاق خسائر مادية بالمباني والمنشآت والمكينات والأدوات والمواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تشتمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال.

3- أخطاء من الدرجة الثالثة:

نصت المادة 71 من المرسوم 302/82 تتعلق بارتكاب العامل بما يأتي:

- التلبس بإخفاء معلومات أو الإدلاء بتصريحات في مجال تنافي الوظائف أو الجمع بينها.

- رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه لإنجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول.

- ثبوت مسؤوليته في دفع صارخ بأي وسيلة كانت لمصلحته أو لمصلحة الغير، لراتب يفوق الراتب المستحق أو أي دفع آخر بعنوان الراتب غير المذكور في كشف دفع الراتب.

- إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها.

- تهريب وثائق الخدمة والمعلومات والتسيير أو معلومات ذات طابع مهني أو إخفائها.

- التلبس بقبول هبات نقدية أم عينية، أو غير ذلك من المنافع كيفما كان نوعها سواء من شخص طبيعي أو معنوي تربطه علاقات تعامل مباشر أو غير مباشر بالهيئة المستخدمة أو يحتمل أن تربطه بها.

- إستخدام محلات الهيئة المستخدمة وتجهيزاتها أو ممتلكات أو وسائل عملها على العموم في أغراض شخصية أو في أغراض خارجة عن المصلحة.

- إرتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه.

- إستعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل.
- إرتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة.
- تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة أو بمنشآتها ومكيناتها
- وأدواتها وموادها الأولية والأشياء الأخرى التي تشتمل عليها ممتلكات الهيئة المستخدمة.¹

ثانيا: درجات الأخطاء التأديبية حسب المرسوم 59/85:

جاء في المادة 122 من هذا المرسوم على أنه: "تطبق على الموظفين الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، لا سيما الأحكام المنصوص عليها في المواد 61 إلى 76 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982 السالف الذكر والمتعلق بالأخطاء المهنية وعقوباتها التأديبية".²

ثالثا: درجات الأخطاء التأديبية حسب الأمر 03 /06:

بالرجوع إلى نص المادة 177 من قانون الوظيف العمومي نجدها تنص على أنه: "تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي"³:

1- أخطاء من الدرجة الأولى: (حددها المادة 178)

وهي الأخطاء التي من شأنها الإخلال بالانضباط العام والمساس بالسير الحسن للمصالح.⁴

2- أخطاء من الدرجة الثانية: (حددها المادة 179)

تعتبر هذه الأخطاء الأفعال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.

¹ المادة 68، 69، 70، 71، من المرسوم 302/82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق

الأحكام التشريعية، الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37، الصادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

² المادة 122، من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

³ المادة 177 من الأمر 03/06.

⁴ عشي علاء الدين، المرجع السابق، ص 239.

- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية¹ غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 من الأمر 03/06.

3- أخطاء من الدرجة الثالثة: (حددها المادة 180)

هي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار المهام المنطوية به دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنية.
- إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارج عن المصلحة.²

4- أخطاء من الدرجة الرابعة: (حددها المادة 181)

- الاستفادة من إمتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة لوظيفته.
- إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وممتلكات المؤسسة أو الإدارة والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر،¹ غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من ذات الأمر.

¹ طوبال بوعلام وزرقان وليد، خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيف العمومي)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 2، المجلد 5، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2020، ص 602.

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط سبتمبر، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 154.

الفرع الثاني: درجات العقوبة التأديبية

سوف نقوم في هذا الفرع بتصنيف العقوبات التأديبية في ظل الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة السابق ثم التصنيف في ظل المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وبعدها الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الحالي.

أولاً: تصنيف العقوبة التأديبية حسب الأمر 133/66

تصنف العقوبات التأديبية حسب المادة 55 إلى:

1- عقوبات من الدرجة الأولى:

- الإنذار.

- التوبيخ.

2- عقوبات من الدرجة الثانية:

- الشطب من قائمة الترقية.

- التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات.

- النقل التلقائي.

- التنزيل في الرتبة.

- الإحالة على التقاعد تلقائياً.

- العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش.

وبالإضافة إلى ذلك يمكن تقرير الإستبعاد المؤقت من الوظائف لمدة لا يمكن أن تزيد عن ستة أشهر كعقوبة من الدرجة الثانية وذلك بصفة رئيسية أو تكميلية وهو يحرم صاحبه من كل مكافأة باستثناء المنح العائلية.²

¹ مرغني حيزوم بدر الدين، تكيف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية، والإقتصادية، العدد 5، المجلد 8، جامعة الوادي، 2019، ص 190.

² المادة 55 من الأمر 133 /66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن ق أع و ع، ج ر، العدد 46، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966.

ثانيا: تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم 59/85

تصنف العقوبات التأديبية التي يمكن أن يعاقب بها الموظفين تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات حسب ما جاء في نص المادة 124 من هذا المرسوم:

1- الدرجة الأولى:

- الإنذار الشفوي.

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.

2- الدرجة الثانية:

- الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

- الشطب من جدول الترقية.

3- الدرجة الثالثة:

- النقل الإجباري.

- التنزيل.

- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات.

- التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات.¹

ثالثا: تصنيف العقوبات التأديبية حسب الأمر 03/06:

صنفت العقوبات التأديبية إلى أربع درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة، مثلما صنفت الأخطاء التأديبية إلى أربع درجات.²

وهذا ما نصت عليه المادة 163 من ذات الأمر:

1- الدرجة الأولى:

¹ المادة 124 من المرسوم 59/85.

² رتيمي الفضيل وبلاغماس بركة، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، مجلة المؤسسة بين الخدمة العمومية وإدارة الموارد البشرية، العدد 3، جامعة البليدة 2، د س ن، ص 75.

- التنبيه: يقصد به التوجيه الإداري الصادر من السلطة التأديبية ويتضمن تذكير الموظف لواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو سلوك يتطلب مثل هذا التذكير.¹
- الإنذار الكتابي: يعني إشعار الموظف تحريرا بالمخالفة المرتكبة من طرفه وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلا.²
- التوبيخ: وهو إجراء أشد من الإنذار ويأتي في الدرجة الثانية في سلم العقوبات و تكون له إنعكاسات سلبية على وضع الموظف إذا أخذته الإدارة بعين الاعتبار في منح درجة الترقية.
- وهو عبارة عن إلقاء اللوم توجهه السلطة التأديبية للموظف المرتكب مخالفة تأديبية.³
- 2- الدرجة الثانية:
- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاث أيام (3): وهي منع الموظف من أداء واجباته الوظيفية بشكل مؤقت أي بمعنى إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف مؤقتا، ولا يتولى خلالها السلطة ولا يقوم بأعمال لوظيفته.⁴
- الشطب من قائمة التأهيل: وهي عقوبة تترتب عليها آثار مادية ومعنوية في نفس الوقت، حيث يترتب عنها حرمان الموظف العام من الترقية بعنوان السنة المالية وعدم تسجيله في جدول الترقية يحرمه من الحصول على الترقية المشروعة التي كان يأمل في الحصول عليها خلال سريان الجدول السنوي، مع احتفاظه بحقه في التسجيل في الجداول اللاحقة.⁵
- 3- الدرجة الثالثة:

¹ حمدي القبيلات، القانون الإداري، ج 2، ط 1، دار وائل، عمان، 2009، ص 331.

² جمال محمد الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط 2، دار الثقافة، عمان، 2011، ص 228.

³ منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري،

كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص 59.

⁴ باهي هشام والدهمة مروان، المرجع السابق، ص 41.

⁵ سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المرجع السابق، ص 904.

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية أيام (8): وهي إيقاف الموظف المخطئ عن أداء وظيفته لمدة تتراوح بين 4 إلى 8 أيام عقاباً له لما إرتكبه من أخطاء تأديبية من الدرجة الثالثة مما يؤدي إلى إيقاف راتبه خلال هذه الفترة.¹

- التنزيل من درجة إلى درجتين: ويقصد بتنزيل الدرجة تخفيض درجة الموظف إلى درجة أقل من الدرجة التي يشغلها حسب سلم الدرجات،² ويترتب عنه خفض في الراتب الرئيسي وفي علاوة المردودية، ولا اتخاذ هذه العقوبة يشترط أن يكون الموظف المخطئ يملك درجة واحدة على الأقل.³

- النقل الإجباري: وهو الإجراء الذي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، ولا ينبغي الخلط بين هذا الإجراء وبين النقل لصالح المصلحة والذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية.⁴

4- الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: ويقصد بالرتبة حسب نص المادة 5 من الأمر 03/06: "وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة له".⁵

ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، وتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه المرتبة. وفي الحقيقة لا يمكن أن يترتب على التخفيض الإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف ويظم السلك مجموعة من الموظفين ينتمون إلى رتبة واحدة أو عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص.⁶

¹ مولوة فاطمة، المرجع السابق 110.

² نواف كنعان، القانون الإداري الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 180.

³ سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المرجع السابق، ص 905.

⁴ منيرة بوراس، المرجع السابق، ص 60.

⁵ المادة 5 من الأمر 03/06.

⁶ باهي هشام و الدهمة مروان، المرجع السابق، ص 43.

- التسريح: هو انتهاء علاقة الموظف المخطئ مع الإدارة أو المؤسسة العامة التي ينتمي إليها، ويترتب على ذلك فقدان الموظف صفته ومنعه من الالتحاق بالوظيفة العامة مرة أخرى.¹

المطلب الثاني: السلطة المختصة بإصدار وتوقيع العقوبة التأديبية

يعتبر التأديب الإداري السلاح الفعال في يد الإدارة لغرض ردع الموظف العام عن أداء التزاماته الوظيفية، لذلك فإن المشرع باعتبار السلطة التأديبية أساس النظام التأديبي ملزم بتحديد وضبط السلطة المختصة بممارسته.²

فالسلطة التأديبية هي الجهة التي يعينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالوظيفة العامة،³ وهذه السلطة هي الوحيدة المختصة دون غيرها بالقيام بهذه المهمة، وتختلف القوانين التي تحددها في مجال الوظيفة العامة من دولة إلى أخرى لاختلاف التنظيم السياسي والقوانين الإدارية في كل منها،⁴ ويمكن القول بأن السلطة التأديبية الفاعلة أو الأكثر فعالية هي تلك التي يمكن من خلال

تشكيلها والإجراءات التأديبية التي تتخذها أن تحقق نظرة موضوعية ومحايدة لجميع الموظفين،⁵ كما تمكنها من القدرة على فهم جوانب الخطأ التأديبي وأبعاده والعوامل المحيطة به، وبالتالي تمكنها من سرعة اتخاذ الجزاء أو عقوبة عادلة وراذعة في نفس الوقت ولذلك فإن هناك إرتياب كامل بين مدى فاعلية العقوبة والسلطة المختصة بتوقيعه.⁶ ومن خلال هذا تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين تناولنا في الفرع الأول الأشكال المختلفة للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية أما الفرع الثاني تناولنا فيه السلطة المختصة بإصدار العقوبة التأديبية.

