



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية الحقوق والعلوم السياسية

المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستر
تخصص قانون التنمية الاجتماعية

تحت إشراف الأستاذ

أوقاشة مصطفى

من إعداد

فرحات كهينة

مالك سامية

لجنة المناقشة

- سنتي سمير، أستاذ مساعد (أ)..... رئيسا
- أوقاشة مصطفى، أستاذ مساعد (أ)..... مشرفا و مقرا
- بورنين محند أورايح، أستاذ مساعد (أ)..... ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2017 /09/30

كلمة شكر

نشكر الله سبحانه و تعالى قبل كل شيء
ثم نخص بالشكر الأستاذ المشرف " أوقاشة مصطفى "
على نصائحه و ارشاداته القيمة جازاه الله خيرا

الاهداء

أهدي ثمرة جهدي الى

الوالدين الكريمين

اللذان سانداني في مشواري الدراسي

أطال الله في عمرهما و الى اخوتي و أخواتي.

فرحات كهينة

الاهداء

الى أُمي الغالية و اخواني ياسين
و يونس و جدتي العزيزة
أطال الله في عمرها

مالك سامية

تحتل الوظيفة العمومية مكانة هامة في الدراسات و الأبحاث الإدارية نظرا لما يشكله قطاع الموظفين من أهمية خاصة في الدولة الحديثة، التي تتدخل في مجال الوظيفة الإدارية للقيام بمجموعة من الأعمال الإدارية الرامية الى اشباع الحاجات العامة و ذلك ببذل الكثير من الجهد و التنظيم ، و باعتبار ان الدولة شخصية اعتبارية لا تستطيع ان تمارس مهامها و أعمالها بنفسها بل توكلها الى الفئة القائمة بالنشاط الإداري و يطلق عليهم الموظفون العموميين.

فالموظف العام هو العون الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام الأخرى، فهو بذلك أداة الدولة في تحقيق أهدافها و تنفيذ قوانينها و لوائحها، و عليه فانه تقوم بين الموظف و الإدارة علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العمومية التي تبين ما للموظف من حقوق و ما عليه من التزامات. و من اجل تحقيق ما انيط بالموظف من واجبات و ما عليه من التزامات لابد من وضع مجموعة من القواعد الحامية لحقوقه من التعرض للمساءلة التأديبية اثناء مساره الوظيفي من طرف الإدارة المستخدمة. فالتأديب اذن يعتبر اهم وسيلة لضمان احترام قواعد الوظيفة العمومية و إرساء مبدأ الانضباط و تحقيق السير المنتظم و الفعال للمرافق العمومية في الدولة. ان عملية تأديب الموظفين ذات أهمية بالغة لكونها تتعلق بمصلحتين يتوجب تحقيق الموازنة بينهما، الأولى هي مصلحة الموظف و حقوقه التي يتوجب عدم انتهاكها و حمايتها من

تعسف الإدارة، و الثانية هي المصلحة العامة و حسن سير المرفق العام و حسن خدمة المواطن.

تكمّن أهمية هذا الموضوع من الناحية النظرية في البحث عن مدى تحقيق التوازن ما بين المصلحة العامة و الخاصة في قانون الوظيفة العمومية، وكذلك عن مدى تحقيق فعالية العمل الإداري و انضباطه، فلولا وجود مساءلة قانونية للموظف لشب الفساد في المؤسسات و الإدارات العمومية. اما من الناحية العلمية تبرز هذه الأهمية في تحديد الآليات المعتمدة من قبل المشرع و الكفيلة بتحقيق الردع الإداري من ناحية، و من ناحية أخرى توفير ضمانات قانونية لحماية الموظف من تعسف الإدارة و كذلك من خلال التطرق لرقابة القضاء الإداري على مشروعية القرارات الإدارية.

ومن مظاهر الإصلاح في الدولة العمل على إيجاد نظام تأديبي يكفل إقامة توازن بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة للموظف من ناحية، و من ناحية أخرى يكون النظام التأديبي فعال في تقويم سلوك الموظف و رده، و من هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية:

ماهية المسؤولية التأديبية و تطبيقاتها في قانون الوظيفة العمومية

وتتلخص اهداف هذه الدراسة في النقاط التالية:

- التعرف على توجيهات المشرع الجزائري و التغييرات التي أحدثتها على نظام تأديب

الموظفين في القوانين الأساسية المتعاقبة للوظيفة العمومية.

-التعرف على الجهات الموكلة لها مهمة التأديب والأنظمة المحددة لها.

-التعرف على الضمانات المكفولة للموظف عند خضوعه للمساءلة التأديبية.

وتحقيقا لأهداف هذا البحث و في محاولة منا للإجابة على تساؤلاته، فقد قسمناه تقسيما

ثنائيا حيث تناولنا في الفصل الأول الاطار القانوني للمسؤولية التأديبية و تطرقنا في

المبحث الأول الى الخطأ التأديبي كأساس للمسؤولية التأديبية و في المبحث الثاني الى

العقوبة التأديبية، في حين تضمن الفصل الثاني تطبيقات المسؤولية التأديبية في الوظيفة

العمومية، حيث خصص المبحث الأول لدراسة المراحل الإجرائية لتأديب الموظف العام في

القانون الجزائري و المبحث الثاني للضمانات المقررة للموظف العام في مجال التأديب في

القانون الجزائري.

الفصل الأول

الإطار القانوني للمسؤولية التأديبية

لقد جاء القانون الأساسي للوظيفة العمومية احداث توازن بين حماية مصلحة الموظف العام في مركزه القانوني و بين حماية المصلحة العامة للدولة¹، فقد اعترف المشرع مجموعة من الحقوق التي يجب أن تمنح للموظف العام، والتي تقابلها مجموعة من الواجبات التي يجب أن يلتزم بها، و ذلك لضمان السير الحسن للوظيفة العامة. ففي حالة ارتكاب الموظف لأخطاء في اطار وظيفته فيكون بذلك قد أخل بواجباته المهنية التي نصت عليها القوانين و القواعد التنظيمية وأوامر الرؤساء الإداريين الصادرة في حدود القانون سواء إيجابيا او سلبيا²، فيكون محل مساءلة تأديبية من قبل الرؤساء الإداريين لما لهم من سلطات على مرؤوسيتهم، فيشكل التأديب أهم حقوق و اختصاصات الرئيس باعتباره مظهر من مظاهر ممارسة السلطة الرئاسية لأنه المسؤول عن حسن سير المرفق الذي يكون تحت ادارته، و عن تحقيق الأهداف التي أنشئ من اجلها فهو يلعب دور هام في عملية تأديب الموظف،

¹-سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام،

فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص5.

²-كباسي انتصار، عزوز امنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، فرع : منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة،

2015-2016، ص 6.

وذلك من خلال اصدار القرارات التأديبية ضد الموظف والتي تتمثل في توقيع العقوبة التأديبية التي تتناسب والخطأ المرتكب¹. وباعتبار عملية تأديب الموظف لها أهمية كبيرة لسير المرافق بانتظام لذلك رأينا ان نتعرض لهذا النظام بشكل من التفصيل فسنتناول في **المبحث الأول: الخطأ التأديبي كأساس للمسؤولية التأديبية وفي المبحث الثاني: العقوبة التأديبية.**

المبحث الأول

الخطأ التأديبي كأساس للمسؤولية التأديبية

تقوم المرافق الإدارية على العلاقة بين الأفراد والجهة الإدارية، وتلك العلاقة قوامها سلوك الفرد، ومن هذا السلوك ما هو قويم ويتفق عليه القانون ومنه ما هو غير قويم يخالف أحكام القانون ويولد مسؤولية تأديبية للموظف مما يفقد مصداقية الوظيفة وبالتالي المساس باستقرار المرافق الإدارية². ويشكل السلوك غير القويم الخطأ التأديبي الذي يعتبر الأساس أو نقطة الارتكاز الذي يدور حوله أي دراسة متعلقة بالتأديب³، ومن هذا كان الاهتمام منصبا

¹-حماتي حياة، الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014، ص7.

²-طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2016، ص07.

³- عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة خميس مليانة، 2014،

على بيان مفهوم الخطأ التأديبي وأركانه وهذا ما سيتم التطرق له في هذا المبحث الذي تم تقسيمه إلى مطلبين يتم التعرض في **المطلب الأول** إلى مفهوم الخطأ التأديبي، أما **المطلب الثاني** فسنخصصه لأركان الخطأ التأديبي¹.

المطلب الأول

مفهوم الخطأ التأديبي

يرتكب الموظف العام أفعالا تشكل إخلالا بواجباته الوظيفية العامة أو مساس بهيبتها أو بالاحترام الواجب لها أو بمقتضياتها، ولقد تعددت التسميات الفقهية والقضائية التي أطلقها الفقه ورجال القضاء على ذلك الإخلال الوظيفي الذي يقترفه الموظف بالجهاز الإداري في الدولة، إذ نعتها البعض بالذنب الإداري والآخر ذهب إلى إضفاء وصف الجريمة التأديبية عليها بينما اتجه رأي ثالث إلى وصفه بالمخالفة التأديبية وآخر بالخطأ التأديبي، لكن كل هذه المصطلحات وتعددها فهي لها نفس المفهوم القانوني، من خلال ذلك سوف نتطرق إلى تعريف الخطأ التأديبي وتمييزه عن المفاهيم المشابهة ودرجاته حسب الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية².

الفرع الأول

تعريف الخطأ التأديبي وتمييزه عن المفاهيم المشابهة

لما كان من الصعب حصر الأخطاء التأديبية تشريعيا، فإن المشرع يتجنب عادة تعريف

¹ - بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة"، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، 2010-2011، ص 06.

² - كباسي انتصار، عزوز آمنة، مرجع سابق، ص 07.

الخطأ التأديبي الذي يمكن تمييزه عما يشابهه من الأخطاء في القانون، وإنما اكتفى بذكر الواجبات المناطة بالموظف للقيام بها والمحظورات التي يتوجب عليه عدم ارتكابها وفي ضوء ذلك تصدى الفقه والقضاء إلى هذه المسألة، وعليه سوف نتطرق إلى تعريف الخطأ التأديبي وتمييزه عما يشابهه.⁽¹⁾

أولاً: تعريف الخطأ التأديبي

تعددت وجهات النظر حول تعريف الخطأ التأديبي، فكان لكل من الفقه والتشريع والقضاء نصيب من هذا في تحديد تعريفات لهذا المصطلح.⁽²⁾

أ- تعريف الفقهي:

لقد تباينت الآراء الفقهية في محاولة إعطاء تعريف جامع ومانع للخطأ التأديبي حتى تستعين به السلطة من جهة، ويكون سند للقاضي يساعده في تكييف الفعل الذي ارتكبه الموظف، فوردت عدة تعاريف بشأنه مستنبطة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق الموظف أثناء ممارسة لوظيفته.

فقد عرفه الأستاذ عمار بوضياف بأنه "...إخلال بالتزام قانوني، أي يؤخذ بالمعنى الواسع للقانون، بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها سواء كانت تشريعية أو لائحية

¹- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني)، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، بدون بلد النشر، 2011، ص 41.

²- كباسي انتصار، عزوز آمنة، مرجع سابق، ص 07.

بل تشمل حتى القواعد الخلقية¹.

كما يعرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه "ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة"².

كما يعرفه الدكتور جودت الملت بأنّه "إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً" ويرى الدكتور عبد الفتاح حسن بأن الخطأ التأديبي "هو تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة أئمة" وذكر الدكتور سليمان محمد الطماوي الخطأ التأديبي على أنه "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل وبجافي واجبات منصبه"³.

ب- تعريف التشريعي:

إن معظم تشريعات الدول لم تعط تعريفاً محدداً للخطأ التأديبي ولم تورد الأفعال

¹ - مشار إليه من طرف قيقاية مفيدة، رعداوي محمد، تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009، ص ص 12-13.

² - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998، ص ص 331-332.

³ - مشار إليه من طرف سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66-133، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 52.

المكونة للخطأ على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية بل اكتفت بذكر الواجبات المناطة بالموظف إلى جانب الأعمال المحظورة عليه، حيث أن أي إخلال من جانب الموظف بهذه الالتزامات الوظيفية يجعله مرتكب للخطأ التأديبي¹.

ومن قبيل التعاريف التشريعية التي وضعها المشرع الجزائري، ما أورده في نص المادة 160 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصه على ما يلي: "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو كل مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية". كما تضمن المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية تعريف الخطأ التأديبي من خلال نصه في المادة 20 فقرة الأولى على ما يلي: "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إذا اقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المدنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة".

أما المشرع الفرنسي، فقد حدد معنى الخطأ التأديبي في المادة 29 من القانون رقم 83-634

¹ - بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 07.

المؤرخ في 13-07-1983، المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين، حيث جاء فيها: "أن أي خطأ يصدر عن الموظف اثناء او بمناسبة أدائه لعمله يعرضه لعقوبات تأديبية دون تحيز أو محاباة، وإذا استدعى الأمر يكون عرضة للعقوبات الواردة في قانون العقوبات". أما المشرع المصري فقد حدد المقصود بالخطأ التأديبي في المادة 78-01 من القانون رقم 47 لسنة 1978، بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة، والتي تنص على ان: "كل عامل يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً". وقد نص نظام الخدمة الأردني على المخالفات التأديبية بالقول "إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقاتها أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه، تفرض عليه إحدى العقوبات التأديبية. وما يلاحظ على النص السابق الذكر أن المشرع الأردني لم يورد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر وذلك لصعوبة التحديد الحصري لواجبات الموظف وهذا ما يشير إلى أن القاعدة التي تحكم المخالفة التأديبية هي صيغة لا عقوبة إلا بنص عكس الجرائم الجنائية والتي تخضع لقاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص¹.

ج-تعريف القضائي:

عمل القضاء الإداري على سد الفراغ التشريعي فيما يتعلق بإعطاء تعريف الخطأ التأديبي

¹- بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 08.

حيث استعمل مصطلحات متعددة لتسمية الخطأ الذي يرتكبه الموظف، ومن أشهر المصطلحات في هذا الصدد:

- الجريمة التأديبية: وهي أكثر المصطلحات شيوعاً واستعمالاً في القضاء.¹
- الذنب الإداري: يعتبر كذلك من التسميات الشائعة في القضاء الإداري.²
- المخالفة التأديبية: يعتبر مصطلح شائع في الجزائر.³

ولقد توصل القضاء الإداري الجزائري إلى القول بأن الخطأ التأديبي هو "خطأ وظيفي متميز ومختلف عن الجريمة الجزائية، ومن أمثلة ذلك قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 17 ديسمبر 1986 الذي جاء فيه" من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة، والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة...". وتطبيقاً لهذا التعريف لا يعدّ خطأ تأديبياً ما يخرج عن نطاقه، ومثاله قرار الغرفة الثالثة لمجلس الدولة الجزائري بتاريخ 20 جانفي 2002 الذي جاء فيه: "...، حيث رفض المستأنف عليها تسليم مفاتيح الشقة لا يعدّ خطأ مهنياً تستوجب عقوبة العامل الراض والامتنال له...". وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الخطأ الوظيفي "هو كل إخلال بالالتزام وظيفي حتى ولو ارتكب خارج نطاق

¹- بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 09.

²- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، 1995، ص ص 59-40.

³- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوظيفية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 07.

الوظيفة مادام أنه يمس سمعتها وكرامتها"، كما اعتبر أن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة خطأ يستوجب الجزاء التأديبي¹ ولقد جاء عن المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها بتاريخ 22 ماي 1965 أن "كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في القانون أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته أو بمناسبة أدائها يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة وظيفته يعاقب تأديبياً، والأخطاء التأديبية قد ترتكب أثناء الوظيفة أو بمناسبة أدائها، وذلك بمخالفة ما تفرضه من واجبات إيجابية أو سلبية يسوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات في نصوص صريحة أو أن تفرضها طبيعة العمل الوظيفي ذاته"² وفي حكمها الصادر في 4 جانفي 1968 ذكرت أن الجريمة التأديبية مردها بوجه عام إلى إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها، ولكي تكون ثمة جريمة تأديبية تستوجب المؤاخذة... وتستهل العقاب يجب أن يرتكب العامل أعمالاً تعتبر إخلالاً بواجبات وظيفته ومقتضياتها"، وأوردت في حكمها الصادر في 23 فبراير 1974 أن "سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال العامل بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرومة عليه، فكل عامل يخالف الواجبات التي تنصب عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المنوط به تأديتها بنفسه بدقة وأمانة، إنما يرتكب

¹- قيقاية مفيدة، رгдаوي محمد، مرجع سابق، ص ص 15-16.

²- سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 70.

ذنباً إدارياً"¹ ، ولقد قضى القضاء الإداري الجزائري إلى القول بأن " الخطأ التأديبي ليس فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابياً أو سلبياً، وما تفرضه عليه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم بل يقوم هذا الخطأ أيضاً كلما سلك الموظف سلوكاً معيباً ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة "، وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 09-04-2001 الذي جاء في إحدى حيثياته... " وهكذا وارتباطاً بالظروف الحالية، جاء المرسوم رقم 93-54 المؤرخ في 16-02-1993 ليذكر بعض الإلتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان الإداريين، وكذا عمال المؤسسات العمومية، هذه الإلتزامات الهادفة إلى تحلي الموظفين بواجب التحفظ حتى خارج المصلحة، و الامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضاً مع وظائفهم... " وجاء فيه أيضاً "...إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق، فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياد والتحفظ"².

ثانياً: تمييز الخطأ التأديبي عن المفاهيم المشابهة: نتطرق فيما يلي إلى تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ المدني وكذلك تمييزه عن الجريمة الجنائية.

أ) تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ المدني: سوف نتطرق إلى أوجه التشابه وأوجه الاختلاف.

¹ - قيقاية مفيدة، رعداوي محمد، مرجع سابق، ص ص 16-17.

² - بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 10.

1- أوجه التشابه:

كلاهما خطأ تنشأ عنه عقوبة توقع على الموظف المخطئ بالإضافة إلى أن كلاهما خطأ ينجم جراء ارتكاب العامل أو الموظف لعمل سلبي أو إيجابي يترتب عليه مخالفة الإلتزامات التي تقع عليه خاصة مخالفة أوامر المستخدم أو الإخلال بالنظام العام¹.

2- أوجه الاختلاف:

-الجزاء المدني يقتصر على التعويض بينما الجزائر التأديبي يركز على توقيع عقوبة تأديبية على مرتكبه.

-الخطأ التأديبي يقع على طائفة من الأشخاص وهم الموظفون، بينما الخطأ المدني لا يقتصر على فئة معينة من الأشخاص، وإنما يمكن أن يقع من قبل جميع الناس.

-أساس المسؤولية المدنية هو الإخلال بأي إلتزام قانوني طالما قد يترتب على هذا

الإخلال ضرر للغير، في حين أن المسؤولية التأديبية وإن كانت تقوم على فكرة

الخطأ فإن الضرر ليس ركنا فيها، فإنه يفترض وقوع الضرر وتكون جسامته الضرر

أو قلته محل اعتبار عند توقيع الجزاء التأديبي.

¹- بشتة دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة 08 ماي

-الخطأ التأديبي يترتب على وقوعه إخلال الموظف بواجبات الوظيفة وقد يمتد إلى

المساس بحقوق الأفراد، بينما الخطأ المدني يقتصر على المساس بحقوق الغير¹.

(أ) تمييز الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية: سنتطرق في هذا العنصر إلى ما يلي:

(1) أوجه التشابه:

يقوم كلا من الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية على فكرة واحدة وهي ارتكاب المخالفة

وانتهاك لأمر أو نهي لمصلحة المؤسسة أو المجتمع.

- يعتبر كل من الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية السبب المحرك لفكرة الجزاء

التأديبي والعقوبة الجزائية اللذان يقومان على فكرة الردع والعقاب.

- لا تتخذ إجراءات العقاب لكلا من الخطأ التأديبي والجريمة التأديبية إلا إذا كان

المخالف على قيد الحياة حيث تنقضي الدعوى التأديبية والجزائية وفاة الشخص

المسؤول عن الفعل المرتكب إضافة إلى أن كلاهما يخضع لمبدأ الشرعية والمساواة.

- كلا من الخطأين يؤثر على ترقية الموظف.

- أوجه الاختلاف:

-الجرائم الجنائية محددة على سبيل الحصر، على عكس الأخطاء التأديبية، فهي

لا تتحدد بمخالفة الالتزامات المقررة فحسب وإنما تتعدى ذلك وتتحقق بالخروج على

¹- أحمد بوضياف، مرجع سابق، ص 24.

مقتضى الواجبات الوظيفية أو الإخلال بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة¹.

-لوقوع الخطأ التأديبي يشترط أن يكون الفعل المعاقب عليه قد ارتكبه موظف مرتبط

بالإدارة رابطة وظيفية عكس النظام العقابي الذي يتصف بالعمومية والشمول².

-مبدأ الشرعية في الجرائم الجنائية يعني أنه لا جريمة إلا بنص وأن الأخطاء

التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر لذلك فهي لا تخضع لمبدأ "لا جريمة

ولا عقوبة إلا بنص" وتقرير قيام الخطأ من عدمه خاضع للسلطة التقديرية للإدارة³.

- يقوم النظام التأديبي على حسن أداء الموظفين لأعمالهم وضمان سير المرافق

العامة بانتظام عكس النظام الجنائي الذي يسعى إلى حماية المجتمع كله

وضمان استقراره وأمنه.

- عقوبة الخطأ التأديبي هي العقوبات المقررة في القانون فهي لا تمس الموظف إلا

في مركزه الوظيفي، عكس الجريمة الجنائية التي توقع عليه في أغلب الأحيان

عقوبة جسمانية.

الأحكام التأديبية ليس لها حجية أمام السلطات عكس الحكم الجنائي الذي يتمتع

بالحجية.

¹- سعيد بو الشعير، مرجع سابق، ص 75.

²- محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2009، ص 405.

³- السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1988، ص 84.

- إن العقوبة التأديبية تخضع لنظام المحو أما العقوبة الجنائية تخضع لنظام رد الاعتبار.

- يتميز الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية من حيث الإجراءات الواجب إتباعها منذ ارتكاب الموظف العام الخطأ أو مسأئلته عنه وحتى إيقاع الجزاء عليه، وهذه الإجراءات تنظمها قوانين خاصة بالوظيفة العامة والموظفين أما في المجال الجنائي فلها أصولها التي تنظمها القوانين العامة كقانون الإجراءات الجزائية وقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.

- يستقل الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية من حيث المسؤولية فإن إعفاء الموظف من المسؤولية الجنائية لا يمنع مساءئلته تأديبياً، فالمخالفة التأديبية أساساً قائمة على ذاتها وقوامها مخالفة الموظف العام لواجبات وظيفته¹، وهذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك ارتباط بين الخطأين.

ج- أسبقية المتابعة الجزائية عن المتابعة المدنية:

قد يولد فعل واحد جريمتين، جريمة جزائية ومخالفة تأديبية كالرشوة والاختلاس أو التزوير أو اعتداء مرؤوس على رئيسه بالضرب. ونتيجة لذلك قد تقوم الجهة الإدارية بتوقيف

¹ - بشته دليمة، حملاوي رشيدة، مرجع سابق، ص ص 11- 12.

الإجراءات إلى حين الفصل في الدعوى الجزائية، وهذه الملائمة متروكة لتقدير الإدارة، حيث أنه إذا صدر حكم في الدعوى الجزائية تكون له الحجة أمام الجهة الإدارية والقضاء التأديبي وهو ما يعرف بمبدأ " الجزائي يوقف المدني " كون الإجراءات الجزائية تؤثر على الإجراءات التأديبية فتوقفها لحين الفصل، وهذا تقاديا للتناقض في الحكم فيما بينها¹.

الفرع الثاني

درجات الخطأ التأديبي حسب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

لقد تغاضى المشرع الجزائري كغيره من المشرعين عن إعطاء تعريف شامل ومانع للخطأ التأديبي إلا أنه عمل على تصنيف هذه الأخطاء إلى أربعة درجات طبقاً لأحكام المادة 177 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك تبعاً لخطورتها مما يساعد على تحديد العقوبة المناسبة وفيما يلي سنتعرض إلى درجات هذه الأخطاء والتي تتمثل في:

أولاً: أخطاء من الدرجة الأولى.

طبقاً للمادة 178 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام

الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

¹ - يشتهر دليله، حملاوي رشيدة، مرجع سابق، ص 13.

ثانيا: أخطاء من الدرجة الثانية.

وفقا للمادة 179 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية تشمل الأخطاء من الدرجة الثانية كافة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1- المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الدولة.

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص في المادتين 180 و181 من نفس الأمر¹.

ثالثا: أخطاء من الدرجة الثالثة.

تطبيقا لأحكام المادة 180 من الأمر 03/06 السالف الذكر تعتبر أخطاء من الدرجة الثالثة على الخصوص تلك الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني والتي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السليمة في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون

مبرر مقبول.

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

¹ - نقلا عن بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013/2014، ص24.

5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

رابعاً: أخطاء من الدرجة الرابعة.

يعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة طبقاً للمادة 181 إذا قام الموظف بما يأتي:

1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي

مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته؛

2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل؛

3- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة

العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة؛

4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة¹.

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

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في

المادتين 43 و 44 من هذا الأمر 03/06.

إلى جانب التصنيفات السابقة الذكر للأخطاء التأديبية أضاف المشرع تصنيفاً آخر في المادة

¹- نقلاً عن بعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص 24.

184 لم يرد ضمن أي درجة من الدرجات السابقة الذكر، ويتمثل في حالة تغيب الموظف لمدة (15) يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، فتتخذ في هذه الحالة السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار.

المطلب الثاني

أركان الخطأ التأديبي

يرى أغلبية الفقه أن الخطأ التأديبي يقوم على ركنين أحدهما مادي والثاني معنوي، في حين يرى جانب آخر أن أركان الخطأ التأديبي هي ثلاثة: الركن المادي والركن المعنوي وركن الصفة، وقد ذهب رأي ثالث إلى أن أركان الخطأ التأديبي هي الركن المادي والركن المعنوي إضافة إلى الركن الشرعي، والرأي الراجح أن الخطأ التأديبي يشتمل على ذات الأركان التي تشتملها الجريمة الجنائية وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي، وستحدث عنها تفصيلاً فيما يلي¹:

الفرع الأول

الركن المادي

يعتبر الركن المادي المظهر الخارجي والأساس الذي يقوم عليه الخطأ التأديبي، فلا جريمة بدون توافر الركن المادي، ويتمثل هذا الأخير في ذلك الفعل الإيجابي أو السلبي

¹ - طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص ص 12-13.