¹ بوظبة موراد، المرجع السابق، ص 373.

² محمد عبد الله الشوابكة، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع العماني، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 29، جامعة ظفار، سلطنة عمان، د س ن، ص 55.

³ محمد علي الخلايلة، الوسيط في القانون الإداري، ط 2، دار الثقافة، عمان، 2018، ص 289.

⁴ أكرم محمود الجمعات، المرجع السابق، ص 105.

⁵ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان الجزائر، 2015/2016، ص 86.

⁶ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 254.

الفرع الأول: الأشكال المختلفة للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية

إن القواعد المنظمة للسلطة التأديبية في مجال الوظيفة العامة تختلف من تشريع إلى آخر،¹ بحيث لا يمكن القول بوجود تطابق بين نظام مطبق في بلد ونظام مطبق في بلد آخر، إلا أن هذا الاختلاف يتعلق بأصول التأديب نفسه وقواعده الأساسية ويقتصر على أجزاء محددة منها مع تشابه الأسس التي يقوم عليها،² ومع ذلك غالباً ما تعتمد الدول أكثر من نظام واحد في نفس الوقت كأن تجمع بين النظامين الرئاسي والقضائي أو بين النظامين الرئاسي وشبه قضائي.³ ومن هذا المنطلق سنتطرق في هذا الفرع لمختلف الأنظمة وفق ما يلي:

أولاً: النظام الرئاسي

هو النظام الذي تكون فيه السلطة الرئاسية مستقلة ولها دون غيرها الحق في توقيع جميع العقوبات بدرجاتها المختلفة على الموظفين العموميين في الدولة.⁴ ويعتبر استخدام السلطة من قبل الهيئة الرئاسية هو النظام الأكثر منطقية والوحيد المستخدم في الأصل.⁵

فالنظام الرئاسي هو الذي يجعل لمبدأ الفاعلية في نطاق الإدارة يغلب على مبدأ الضمان، الغرض من هذا النظام هو إدارة المرافق العامة بشكل منظم ومطرد ولن يتحقق ذلك إلا إذا تم منح الجهة الإدارية سلطة توقيع الجزاءات،⁶ وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03/06: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

¹ محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 43.

² مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 128.

³ طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في

القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2006، ص 71.

⁴ أكرم محمود الجمعات، المرجع السابق، ص 106.

⁵ محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة

دكتوراه في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية والإدارية، 2007/2006، ص 55.

⁶ دهمة مروان وصدوق المهدي وشرطي خيرة، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد 1، المجلد 4، جامعة غرداية، المركز الجامعي تلمسان، جامعة الجزائر، 2020، ص 30.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى (45) يوما إبتداء من تاريخ إخطارها".¹

ثانيا: النظام القضائي

يتميز باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية ويتطلب العمل به الفصل المطلق بين السلطة الرئاسية وبين هيئات قضائية.²

ويقتصر دور السلطة الرئاسية في هذا النظام في توجيه الاتهام إلى الموظف، كما أن المشرع ينشئ النيابة الإدارية لتتولى رفع الدعوى التأديبية، ومن الدول التي أخذت بهذا النظام ألمانيا ومصر.³ ومما لا شك فيه أن هذا النظام يشترط توافر إجراءات تأديبية معينة حتى توفر للموظف ضمانات الحياد في متابعة الدعوى والتخصص القضائي وبموجبه تخرج الدعوى التأديبية من اختصاص المحاكم الإدارية العليا.⁴

ثالثا: النظام شبه قضائي

النظام شبه قضائي هو مزيج يجمع بين الخصائص المميزة لكل من النظام الرئاسي والنظام القضائي.⁵ إلا أن المقصود بهذا النظام هو الذي تختص السلطة الرئاسية فيه بتوقيع جميع أنواع العقوبات على موظفيها وفق تقديرها،⁶ إلا أن هذا النظام يأخذ إحدى الصور الثلاث:

¹ المادة 162 من الأمر 03/06.

² مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 52.

³ خليفة سالم الجهمي، المرجع السابق، ص 77.

⁴ محمد عبد الله الشوابكة، المرجع السابق، ص 57.

⁵ محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، ط 1، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2018، ص 69.

⁶ هيثم حليم غازي، المرجع السابق، ص 66.

الصورة الأولى: أنشئ المشرع هيئة مستقلة إلى جانب الإدارة ويجب أخذ رأيها قبل إصدار عقوبة وفي نفس الوقت رأيها غير ملزم للسلطة الرئاسية ويعتبر هذا الإجراء جوهرى يترتب عن مخالفته بطلان قرار العقوبة.¹

الصورة الثانية: في بعض الحالات تكون السلطة الرئاسية ملزمة باحترام رأي هذه الهيئة، لذا فإن رأيها ليس إستشاريا بل إلزاميا.²

الصورة الثالثة: المشرع أنشئ مجالس تأديب يغلب فيها العنصر الإداري، وتختص بتوقيع العقوبات التأديبية على الموظفين العموميين.³

رابعاً: موقف المشرع الجزائري:

لا يعرف التشريع الجزائري قانونا مستقلا يتناول مسألة تأديب الموظفين ولكنه يتناول مسألة التأديب بصفة عامة في قانون الوظيفة العامة كما هو الحال في فرنسا. ويميز المشرع الجزائري بين طرق توقيع العقوبات على الموظفين حسب طبيعة العقوبات المرتكبة.⁴

وبالرجوع إلى نص المادة 165 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة فإنه يجب حاليا أن تقوم السلطة الرئاسية التأديبية الإدارية التي لها صلاحية تعيين الموظف العام بقرار يبرر مباشرة العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، أما في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فيجب أن يتخذوها بقرار مبرر بعد استشارة والأخذ بالرأي الإلزامي لمجلس التأديب وذلك بمقرر مبين الأسباب.⁵

وعليه يتبين أن النظام المتبع في الجزائر هو نظام رئاسي وشبه قضائي، إذ نجد المشرع أعطى مهمة التأديب للسلطة الرئاسية وأنشئ بجانبها لجنة على مستوى كل هيئة أو سلك تسمى اللجنة المتساوية الأعضاء، فتجتمع في مجلس التأديب وتعطي رأيا إستشاريا غير

¹ محمد عبد الله الشوابكة، المرجع السابق، ص 57.

² مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 132.

³ محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 69.

⁴ محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية، المرجع السابق، ص 46.

⁵ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 267.

ملزم في عقوبات الدرجة الأولى والثانية أما في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فرأيها إلزامي.¹

الفرع الثاني: السلطة المختصة بإصدار قرار العقوبة التأديبية

إن المشرع الجزائري منح للسلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، بالإضافة إلى إنشاء مجالس أو لجان التأديب إلى جانب الإدارة في المجال التأديبي بحيث ألزم الإدارة باستشارة هذه اللجان قبل توقيع العقوبة على الموظف المعني.²

هذا ما جاء في نص المادة 165 من قانون الوظيفة العامة: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى (45) يوما إبتداء من تاريخ إخطارها"³ وبالتالي فقد أناط المشرع الاختصاص اتخاذ القرار التأديبي إلى جهتين هما: السلطة الرئاسية والإدارية ومجلس التأديب.⁴

أولا: السلطة التأديبية الرئاسية (السلطة الإدارية):

بالرجوع إلى المادة 162 من الأمر 03/06 نصت على أنها: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".⁵

لقد تبين أن المادة 162 تمنح جهة التعيين سلطة اتخاذ الإجراءات التأديبية، لكن هذا القانون لم يوضح المقصود بسلطة التعيين،⁶ فبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 99/90

¹ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 134.

² دهمة مروان وصدوق المهدي وشرطي خيرة، المرجع السابق، ص 31.

³ المادة 165 من الأمر 03/06.

⁴ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 135.

⁵ المادة 162 من الأمر 03/06.

⁶ مرابط خديجة ومراد بدران، الإختصاص التأديبي بالنظر في المخالفات التأديبية في ظل الأمر 03/06، مجلة

المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري نجد المادة الأولى منه تنص على أن: "تخول سلطة تعيين الموظفين والأعوان العموميين وتسييرهم إلى من يلي إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.
 - الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
 - رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
 - مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة".
- وجاء في المادة الثانية من نفس المرسوم: "يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة، سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته.
- وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة تفويضا بقرار من الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".

أما المادة الثالثة فنصت على أنه: "يمكن أن تدخل تعديلات على سلطة التعيين أو التسيير الإداري الذي يتلاءم مع الاحتياجات الخاصة ببعض أسلاك الموظفين، بقرار من الوزير أو الوزراء المعنيين، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".¹

ومن خلال هذا يتضح أن هذه السلطة في النظام التأديبي التشريعي الوظيفي في الجزائر تتمثل أساسا في:

- الرئيس المباشر (مسؤول المصلحة) للموظف العام المخطئ تأديبيا.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري في ما يخص مستخدمي المؤسسة المرتكبين لخطأ تأديبي.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي، فيما يخص مستخدمي البلدية المخطئين تأديبيا.

القانون والعلوم السياسية، العدد 1، المجلد 10، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2024، ص 87.

¹ المرسوم التنفيذي 99/90، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.

- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية المرتكبين لخطأ تأديبي.
 - الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية المخطئين تأديبياً.¹
- فالسطة التأديبية الرئاسية (السطة الإدارية) تتخذ عقوبات من الدرجة الأولى والثانية بعد أخذ رأي إستشاري من مجلس التأديب ورأيه ليس إلزامياً أما في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فرأيه إلزامي وجوبي حيث تتخذ بموجبه مقرر مبين للأسباب.²

ثانياً: المجلس التأديبي

كما ذكرنا سابقاً أن المشرع نص على إلزامية إستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، من أجل توقيع عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة وتجدر الإشارة إلى أن هذه اللجنة كمجلس تأديبي لا تكون إلا في الأخطاء الجسيمة المرتكبة من طرف الموظف، والهدف من ذلك هو حماية المرفق العام من جهة وحماية الموظف العام من تعسف سلطة التعيين من جهة ثانية.³

ونصت المادة 62 من القانون الأساسي للوظيفة العامة: "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء".⁴

هذه اللجان تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها وفقاً لنص المادة 2 من المرسوم 199/20 الخاص باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء،⁵ وتتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبيين عن الموظفين.⁶

وأجازت المادة 169 للموظف في حال مثوله أمام اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي أن يقدم ملاحظات تحريرية أو شفهية كما أن من حقه يستحضر الشهود،

¹ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 272.

² مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 137.

³ زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 1، المركز الجامعي البيضا، ديسمبر 2013، ص 93.

⁴ المادة 62 من الأمر 06/03.

⁵ المرسوم 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 44.

⁶ المادة 63 من الأمر 06/03.

وله الحق في الإستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، ويجب أن تكون مداوالات اللجنة المتساوية الأعضاء مغلقة وكافة قراراتها مبررة.¹

تجتمع لجنة الموظفين كمجلس تأديبي في القضايا التأديبية ويشترط على السلطة المختصة بالتأديب أي سلطة التعيين أو السلطة المخولة أخذ موافقة المجلس قبل توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة وإلا كان قرارها قابلا للإلغاء لأنه غير مشروع،² والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليه في أجل لا يتعدى 45 يوم إبتداء من تاريخ إخطاره.³

ويبلغ الموظف المعني بقرار يتضمن عقوبة تأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري.⁴

ومما سبق تجدر الإشارة إلى أن السلطة التأديبية أثناء قيامها بوظيفتها لا تنتمي إلى نظام واحد، إذ أن هناك بعض الأنظمة التأديبية تجتمع بين النظام الرئاسي والنظام شبه قضائي كما هو الوضع بالنسبة للنظام التأديبي الجزائري، الذي يترك للسلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع عقوبات الدرجة الأولى والثانية، بينما يجب إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تتعد كمجلس تأديبي بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.⁵

¹ مرابط خديجة ومراد بدران، المرجع السابق، ص 88.

² حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 1، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، 2012، ص 59.

³ المادة 165 من الأمر 06/03.

⁴ المادة 172 من الأمر 06/03.

⁵ دهما مروان وصدوق المهدي وشراطي خيرة، المرجع السابق، ص 33.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية للموظف وضماناته

تمهيد :

في حالة الإدعاء بأن الموظف العام ارتكب مخالفة تأديبية فإن هناك إجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته أو توقيع العقوبة عليه.¹

والمقصود بالإجراءات هي كافة الخطوات المنظمة قانونا والتي يجب أن تتبعها الإدارة من أجل توقيع العقوبة، وهي أيضا الخطوات التي يجب على الموظف أن يقوم بها للدفاع عن نفسه ضد التهم والإدعاءات الموجهة إليه سواء قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضده.²

هذه الإجراءات إذا كانت تبدأ بالتحقيق وتنتهي بصدور القرار التأديبي فهدفها هو الوصول إلى الحقيقة فلا تقوم بها السلطة التي لها صلاحية التعيين بمفردها بل تشاركها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.³

فالإجراءات التأديبية هي تلك الضمانات والضوابط التي تضمن للموظف طمأنينة بأن التأديب ليس وسيلة للانتقام بل هو أداة لحماية المرفق،⁴ وبالتالي تم التطرق في هذا الفصل إلى ماهية الإجراءات التأديبية للموظف في المبحث الأول ثم ضمانات الموظف العام في المبحث الثاني.

¹ نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 225.

² حورية أورك، المرجع السابق، ص 147.

³ سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المرجع السابق، ص 909.

⁴ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 150.

المبحث الأول: ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العام

نصت المادة 160 من الأمر 03/06: على أنه "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".

كما جاء في نص المادة 42 من نفس الأمر: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم".¹

وبالتالي فإن أي مخالفة لهذه الواجبات تعرض الموظف للمتابعة التأديبية من قبل السلطة المختصة، وفي المقابل حصر المشرع السلطة التي لها صلاحية متابعة الموظف بإتباع إجراءات تأديبية حددها القانون وأي خروج عن مقتضياتها يؤدي إلى الطعن في قراراتها التأديبية لمخالفتها تلك الإجراءات.²

ومن خلال هذا تناولنا مفهوم الإجراءات التأديبية وطبيعتها في المطلب الأول ثم المراحل الإجرائية في تأديب الموظف العام في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية وطبيعتها

تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين تم تعريف الإجراءات التأديبية في الفرع الأول ثم الطبيعة القانونية لهذه الإجراءات في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الإجراءات التأديبية

يقصد بها: "الخطوات التي يجب إتباعها من قبل السلطة المختصة منذ لحظة اكتشاف المخالفة التأديبية حتى توقيع العقوبة القانونية على الموظف المخالف".³

وتعد مجموعة القواعد التي تحكم المتابعة التأديبية للموظف العام الذي ارتكب مخالفة تأديبية من حيث الإجراءات الواجب إتباعها منذ لحظة وقوع الخطأ التأديبي إلى صدور

¹ المادة 160 و 42 من الأمر 03/06.

² الدهمة مروان وصدوق المهدي وشرطي خيرة، المرجع السابق، ص 33 و 34.

³ الدهمة مروان وصدوق المهدي وشرطي خيرة، المرجع السابق، ص 34.

القرار التأديبي وتوقيعه وكذلك الحقوق والواجبات والروابط القانونية الناشئة عن تلك الإجراءات.

وتستند هذه الإجراءات إلى قواعد موضوعية واستهدافها أن يكون الوسيلة الفنية لتطبيقها.¹

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية

الإجراءات التأديبية هي القواعد الإجرائية التي تشكل في مجموعها قانون التأديب الذي يطبق على جميع الموظفين العاملين في الدولة.²

وما يؤكد ذلك هو أن المبادئ التي تحكم الإجراءات التأديبية في مراحلها المختلفة تختلف عن المبادئ التي تحدد تعريف الأخطاء التأديبية وكذلك العقوبات التي يجب تطبيقها والأنظمة المختلفة المرتبطة بها، وعلى الرغم من أن كل من (الخطأ التأديبي، العقاب التأديبي، للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية والإجراءات التأديبية) يعتبر كلا متكامل نظرا لارتباطهم بعضهم البعض.³

أولاً: القاعدة الإجرائية التأديبية

الهدف من القواعد الإجرائية التأديبية هو إثبات سلطة الدولة في العقاب التأديبي المناسب في الحالات الواقعية، كما تشمل هذه القواعد كل ماله علاقة بالمتابعة التأديبية للموظف الذي ارتكب خطأ تأديبي خلال جميع مراحل المحاكمة التأديبية حتى توقيع العقوبة التأديبية المقررة له من طرف السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية سواء السلطة الرئاسية التأديبية أو مجالس التأديب.⁴

ثانياً: مصادر القاعدة الإجرائية التأديبية

إن مصدر القواعد الإجرائية التأديبية موجودة في التشريع الوظيفي الجزائري ابتداء من الأمر 133\66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فنصت المادة 54 منه على أن: "السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين

¹ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 315.

² مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 154.

³ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 316.

⁴ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 155.

وتمارسه عند اللزوم بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تعقد جلساتها كمجلس تأديبي".¹

وهذا ما كرسه أيضا المرسوم 59\85 من خلال نص المادة 123 على أنه "تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية، وتمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين (مجلس التأديب) والتي تجتمع في مجلس تأديبي".²

أما حاليا ووفق الأمر 03\06 نصت المادة 162 على أنه: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".³

ثالثا: خصائص القواعد الإجرائية التأديبية

تتميز القواعد الإجرائية بمجموعة من الخصائص نلخصها في ما يلي:

1- القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية:

لها صفة أمره وقد تتضمن أمرا بفعل شيء ما أو المنع من سلوك معين، وقد تكون مكملة أو محددة أو مفسرة لقاعدة إجرائية أخرى، كما تترتب على الطبيعة القانونية للقاعدة الإجرائية أن لها صفة العمومية والتجريد.⁴

2- القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة إجرائية:

هدفها تطبيق سلطة الدولة في العقاب، وهي تناول سير أعمال المتابعة التأديبية وبالتالي فهي ذات طبيعة إجرائية. وليس جميع القواعد المدرجة في الإجراءات التأديبية ذات طبيعة إجرائية بحتة، فقد تتضمن قواعد ذات طبيعة مدنية أو إدارية أو موضوعية. والعبرة في تحديد القاعدة هو بوظيفتها وليس بالقانون الذي ينص عليها.⁵

¹ المادة 54 من الأمر 133/66.

² المادة 123 من المرسوم 59/85.

³ المادة 162 من الأمر 03/06.

⁴ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 156 و157.

⁵ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 320.

3- القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة تنظيمية:

هذه القواعد تحدد الشروط الواجب مراعاتها في العمل الإجرائي وفي حالة تخلف شرط من هذه الشروط يترتب بطلان الإجراءات، وفي جميع الأحوال لا يجوز توقيع العقوبة التأديبية إلا بإتباع الإجراءات التأديبية.

4- القواعد الإجرائية التأديبية هي قواعد ذات جانبين:

تقرر حق أو رخصة أو سلطة لأحد الموظفين أو للسلطة الرئاسية التأديبية أو لمجلس التأديب، مما يقابل ذلك من التزامات على الطرف الثاني في نفس الوقت سواء في الموظف أو من يمثله كالشهود أو غيرهم.¹

5- القاعدة واحدة وتعدد النصوص:

لا يتم تحديد موضوع القواعد الإجرائية في نص واحد أي الإجراءات التأديبية بل يكون في نصوص متعددة، فيكون في قانون مجلس الدولة كما يكون في قانون التربية، و يكون في قانون الإجراءات المدنية، أو قانون الإجراءات الجزائية.

6- القاعدة الإجرائية قابلة للتفسير:

إن تفسير القواعد الإجرائية هو البحث عن معناها الحقيقي والكشف عن إرادة المشرع الحقيقية، التي تتضمنها القاعدة من الوجهة الموضوعية، فالقانون ينفصل عن إرادة واضعية بمجرد صدوره ويصبح مستقلا، والتفسير إما يكون تشريعا أو يكون قضائيا أو يكون فقها.²

المطلب الثاني: مراحل الإجراءات التأديبية

إذا ارتكب الموظف العام مخالفة تأديبية أو أخل بواجباته الوظيفية، تشرع السلطة التأديبية المختصة في مباشرة الإجراءات ضده.³ وتتمثل هذه الإجراءات في خمسة مراحل تم دراستها في هذا المطلب بتقسيمه إلى خمسة فروع كالآتي:

¹ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 157 و 158.

² خلف فاروق، المرجع السابق، ص 320 و 321.

³ الدهمة مروان وصدوق المهدي وشرطي خيرة، المرجع السابق، ص 34.

المرحلة الأولى: مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ التأديبي وتكييفه مع العقوبة التأديبية المقررة له (الفرع الأول).

المرحلة الثانية: مرحلة الإحالة والمثول أمام مجلس التأديبي (الفرع الثاني).

المرحلة الثالثة: مرحلة التحقيق إذا اقتضى الأمر (الفرع الثالث).

المرحلة الرابعة: مرحلة الأخذ بالرأي الإلزامي الإجباري لمجلس التأديب (الفرع الرابع).

المرحلة الخامسة: مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه (الفرع الخامس).

الفرع الأول: مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ التأديبي وتكييفه مع العقوبة التأديبية المقررة له

إذا ارتكب الموظف فعلاً مخالفاً للقوانين أو التنظيمات التي تحكم الوظيفة العمومية أو المرفق العام، وجب قبل إتخاذ أي إجراء تأديبي ضده دراسة ذلك الفعل لمعرفة ما إذا كانت له صفة الخطأ المهني، بتوافر أركان هذا الأخير.