الذي يقوم به الموظف، فالفعل الإيجابي هو القيام بعمل غير مشروع يمنعه القانون كإفشاء أسرار الوظيفة أو الاعتداء على الرؤساء أو الاحتفاظ بأوراق متعلقة بالعمل لدى الموظف في منزله، أما العمل السلبي فهو أن يمتنع الموظف عن القيام بعمل ألزاه القانون بأدائه كامتناع موظف الحالة المدنية عن قيد مولود¹. و أياً كان الفعل الذي يقوم به الموظف سواء إيجابياً أو سلبياً، فالقاعدة أنه يجب أن يكون له وجود خارجي ظاهر وملموس لكونه يشكل الركن المادي في الجريمة ومن هنا فإن مجرد التفكير بارتكاب جريمة والذي لم يخرج من خبايا النفس إلى حيز الوجود الفعلي، لا يعد خطأ يستوجب المساءلة التأديبية إذ أنه لا عقاب للموظف على الأفكار والنوايا التي لم تتجاوز حدود التفكير مادام هذا التفكير ليس له مظهر خارجي، وعلى ذات النهج فإن الأعمال التحضيرية لا تشكل بذاتها الركن المادي الخطأ التأديبي إلا إذا كانت تشكل جريمة مستقلة في حد ذاتها، على خلاف هذا نجد أن الشروع في الجريمة والبدء في التنفيذ ينظر إليه على أنه مظهراً خارجياً و يكون الخطأ التأديبي أو الجريمة التأديبية قائمة بذاتها حتى لو توقف التفكير والتحضير خلافاً للقانون الجنائي الذي ينظر إليه على أنه شروع في الجريمة يطبق في شأنه أحكام الشروع. بالإضافة إلى عنصر المظهر الخارجي الملموس السالف الذكر، فإنه يجب كذلك أن يتخذ هذا الفعل شكلاً محدداً، فالإتهام الموجه للموظف يجب أن يكون مصحوباً بتحديد الفعل

¹ - محمد الشافعي أبوراس، القضاء الإداري، مكتبة النصر بالزقازيق، بدون طبعة، دون سنة النشر، ص 382.

أو الأفعال المكونة للخطأ التأديبي. وهذا ما جاء في نص المادة 75 من قانون 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية "لا يتم الفصل ذو الطابع التأديبي إلا في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وذلك طبقاً للأحكام التنظيمية المتعلقة بتحديد مختلف حالات الأخطاء المهنية ولجدول العقوبات التأديبية المناسبة" وفي ذلك أيضاً جاء القرار الصادر من المجلس الأعلى للغرفة الإدارية في الجزائر بتاريخ 26 مايو 1984 "حيث أن هذا المحضر الذي هو بالضرورة وثيقة داخلية لم يقدم من طرف المدعى عليه ولم يظهر به في المناقشات التي دارت وهذا ليتمكن المجلس الأعلى من فحص الأفعال والأخطاء المنسوبة للمدعى والتي سبقت مناقشتها في الإطار التأديبي وأنه في غياب هذه العناصر، فإن مجرد الإشارة في القرار المطعون فيه إلى محضر اللجنة المتساوية لا يحل محل التعليل المنصوص عليه...". ومن ثم فالحالات أو الاتهامات التي لا تأخذ شكلاً مادياً ملموساً ومحدداً لا تشكل جريمة أو خطأ تأديبي مثال ذلك توجيه إتهام عام دون تحديد الفعل أو الأفعال كأن ينسب إليه إثارة المشاكل مع الزملاء والرؤساء بغير تحديد مكونات هذا السلوك أو إتهامه بأن سلوكه كان منتقداً في حياته الخاصة أو العمل دون تحديد لذلك وغيرها من الأمثلة¹.

الفرع الثاني

الركن المعنوي

هو صدور الفعل الإيجابي أو السلبي عن سوء نية، ويعدّ ركن رئيسي لقيام الخطأ

¹ - بعلي الشريف فوزية، المرجع السابق، ص ص 18-19-20.

التأديبي أو الجريمة التأديبية التي قد تكون عمدية أو غير عمدية، فنكون أمام جريمة تأديبية عمدية إذا اتجهت إرادة الموظف نحو إحداث الفعل وتحقيق النتيجة، ونكون أمام جريمة غير عمدية إذا انصرفت إرادته نحو النشاط المجرم فقط دون إحداث نتيجة ، وفي كلتا الحالتين يسأل الموظف تأديبياً، فأرادة النشاط عنصر ضروري في الركن المعنوي للجريمة التأديبية بشرط أن يكون للموظف حرية الاختيار، بمعنى أن تكون إرادته غير مشوبة بأي عيب من العيوب التي تؤثر فيها كالإكراه المادي أو المعنوي والقوة القاهرة والحادث الفجائي وفقدان الإدراك والتمييز¹، وتطبيقاً لذلك لا يكون الموظف محل المساءلة في الحالات التالية:

- إذا ثبت أن خطأ الموظف راجع لظروف مرضية.

- إذا مرس على الموظف إكراه إما إكراه مادي أو معنوي لا يسمح له بالتعبير السليم عن إرادته.

- في حالة وجود حرب أو وباء منتشر حال دون إلتحاقه بوظيفته.

- في حالة فقدان الموظف للأهلية لأي سبب من الأسباب² .

¹ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1989، ص 204.

² - محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص ص 149 - 150.

الفرع الثالث

الركن الشرعي

يقصد بالركن الشرعي القاعدة القانونية التي يتم من خلالها تكييف الفعل ما إذا كان يشكل خطأ تأديبي مهما كان مصدر القاعدة، سواء كان دستور أو قانون أو لائحة أو عرف إداري. والأخطاء التأديبية لم يتم تحديدها أو حصرها في نصوص القوانين وبالتالي لا تخضع للمبدأ المعمول في المجال الجنائي وهو "لا جريمة إلا بنص" وإنما تخضع لمبدأ الشرعية بشكل جزئي حيث أنه لا عقوبة إلا بنص، ولسلطة التأديب سواء كانت رئاسية أو شبه قضائية أو قضائية سلطة تقديرية في تكييف ما إذا كان ذلك الفعل يعتبر خطأ تأديبياً بشرط أن يكون ذلك الفعل مخالفاً للواجبات الوظيفية¹، وهذا ما يفهم من نص المادة 160 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"، وتخضع هذه السلطة لرقابة القضاء الإداري لضمان عدم التعسف والانحراف في استعمال السلطة، وخالصة ما تقدم فإنه لا اعتبار للفعل خطأ تأديبي لابد من توفر أمران أولهما موضوعي بمعنى أن يكون الجزاء على سبيل الحصر وثانيهما إجرائي

¹ - طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 13.

يتطلب توقيع الجزاء من السلطة المخولة تشريعياً بحق توقيعه¹.

المبحث الثاني

العقوبة التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية السلاح القوي الذي تملكه الإدارة لمواجهة الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية، وإمكانية تعسف الإدارة باستخدامه في غير محله أخضعت العقوبة التأديبية لمجموعة من القواعد القانونية التي من شأنها التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف المخطئ.

إن تشريعات مختلف الدول تتفق على وجود سلم العقوبات تصنفها حسب تفاوت درجة خطورتها و تبعاً للخطأ التأديبي المرتكب، وحتى في غياب هذا السلم توضع أنظمة شبيهة له لحماية الموظف العام، وعليه حدد قانون الوظيفة العامة السلطات المختصة بتوقيع العقوبات التي في غالب الأحيان تكون متركزة في يد السلطة الرئاسية، كما هو الوضع في الجزائر. سنحاول في هذا المبحث تحديد مفهوم العقوبة التأديبية في **المطلب الأول**، ثم نرجع إلى السلطة المختصة بتأديب الموظف العام في **المطلب الثاني**.

¹ - طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص ص 15 - 16.

المطلب الأول

مفهوم العقوبة التأديبية

تمثل العقوبات التأديبية جزاء اقتضاه أخطاء تأديبية، لذلك حرص المشرع الجزائري على التدرج في العقوبات حيث صنفها إلى أربعة درجات متفاوتة فيما بينها من حيث الشدة والتأثير على وضع الموظف، لكي تتناسب مع الأخطاء التي ارتكبها، وعليه سوف نتطرق فيما يلي إلى تعريف العقوبة التأديبية في الفرع الأول ثم نعرض إلى درجات العقوبات التأديبية في الفرع الثاني¹.

الفرع الأول

تعريف العقوبة التأديبية

عرف اصطلاح العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة عدة محاولات لتعريفه وتحديده من قبل كل من المشرع والفقهاء وهذا ما سيتم التعرض له فيما يلي² :

أولاً: في الفقه:

لقد اختلفت التعاريف الفقهية بشأن العقوبة التأديبية³ فقد عرفها الأستاذ فرانسيس دلبيري

¹ - كباسي انتصار، عزوز آمنة، مرجع سابق، ص 22.

² - بعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص 46.

³ - بو الشعير السعيد، مرجع سابق، ص 93.

بصفة عامة بأنها "الاستخدام الفعال والمنظم لعنصر الإجبار بواسطة السلطة العامة"، في حين يرى الدكتور عاطل الطبطائي أن العقوبة التأديبية هي "ذلك الجزاء الذي توقعه السلطة المختصة على الموظف نتيجة إخلاله بالواجبات الوظيفية العامة أو مقتضياتها العامة قاصدة بذلك حماية النظام الوظيفي بوجه عام". أما الدكتور محمد جودت الملط عرفها على أنها "جزاء يوقع على الموظف الذي ثبتت مسؤوليته عن جريمة تأديبية" أما الأستاذ محمد ماجد ياقوت فقد تطرق للعقوبة التأديبية على أنها "بصفة عامة هو جزاء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام"¹. في حين تطرق الفقه الإداري الجزائري على رأسه الأستاذ عمار عوابدي إلى تعريف العقوبة التأديبية على أنها "العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقاً للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة"².

رغم الاختلاف الموجود في هذه التعاريف بشأن تعريف العقوبة التأديبية إلا أنها

تشتمل على عناصر مشتركة، والمتمثلة في:

1- وصف العقوبة على أنها جزاء تأديبي.

¹- حمايتي صباح، مرجع سابق، ص ص 39-40.

²- عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 336.

2- يجب أن تكون العقوبة ضمن العقوبات المنصوص عليها في القانون على

سبيل الحصر حتى لا يتعسف الرئيس الإداري في توقيع الجزاء التأديبي

3- وجوب توقيع العقوبة من السلطة المختصة بإصدارها.

4- الجزاء لا يوقع إلا على الموظف العام.

5- الجزاء التأديبي يترتب على مخالفة الواجبات الوظيفية.

6- هدف العقوبة هو حسن سير المرفق العام¹.

ثانياً: في التشريع.

إن المشرع الجزائري لم يعرف العقوبة التأديبية شأنه شأن المشرع الفرنسي والمصري،

وإنما رتبها وحددها على سبيل الحصر وذلك بدأ بأخفها منتهيًا بأشدّها، وترك للسلطة

المختصة بالتأديب تقدير اختيار الجزاء أو العقوبة المتناسبة مع الخطأ التأديبي من بين

العقوبات المحددة على سبيل الحصر، ومع ذلك ترد على سلطة التأديب قيود تتمحور في

الضمانات المقررة للموظف العام في مجال التأديب².

¹ - حمايتي صباح، مرجع سابق، ص ص 40-41.

² - بو الشعير السعيد، مرجع سابق، ص 94.

الفرع الثاني

درجات العقوبة التأديبية

جاء المشرع الجزائري بعد صدور قانون الوظيف العمومي الجديد (الأمر 06-03) باتجاه جديد في تصنيف العقوبات التأديبية، حيث صنفها إلى أربع درجات حسب جسامة الخطأ المرتكب متخليا بذلك عن التقسيمات القديمة الواردة في كل من الأمر 66-133 وكذا المرسوم 85-59¹، وسنتناول هذه التقسيمات الثلاثة فيما يلي:

أولاً: درجات العقوبة التأديبية حسب الأمر 66-133، المؤرخ في 20 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ملغاة).

قام المشرع الجزائري بتحديد درجات العقاب وقسمها إلى درجتين:

- عقوبات من الدرجة الأولى.

- عقوبات من الدرجة الثانية.

وهذا ما جاء في المواد 54-56، وقد جاء التقسيم كالاتي:

1- عقوبات من الدرجة الأولى:

أ- الإنذار؛

ب- التوبيخ؛

¹ - بو الشعير السعيد، مرجع سابق، ص 95.

2- عقوبات من الدرجة الثانية:

أ- الشطب من قائمة الترقية؛

ب- التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات؛

ج- النقل الالتقائي؛

د- التنزيل في الرتبة؛

هـ- الإحالة على التقاعد تلقائيا؛

و- العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش،

بالإضافة إلى ذلك يمكن تقرير الاستبعاد المؤقت من الوظائف لمدة لا يمكن أن تزيد عن

06 أشهر كعقوبة من الدرجة الثانية وذلك بصفة رئيسية أو تكميلية، وهوما يحرم صاحبه من

كل مكافئة باستثناء المنح العائلية.

إن الإحالة على التقاعد تلقائيا لا يمكن تقريرها إلا إذا توفرت في المعني بالأمر الشروط

المنصوص عليها في التشريع الخاص بالمعاشات، أما العزل لا يمكن أن ينتج عنه ضمن

الشروط المحددة بمرسوم، المنع من التوظيف في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية

والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى من هذا الأمر¹.