- موظف ينسب إلى الخطأ.

- فعل إيجابي أو سلبي صادر من الموظف.

- إستناد الفعل الإيجابي أو السلبي إلى عدم الاحتياط أو الإهمال أو الإرادة الآثمة.¹

بعدها يصنف الخطأ التأديبي وفق نص المادة 177 من الأمر 03\06 إلى أربع درجات:

- أخطاء من الدرجة الأولى.

- أخطاء من الدرجة الثانية.

- أخطاء من الدرجة الثالثة.

- أخطاء من الدرجة الرابعة.²

¹ بوظيفة مراد، المرجع السابق، ص 357.

² المادة 177 من الأمر 03/06.

ثم بعدها وكيف هذا الخطأ مع العقوبة التأديبية المقررة له طبقاً لنص المادة 163 من الأمر 03\06: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات".¹

يتم توقيف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف:

- 1- على درجة جسامة الخطأ.
 - 2- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ التأديبي.
 - 3- مسؤولية الموظف المعني.
 - 4- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
 - 5- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.²
- وهذه المرحلة هي الأولى المتمثلة أساساً في مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ التأديبي وتكييفه مع العقوبة التأديبية المقررة له تباشرها وتتولى القيام بها السلطة الرئاسية الإدارية التأديبية التي لها حق التعيين في جميع أنواع العقوبات التأديبية بدرجاتها الأربعة.³

الفرع الثاني: مرحلة الإحالة والمثول أمام مجلس التأديب

بعد تحديد الخطأ التأديبي وتصنيفه وتكييفه مع العقوبة المقررة تقوم السلطة التأديبية بتحرير تقريراً معللاً بذلك ليتولى إحالة الموظف العام المخطئ مقرر عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة إلى مجلس التأديب،⁴ والموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي يجب عليه المثول شخصياً، إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك.

ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، ويمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء تمثيله من قبل مدافعه.

¹ المادة 163 من الأمر 03/06.

² المادة 161 من الأمر 03/06.

³ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 330 و 331.

⁴ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 162.

وإذا لم يتم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.¹

والموظف له الحق في تقديم أي نوع من التوضيحات أمام مجلس التأديب سواء كان ذلك شفهيًا أو كتابيًا، بالإضافة إلى إمكانية الاستعانة بشهود إذا لزم الأمر فنصت على هذا المادة 169 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03\06.²

ويجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوم ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، وبانقضاء هذا الأجل يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف.³

وبعد إخطار المجلس التأديبي يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.⁴

الفرع الثالث: مرحلة التحقيق

يعرف التحقيق الإداري بأنه أحد وسائل النظام التأديبي المشابهة للتحقيق القضائي لأنه يعتمد على جميع طرق وأدلة الإثبات من اعترافات، شهادات.⁵

يرى المشرع الجزائري بأن السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء، وعلى المجلس التأديبي أن يبدي رأيه معللاً العقوبة التي يراها مناسبة وهذا خلال المدة المحددة قانوناً أي خمسة وأربعون (45) يوم من تبليغ الموظف العام، وإذا رأى المجلس التأديبي أن الوقائع المنسوبة للموظف العام أو الظروف التي تمت فيها غير كافية فله الحق أن يطلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية.⁶

¹ المادة 168 من الأمر 03/06.

² زايد محمد، المرجع السابق، ص 98.

³ المادة 166 من الأمر 03/06.

⁴ المادة 167 من الأمر 03/06.

⁵ منيرة بوراس، المرجع السابق، ص 66.

⁶ حورية أورك، المرجع السابق، ص 148 و 149.

ونصت المادة 162 من الأمر 03\06 على أنه: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"¹.

وبالرجوع إلى أحكام المادة 171 من ذات الأمر نصت على أنه: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة"².

الفرع الرابع: مرحلة الأخذ بالرأي الإلزامي الإجباري لمجلس التأديب

يجب التذكير بأن الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أن يكون رأيها إلزامياً في الحالات التي نص عليها القانون صراحة، بحيث يتولى مجلس التأديب بصفة هيئة استشارية تقديم الرأي الإلزامي الإجباري فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة وليس له الحق في إبداء رأيه على الإطلاق فيما يتعلق بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية.³

وهذا ما أكدته المادة 165 من الأمر 03\06 على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

أما عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة فتتخذها بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها"⁴.

الفرع الخامس: مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه

تعتبر هذه المرحلة الأخيرة في الإجراءات ويعرف القرار التأديبي بأنه تعبير عن إرادة السلطة التأديبية بشأن مؤاخذة الموظف العام المنسوب إليه الخطأ وبصدوره تختتم الإجراءات التأديبية. هذا القرار يصدر بعد مداولة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.⁵

¹ المادة 162 من الأمر 03/06.

² المادة 171 من الأمر 03/06.

³ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 339.

⁴ المادة 165 من الأمر 03/06.

⁵ حورية أورك، المرجع السابق، ص 152.

وبالرجوع إلى المادة 162 للقانون الأساسي للوظيفة العمومية التي نصت على أنه:
"تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين."¹

فالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية فإن السلطة الإدارية هي المختصة بهذه العقوبات وتصدرها بقرار مبرر دون استشارة مجلس التأديب، أما الدرجة الثالثة والرابعة فإنه لا يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين إصدار أي قرار تأديبي بشأنها إلا بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي وهذا طبق لنص المادة 165 من الأمر 03\06.²

إن السلطة الرئاسية الإدارية التي تصدر القرار التأديبي هي التي تتولى توقيعه، فإن هذه السلطة إذا ما أصدرت قراراً تأديبياً بإحدى عقوبات الدرجات الأربعة فإنها تتولى توقيعه على الموظف المرتكب خطأ تأديبي.³

ويجب على السلطة الرئاسية الإدارية تبليغ موظفها بقرارها التأديبي المتخذ بشأنه فوراً بعد توقيع عليه مع احترام الآجال المحددة، ومع التأكد من استلامه له وإخطاره بحقه في الطعن وتحديد المدة المقررة لذلك.⁴

وطبقاً لذلك نص المادة 172 من الأمر 03\06 نصت على أنه: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية

في أجل لا يتعدى ثمانية أيام (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري".⁵

¹ المادة 162 من الأمر 03/06.

² المادة 165 من الأمر 03/06.

³ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 343.

⁴ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 165.

⁵ المادة 172 من الأمر 03/06.

المبحث الثاني: ضمانات الموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

إن النظام التأديبي المطبق في الدولة سواء أكان نظاما إداريا أو قضائيا أو شبه قضائي فإن من عوامل فعاليته ونجاحه أن يوفر للموظف قدرا من الضمانات،¹ ويتمتع الموظف بهذه الضمانات في مجال التأديب والتي لا بد منها لتأمين عدالة العقوبة التأديبية وتوفير الطمأنينة للمتهم.² وتنقسم هذه الضمانات إلى:

1- الضمانات السابقة.

2- الضمانات المعاصرة.

3- الضمانات اللاحقة.

وهذا ما تم دراسته في هذا المبحث بتقسيمه إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول الضمانات السابقة والمعاصرة على توقيع الجزاء التأديبي وفي المطلب الثاني الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي.

المطلب الأول: الضمانات السابقة والمعاصرة على توقيع الجزاء التأديبي

إن الضمانات هي الضوء الذي ينير الإجراءات التأديبية ويزيل عتمتها وسلاحا للموظف في مواجهة انحراف وتعسف السلطة التأديبية وبالتالي فإن توافر الضمانات التأديبية للموظفين قبل أو أثناء توقيع الجزاء أصبح من الأمور التي تستقر عليها حتى في غياب نص قانوني الذي يقرها باعتبارها أحد الأسس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة والتي تملئها قواعد العدالة والإنصاف.³

ولدراسة هذه الضمانات تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين تناولنا في الفرع الأول الضمانات السابقة والفرع الثاني الضمانات المعاصرة.

¹ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، 38 . 40 شارع سوتير . الأزريرة . الاسكندرية، مصر، 2011 ، ص 290.

² ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، 38 شارع سوتير . الأزريرة . الاسكندرية، مصر، 2006 ، ص 299.

³ دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، العدد 2، المجلد 6، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، الجزائر، 2020، ص 202.

الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي

تتمثل هذه الضمانات في: المواجهة، التحقيق، حق الدفاع.

أولاً: المواجهة

1- تعريف المواجهة:

تعد المواجهة المقابلة بالوجه أو الكلام أي أن الموظف المتهم يواجه التهم الموجهة إليه وجها لوجه.

وهي تمكين من تتعرض حقوقه ومصالحه لأي تصرف من أن يحاط علما ومعرفة ظروفه بشكل كامل حتى يتمكنوا من إعداد دفاعه أو على الأقل عرض وجهة نظره وبالتالي إحاطة الموظف المتهم بكافة الوقائع المنسوبة إليه والأدلة المؤيدة لذلك.¹

وقد عرفها الأستاذ عبد العزيز عبد المنعم خليفة على أنها: "إيقاف العامل على حقيقة التهم المسندة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه".²

2- عناصر المواجهة:

تقوم عناصر المواجهة على عنصرين هما إخطار الموظف بالتهم المنسوبة إليه، وحق الموظف في الإطلاع على ملفه.

أ) إخطار الموظف بالتهم المنسوبة إليه:

إن إحاطة الموظف بالتهم المنسوبة إليه هي من المفترضات الأساسية لحق الدفاع، حيث يتعين إحاطته علما بجميع الإجراءات المتخذة ضده والإدعاءات الموجهة إليه والأدلة التي يدعمها حتى يتمكن من الرد عليها، مع منحه المدة الكافية لإعداد دفاعه، وذلك لأن بعض أوجه الدفاع تتطلب إعداد دقيقا، والمهلة التي تمنح للموظف المتهم من الأمور التقديرية للمحقق.³

¹ قياية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008 / 2009، ص 136.

² مولود ديدان، المرجع السابق، ص 122.

³ محمد الاحسن، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 173.

كما يجب على الإدارة إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه قبل اتخاذ القرارات الإدارية التي من شأنها أن تسبب له قرارا ماديا أو معنويا، وإعلامه بالتهمة المسندة إليه ومختلف الأدلة التي تدل على ارتكابها.¹

المشروع الجزائري نص صراحة على هذه الضمانة في المادة 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".²

ويعتبر الإخطار ضمانا جوهريا للموظف، حيث يهيئ للدفاع عن نفسه ومحاولة إبعاد التهمة المنسوبة إليه من خلال الفترة التي تفصل بين الإخطار وإجتماع المجلس التأديبي.³

(ب) حق الموظف في الإطلاع على الملف:

المقصود بالملف هو ملف الدعوى التأديبية، فينتهي كل تحقيق تأديبي بإعداد ملف له ويحتوي هذا الملف على جميع أوراق التحقيق والبيانات والمستندات المتعلقة به، مقسمة ومرتبة بأرقام متسلسلة.⁴

كما أن حق الإطلاع على الملف التأديبي يعد من حقوق الدفاع، حيث يعتبر هذا الحق من أقدم الضمانات للموظف، ويعني إحاطة الموظف علما بكل ما يتعلق بمحاكمته تأديبيا، والمشروع الجزائري تبنى هذا في العديد من النصوص التشريعية،⁵ فبالرجوع إلى قوانين الوظيفة العمومية نجد المادة 57 من الأمر 133/66 نصت على هذه الضمانة بنصها: "إن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء له الحق، بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية، في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به".⁶

¹ قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص 139.

² المادة 167 من الأمر 03/06.

³ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 169.

⁴ محمد الأحسن، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 175.

⁵ دهمة مروان، المرجع السابق، ص 203.

⁶ المادة 157 من الأمر 133/66.

كما جاء في المادة 129 من المرسوم التنفيذي 59/85: "يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية".¹

وفي قانون الوظيف العمومي الحالي فنصت المادة 167 منه على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".²

وباستقراء هذا النص إعترف على عدة أحكام تخص إطلاع الموظف على ملفه وهي:
- يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي خلال 15 يوم تبدأ من تاريخ إخطار المجلس التأديبي.

- يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف بجميع المسندات والوثائق المكونة لملفه التأديبي، وهذا ما يستفاد من عبارة (أن يطلع على كامل ملفه التأديبي).³

هذا الملف يتضمن جميع الوثائق الخاصة بوضعه الشخصي والمهني التي تخص المعني بالأمر، وهذه الوثائق يجب أن تكون مسجلة ومرقمة كما يتكون هذا الملف من جزئين:

(1) الجزء الأول: يتضمن التقارير والآراء الإدارية وله صفة رسمية يمكن للموظف المعني بالأمر الإطلاع عليه.

(2) الجزء الثاني: يتضمن سرا ولا يمكن الإطلاع عليه إلا من قبل السلطة وهذا يرافقه طوال حياته المهنية.⁴

ومنه يعتبر هذا الحق من أقدم الحقوق المعترف بها قانونا فبغض النظر عن ضرورة إبلاغه بالأخطاء المنسوبة إليه، يحق للموظف الذي يتعرض لأي إجراء تأديبي أن يطلب الإطلاع على ملفه التأديبي حتى يتمكن من التعرف على هذه

¹ المادة 129 من المرسوم التنفيذي 59/85.

² المادة 167 من الأمر 03/06.

³ بوطبة موراد، المرجع السابق، ص 361 و362.

⁴ محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 84 و85.

الأخطاء وبالتالي الرد عليها وتقديم توضيحات كتابية بشأنها.¹

ثانياً: التحقيق

هو من أهم ضمانات تأديب الموظف العام،² عرفه جانب من الفقه بأنه: مجموعة الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بهدف تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها والأدلة التي تثبتها أو لا تثبتها وذلك للوصول إلى الحقيقة وتوضيح ما إذا كانت تشكل مخالفة أو جريمة معينة من عدمه وبيان الشخص الذي ارتكبها.³ وتتص معظم التشريعات الوظيفية على أنه لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه، ويعتبر التحقيق من أهم الضمانات للموظف التي تمنع توقيع العقوبة عليه لمجرد الشبهة أو الاتهام الكيدي.⁴

وبالرجوع إلى نص المادة 171 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 نجدها نصت على أنه: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة".⁵

وما يستفاد من هذا النص هو أن طلب فتح التحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في الوقائع أو التهم المنسوبة إلى الموظف هو أمر جائز وليس واجبا إذ نجد أن مصطلح التحقيق الإداري الذي جاء في نص المادة 171 في القانون الأساسي للوظيفة العمومية مصطلح غير دقيق والمصطلح الأنسب هو التحقيق التأديبي.⁶

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 340.

² محمد علي الخلايلة، المرجع السابق، ص 294.

³ فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2013، ص 79.

⁴ جمال محمد الذنبيات، المرجع السابق، ص 335.

⁵ المادة 171 من الأمر 03/06.

⁶ مولود ديدان، المرجع السابق، ص 123.

إن يعتبر التحقيق الإداري وسيلة لإجلاء الحقيقة في نسبة الاتهام إلى الموظف، ضمانة أساسية مهمة بالحفاظ على كرامة الموظف من التهم الموجهة إليه لكنه لا يعتبر في الأمر 03\06 ضمانة فعالة تدعم موقف الموظف في مواجهة السلطة التأديبية.¹ وعليه فإن التحقيق يزداد أهمية كلما زاد خطأ الجاني حتى تضمن الإدارة المحاكمة العادلة في حق الموظف المذنب، والهدف الأساسي من عملية التحقيق هو كشف الحقيقة حتى يتبين للإدارة من بناء قرارها التأديبي على أسس شرعية. ويهدف إلى معرفة الظروف التي ارتكب فيها الذنب الإداري، كما يتعين على المحقق الوقوف على آراء شهود والاستماع إلى توضيحات الموظف المذنب.²

ثالثاً: حق الدفاع

حق الدفاع هو حق طبيعي ومعترف به لكل متهم، حتى ولو لم ينص عليه القانون ولأنه يتعلق بالمبادئ العليا للعدالة فحرصت معظم الدول على النص عليه صراحة في قوانينها الأساسية.³ كما يعتبر من أهم الضمانات، ولذلك يجب إعطاء الموظف فرصة للدفاع عن نفسه في مواجهة التهم الموجهة إليه.⁴

وتتجلى أهمية حق الدفاع في أنه يعتبر أساس مبدأ المواجهة بوسائل معترف بها قانوناً، فهي حماية له باعتباره الطرف الضعيف في مواجهة السلطة التأديبية.⁵

1- حق الإستعانة بمدافع:

إن الإستعانة بمحام أو مدافع حق وضمنان من الضمانات المقررة للموظف، وتمثل الإستعانة بمحام أو مدافع في مجال التأديب ضرورة لممارسة حق الدفاع، ففي غالب الأحيان لا يتمكن المتهم من الدفاع عن نفسه لأسباب يكون مرجعها تكوينه الشخصي أو تأهيله العلمي أو ما يعانیه من خوف وتوتر جراء مثوله أمام محقق يصوب سهام الاتهام نحوه.⁶

¹ بوطبة موراد، المرجع السابق، ص 363.

² مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 177.

³ محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 85.

⁴ جمال محمد الذنبيات، المرجع السابق، ص 336.

⁵ بوطبة موراد، المرجع السابق، ص 363 .

⁶ نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 278.

حيث منح المشرع الجزائري للموظف المتهم مجالا واسعا للدفاع عن نفسه بالحضور شخصيا أو الإستعانة بمدافع.¹

ونص على هذا الحق عدة نصوص قانونية فجاء في نص المادة 65 من المرسوم 302/82 في الفقرة الثانية: "للعامل الحق في الإطلاع على ملفه، ويمكنه زيادة على ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره".² كما نصت المادة 57 من الأمر 133/66 على أنه: "يجوز للموظف أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه".³

وجاء في المادة 169 من الأمر 03/06 على أنه: "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهودا.

ويحق أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".⁴ ويلاحظ من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري عندما نص على هذا المبدأ لم يستعمل عبارة "محام" إلا أنه إستعمل عبارات تدل على ذلك كعبارة "مدافع يختاره" و"مدافع مخول".

والمشرع ترك للموظف المجال المفتوح لاختيار مدافع عنه إذ يمكنه الإستعانة بمحام أو نقابي أو أي شخص آخر يختاره بنفسه.⁵

إن الإستعانة بمدافع يجعل الموظف المتهم يطمئن أثناء المساءلة التأديبية ويضمن عدم إستعمال جهات التحقيق لوسائل وأساليب غير مسموح بها كما يضمن سلامة الإجراءات وحسن سيرها.⁶

¹ حورية أورك، المرجع السابق، ص 151.

² المادة 65 من المرسوم 302/82.

³ المادة 57 من الأمر 133/66.

⁴ المادة 169 من الأمر 03/06.

⁵ دهمة مروان، المرجع السابق، ص 205.

⁶ قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص 147.

2- الإستعانة بشهود:

للموظف الحق في الإستعانة بمن يريد من الأشخاص الذين يريدهم كشهود لإثبات براءته وتأكيد ما يدعيه من أمور، حيث لا يشترط أن يكون الموظف فيكون إما أشخاصا لهم علم أو علاقة بالواقعة التي تسببت في مثوله أمام مجلس التأديب أو شهود تتمثل في السلوك والأخلاق، أي أنه يمكنه الإستعانة بكل شخص من شأنه تبرئته من كل شك في أخلاقه وسلوكه. كما يتم سماع الشهود بحضور الموظف المعني ويمكنهم الإدلاء بشهادتهم شفويا أو كتابيا، وللمحقق حرية إختيار الشهود الذين يريد سماعهم.¹

نصت على هذا المادة 129 من المرسوم 59/85: "يمكن للموظف أن يقدم أمام مجلس التأديب، أو أمام لجنة الطعن، إن اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا...."².

كما نصت المادة 169 من الأمر 03/06: يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهود"³.

ألزم المشرع الجزائري الموظف بالحضور شخصيا أمام المجلس التأديبي المتمثل في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للدفاع عن نفسه بالرد فيكون إمتثاله أمام المجلس التأديبي بالأصالة إلا في حالة القوة القاهرة أو الغياب بعذر مقبول من اللجنة فيمكنه في هذه الحالة أن يمتثل بالنيابة،⁴ وهذا ما نصت عليه المادة 168 من الأمر 03\06 على أنه: "يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصيا، إلا إذا حالة قوة القاهرة دون ذلك.

ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.

¹ منيرة بوراس، المرجع السابق، ص 76 و77.

² المادة 129 من المرسوم 59/85.

³ المادة 169 من الأمر 03/06.

⁴ مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 1، المجلد 8، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد زبانة ، غليزان، 2022، ص 560.

ويمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية".¹

وفي الأخير نشير إلى أن حق الدفاع يكفل للموظف عدة حقوق أخرى واجبة على الإدارة وتتمثل باختصار في ما يلي:

- يجب إبلاغ الموظف بالتهم المنسوبة إليه.
- السماح للموظف أو وكيله بالإطلاع على أوراق الملف.
- يجب أن يتم التحقيق بحضور المتهم إلا إذا قدم عذرا شرعي على الغياب واقتضت المصلحة ذلك.²

الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة على توقيع الجزاء التأديبي

تتمثل الضمانات المعاصرة على توقيع الجزاء التأديبي في أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتسبب القرار التأديبي.

أولا: أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

بالرجوع إلى نص المادة 165 من الأمر 03/06 نجدها تنص على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، بالمجموعة كمجلس تأديبي و التي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".³

¹ المادة 168 من الأمر 03/06.