¹-بشنة دليلية، حملاوي حياة، مرجع سابق، ص36.

إن السلطة الإدارية المختصة بالتعيين لها الحق في توقيع العقوبات من الدرجة الأولى دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية، فقد أوجب المشرع السلطة المختصة بالتعيين بضرورة أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب قبل إصدار الإدارة قرارها بالجزاء، كما يمكن للإدارة توقيع عقوبة العزل بعد أخذ رأي موافق من اللجنة المتساوية الأعضاء¹.

ثانيا: درجات العقوبة التأديبية حسب المرسوم 85-59 ، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (ملغاة).

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية في نص المادة 124 من هذا المرسوم إلى

ثلاث درجات وهي كالاتي:

1- عقوبات من الدرجة الأولى:

أ- الإنذار الشفوي؛

ب- الإنذار الكتابي؛

ج- التوبيخ؛

د- الإيقاف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام.

نظرا لخطورة هذه العقوبات، فإن المشرع الجزائري ترك للسلطة التي لها صلاحية التعيين

¹-بشنة دليلية، حملاوي حياة، مرجع سابق، ص36.

فرض عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب دون استشارة الموظفين مقدما (المادة 125 من المرسوم السالف الذكر)، بالإضافة إلى إمكانية تطبيق هذه العقوبات (الدرجة الأولى) على العمال خلال فترتهم التجريبية المادة 124-3 من المرسوم السابق الذكر.

2- عقوبات من الدرجة الثانية:

أ- الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

ب- الشطب من جدول الترقية.

وهنا أيضا السلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تقرر عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب (المادة 126)، ويمكن للموظف الذي تعرض لهذه العقوبات أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر إلى لجنة الموظفين لتعطي رأيها في ذلك.

3- عقوبات من الدرجة الثالثة:

أ- النقل الإجباري؛

ب- التنزيل؛

ج- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات.

د- التسريح دون إشعار مسبق ومن غير تعويضات.

ونظرا لخطورة هذه العقوبات، فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين تقرر العقوبات الدرجة الثالثة مع موافقة لجنة الموظفين (المادة 127)، كما أن المشرع أعطى للسلطة التي لها صلاحية التعيين الحق في توقيف الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما ويمكن أن ينجر عنه تسريحه، ولا يتقاضى المعني أي راتب طوال مدة التوقيف ماعدا التعويضات ذات الطابع العائلي

ثالثا: درجات العقوبة التأديبية حسب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وضع المشرع الجزائري تقسيما جديدا لتصنيف العقوبات التأديبية في المادة 164 من هذا الأمر والتي تتمثل في:

1- عقوبات الدرجة الأولى:

أ- التنبيه؛

ب- إنذار كتابي؛

ج- توبيخ؛

2- عقوبات الدرجة الثانية:

أ- التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة (03) أيام؛

ب- الشطب من قائمة التأهيل.

وطبقا للمادة 165 تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات

التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

3- عقوبات الدرجة الثالثة:

أ- التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام؛

ب- التنزيل من درجة إلى درجتين؛

ج- النقل الإجباري.

4- عقوبات الدرجة الرابعة:

أ- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة؛

ب- التسريح.

تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة السلطة التي لها صلاحية التعيين

بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة

كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة

وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

المطلب الثاني

السلطة المختصة بتأديب الموظف العام

للسلطة التأديبية دور أساسي في النظام التأديبي، وذلك لارتباطها الدائم بالجهة

المختصة بالتأديب، والتي تختلف باختلاف الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية ما

بين الدول. وترجع بعض أسباب هذا الاختلاف إلى مصادر تاريخية وأخرى مستمدة من ظروف البيئة والمجتمع، إلا أن للظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية تأثيرا مباشرا على صياغة قواعد القانون الإداري وقواعد التأديب خاصة، مما يؤدي إلى اختلاف الأسس التي تحكم العلاقة التأديبية بين الإدارة والموظف مناط التأديب، فالسلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية، ومن هنا سوف نتطرق إلى الأنظمة التأديبية **الفرع الأول** والجهة المختصة بإصدار قرار التأديب **الفرع الثاني**¹.

الفرع الأول

الأنظمة التأديبية

تختلف الأنظمة التأديبية بين الدول في تحديد الجهة المختصة بالتأديب، فنجد أن البعض منها توكل مهمة التأديب لسلطة التعيين (النظام الرئاسي)، ومنها من تعهده إلى النظام القضائي، ومنها من مزج بين النظامين السابقين ويعرف بالنظام الشبه القضائي. ورغم اختلاف قوانين الدول في تحديد سلطة التأديب، إلا أنها لا تخرج عادة عن هذه الأنظمة الثلاثة¹.

أولا: النظام الرئاسي.

عرف قانون الوظيفة العامة في المراحل الأولى من نشأته وتطوره تطبيقا واسعا للنظام

¹ - حمايتي صباح، مرجع سابق، ص 50.

الرئاسي في المجال التأديبي، حتى أصبح مصطلح سلطة التعيين مرادفا للسلطة التأديبية في كافة النظم القانونية، ونقصد بالنظام الرئاسي في المجال التأديبي ذلك النظام الذي يعهد وظيفة التأديب بصورة مباشرة إلى سلطة التعيين وحدها دون مشاركة أي جهة في ذلك، فسلطة التعيين ليست ملزمة قبل توقيع العقوبة بالحصول على رأي مسبق من أي جهة استشارية¹، فهي الأكثر جدارة عن غيرها في تحقيق هدف ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام، كما ان مبدأ التلازم يقضي بأنه حيث تكون المسؤولية يتعين أن توجد سلطة وإلا استحالت على الرئيس الإداري القيام بأعباء منصبه، وبما أن الإدارة مسؤولة عن ضمان سير المرافق العامة، فمن حقا الاضطلاع بالسلطة التأديبية مما يمكنها من ضبط ومراقبة الموظفين العاملين فيها، لتحقيق الأهداف المرسومة لها قانونا، وذلك تطبيقا للمبدأ القائل بأن "سلطة التأديب هي امتداد لفكرة السلطة الرئاسية ومظهر من مظاهرها الأساسية"².

ثانيا: النظام شبه القضائي.

لقد استعانت معظم الدول كفرنسا ومصر والجزائر واليمن بنظام تأديبي آخر غير النظام الرئاسي، وذلك لإحداث التوازن بين الإدارة في ممارسة التأديب ضمانا لحسن سير المرافق العامة وحق الموظف في الحماية أثناء خضوعه للتأديب، ويقوم النظام شبه القضائي على

¹- كباسي انتصار، عزوز أمانة، مرجع سابق، ص 32.

²- مخلوفي مليكة، رقابة القضاء الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص ص 15-16.

إلزامية سلطة التعيين طلب الاستشارة من الجهات المختصة لتشاركتها في إتخاذ العقوبة التأديبية المناسبة.

يحاول هذا النظام تحقيق التوازن بين منطق الفعالية الذي يقوم على ضرورة تمتع الإدارة العامة بقدر من الاستقلال والحرية تحقيقا للمصلحة العامة للجهاز الإداري، وبين منطق الضمان الذي يسعى نحو تغليب المصلحة الخاصة للموظفين وتوفير قدرا أكبر من الضمان لهم أثناء المساءلة التأديبية، ولقد عمل المشرع الجزائري على تفعيل النظام شبه القضائي وذلك لتحقيق مقاصد موضوعية من التأديب الوظيفي حيث قام بإعطاء دور اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لإبداء رأيها قبل إتخاذ القرار التأديبي حتى لا تتركز سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية في يد سلطة التعيين بصورة مطلقة، فهذا النظام يعد بالنسبة لسلطة التعيين قيد لها أما بالنسبة للموظف محل مساءلة تأديبية فهو ضمانة إجرائية هامة له¹.

ثالثا: النظام القضائي.

يقوم هذا النظام على إسناد ممارسة سلطة التأديب والعقاب التأديبي إلى جهة قضائية رسمية مستقلة عن النظام الإداري، تمارس هذه الجهة مهمتها موضوعيا وإجرائيا وفقا لقواعد القانون، وتنتهي مداولاتها في المحاكمات التأديبية بإصدار أحكام قضائية في موضوع

1- كباسي انتصار، عزوز آمنة، مرجع سابق، ص ص 19-20.

التأديب، ومن الدول التي تعتق النظام القضائي في ممارسة سلطة التأديب مصر وألمانيا، وفي ظل هذا النظام يتم توزيع اختصاص سلطة التأديب بين الرئيس الإداري المختص والهيئة القضائية المختصة بسلطة التأديب بحيث يختص الرئيس الإداري بسلطة الإنذار وسلطة توقيع العقوبات التأديبية الخفيفة، مثل اللوم والتوبيخ والإنذار بينما تختص الهيئة القضائية بسلطة توقيع العقوبات التأديبية ذات المستوى الأكثر خطورة مثل الخصم من الراتب والتوقيف عن العمل والفصل من الوظيفة¹.

يتميز هذا النظام بضمانات فعالة وأساسية للموظفين أثناء المحاكمة التأديبية، حيث تتميز السلطة القضائية المختصة بسلطة التأديب بالاستقلالية والبعد عن تأثير السلطة الإدارية الرئاسية، يتميز أيضا بما يوفره من حماية وضمانة من تعسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي، وتتفرغ الإدارة في ظل هذا النظام لمهمة التسيير².

رابعا: موقف المشرع الجزائري.

انتهج المشرع الجزائري نظامين أساسيين لتحديد قواعد الاختصاص التأديبي في الوظيفة العامة مسائرا في ذلك طبيعة ونوعية العقوبة التأديبية المتخذة، وهما:

¹-عمار عوايدي، مرجع سابق، ص ص 355-356.

²- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للنشر والطباعة، الجزائر، 2003، ص 136.

-النظام الرئاسي، الذي يعمل على إسناد وظيفة التأديب بمختلف أنواعها ودرجاتها بصورة مباشرة لسلطة التعيين، وقد نصت المادة 162 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين" وكذلك المادة 1/165 منها والتي نصت على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على تبريرات كتابية من المعني".

-النظام شبه القضائي، بموجب نص المادة 2/165 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاء فيها: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها¹.

الفرع الثاني

الجهة المختصة بإصدار قرار التأديب

تعتبر السلطة التأديبية الأساس الذي يقوم عليه النظام التأديبي، وتمارس هذه السلطة الوظيفة العقابية ضد أي خطأ تأديبي تم ارتكابه من قبل الموظف العام، وبالتالي هي التي

¹- مشار اليه من طرف كباسي انتصار، عزوز آمنة، مرجع سابق، ص 36.

تشرف على تقدير العقوبة التأديبية بما يتلاءم والخطأ التأديبي، وهذا ما لا يتحقق إلا بوضع القواعد التي تكفل ضمان السير الحسن للعمل الوظيفي واستقرار النظام داخل المرافق العمومية للدولة، ومن ثم فإن السلطة التأديبية تنقيد بمبدأ الشرعية وتخضع في توقيع العقوبة إلى تلك التي حددها المشرع، لذا فإن السلطة المختصة بممارسة صلاحيات التأديب لا يمكن أن تفوض اختصاصها إلا في الحدود المرسومة قانوناً، وهذا لأن القضاء الإداري يفرض رقابة صارمة.

انطلاقاً مما سبق ذكره، سوف يتم تحديد الجهات التي تمارس التأديب على الموظف العمومي بداية بالسلطة الرئاسية أولاً ثم مجالس التأديب ثانياً¹.

أولاً: السلطة الرئاسية.

يعتبر تأديب الموظفين من اختصاص الرؤساء الإداريين في الوظيفة العامة عند الضرورة، وهو اختصاص أصيل يمارسه الرئيس على المرؤوس من أجل ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام، وعملاً بمبدأ تلازم المسؤولية والسلطة وتطابقهما، الذي يقرر أنه لا مسؤولية بدون سلطة ولا سلطة بدون مسؤولية، ولقد منح المشرع الجزائري صلاحيات إتخاذ إجراءات تأديب الموظفين لسلطة التعيين ويظهر ذلك من نص المادة 162 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "تتخذ الإجراءات السلطة التي

¹ - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، رسالة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص ص

لها صلاحيات التعيين...". مما يدل على أن سلطة التأديب في الوظيفة العامة الجزائرية جزء من فكرة السلطة الرئاسية ومظهر من مظاهرها الأساسية. وهو نفس المنهج الذي إتبعه الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 54 على أن "السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين وتمارسها عند اللزوم..." في حين المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية نص في مادته 123 على أنه "تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة المخولة، إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية".

وبالرجوع إلى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 90-99، مؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، فإن سلطة التعيين خولت إلى من يلي:

-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 المؤسسة¹.

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة الرئاسية الإدارية توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة

¹- عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 364.

الأولى طبقا للمادة 56 من الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص "تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معطل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء"، وكذا المرسوم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية في مادته 125 التي تنص على أنه: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما"، في حين ذهب الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 165 إلى النص بما يلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني".

إن ممارسة سلطة التأديب ذو طابع مقيد بنصوص قانونية، وعليه أجاز المشرع الجزائري العمل بالتفويض في التأديب لبعض السلطات وهذا ما تضمنته أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، على أنه "يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعيين تحت سلطته" وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة التفويض من الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة والتي تستوفي إمكانية تفويض الرئيس الإداري لسلطة التأديب.

تتشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارات المركزية بموجب قرار الوزير المعني بعد استشارة كاتب الدولة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري، حسب المادة 27 من المرسوم 84-10، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، وكذا على مستوى الولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية بمقتضى قرار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، واستثناء يمكن تقصيرها أو تطويلها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة والإصلاح الإداري، ويمكن تجديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح في آن واحد، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو التطويل مدة (06) أشهر. غير أنه في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل أحد الأسلاك أمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجان المختصة بقرار من الوزير أو الوالي المعني دون إشتراط المدة وذلك حسب المادة 5 من نفس المرسوم.

فيما يخص اجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء المتعددة كمجلس تأديبي، يجتمع هذا الأخير باستدعاء من رؤسائها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل مرتين في السنة على الأقل، وتبت هذه اللجان في القضايا المطروحة عليها في أجل لا يتعدى (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها، وعلى الإدارة إخطار الموظف المتهم بالأخطاء

المنسوبة إليه، ومنحه الحق في الإطلاع على كامل ملف التأديب في أجل 15 يوما ابتداء

من تحريك الدعوى التأديبية وهذا حسب المواد 165، 167 من الامر رقم 06-03.

لقد اشترط المشرع لمداولات المجلس قواعد شكلية، حيث يتعين بلوغ النصاب في

اجتماعاتها و المقدره $\frac{3}{4}$ عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعي من

جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية (08) أيام الموالية، وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضره

نصف عدد أعضائها، وهذا حسب المادة 19 من المرسوم 10/84 السالف الذكر.

تتمتع اللجان المتساوية الأعضاء باختصاصات استشارية في:

- تمديد التريص؛
- الترقية في الدرجة أو الرتبة؛
- الانتداب التلقائي والنقل الإجباري؛
- الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية؛
- العقوبات من الدرجة الثانية؛
- الجدول السنوي لحركة التنقلات المنصوص عليها في المادة 53 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- الإدراج في أحد أسلاك الانتداب.

والى جانب الاختصاصات السابقة الذكر اشترط المشرع موافقة اللجان المتساوية الأعضاء

على العقوبات من الدرجة الثانية حسب المادة 56 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كذا حسب المادة 127 من المرسوم 85-59، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، في حين ان الامر 03/06 لم يشترط ذلك الا في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، و هو ما سنبينه اكثر في الفصل الموالي الذي نعالج فيه تطبيقات المسؤولية التأديبية في القانون الجزائري.

الفصل الثاني

تطبيقات المسؤولية التأديبية

أعطى المشرع الجزائري للإدارة حق تأديب الموظف، و هو حق مستمد من علاقة التبعية و ما تمنحه من سلطة إشراف و إدارة، و بالمقابل فان هذا الحق ليس سلطة مطلقة من أي قيد إنما يستوجب تماشيه و القوانين المعمول بها، فضلا عن تدخل المشرع في تقييد هذه السلطة عبر كافة مراحل الإجراء التأديبي¹ لأن الموظف يتمتع بضمانات طيلة هذه المراحل من تاريخ ارتكاب الخطأ التأديبي و تكييفه الى غاية صدور القرار التأديبي ، كما خصه المشرع بجملة من الضمانات الأخرى حتى بعد صدور القرار و التي تتجلى في طرق الطعن التي خولها إياه، سواء امام الجهة مصدرة القرار أو أمام جهات أخرى².

من خلال هذا سنتناول في هذا الفصل المراحل الإجرائية لتأديب الموظف العام المبحث الأول والضمانات المقررة للموظف العام في مجال التأديب المبحث الثاني.

¹-كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2003-2006، ص32.

²-ممنديات الجلفة لكل الجزائريين والعرب، منتدى الحقوق والاستشارات القانونية، قسم البحوث العلمية والمذكرات، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري.

المبحث الأول

المراحل الإجرائية لتأديب الموظف

منح المشرع الجزائري للإدارة حق توقيع العقوبة التأديبية على الموظف، وذلك بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل، وذلك من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي حتى توقيع الجزاء عليه، وهذا نظرا لما للقرار التأديبي من تأثير على مركز الموظف وذلك بداية من إجراءات التحقيق إلى المداولة والاقتراح وأخيرا مرحلة اتخاذ القرار أساس المتابعة التأديبية ، وهو ما سنتناوله في المطلبين التاليين: مرحلة التحقيق والمداولة والاقتراح **المطلب الأول** ومرحلة اتخاذ القرار **المطلب الثاني**.

المطلب الأول

مرحلة التحقيق والمداولة

إن الإدارة بعد تكييفها للخطأ التأديبي على أنه من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة تأتي مرحلة البحث في مدى إسناد الخطأ المكيف للموظف وبالتالي التوصل إلى إدانته أو براءته منه، وتكتسي هذه المرحلة أهمية كبيرة كونها تفصل بين الاتهام وصدور القرار، وسنتطرق في هذا المطلب مرحلة التحقيق الفرع الأول ومرحلة المداولة الفرع الثاني¹.

¹-تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة

الفرع الأول

مرحلة التحقيق

سننظر بداية لتعريف التحقيق، ثم بيان أهميته والسلطة المختصة به وأخيرا شكلية التحقيق.

أولا: تعريف التحقيق:

لم يرد تعريف للتحقيق التأديبي في القوانين واللوائح التنفيذية المتعلقة بالوظيفة العامة، لذا سنتجه إلى الفقه حيث عرفه البعض على أنه: "مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقا للشكل الذي يتطلبه القانون بمعرفة السلطة المختصة قانونا، وتهدف إلى البحث والتتقيب على الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها وإثبات حقيقتها، وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية، ومعرفة مرتكبيها وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه"¹.

وعرفه البعض الآخر على أنه " الخطوة الأولى في الإجراءات التأديبية الذي يهدف إلى تحديد ماهية الأفعال محل التحقيق أو ظروفها، وبيان الأدلة التي تنسب هذه الأفعال إلى موظف عام"، وعرفه آخرون بأنه " إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن

¹- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون اداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر -باتنة-كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2011-2012، ص83.

فاعلها، أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، الهدف منه الوصول إلى الحقيقة وإمارة اللثام عنها¹.

فالتحقيق الإداري يعتبر إذن إجراء جوهري، يجب على الإدارة القيام به وذلك لكشف الحقيقة اما بناء على تعليمات صادرة من الرئيس المباشر الذي يتبعه الموظف، أو استنادا الى تقارير جهات التفتيش، أو اعتمادا على شكاوى وتبليغات من المنتفعين بخدمات المرفق العام. ويأتي التحقيق التأديبي في مرحلة متقدمة على فرض العقوبة، بذلك تعتبر ضمانات أساسية للحفاظ على كرامة الموظف من الكيد له أو المنافسات غير المشروعة التي قد تحصل له في مقر العمل².

ثانيا: أهمية التحقيق:

للتحقيق أهمية كبيرة في المجال التأديبي، بحيث يعتبر الأداة القانونية التي يمكن من خلالها الوصول إلى اكتشاف حقيقة العلاقة بين الموظف و الخطأ المنسوب إليه، كما أنها وسيلة

¹-بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي -دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014، ص 49.

²-كباسي انتصار، عزوز امانة، مرجع سابق، ص 48.

الفصل الثاني

للبحث عن أدلة الإثبات الكافية¹ وصولاً إلى الحقيقة. و من خلال التحقيق يتبين ما إذا كان ذلك الفعل يشكل خطأً تأديبي من عدمه، و يبين أيضاً مرتكب الخطأ، فهو يعتبر ضماناً بالنسبة لمصلحة الفرد و كذلك المصلحة العامة ، و لأن التأديب إجراء عقابي فلا يقوم على أساس الشبهة و الشكل بل لا بد من الجزم و اليقين و يترتب على عدم القيام بإجراء التحقيق الإداري بطلان أي جزاء تأديبي تتخذه السلطة الإدارية، لأنها تهدف إلى اكتشاف الحقيقة و حماية الموظف المتهم².

1-ثالثاً: السلطة المختصة بالتحقيق:

لقد ثار إشكال بين الفقهاء فيما يخص الحياد التي يجب أن تتوفر في الجهة المكلفة بالتحقيق إذ لا يجوز الجمع بين الاتهام والإدانة.

فيرى البعض بأنه ليس مانعاً بأن تقوم بإجراء التحقيق سلطة الاتهام باعتبار هذا الاجراء امتداداً للسلطة التأديبية، وذلك لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام ومن بين هؤلاء الفقهاء الأستاذين محمد رشوان وإبراهيم عباس منصور.

¹-عمرأوي حياة، مرجع سابق، ص 83.

²-بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص ص50 - 51.

الفصل الثاني

ويرى رحماوي كمال بأنه في حالة الجمع بين سلطة التحقيق وتحريك الدعوى التأديبية، يمكن أن ينجم عنه المساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية، لأنه في حالة ما إذا كان الموظف المكلف بالتحقيق خاضعا من الناحية الإدارية إلى السلطة التي تملك حق التأديب فمن السهل أن تؤثر على حياده¹، على غرار ما ذهب إليه المشرع الفرنسي حيث أسند مهمة التحقيق التأديبي إلى السلطة المختصة بالتعيين، باعتبارها الأكثر تأهيلا لهذا الدور وهو ما أكده القضاء الإداري الفرنسي عندما ربط بين سلطة التأديب وسلطة التعيين، وتتم الإحالة إلى التحقيق في الغالب إما من قبل الرؤساء الإداريين، حيث أن الرئيس الأعلى هو الذي يقرر اتخاذ الإجراءات التأديبية في مواجهة الموظف المتهم التابع له، أو عن طريق تلقي الشكاوى من جمهور المواطنين والتي تقدم إلى الإدارة².

أما المشرع الجزائري فقد منح للهيئة المستخدمة أو لممثليها المرخص له قانونا حق توجيه الاتهام والتحقيق بشأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام، فالسلطة الرئاسية إذن تجمع بين الاتهام والتحقيق، وهذا مساس بمبدأ الحياد في عملية التحقيق³، فالسلطة المختصة بالتحقيق

¹-رحماوي كمال، مرجع سابق، ص154.

²-بواوي مصطفى، مرجع سابق، ص60.

³-رحماوي كمال، مرجع سابق، ص155.

التأديبي في النصوص الجزائرية هي السلطة التي لها صلاحية التعيين و في هذا الصدد نصت المادة 162 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين"، فمن خلال هذه المادة يتضح بأن التحقيق التأديبي داخل في نطاق مجموع الإجراءات التي تقوم بها السلطة الإدارية أو كمبدأ عام تقوم الإدارة بتعيين مختص و كفؤ لكي يقوم بعملية التحقيق التأديبي. إلا أنه كثيرا ما تتفق الإدارة مع الموظف المكلف بعملية التحقيق التأديبي للوصول إلى نفس النتائج التي تصبو الإدارة الوصول إليها وبعدها ذلك انتهاكا لضمانة التحقيق التأديبي¹.

رابعاً: شكلية التحقيق:

أ- التحقيق الكتابي كأصل:

إن الهدف الرئيسي من عملية التحقيق هو تبيان الحقيقة حتى تستطيع الإدارة أن تصدر قرارها التأديبي على أسس شرعية، إذ يجب على المحقق أن يقف على آراء الشهود ويستمع إلى التوضيحات التي يقدمها الموظف المتهم، وهذا عندما يتعلق الأمر بأخطاء جسيمة، فيجب سماع أقوال الموظف المتهم وكذلك توضيح ظروف ارتكاب الجريمة التأديبية كتابة².

¹ -بوادى مصطفى، مرجع سابق، ص ص 61-62.

² -رحماوي كمال، مرجع سابق، ص ص 156-157.

الفصل الثاني

فالمشرع الجزائري أوجب أن يكون الاستماع إلى الموظف المخطئ كتابة، لأن ذاكرة المحقق لا يمكن الاعتماد عليها لأنها يمكن أن تخونه بعد مرور الوقت، و لهذا وجب أن تكون إجراءات التحقيق مثبتة بالكتابة في محضر و هذا من أجل تمكين الكافة الرجوع إليها في أي وقت لمعرفة الوقائع و الملابس التي جرت في كنفها.

وتكمن أهمية الكتابة في عملية التحقيق في تمكين الموظف محل المساءلة التأديبية من تسجيل كل ما يقوله بالنسبة للتهمة المنسوبة إليه، حتى يكون هذا المحضر تحت تصرف السلطات الرئاسية المختصة بإصدار العقوبة عليه، كما أن تدوين التحقيق يضمن عدم ضياع معالمه، وكذلك يكمن في وضع التحقيقات التي يبني عليها قرار العقوبة تحت نظر المحكمة المختصة لكي تمارس رقابتها القضائية على هذا القرار، و على هذا اعتبر المشرع هذا التدوين إجراء جوهري حيث يترتب على مخالفته البطلان¹، و عليه فيجب أن يشمل التدوين كافة إجراءات التحقيق من دون الاقتصار على عناصر معينة، و تكون بواسطة كاتب متخصص، إلا أن التشريعات سواء في فرنسا أو الجزائر لم تنص على ضرورة وجود كاتب التحقيق، و هذا يعتبر إغفالا لهذا الإجراء الشكلي الذي قد يشكك في نزاهة التحقيق، و يجعل عمل المحقق تحت رقابة كاتب التحقيق، كما أن وجود هذا الأخير إلى جانب المحقق،

1-بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص ص71-72.