² محمد الأحسن، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 182.

³ المادة 165 من الأمر 03/06.

الملاحظ أن المشرع منح من خلال هذه المادة ضمانات للموظف العام لعقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة وجعله رأياً ملزماً للسلطة التي لها صلاحيات التعيين أما في ما يخص عقوبات الدرجة الأولى أو الثانية فالمشرع لم يمنح هذه الضمانة ولذلك قد يفتح الباب لتعسف الإدارة في حق الموظف رغم أن قرار إتخاذ عقوبات الدرجة الأولى والثانية يجب أن يكون مبرراً من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين مع شرط الحصول على توضيحات كتابية من المعني.¹

ثانياً: تسبب القرار التأديبي

يعتبر التسبب من الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية. فبالإضافة إلا أنه يحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف الذي أخل بواجباته، فإنها تحقق أيضاً المصلحة الخاصة للموظف المتهم من حيث ضمان عدالة العقوبة التأديبية المسلطة عليه وحمايته من تعسف السلطة التأديبية.²

فالمشرع ألزم السلطة التأديبية بتسبب قراراتها بشأن جميع العقوبات مهما كانت درجتها وهذا ما أكدته التشريعات الوظيفية الثلاث حيث حرص المشرع على تكريس ما يعرف بتسبب القرار كضمانة هامة.³ فجاء في المادة 56 من الأمر 133/66 على أنه عقوبة الدرجة الأولى تتخذ بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء أما الدرجة الثانية فتتخذ بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة.⁴

وجاء في المادة 125 من المرسوم التنفيذي 59/85: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب، دون استشارة لجنة الموظفين مقدماً".

والمادة 126 من نفس المرسوم نصت على أنه: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب".⁵

¹ مولود ديدان، المرجع السابق، ص 124.

² منيرة بوراس، المرجع السابق، ص 77.

³ قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص 148.

⁴ المادة 56 من الأمر 133/66.

⁵ المادة 125 و 126 من المرسوم التنفيذي 59/85.

أما المادة 165 من الأمر 03\06 فبالنسبة للدرجتين الأولى والثانية تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني. الدرجة الثالثة والرابعة بقرار تتخذها بعد أخذ رأي الملمزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

فالمشرع الجزائري قام بتقييد هذه اللجنة في هذا الإجراء عندما ألزمها بتسبب قراراتها المتضمنة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.²

حيث جاء في المادة 170 على أنه: "تداول اللجنة المتساوية الأعضاء في جلسات مغلقة. ويجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".³

والمادة 166 نصت على أنه: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل".⁴

ومن شروط التسبب:

- أن يكون واضحا: أي يقتضي التسبب لكي يحقق الهدف والغاية منه أن يكون واضحا تمكن من تفهمه ورقابته فإذا اكتفى القرار التأديبي بترديد حكم القانون دون أن يوضح الأسباب التي من أجلها يعتبر القرار خالي من التسبب. وكذا الأمر لو صدر قرار إجمالي يشمل عدة أشخاص ولم يوضح الأسباب الخاصة بكل فرد.⁵

- أن يكون سائعا ومتناسقا: أي أن النتيجة التي انتهت إليها السلطة التأديبية (أسباب القرار) تكون مستخلصة من أصول موجودة في الأوراق وتنتجها ماديا وقانونيا، كما يترتب على ذلك أن لا يكون التسبب منتجا إن كان منتزعا من أصول

¹ المادة 165 من الأمر 03/06.

² دهمة مروان، المرجع السابق، ص 207.

³ المادة 170 من الأمر 03/06.

⁴ المادة 166 من الأمر 03/06.

⁵ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 220.

لا أساس لها من الواقع أو القانون (وهمية)، أو من أصول موجودة ولكن لا تنتجها بحكم المنطق.¹

وتظهر أهمية التسبب في إبلاغ الموظف المتهم بالأخطاء التي عوقب عليها ومواجهتها وإبداء دفاعه عنها، وإن التسبب يلزم السلطة التأديبية ببيان الأسباب التي أدت بها إتخاذ قرارها بالجزاء مما يحملها على التريث والتفكير في الأمر، ويحول دون التحكم والعجلة في إصدار القرار، ويسهل التسبب للقاضي مهمة مراقبة مشروعية القرار التأديبي.²

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي

تم التوسع في نطاق الضمانات بالنظر لأهميتها ففي حال استتفاذ الضمانات السابقة و المعاصرة للجزاء، هناك ضمانات لاحقة على توقيع العقوبة تتمثل في الضمانات الإدارية والتي تتمثل بالتظلم الإداري والضمانات القضائية والتي تتمثل بالطعن القضائي.³ وهذا ما سيتم تناوله في هذا المطلب بتقسيمه إلى فرعين، الفرع الأول سنتناول التظلم الإداري والفرع الثاني الطعن القضائي.

الفرع الأول: التظلم الإداري

المشروع أقر لصالح الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي إمكانية الطعن فيه وذلك برفع تظلم للجهة المختصة لإعادة النظر في القرار التأديبي الصادر بحقه أو إلغائه وذلك وفقا بما يلي:

أولاً: تعريف التظلم الإداري

التظلم الإداري يعرف بأنه شكوى أو طلب يقدمه الموظف الصادر بحقه قرار تأديبي إلى السلطة المختصة بهذا التظلم، فتكون هي التي أصدرت القرار أو أي هيئة مستقلة تختص بالرقابة وغرضه إعادة النظر في القضية ومراجعة القرار إما بسحبه أو تعديله أو إلغائه.⁴

¹ درويش عبد القادر، المرجع السابق، ص 148.

² بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 366.

³ مشعل محمد العجمي، المرجع السابق، ص 112.

⁴ منيرة بوراس، المرجع السابق، ص 79.

وهو طلب يقدمه صاحب الشأن إلى الإدارة من أجل إعادة النظر في قرار إداري يدعى مخالفته للقانون.¹

كما عرفه آخرون بأنه: "وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها، ويلتمس فيه أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو بالتعديل".²

جاء في المادة 830 من القانون 09\08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن "الشخص المعني بالقرار الإداري يجوز له تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829".³

والتي نصت المادة 829 على أنه: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (04) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".⁴

ومن خلال هذا يتضح أن التظلم جائز لصاحب الشأن للموظف الإداري أن يتظلم إداريا أو أن يلجأ مباشرة إلى القضاء أو أن يطعن أمام لجنة خاصة منصوص عليها في قانون الوظيف العمومي.⁵

ثانيا: أنواع التظلم الإداري

ويشمل التظلم الولائي، التظلم الرئاسي، التظلم أمام لجنة الطعن.

1- التظلم الولائي

يكون هذا التظلم أمام الجهة المصدرة للقرار التأديبي، وعلى الموظف المتضرر تقديمه في صورة التماس يطلب فيه مراجعة هذا القرار وإعادة النظر فيه سواء بسحبه أو بإلغائه أو تعديل آثاره أو بعضها، لما لها من سلطة تقديرية واسعة مع مراعاة ما يتفق مع القانون

¹ دهمة مروان، المرجع السابق، ص 207.

² سليم جديدي، المرجع السابق، ص 309.

³ القانون رقم 09/08 المؤرخ 25 /02/ 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 / 04 / 2008، المعدل والمتمم بقانون 13/22، ج ر العدد 48، المؤرخ في 12 جويلية 2022.

⁴ المادة 829 من القانون 09/08.

⁵ غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون،

العدد 19، جامعة أدرار، الجزائر، جوان 2018، ص 64.

وحسن سير المرافق العامة. كما يحق لها الامتناع عن الإجابة على تظلمات العامل ويعتبر في هذه الحالة رفضا ضمنيا.¹

والتظلم الولائي في الجزائر هو جائز ويتعلق فقط بعقوبات الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة، ويقدم أمام لجنة الطعن في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار إذ يمكنه اللجوء مباشرة إلى القضاء.²

2- التظلم الرئاسي:

هي النوع الثاني من التظلم، بحيث يكون هذا التظلم أمام السلطة الرئاسية التي تعلق السلطة مصدرة القرار التأديبي.³

فالتظلم الرئاسي يقدم إلى الرئيس حيث يتولى بناء على سلطته الرئاسية سحب القرار، أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقا مع القانون، والرئيس الإداري يمكنه تولي هذه السلطة من تلقاء نفسه دون تظلم.⁴

3- التظلم أمام لجنة الطعن

في أغلب الأحيان لا تكون التظلمات الإدارية الرئاسية والولائية فعالة بسبب إصرار الإدارة على الحفاظ على عدم تغيير قراراتها الإدارية.⁵

فلجأ المشرع إلى وسيلة أخرى لتظلم الموظف على القرار الصادر ضده، وذلك بإنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة هي " لجنة الطعون"، حيث يجوز للموظف المعاقب تقديم تظلم أمام هذه اللجنة في حالة إصدار قرار تأديبي ضده.⁶

¹ محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 93.

² شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017/2018، ص 280.

³ منيرة بوراس، المرجع السابق، ص 80.

⁴ محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 227.

⁵ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 182.

⁶ منيرة بوراس، المرجع السابق، ص 80.

ونصت المادة 65 من الأمر 03\06 على أنه: " تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل ولي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية.

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

ويجب على الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.²

وما يمكن استنتاجه من هذا النص هو أن التظلم أمام لجنة الطعن المختصة يتوقف على توافر بعض الشروط وهي:

- إصدار قرار تأديبي يقضي بتسليط عقوبة من الدرجة الثالثة أو من الدرجة الرابعة.³

- يرفع التظلم إلى اللجنة المختصة خلال مدة أقصاها شهر من تاريخ تبليغ القرار.⁴ إن الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية يتم تبليغه في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري هذا وفقاً لنص المادة 172 من الأمر 03\06.⁵

تختص لجان الطعن المكونة لدى الولاية، بالنظر في الطعون المقدمة من طرف موظفي المصالح غير الممركزة للدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التي هي تحت وصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولاية.

¹ المادة 65 من الامر 03/06.

² المادة 175 من الأمر 03/06.

³ دهمة مروان، المرجع السابق، ص 209.

⁴ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 368.

⁵ المادة 172 من الأمر 03/06.

كما يخضع الموظفين المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين، لاختصاص لجنة الطعن المكونة لدى الوزير المعني".¹

وفي الأخير نستنتج أن الطعن المقدم من طرف الموظف ضد القرار التأديبي يكون في عقوبات الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة فقط.²

وعموماً فإن الموظف إذا لم يستطع الوصول عن طريق التظلم الإداري إلى تحقيق العقوبة أو سحبها هناك طريقة أخرى أكثر عدالة وإنصاف وهي الطعن القضائي لضمان مبدأ العدالة.³

هذا ما سيتم التطرق إليه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

يعد الطعن القضائي كآخر وأهم ضمانات يلجأ إليها كل متضرر،⁴ فالموظف الذي تم توقيع العقوبة بحقه إذا لم يجد نفعاً مع التظلم الإداري، أن يلجأ إلى القضاء باعتباره الملاذ الأخير.⁵

تعد الرقابة القضائية الضمانة الأخيرة التي يلجأ إليها الموظف إذا لم تسعفه الضمانات الأخرى، إذ أن مصدر القرار قد يرفض الاعتراف بالخطأ.⁶

والأصل في رقابة القضاء أنها رقابة مشروعة أو مطابقة بين الواقع والقانون، وليست رقابة ملائمة، حيث أن القاضي الإداري يراقب مدى ملائمة العقوبة التأديبية للخطأ التأديبي في إطار عيب إساءة استعمال السلطة إذ أن السلطة الإدارية تتمتع بكامل الصلاحية في تقدير واختيار العقوبة الملائمة.⁷

¹ المادة 57 من المرسوم التنفيذي 199/20.

² مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 569.

³ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 183.

⁴ مشعل محمد العجمي، المرجع السابق، ص 120.

⁵ فايز المطلق السليمات، المرجع السابق، ص 109.

⁶ منيرة بوراس، المرجع السابق، ص 81.

⁷ حورية أورك، المرجع السابق، ص 155.

ويكون الطعن في حالتين:

- في حالة الموظف الذي يطعن في قرار سلطة تأديبية أمام المجلس الأعلى للوظيفة العامة، ويرفض هذا المجلس التظلم أو لا يجيب عليه، وفي هذه الحالة يجوز للموظف أن يستأنف قرار المجلس الأعلى للوظيفة أمام مجلس الدولة.

- في حالة الموظف المعين بمرسوم رئاسي أو وزاري من سلطة مركزية فيجوز له الطعن في القرارات التأديبية بعد التظلم أمام مجلس الدولة.¹

فالمشروع الجزائري اعتبر الطعن القضائي في القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام عبارة عن "طعن قضائي في قرار إداري".²

وعادة ما تلتزم الإدارة بمجموعة من الإجراءات أو التصرفات التي تسبق اتخاذها لقرار ما ومن شأن إهمالها لهذا الإلتزام أن يعرض قرارها للإلغاء عن طريق الطعن فيه بالبطلان أمام القضاء، والمحاكم الإدارية هي المختصة نوعيا في مثل هذه القضايا،³ هذا ما نصت عليه المادتين 800 و 801 من ق إ م و إ.

فنصت المادة 800 من القانون 09\08 على أن: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية.

تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها".⁴

والمادة 801 من القانون رقم 09\08 التي جاءت كما يلي: "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

¹ منيرة بوراس، المرجع السابق، ص 81.

² مولود ديدان، المرجع السابق، ص 126.

³ زايد محمد، المرجع السابق، ص 102.

⁴ المادة 800 من القانون 09/08.

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.
- البلدية والمصالح الأخرى للبلدية.
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.
- 2 دعاوى القضاء الكامل.
- 3 القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة".¹

كما نصت المادة 804 من القانون 09\08 على ما يلي: "ترفع الدعاوى وجوباً أمام المحاكم الإدارية في المواد المبنية أدناه:

- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان التعيين...".²

يلتزم مجلس التأديب قبل إصداره القرار التأديبي بمراعاة حقوق الدفاع المنصوص عليها في مختلف قوانين وتنظيمات الوظيفة العامة وذلك بكل ما يحتويه هذا المبدأ من حقوق فرعية، وفي حالة عدم إحترام المجلس التأديبي لهذه الإجراءات قبل إصدار قراره فإن هذا الأخير يكون محل طعن بالإلغاء مع إمكانية رفع دعوى تعويض لجبر الضرر الذي لحق بالموظف من جراء تطبيق القرار التأديبي.³

أما في ما يخص مسألة الاختصاص بين مجلس الدولة والمحاكم الإدارية فنصت المادة 65 من الأمر 03/06: "تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية".⁴

أي أنه توجد لجان على المستوى المحلي وعلى مستوى الوزارة وبالتالي فإن الطعن في القرارات الصادرة من الهيئات المحلية يكون أمام المحاكم الإدارية.

¹ المادة 801 من القانون 09/08.

² المادة 804 من القانون 09/08.

³ منيرة بوراس، المرجع السابق، ص81.

⁴ المادة 65 من الأمر 03/06.

أما الطعن في القرارات الصادرة من الهيئات أو لجان الطعن الوزارية فيكون أمام مجلس الدولة كأول درجة.¹

إن أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية يحدد بأربعة (04) أشهر، ابتداء من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.²

وتجدر الإشارة إلى أن القرار التأديبي يعتبر قرارا إداريا، إذ تتوفر فيه جميع خصائص القرار الإداري من حيث أنه صادر عن جهة إدارية، وهي السلطة التأديبية المختصة وبإرادتها المنفردة بهدف إحداث أثر قانوني معين وهو توقيع العقوبة التأديبية على الموظف الذي أخل بواجبات وظيفته، وباعتباره يعد من القرارات التأديبية فإن الجهة المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات التأديبية هي القضاء الإداري سواء إلغاء أو تعويضا.³

¹ حورية أورك، المرجع السابق، ص 155.

² المادة 829 من القانون 09/08.

³ دهمة مروان، المرجع السابق، ص 211.

الخاتمة

الخاتمة

وفي ختامنا لهذا الموضوع، تبين لنا أن العقوبات التأديبية تعتبر من أهم المواضيع الهامة التي تخص الموظف العام في الوظيفة العمومية كونها تمس شريحة كبيرة في المجتمع، فتناولنا العقوبات التأديبية من خلال بيان تعريفها وطبيعتها وتضمنت التشريعات لمختلف الدول وكذا التشريع الوظيفي الجزائري مبادئ تحكم العقاب التأديبي، وتتمثل في: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية، مبدأ تسبب القرار، مبدأ وحدة العقاب، مبدأ الشخصية، مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ التأديبي، مبدأ المساواة.

المشروع الجزائري اعتمد بموجب قانون الوظيفة العمومية الأمر 03\06 نظاما تأديبيا من خلال توفير الحماية للموظف العام والغرض من العقوبات التأديبية جاءت محددة على حصرا خلافا للأخطاء التأديبية، ورغم اختلاف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية إلا أنهما يتشابهان في هذه الصفة، بحيث تخضع لمبدأ الشرعية "لا عقوبة إلا بنص"، حيث لا يجوز توقيع أي جزاء لم ينص عليه القانون صراحة.

كما اتضح أنه في حالة تقصير الموظف في واجباته المهنية أثناء تأديته مهامه الوظيفية يعتبر خطأ مهني يستوجب توقيع عقوبة تأديبية عليه، وهي مرتبطة بجسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف.

ومن خلال الأمر 03/06 تم تصنيف العقوبات التأديبية إلى أربع درجات تتناسب مع الخطأ التأديبي، وقد رتبها المشروع بشكل تدريجي بدأ من أخف العقوبة (التسبب) إلى أشد العقوبة (التسريح).

تم الاعتماد على النظام الرئاسي وشبه القضائي في تحديد السلطة المختصة بالتأديب، حيث نجد أن المشروع منح للسلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر توقيع عقوبات الدرجتين الأولى والثانية، أما الدرجة الثالثة والرابعة فإنه يستوجب عليها الأخذ بالرأي الإلزامي واستشارة المجلس التأديبي بمقرر مبين الأسباب.

ومنه نجد أن المشروع الجزائري أنشأ بجانب السلطة الرئاسية التي منحها مهمة التأديب لجنة تسمى بالجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والتي تضم عددا متساوي من ممثلي الإدارة وآخرون يمثلون الموظفين المنتخبين.

ولتوقيع الجزاء على الموظف المخالف وضع مجموعة من الإجراءات التأديبية يجب إتباعها منذ لحظة ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي إلى مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه.

فهذه الإجراءات ليست قمعية أو زجرية، هدفها إعادة دمج الموظف العام المخطئ تأديبا أو المذنب بطبيعة الإدارة وأهدافها.

نص المشرع الجزائري على جملة من الضمانات التأديبية لحماية الموظف العام إذ منح له ضمانات سابقة تمكنه من مواجهة التهم المنسوبة إليه، كما له الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي وحق الإستعانة بمدافع والشهود.

كما أقر ضمانات معاصرة تتمثل في أخذ رأي الملمزم من اللجنة المتساوية الأعضاء وتسبيب القرار التأديبي.

وأخيرا ضمانات لاحقة حيث يحق للموظف العام الطعن في القرار التأديبي عن طريق التظلم الإداري وإذا لم يستطيع الوصول عن طريق التظلم الإداري يمكنه اللجوء إلى القضاء فهو أقل عدالة.

ومن خلال هذا البحث يمكن إستخلاص بعض النتائج كالاتي:

- 1- العقوبة التأديبية تهدف إلى ردع الموظف العام وإصلاحه لكي لا يرتكب المخالفة، كما تهدف إلى حسن سير المرفق العام.
- 2- نص التشريع الوظيفي على مجموعة من المبادئ التي توفر العدالة في المجال التأديبي.
- 3- صنفت الأخطاء التأديبية إلى أربعة درجات حسب درجة خطورتها.
- 4- بالمقارنة مع القوانين السابقة نجد أن الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية اعتمد على تصنيف جديد للعقوبات التأديبية حيث صنفها المشرع إلى أربع درجات وردت على سبيل الحصر.
- 5- سلطة التعيين هي السلطة المخول لها قانونا تطبيق العقوبة.
- 6- لا يمكن توقيع العقوبة التأديبية إلا من طرف سلطة مختصة وهي "السلطة التأديبية".

7- وضع المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات التأديبية يجب إتباعها في توقيع الجزاء التأديبي.

8- أحاط المشرع الجزائري توقيع العقوبة بعدد من الضمانات لحماية حقوق وحرية الموظف العام من التعسف والتي تتمثل في ضمانات سابقة على توقيع الجزاء التأديبي، ضمانات معاصرة وضمانات لاحقة.

وبناء على ما تم دراسته في هذا البحث يمكن تقديم بعض التوصيات من بينها:

1- دعوة المشرع إلى وضع تعريف قانوني يكون واضح للعقوبة التأديبية.

2- إلزامية التحقيق الإداري في المجال التأديبي.

3- إبقاء المتهم المتابع تأديبيا بريئاً حتى تثبت إدانته، أي عدم حرمانه من حقوقه حتى يتم إصدار حكم نهائي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

- المصادر:

أولاً: القوانين

1- القانون رقم 09/08 المؤرخ 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008، المعدل والمتمم بالقانون 13/22، ج ر عدد 48، الصادر في تاريخ 12 جويلية 2022.

ثانياً: الأوامر

1- الأمر 66 / 133، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966.

2- الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

ثالثاً: المراسيم

1- المرسوم 302/82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية، الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج ر عدد 37، الصادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982 .