الفصل الثاني

من شأنه أن يجعله يتفرغ كلية لعملية التحقيق، دون انشغاله بالكتابة و التحقيق معا، مما قد يدفعه إلى الاختصار في التحقيق، و بالتالي يؤدي الامر إلى الاخلال بمقوماته، لذا فإنه لا يمكن أن يجمع المحقق بين التركيز الذهني وتدوين التحقيق معا، إضافة إلى ضرورة توفر كل ضمانات السلامة في التحقيق، مما يؤدي إلى أن طغيان جانب على حساب آخر، وخاصة عند استجواب الموظف يتطلب محاصرته بجملة من الأسئلة والترتيب المنطقي وتسلسل الوقائع المادية التي يتم مواجهته بها. فالاستعانة بكاتب التحقيق يشكل ضمانة ذاتية للتحقيق قبل أن يكون ضمانة للموظف المتهم، كما أن إجراء التحقيق بحضور كاتب التحقيق من شأنه إدخال الاطمئنان على الموظف مما يؤدي إلى بلوغ الغاية التي شرع من أجلها¹.

فوجود كاتب التحقيق هو نوع من الضمان لفحوى المحضر ذاته، بحيث تأتي مطابقة لمضمون التحقيق دون زيادة أو نقصان، فكاتب التحقيق ليس بالضرورة أن يتولاه شخص مختص بذلك وإنما يقوم المحقق بندب أي شخص لتدوين المحضر ولو لم يكن موظفا مختصا بهذا العمل. أما فيما يخص محضر التحقيق، في حالة حضور الموظف يتعين إثبات حضوره أولا ثم يشرع في تدوين الإجابات التي أدلى بها من خلال أسئلة المحقق في محضر التحقيق، و في نهاية التحقيق يقوم المحقق بتلاوة ملخص ما أسفر عنه التحقيق،

1- بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 73.

ثم يقوم الموظف بالتوقيع على المحضر على أن يكون التوقيع على كل صفحة من صفحات المحضر و ليس فقط الصفحة الأخيرة ، فعدم توقيع الموظف المتهم لا يؤثر على صحة الإجراءات ، فتوقيع المحقق و الكاتب هو الشهادة الوحيدة المقبولة على حقيقة ما دون في المحضر، و يترتب على إغفاله بطلان التحقيق إلا إذا تم تدوين التحقيق بواسطة المحقق، و بعد الانتهاء من التحقيق يقوم المحقق بإعداد مذكرة تضمن بيانا وافيا و مفصلا عن المخالفة التأديبية المنسوبة إلى الموظف، و مناقشة الوقائع و الأدلة الواردة بشأنها، و بيان صحة كل واقعة و مدى نسبتها للموظف وموقف القانون منها أو ما إذا كانت تنطوي على الخطأ التأديبي أم لا¹، وبالتالي يخلص في النهاية إلى تحديد الوصف القانوني للواقعة مع تحديد المواد القانونية محل المخالفة و بيان الظروف المشددة أو المخففة للواقعة محل التحقيق، وأخيرا يبدي المحقق برأيه الذي ينتهي إليه من حيث تقرير المسؤولية، و ثم اقتراح توقيع العقوبة المناسبة أو اقتراح حفظ التحقيق للأسباب التي يحددها مثل عدم كفاية الأدلة أو عدم ثبوت المخالفة أصلا، او للإعفاء عنها إذا ارتكبها الموظف تنفيذا لأمر مكتوب صادر من رئيسه وفقا للقانون² .

ولكي يكون للمحضر قيمة قانونية وقوة ثبوتية يتعين أن يستوفي المحضر جميع البيانات

¹-بوادى مصطفى. مرجع سابق، ص ص 75-76.

الفصل الثاني

والشكليات اللازمة لصحته دون أي لبس أو غموض، ومن أبرز هذه البيانات ما يلي:

- اسم المحقق الذي تولى التحقيق وبيان وظيفته.

- تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وإتمامه، وأن يوقع المحقق على كل ورقة من أوراق

التحقيق.

- اسم الموظف المسؤول عن الخطأ وسنه ومحل إقامته ووضعيته ودرجة وظيفته وأن تدون

في الإجابات التي أدلى بها ردا على أسئلة المحقق.

وأخيرا يجب أن يشمل المحضر على توقيع الموظف وفي حالة رفض التوقيع يثبت المحقق

ذلك، ويجب أن يكون التوقيع تحت كل صفحة من صفحات التحقيق وليس فقط على

الصفحة الأخيرة!

ب- التحقيق الشفوي كاستثناء:

في هذا المجال لقد استثنى المشرع الفرنسي شرط تدوين إجراءات التحقيق، عندما

يتعلق الأمر بإصدار الجزاءات التأديبية الخفيفة كالإنذار واللوم دون أن تلتزم بالاستشارة

المسبقة من أية جهة أخرى، وهو ما نصت عليه المادة 19 من الأمر رقم 634/83 المؤرخ

في 13 جويلية 1983، فهو يحدد الحقوق و الواجبات المشتركة المطبقة على كافة

الموظفين و الاعوان العموميين، كما أن التشريع الوظيفي الجزائري أجاز هو الآخر أن يكون

¹-عمرابي حياة، مرجع سابق، ص86.

التحقيق مع الموظف المتهم والاستماع إلى أقوال الشهود شفاهة، وبناء على ذلك، فإن إباحة التحقيق الشفوي، يجب أن لا يتعدى تلك العقوبات الخفيفة التي لا تؤثر على السير الحسن للمصلحة أو تعطيل العمل كما هو الحال في عقوبات الدرجة الأولى كاللوم أو الإنذار، وهذا ما يستفاد من نص المادة 19 من القانون رقم 83/ 634 الفرنسي، ولعل المشرع قد رأى بأن كثرة التحقيقات الكتابية بالنسبة للموظفين العموميين قد تعطل العمل، فأجاز التحقيق شفاهة في الأخطاء البسيطة، وقصر التحقيق الكتابي على المخالفات الجسيمة التي تفضي لعقوبات شديدة¹.

خامسا: مدى إلزامية التحقيق في التشريع الجزائري:

لم يضيف المشرع الجزائري الصفة الإلزامية على إجراء التحقيق، إذ جعل الالتجاء إليه يتم وفقا للسلطة التقديرية للإدارة، ويكون ذلك في حالة ما إذا لم تتوصل اللجنة الأعضاء إلى إسناد الخطأ للموظف، انطلاقا من اطلاعها على الوثائق و المحاضر و سماع الشهود بسبب غموض الوقائع المنسوبة للموظف، حيث يمكن لهذه الأخيرة طلب فتح تحقيق إداري من قبل السلطة الإدارية المعنية التي لها صلاحية التعيين و ذلك لتقصي الحقيقة و إصدار قرار التأديب على أسس من المشروعية ، و لقد أقر المشرع الجزائري ذلك في المادة 171 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه:

¹ -يوادي مصطفى،، مرجع سابق، ص 77.

"يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة".

فرغم أهمية التحقيق كإجراء وقائي يقي الموظف من المؤاخذة بمجرد الشبهة

أو الاتهام الكاذب، إلا أن المشرع جعله إجراء غير وجوبي تتمتع فيه الإدارة بالسلطة التقديرية في القيام به، لأنه نظرا لمقتضيات الأمن والاستقرار الوظيفي وعدم المساس بسمعة الموظف يفرض على الإدارة عدم فتح تحقيق إلا إذا كانت هناك احتمالات قوية ومعقولة لارتكاب الخطأ التأديبي، وذلك لكون أن هذا الاجراء يتسبب في زعزعة مركزه الوظيفي وإن برئت ساحته¹.

الفرع الثاني

مرحلة المداولة والاقتراح

ان المجلس التأديبي في هذه المرحلة ينصرف فيها للتشاور وذلك بعد الانتهاء من مرحلة الاستجوابات والاستماع إلى مختلف الملاحظات والتدخلات التي تتعلق بالمساءلة التأديبية وملابساتها، فيقترح العقوبة التي يراها تتلاءم والخطأ المرتكب الذي أحيل بموجبه الموظف المخطئ، وهنا يبرز متى يكون رأي هذه اللجنة ملزم ومتى لا يكون كذلك².

¹-عراوي حياة، مرجع سابق، ص ص83-84.

²-تدرانت نرجس، مرجع سابق، ص34.

أولاً: إلزامية رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

أ- قبل صدور الأمر 03/06:

بالنظر لخطورة هذه العقوبات وما قد تلحقه من إضرار بالمشوار المهني للموظف، فقد نص المرسوم 10/84، المتعلق باختصاص اللجان المتساوي الأعضاء، تشكيلها، تنظيمها، وعملها، من خلال المادة 10 التي نصت: "تعد الآراء التي تدلي بها اللجان متساوية الأعضاء استشارة إلا في الحالات التالية: "...التنزيل في الرتبة أو في الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائياً و التسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغائها"، كما ان المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية نص على وجوب اخذ السلطة التأديبية برأي لجنة الموظفين الزامياً و هذا من خلال المادة 127 التي تنص على: "تقرر السلطة التي صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة، بعد موافقة لجنة الموظفين"، حيث تبقى وحدها المختصة بإبداء الرأي الموافق على العقوبة المقترحة من السلطة الرئاسية أو أن تقضي بالعقوبة التي تراها مناسبة للخطأ المقترف من طرف الموظف و ما على السلطة الرئاسية حينئذ إلا إصدار قرارها مطابقاً لرأي اللجنة المتساوية الأعضاء، و كذلك يكون ملزماً في عقوبة التسريح، وهذا من خلال المادة 130 من المرسوم

¹-كوشيح عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص18.

59/ 85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية التي

تنص على: "توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً الموظف الذي ارتكب خطأ جسيماً

يمكن أن ينجر عنه تسريحه

لا يتقاضى المعنى طوال مدة التوقيف المذكور في الفقرة السابقة ما عدا التعويضات ذات

الطابع العائلي، ويجب أن تسوى وضعية هذا الموظف الموقوف في أجل شهرين ابتداءً من

اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه، وخلال هذا الأجل تطلب موافقة لجنة الموظفين على ذلك

وإذا عارضت اللجنة التسريح، يتقاضى المعنى كامل راتبه وتعاد إليه حقوقه، وإذا لم تجتمع

اللجنة في الأجل المذكور، أو لم يبلغ مقررها للمعنى تعاد إليه حقوقه ويتقاضى كامل راتبه¹.

ب- بعد صدور الأمر 03/06:

في حالة ما إذا توصلت السلطة المختصة بالتعيين في تكييفها للأخطاء المهنية إلى كون

أن هذه الأخطاء تشكل عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، ألزم المشرع السلطة التأديبية

قبل توقيعها للعقوبة ضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس

تأديبي، حيث يتم إخطارها بالدعوى في أجل لا يتعدى 45 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ و

إلا سقط هذا الخطأ بانقضاء الأجل، على أن تثبت اللجنة في القضية المعروضة عليها في

أجل لا يتعدى 45 يوماً من تاريخ إخطارها و هذا طبقاً لنص المادة 165 من الأمر

¹-سلماني منير، مرجع سابق، ص ص 22-23.

الفصل الثاني

متضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية . و ينظر المجلس التأديبي في الأمر وفقا لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من قبل السلطة الرئاسية التي توضح فيه الأخطاء المنسوبة للموظف و الظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ، و كذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه للخطأ و كذا العقوبة التأديبية المقترحة، بعد ذلك يتداول أعضاء المجلس في مداولات مغلقة تنتهي بإصدار قرار مبرر بالعقوبة¹.

إن الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية أقر بالإلزامية الاستشارة بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة تطبيقا لنص المادة 165، فقد قيد سلطة التعيين بضرورة احترام هذا الإجراء، و تأكيدا لأهمية هذا الإجراء، قضى مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 2000/01/31، بإلغاء قرار النقل الذي اتخذته محافظ الغابات بقائمة ضد الموظف (ب،ر) بسبب إغفال سلطة التأديب عرض الملف على اللجنة متساوية الأعضاء (مجلس تأديبي) لإبداء رأيها، على أساس ان عقوبة النقل من عقوبات الدرجة الثالثة وباعتبار الاستشارة إجراء جوهري تلتزم به الإدارة. كما رفضت الغرفة الإدارية للمجلس القضائي رقابة مشروعية الرأي الصادر عنها على اعتبار ان اللجان متساوية الأعضاء مجرد هيئات استشارية تصدر اراء لا ترقى الى درجة القرارات الإدارية، ومن ثم لا يمكن مهاجمتها بدعوى تجاوز السلطة عكس قرارات لجان الطعن التي يمكن الطعن فيها،

¹-عراوي حياة، مرجع سابق، ص 95.

الفصل الثاني

باعتبارها قرارات إدارية. ويظهر كذلك من خلال قرار مجلس الدولة في قضية بين موظف

ووالي ولاية البيض حيث

جاء في حيثيات القرار ما يلي: " حيث ثبت لمجلس الدولة، ان المستأنف لم يعرض ملفه

على لجنة التأديب قبل عزله، مما يجعل قرار الولاية تعسفياً¹.

ثانياً: عدم إلزامية رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

1- قبل صدور الأمر 03/06:

ان السلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تقرر عقوبات الدرجة الأولى دون استشارة

لجنة الموظفين² و هذا طبقاً لنص المادة 125 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و التي على: " تقرر السلطة التي

لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب دون

استشارة لجنة الموظفين مقدماً"، فنلاحظ أن المشرع لم يلزم السلطة الرئاسية المخولة بالتأديب

أي هيئة و لا التقيد برأي أي جهة معينة ، لان هذا النوع من العقوبات لا يمكن ان تتجاوز

أقصى حالاتها الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام³، أما العقوبة من الدرجة الثانية

¹-تقلا عن كباسي انتصار، عزوز امنة، مرجع سابق، ص56.

²-سلماني منير، مرجع سابق، ص22.

³-كوشيح عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص18.

الفصل الثاني

فالموظف حرية رفع قضيته للجنة لإبداء رأيها في العقوبة المسلطة عليه¹ وهذا طبقاً لنص المادة 126 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية التي تنص على: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب...ويمكن للموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور مقرره الى لجنة الموظفين لتعطي رأيها في ذلك"، وهو ما يعني ترك سلطة العقاب للسلطة الرئاسية التي تملك صلاحية التعيين وحدها دون اخذ رأي جهة أخرى، شأنها في ذلك شأن عقوبات الدرجة الأولى².

ب- بعد صدور الأمر 03/06:

بصدور الأمر 03/06 تغير اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء في إصدار هذه العقوبات حيث ألغى استشارة هذه اللجان بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية، لكي تصبح هذه العقوبات تصدر من السلطة الرئاسية من دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذا ما نصت عليه المادة 1/165 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر

¹-سلماني منير، مرجع سابق، ص22.

²--كوشيح عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص18.

العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من

المعني¹.

المطلب الثاني

مرحلة اتخاذ القرار

تعتبر هذه المرحلة الأخيرة في إجراءات تأديب الموظف وأكثرها أهمية وذلك بالنظر إلى الآثار التي تتجم عنها وما لها من انعكاس على المسار المهني للموظف² وعليه سنتناول في هذا المطلب شكل القرار الفرع الأول، تبليغيه الفرع الثاني وتسببيه الفرع الثالث.

الفرع الأول

شكل القرار

تصب الشكليات المتعلقة بالمظهر الخارجي للقرار التأديبي في الصورة التي تفرغ فيها السلطة التأديبية إرادتها من خلال إصدارها للقرار التأديبي، والأصل في القرارات الإدارية أنه لا يشترط فيها أن تصدر في صيغة أو شكل معين³، فيمكن للقرار الإداري أن يكون إما

1- عمر اوي حياة، مرجع سابق، ص 94.

2- كوشيح عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص 19.

3- بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 92.

الفصل الثاني

شفويا أو مكتوبا ، كما يمكن أن يكون صريحا أو ضمنيا¹، فالإدارة لا تكون ملزمة بإتباع شكل محدد للتعبير عن إرادتها، أو حتى تسببه لكن استثناءا يجوز للإدارة أن تنقيد بأشكال معينة عند إصدارها للقرار الإداري عندما يلزمها القانون بذلك خصوصا في مجال توقيع عقوبات التأديبية، ففي بعض الأحيان تستلزم النصوص أن يصدر القرار في شكل خارجي معين ، كأن يصدر القرار مكتوبا و مسببا تسببا كافيا و في حالة مخالفة هذه الشروط يترتب عليه بطلان القرار التأديبي لعيب في شكله.

فالمشرع اشترط الكتابة عندما ترغب السلطة التي لها صلاحية التأديب في توقيع عقوبات على موظفيها، وذلك حتى يتسنى مراقبتها إداريا وقضائيا، وفي ذلك ضمانة من المشرع لحقوق الموظف في المجال التأديبي، ومن هنا يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين وكذا اللجان متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، إصدار القرارات التأديبية مكتوبة وممهورة بتوقيع منسوب لمصدره².

فاغلب القرارات الإدارية تصدر بشكل مكتوب على اعتبار أن الكتابة تتميز بالدقة والوضوح،

¹-كباسي انتصار، عزوز امانة، مرجع سابق، ص 67.

²-بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 92.

الفصل الثاني

وهي الأسهل في عملية الإثبات، والقرار الإداري المكتوب يشمل عادة على مجموعة من البيانات تسمى "الأشكال المكتوبة" للقرار الإداري، أهمها مكان وتاريخ إصدار القرار، الأسانيد القانونية للقرار، الأسباب التي استندت إليها الإدارة لاتخاذها والتوقيع عليه، ولا يعد ذكر مكان اتخاذ القرار وتاريخ اتخاذه شرطاً لصحة وسلامة شكل القرار إلا إذا كانت لذلك أهمية في تحديد النطاق الزمني والمكاني لعنصر الاختصاص في القرار الإداري¹.

الفرع الثاني

تبليغ القرار

يعرف هذا الإجراء بأنه الطريقة التي يعلم بموجبها الموظف بوجود قرارات إدارية تعنيه، والوسيلة التي تنقل بها الإدارة القرار إلى علم الفرد بعينه أو الأفراد²، كون القرار التأديبي ذو طابع إداري فردي، فتطبق عليه القواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الخاصة بإجراء التبليغ، إضافة إلى النصوص القانونية للوظيفة العمومية، التي تلزم سلطة التأديب بضرورة تبليغ قرارها التأديبي إلى الموظف المعني به في أجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ اتخاذه، حيث نصت المادة 172 من الأمر 03/06 المتضمن

¹-كباسي انتصار، عزوز امنة، مرجع سابق، ص67.

²-كباسي انتصار، عزوز امنة، مرجع نفسه، ص56.

الفصل الثاني

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على: " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري،" و يلاحظ غياب قاعدة قانونية تلزم السلطة المختصة بالتأديب في إتباع طريقة معينة لتبليغه، مما يعطي لها الحرية المطلقة في تحديد الطريقة المناسبة لذلك تحت رقابة القاضي الإداري الذي يراقب مدى فعاليتها¹، وغالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي، والغرض من ذلك يكمن في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها، وإمكانية بداية سريان ميعاد التظلم الإداري وبداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية² وقد قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها انه : " متى كان من الثابت و من المبادئ المعمول بها أن القرارات الفردية الضارة بالأفراد لا تطبق في حقهم بأثر رجعي ، و إنما تطبق ابتداء من تاريخ تبليغ قرار التصريح بالعقوبة التأديبية، و من ثم فان القرار الإداري الذي يقضي بعقوبة تأديبية خلافا لما ورد في احكام هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون".

نلاحظ أن الغرفة الإدارية اكتفت بضرورة تبليغ القرار التأديبي دون تحديد الوسيلة المتبعة، غير ان الغرفة الإدارية توصلت في احدى اجتهاداتها القضائية إلى القول انه "لا يمكن

¹ - تدرانت نرجس، مرجع سابق، ص 56.

² - تدرانت نرجس، مرجع نفسه، ص 36.

الاحتجاج بالقرار الإداري الفردي المبلغ عن طريق الصحافة". كما توصل مجلس الدولة في إحدى اجتهاداته أيضا بأن " تبليغ القرارات الإدارية عن طريق المحضر القضائي يشكل إجراء تكميليا عند الحاجة فقط"¹.

بالرغم من إعطاء المشرع للسلطة المختصة صلاحية توقيع العقوبة على الموظف المتهم، إلا أنه منح للموظف ضمانات سواء قبل توقيع العقوبة أو بعدها لا بد من الإدارة احترامها، هذا ما سنتناوله في المبحث الثاني.

المبحث الثاني

الضمانات المقررة للموظف العام في مجال التأديب في القانون الجزائري

بالرجوع إلى قوانين الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر، نجد أن المشرع أعطى للإدارة حق ممارسة السلطة التأديبية وذلك لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام، و لكن إساءة استعمال هذه السلطة لها أثر سلبي على الموظف العام، لذا كان من الضروري وجود ضمانات تساعد الموظف في الدفاع عن نفسه و اثبات برائته ، و هذه الضمانات تجعل الإدارة في موقع الخصم و الحكم في نفس الوقت، كما أنها تجنب تعسفها في استعمال

¹-تقلا عن مخلوفي مليكة، مرجع سابق، ص ص 79-80.

سلطتها في توقيع الجزاء على الموظفين التابعين لها، و عليه للموظف ضمانات يمارسها قبل توقيع العقوبة عليه حماية له **المطلب الأول**، و ضمانات أخرى تكون بعد توقيع العقوبة **المطلب الثاني**¹.

المطلب الأول

الضمانات الممنوحة للموظف العام قبل توقيع العقوبة

يتمتع الموظف بضمانات عدة طيلة مراحل الاجراء التأديبي من وقوع المخالفة و تكييف الخطأ لغاية صدور القرار التأديبي ، وهي ضمانات تعد بمثابة قيود لممارسة السلطة التأديبية من طرف المستخدم، تحول دون تعسفه في المتابعة وتوقيع الجزاء، ومن أهم هذه الضمانات اعلام الموظف بالخطأ المنسوب اليه، و حقه في الاطلاع على الملف **الفرع الأول و الحق في الدفاع الفرع الثاني و تسبيب القرار الفرع الثالث**².

¹-ديديش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2012، ص32.

²-صباح مرايحية، الحقوق المقررة للموظف العمومي لثناء المسائلة التأديبية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016/2015، ص44.

الفرع الأول

اعلام الموظف بالخطأ المنسوب اليه و حقه في الاطلاع على الملف

لقد منح القانون للموظف العمومي عدة حقوق في المجال التأديبي و التي تعد كضمانة له لتفادي تعسف الإدارة في هذا المجال وذلك من خلال اعلامه بالأخطاء المنسوبة اليه و تمكينه من الاطلاع على الملف، و هذا ما سندرسه فيمايلي¹:

أولاً: اعلام الموظف بالخطأ المنسوب اليه

تلتزم الإدارة المستخدمة بتبليغ الموظف بما هو منسوب اليه من أخطاء قبل اتخاذها للقرارات الإدارية التي من شأنها ان تلحق اضراراً مادية او معنوية به، فتبليغ الموظف بما هو منسوب اليه من الضمانات الجوهرية الأساسية في المساءلة التأديبية، الا ان المشرع الجزائري لم يشر الى ذلك من خلال نصوص الوظيفة العمومية، سواء الامر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو المرسوم التنفيذي رقم 59/85

¹-بن عبد الله سعاد، مبدا تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان،

المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية¹، غير انه نص صراحة بموجب المادة 64 من المرسوم 302/82¹، يتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية على انه " لا يمكن ان تسلط العقوبة الا بعد سماع العامل المعني الا اذا رفض المثل و تمت معاينة ذلك قانونيا".

لقد تدارك المشرع بموجب الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عدم الإشارة الى اعلام الموظف في تشريعات الوظيفة العمومية السابقة، اذ نص بموجب المادة 167 منه على انه " يحق للموظف الذي تعرض للإجراء التأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه...في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

فيما يخص الاخطار فقد نصت المادة 12 من المرسوم رقم 54/93، المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و على عمال المؤسسات العمومية على انه "يعلم العون كتابيا بالماخذ المسجلة و العقوبات التي يتعرض لها، و في وسعه أجل خمسة عشر (15) يوما لتقديم شروحه كتابيا...".

و تبليغ الموظف بما هو منسوب اليه معناه إعطاء اجلا كافيا لإعداد دفاعه و تقديم ملاحظاته و يسقط الخطأ المنسوب الى الموظف بانقضاء اجل 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينته دون أن تلتزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإخطار المجلس التأديبي².

¹-تقلا عن قيقاية مفيدة، مرجع سابق، ص139.

²-تقلا عن حمايتي صباح، مرجع سابق، ص94.

ثانيا: حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي:

ان حق الموظف في الاطلاع على ملفه من الحقوق الأساسية المكرسة قانونا¹ ، و عليه كفل المشرع الجزائري هذا الحق و نص عليه بشكل صريح في قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة² وفق المادة 57 من الأمر 133/66 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "إن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء له الحق، بمجرد الشروع في الدعوة التأديبية ، في الإطلاع على ملفه الشخصي و جميع الوثائق الملحقة به" و كذلك المادة 129 من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية هي الأخرى نصت على حق الموظف في الاطلاع على ملفه بنصها " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي ، أن يطلع على ملفه التأديبي. فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية..."، أما المادة 167 من الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نصت على انه "يحق للموظف ان يطلع على كامل ملفه في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك

¹- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزائر، 2010، ص453.

²- سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن اخطائه الوظيفية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة،

الفصل الثاني

الدعوى التأديبية" ،لذلك فان السلطة التأديبية ملزمة بالسماح للموظف بالاطلاع على الملف المتعلق به و مختلف المستندات و التقارير، و ان لم تحترم ذلك يصبح قرارها التأديبي قابلا للإلغاء، الا أن ما يمكن ابرازه هو ان القانون الجزائري لم يحدد المدة التي بإمكان الموظف ان يحتفظ فيها بالملف من أجل أن يستسخ ما يراه مفيدا للدفاع عن حقوقه اقتداء لما توصل اليه القضاء الإداري في لبعض البلدان.

وعلى العموم فان المشرع الجزائري استقر على تكريس حق الموظف في الاطلاع على ملفه ، كما استقرت الاعمال القضائية هي الأخرى على ذلك حيث قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1990/04/21 في قضية (ف،م) ضد وزير العدل بأنه "من المقرر قانونا بأنه يحق لكل موظف يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي ان يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في الإجراءات القضائية..."¹.

الفرع الثاني

حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من الحقوق الطبيعية المعترف بها لكل متهم حتى و لو لم ينص عليه القانون، و ذلك لتعلقه بالمبادئ العليا للعدالة التي لا يجوز المساس بها، لأنه اذا كانت مصلحة الإدارة انزال العقوبة المناسبة بحق الموظف المخطئ حتى تتحقق الغاية من

¹-مشار اليه من طرف سي العابدي سامية، مرجع سابق، ص ص79-80.