- 2- المرسوم التنفيذي 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.
- 3- المرسوم التنفيذي 99/90، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.
- 4- المرسوم التنفيذي 199/20، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 44، الصادر بتاريخ 30 جويلية 2020.

- المراجع:

أولاً: الكتب

أ. الكتب العامة:

- 1- جمال محمد الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط 2، دار الثقافة، عمان، 2011.
- 2- حمدي القبيلات، القانون الإداري، ج 2، ط 1، دار وائل، عمان، 2009.
- 3- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، عين ميله، الجزائر، 2012.
- 4- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري الكتاب الثاني، ط 2، دار الثقافة، عمان، 2015.

- 5- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، 38-40 سوتير الأزاريطة، الإسكندرية، مصر، 2021.
- 6- محمد علي الخلايلة، الوسيط في القانون الإداري، ط 2، دار الثقافة، عمان، 2018.
- 7- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، 38 شارع سوتير . الأزاريطة . الإسكندرية، مصر، 2006.
- 8- نواف كنعان، القانون الإداري الكتاب الثاني، الطبعة 1، دار الثقافة، عمان، 2019.
- ب. الكتب المتخصصة:
- 1- تغريد محمد قروري النعيمي، مبدأ المشروعات وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013.
- 2- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب دار الجامعة الجديدة، 38 شارع سوتير الأزاريطة، الإسكندرية، مصر، 2009.
- 3- خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة، الجزائر، ماي، 2019.
- 4- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، 38 . 40 شارع سوتير. الأزاريطة . الإسكندرية، مصر، 2011.
- 5- سعد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، 38-40 شارع سوتير، الأزاريطة الإسكندرية، مصر، 2008.
- 6- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط سبتمبر، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

- 7- محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة، دار الجامعة الجديدة، 28 شارع، سوتير الأزايطة، الإسكندرية، مصر، 2006.
- 8- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2018.
- 9- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06، دار بلقيس، دار البيضاء الجزائر، 2019.
- 10- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، الطبعة 1، دار إثراء، الشارقة، الأردن، 2008.
- 11- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2013.
- 12- هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، الطبعة 1، دار الفكر الجامعي، 30 شارع سوتير الإسكندرية، مصر، 2014.
- ثانيا: المجالات
- 1- إسماعيل أحفيظة إبراهيم، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد 6، كلية القانون، جامعة الزاوية، جوان 2015.
- 2- باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و الحريات، العدد 1، المجلد 5، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، 2010.

- 3- بن مالك احمد، النظام القانوني للمحاكمة التأديبية في التشريع الجزائري،
المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، العدد 1، المجلد 7 جامعة
تامنغست الجزائر، أبريل 2022.
- 4- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام
للوظيفية العمومية، مجلة المفكر، العدد 9، كلية الحقوق والعلوم السياسية،
جامعة محمد خيضر بسكرة، د س ن.
- 5- جلطي منصور، العقوبات المقررة للخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة
العمومية وقانون العمل دراسة في المفهوم، مجلة دراسات في الوظيفة العامة،
العدد 8، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس
مستغانم، جوان 2021.
- 6- حورية أوراك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة
الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 1، المركز الجامعي
لتامنغست، الجزائر، 2012.
- 7- حسان عبد الله يونس الطائي، ضمانات المساءلة التأديبية المتصلة
بضوابط الجزاء التأديبي دراسة مقارنة، مجلة وادي، النيل للدراسات والبحوث،
العدد 10، أبريل 2016.
- 8- خالد سرباح وعبد الهادي دراري، الضمانات القانونية لحماية الموظف
العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 1،
المجلد 5، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي
بلعباس، 2019.
- 9- خيضاوي نعيم، باية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون
الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية،
العدد 1، المجلد 4، جامعة أحمد دراية، أدرار، جوان 2020.

- 10- دهمة مروان وصدوق المهدي وشرطي خيرة، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد 1، المجلد 7، جامعة غرداية، المركز الجامعي تمنراست، جامعة الجزائر، 2020.
- 11- دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، العدد 2، المجلد 6، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، الجزائر، 2020.
- 12- داسة مصطفى، إصلاح الوظيفة العامة ودورها في إدارة الحياة المهنية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد الرابع، جامعة الجزائر 2، د س ن.
- 13- رميني جمال، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 31، جامعة الجزائر 2، ديسمبر 2017.
- 14- رتيمي فضيلة وبلاغماس بركة، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، مجلة المؤسسة بين الخدمة العمومية وإدارة الموارد البشرية، العدد 3، جامعة البليدة 2، د س ن.
- 15- زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، المركز الجامعي البيض، ديسمبر 2013.
- 16- سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 1، المجلد 15، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2022.
- 17- سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد 2، المجلد 7، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة، 2023.

- 18- شوقي بركاني، مضمون مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 8، جامعة باتنة، الجزائر ديسمبر 2017.
- 19- طوبال بوعلام وزرقان وليد، خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيف العمومي)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 2، المجلد 5، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2020.
- 20- عثمان تالوتي، مريم قسول، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، العدد 1، المجلد 7، كلية الحقوق، جامعة طاهري محمد بشار، جوان 2023.
- 21- عبدو علي الطاهر، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، العدد 1، المجلد 7، المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار إيليزي، الجزائر، 2022.
- 22- عبد الإله محمد علي سميران، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد 3، كلية القانون، جامعة آل البيت الأردن، 2022.
- 23- غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 19 جامعة أدرار، الجزائر، جوان 2018.
- 24- مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 1، المجلد 6، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد زبانه، غليزان، 2022.

- 25- مرغني حيزوم بدر الدين، تكيف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 5، المجلد 8، جامعة الوادي، 2019.
- 26- محمد عبد الله الشوابكة، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع العماني، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 29، جامعة ظفار، سلطنة عمان، د س ن.
- 27- مرابط خديجة ومراد بدران، الإختصاص التأديبي بالنظر في المخالفات التأديبية في ظل الأمر 03/06، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد 1، المجلد 10، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2024.
- 28- يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، جامعة أدرار، الجزائر، 2016.

ثالثا: الأطروحات والرسائل:

أ. أطروحات دكتوراه:

- 1- بوطبة موراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 1 مارس 2017.
- 2- درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي اليايس، سيدي بلعباس، 2016/2015.

3- شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018/2017.

4- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان الجزائر، 2016 /2015.

5- محمد الأجضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية والإدارية، 2007/2006.

ب. رسائل الماجستير:

1- أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، جانفي 2010.

2- المها محمد سعد البطي الكعبي، الجزاء التأديبي ما بين التحقق القانوني والإنقضاء، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة قطر، يناير 2023.

3- باسل محمد شراري الفايز، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، جانفي 2018.

4- سندية علي سالم الحنطوبي، فلسفة العقوبات التأديبية التي تحكمها على ضوء التشريع الإتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، أفريل 2019.

- 5- طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2006.
- 6- فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2013.
- 7- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008.
- 8- مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون الجزائر، سبتمبر 2012.
- 9- منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008/2007.
- 10- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2008/2007.
- 11- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

الفهرس

الفهرس

| الصفحة | العنوان |
|--------|---|
| 1 | مقدمة |
| 5 | الفصل الأول: الأساس القانوني للعقوبة التأديبية |
| 6 | المبحث الأول: مفهوم العقوبة التأديبية |
| 6 | المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية |
| 6 | الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية في الفقه |
| 8 | الفرع الثاني: تعريف العقوبة التأديبية في القضاء |
| 9 | الفرع الثالث: تعريف العقوبة التأديبية في التشريع |
| 10 | المطلب الثاني: طبيعة العقوبة التأديبية ومبادئها |
| 10 | الفرع الأول: طبيعة العقوبة التأديبية |
| 13 | الفرع الثاني: مبادئ العقوبة التأديبية |
| 17 | المبحث الثاني: ضوابط العقوبة التأديبية |
| 17 | المطلب الأول: تصنيف العقوبة التأديبية |
| 18 | الفرع الأول: درجات الأخطاء التأديبية |
| 22 | الفرع الثاني: درجات العقوبة التأديبية |
| 26 | المطلب الثاني: السلطة المختصة بإصدار وتوقيع العقوبة التأديبية |
| 27 | الفرع الأول: الأشكال المختلفة للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية |
| 30 | الفرع الثاني: السلطة المختصة بإصدار قرار العقوبة التأديبية |
| 36 | الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية للموظف و ضماناته |
| 37 | المبحث الأول: ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العام |

الفهرس

| | |
|----|--|
| 37 | المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية و طبيعتها |
| 37 | الفرع الأول: تعريف الإجراءات التأديبية |
| 38 | الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية |
| 40 | المطلب الثاني: مراحل الإجراءات التأديبية |
| 41 | الفرع الأول: مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ التأديبي وتكليفه مع العقوبة التأديبية المقررة له |
| 42 | الفرع الثاني: مرحلة الإحالة والمثول أمام مجلس التأديب |
| 43 | الفرع الثالث: مرحلة التحقيق |
| 44 | الفرع الرابع: مرحلة الأخذ بالرأي الإلزامي الإجباري لمجلس التأديب |
| 44 | الفرع الخامس: مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه |
| 46 | المبحث الثاني: ضمانات الموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية |
| 46 | المطلب الأول: الضمانات السابقة والمعاصرة على توقيع الجزاء التأديبي |
| 47 | الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي |
| 54 | الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة على توقيع الجزاء التأديبي |
| 57 | المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي |
| 57 | الفرع الأول: التظلم الإداري |
| 61 | الفرع الثاني: الطعن القضائي |
| 66 | خاتمة |
| 70 | قائمة المصادر والمراجع |
| 81 | الفهرس |

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

عند قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية قد يرتكب أخطاء مهنية تستوجب توقيع عقوبة تأديبية عليه، ردعا له ولغيره من العودة لإرتكاب الخطأ، حيث تختلف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حددها المشرع على سبيل الحصر حيث أنه لا عقوبة إلا بنص، توقع هذه العقوبات من طرف سلطة مختصة بالتأديب وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتتم متابعة الموظف تأديبيا وفق إجراءات تأديبية، كما منح قانون الوظيفة العمومي للموظف حقوق و ضمانات تحميه من تعسف الإدارة المستخدمة.

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

study summary :

When an employee performs their job duties, they can commit professional errors that necessitate the imposition of disciplinary action as a deterrent to prevent the recurrence of such errors by them or others, disciplinary sanction vary according to the severity of the committed errors and are classified into four degrees as stipulated by ordinance 06/03, which includes the general statute for public service, these sanctions are exhaustively specified by the legislator, ensuring that no penalty is imposed without legal provision. The imposition without legal provision, the imposition of these penalties is carried out by a competent disciplinary authority, specifically the authority that has the power of appointment, disciplinary proceedings are conducted according to established procedures and the public service. Law provides employees with rights and grantees employees to protect them from administrative abuse.

Key words : public employee, error disciplinary punishment, disciplinary, employment, algerian legislation.