الفصل الثاني

العقاب وهي تحقيق الردع العام و الردع الخاص، فان مصلحة الموظف المخطئ هي أيضا أولى بالحماية و ضمان حقه في الدفاع عن نفسه، و عليه سوف نتطرق فيما يلي الى مضمون حق الدفاع و وسائله¹.

أولاً: مضمون حق الدفاع:

اعتبر المؤسس الدستوري حق الدفاع حقا دستوريا بمقتضى ما تناوله في نص المادة 39 من دستور 1996، المعدل خاصة بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016، و التي تنص على أن: "الدفاع الفردي او عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية و الجماعية مضمون"، فحق الدفاع من الحقوق المخولة لكل الموظفين و قد تم التأكيد على هذا الحق و تمكين الموظف من تطبيقه، و هو الامر ذاته الذي أكدته الدستور الجزائري بنصه "حق الدفاع معترف به"، و هو ما أكدته المادة 129 من المرسوم 59/85 التي تنص على أنه: "يحق للموظف الذي يحال على اللجنة التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملف التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية و يمكنه ان يقدم امام مجلس التأديب، او امام لجنة الطعن، ان اقتضى الأمر، أي توضيح كتالي أو شفوي، أو يستحضر شهودا، كما يمكنه ان يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه".

¹-عراوي حياة، مرجع سابق، ص71.

الفصل الثاني

و بناء على ذلك يعد حق المتهم (الموظف) في الدفاع عن نفسه ضماناً هامة تفرغ عنها باقي الضمانات، لذلك فان تجاهل حق الدفاع او الاخلال به من شأنه ان يرتب بطلان القرار التأديبي الاداري نفسه¹.

ثانيا : وسائل الدفاع

لكفالة حق الدفاع مظاهر متعددة من بينها تقديم ملاحظات كتابية او شفاهية واستحضار الشهود و حق الاستعانة بمدافع .

1-تقديم ملاحظات كتابية او شفاهية:

ان حق الدفاع من الحقوق المقررة لمصلحة الموظف المتهم و لذلك منحت له الحرية في اختيار وسيلة التعبير عن هذا الحق سواءا بتقديم ملاحظاته كتابيا او شفويا حول تقرير التحقيق و اقوال الشهود و محتوى الوثائق و المحررات التي يشتمل عليها الملف التأديبي، على ان يتم تسجيلها في محضر الجلسة التأديبية². و ابداء الموظف المتهم للملاحظات الكتابية او الشفاهية وارد في القانون ، حيث نصت المادة 129 فقرة الثانية من المرسوم

¹صباح مرايحية، مرجع سابق، ص45.

²-سليمة رحال، رشيدة العام، حقوق الموظف العمومي في الدفاع اثناء التأديب، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012/2013، ص80.

59 / 85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية على أنه: "ويمكنه ان يقدم امام مجلس التأديب، أو أمام لجنة الطعن ان اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي"، و كذا المادة 57 فقرة الثانية من الامر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاء فيها: "...كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات خطية أو شفوية...". كما جاءت المادة 169 من الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بما يلي " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية... الخ".

1- استحضار الشهود

يعتبر شهادة الشهود وسيلة مهمة للكشف عن الحقيقة في التحقيقات الإدارية و هي عبارة عن ادلاء الشخص لما يكون قد وصل الى علمه من معلومات تفيد في كشف الحقيقة في التحقيق الإداري و باعتبار ان للشاهد دور كبير في الكشف عن الحقيقة في نطاق التأديب، فان من مستلزمات الدفاع و مظاهره الأساسية ان يسمح للموظف بالاستشهاد بشهود لتعزيز موقفه من الواقعة المنسوبة اليه¹.

لقد نص المشرع الجزائري على إمكانية الموظف في استحضار الشهود من خلال نص المادة 169 من الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي

¹سي العابدي سامية، مرجع سابق، ص 84.

تتص على أنه: " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية او ان يستحضر شهودا" وكذا نص المادة 129 فقرة الثانية من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و التي تتص على انه "... و يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب، أو أمام لجنة الطعن، ان اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي، او يستحضر شهودا...". و كذلك المادة 57 فقرة الثانية من الامر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1- حق الاستعانة بمدافع

ان حق الاستعانة بمدافع مكفول قانونا للموظف و عليه فانه في حالة مثل هذا الأخير أمام اللجنة التأديبية يحق له أن يستعين بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه شريطة أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية و على الإدارة المستخدمة أن تذكر الموظف المتهم بهذا الحق بمجرد اخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده، و يقتزن هذا الحق بضرورة مثل المتهم شخصيا أمام لجنة الموظفين، الا اذا حالت قوة قاهرة دون ذلك و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية او استحضار شهود¹ و هذا ما نصت عليه المادة 169 من الامر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية اما المادة 129 من 06 المرسوم 59/85،

¹-منصور عفاف، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2012، ص

الفصل الثاني

المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، التي نصت على أنه: "يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية و يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن، ان اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي، او يستحضر شهودا كما يمكنه أن يستعين باي مدافع يختاره للدفاع عنه".

الفرع الثالث

تسبب القرار

أولا : تعريف تسبب القرار:

عرف أشرف عبد الفتاح أبو المجد التسبب على أنه: "الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند اليها القرار الإداري، سواء كان الإفصاح واجبا قانونيا او بناء على التزام قضائي أو جاء تلقائيا من الإدارة، ويعني هذا المبدأ أن الإدارة تلتزم حين إصدارها للقرار الفردي أن يتضمن هذا القرار في ذاته الأسباب التي دعت الى اتخاذه"¹.

كما عرف علي جمعة محارب تسبب القرار التأديبي بانه: "أن يتضمن القرار بجانب الجزاء، الواقعة أو الوقائع التي أدت الى توقيع الجزاء، بما يكفل الاطمئنان الى صحة ثبوت

¹-عقون وسام، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012/2013، ص20.

الفصل الثاني

الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء، والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها، واستظهار الحقائق القانونية وادلة الإدانة بما يفيد توافر ركن الجريمة التأديبية، وقيام القرار على السبب المبرر له¹.

كما يمكن ان تعرف تسبب القرار التأديبي بشيء من البساطة بكونه تبرير العقوبة التأديبية من خلال كتابة المبررات في صلب القرار التأديبي.

ثانيا :أهمية تسبب القرار التأديبي:

لا تقتصر أهمية التسبب على الموظف المحال على التأديب، فأهميتها تتسع لتطال السلطة التأديبية أيضا².

1-أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسبة للموظف العام:

يسري مبدأ تبرير القرارات التأديبية على سائر العقوبات الإدارية، سواء ما يتخذ بعد استشارة اللجنة المختصة أو ما يتخذ بدون استشارة هذه اللجنة، ذلك ان هذا الضمان لا يمكن اعتباره مجرد اجراء شكلي، فهو أساسي بالنسبة للموظف والدفاع عن حقوقه أمام القضاء، كونه يتعرف على المبررات الشكلية والموضوعية للعقوبة التي قد يتعرض لها

¹-عقون وسام، مرجع سابق، ص ص 20-21.

²-عقون وسام، مرجع نفسه، ص 33.

الفصل الثاني

بمجرد اطلاعه على المقرر الوارد¹.

يركز الفقه عادة على أهمية ضمانات تسبب القرار بالنسبة للموظفين انطلاقا من أن الموظف هو حجر الزاوية في النشاط الإداري، فهو سبب وجود الإدارة من جهة أخرى، فهو أول المستفيدين من ضرورة التسبب لأنه يسعى دائما لمعرفة الأسباب التي دفعت الإدارة لاتخاذ قرارها. فالتسبب يجيب عن تساؤلات الموظفين عن دوافع إصدار القرار، ومن خلال وقوفه على الأسباب الحقيقية التي استندت إليها الإدارة لإصدار القرار يستطيع بعد ذلك ان يحدد موقفه من القرار، فيكون أمام أحد الخيارين : اما أن يطعن في القرار لعدم اقتناعه بالأسباب التي بررت بها الإدارة قرارها و اما أن يقتنع بمضمون القرار و صحة أسبابه.

كما ان التسبب يسهل مهمة الموظف في الدفاع عن نفسه لأنه يكفل ضمانات المواجهة، فمن خلاله يستطيع الموظف معرفة طبيعة مخالفته و اسانيدها، و بالتالي معرفة مدى مشروعية الجزاء الذي صدر في حقه ، فاذا تبين للموظف المخالف عدم مراعاة السلطة التأديبية للقواعد والضمانات الواجب اتباعها في توقيع الجزاء التأديبي، اصبح من حقه الطعن في القرار التأديبي وفق الطرق المقررة قانونا. و يعد التسبب من الضمانات التي

¹-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و

تكفل عدالة العقوبة الموقعة، لأن التزام السلطة التأديبية بالتسبب يعني ذكرها للأسباب الحقيقية التي دفعتها الى توقيع الجزاء التأديبي على الواقعة او الوقائع المرتكبة من قبل الموظف، و التي تعتبر أخطاء تأديبية تستوجب العقاب، كما أن تسبب القرار التأديبي للموظف العام يمكن هذا الأخير المخالف من مطابقة الأخطاء التي تمت مواجهته بها أو ان كان عقابه تم على أساس مخالفات ليس له علم بها.

كما تمكن ضمانة تسبب القرار التأديبي الموظف المخالف من مراقبة تصرفات الإدارة، وذلك من خلال مقارنة قرار موظف مذنب بنفس الأسباب التي وردت في قرار تأديبي خاص بزميل له وهذا للتأكد من تطبيق مبدأ المساواة في العقوبات التأديبية¹.

2- أهمية ضمانة تسبب القرار التأديبي بالنسبة للسلطة التأديبية:

يكتسي التسبب أهمية بالغة بالنسبة للسلطة التأديبية تكاد تصل الى نفس الأهمية التي يكتسيها بالنسبة للموظف العام، فالتسبب يعمل على ديمقراطية العمل الإداري و ذلك لأنه من خلاله، تستطيع الإدارة العمل على اشراك المخاطبين بالقرار الإداري في وضع القرارات من خلال اتاحة الفرصة لهم للتقرب منها و معرفة الأسباب و الاسانيد التي تؤسس عليها الإدارة قراراتها، مما يمكن المخاطبين بالقرار من تحديد موقفهم اتجاهها، و هذا من شأنه أن

¹- عقون وسام، مرجع سابق، ص ص33-34.

الفصل الثاني

يحسن علاقة الإدارة بالمواطن. و يشكل التسبب أيضا مرجعا إداريا للموظفين الباقين العاملين بالإدارة، فهو يقدم صورة واضحة للظروف و الوقائع التي كانت سببا في اتخاذ القرار، مما يسهل عليهم فيما بعد مهمتهم في اصدار قرارات جديدة و ذلك من خلال الاستعانة بالقرارات التي صدرت من قبل، و بالتالي الاستفادة من الخبرات السابقة و العمل على عدم تكرار نفس الأخطاء في المستقبل. و التسبب يعمل أيضا على التقليل من احتمالات صدور قرارات خاطئة ، فهو يلعب نفس الدور الذي يلعبه تسبب الاحكام القضائية ، فهو يجعل السلطة التأديبية تترث و تتمهل و تفكر في الامر، ما يحول دون العجلة في إصدار القرار حتى يصدر خاليا من كل شائبة تؤدي إلى بطلانه، و بالتالي إخراجها أمام الرأي العام . فمراقبة الذات من أعظم الأمور في إتباع الحق و الأخذ بالإجراءات القانونية السلمية ، الأمر الذي يعني أن ضمانة التسبب ليس ضمانة شكلية فقط و إنما تعتبر ضمانة موضوعية أيضا بدليل الأثر الذي تتركه على مضمون التصرف نفسه¹.

ثالثا :موقف المشرع الجزائري من ضمانة تسبب القرار التأديبي:

إن المشرع الجزائري في كافة النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة، بدءا بالأمر رقم 66/ 133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نص على وجوب تسبب القرارات التأديبية، إلا أن المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

¹-عقون وسام، مرجع سابق، ص35.

الفصل الثاني

المؤسسات والإدارات العمومية قد قصر التسبب على عقوبات من الدرجة الأولى والثانية، أما عقوبات الدرجة الثالثة فإنها تتوقف فقط على موافقة لجنة الموظفين. أما بالنسبة للتشريع الحالي للوظيفة العامة رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية فقد اشترط تسبب القرار التأديبي.

وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي جاء فيها: " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الراي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي...¹".

وأكد المشرع الجزائري على تقييد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كـمجلس تأديبي بتسبب قراراتها المتعلقة بتسليط عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، من خلال المادة 2/170 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء

¹ -نقلا عن بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 292.

فيها: "... يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"¹.

د- موقف القضاء الجزائري من التسبيب.

ان القضاء الإداري الجزائري قد سار على نفس المنهج الذي نهجه مجلس الدولة الفرنسي على ضرورة تسبيب القرارات التأديبية بصورة واضحة و دقيقة، فقد طبق القضاء الإداري الجزائري هذه القاعدة في سبيل رقابة مشروعية و الغاء القرار التأديبي، ومن ذلك قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها بتاريخ 26 ماي 1984، ببطان قرار العزل الذي اتخذه وزير الشؤون الخارجية في حق الموظف الدبلوماسي(ل.خ)، بسبب خرقه لقاعدة عدم تسبيب القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظفين الدبلوماسيين و القنصلين المنصوص عليها في المادة 2/94 من الامر رقم 10/77، المتضمن القانون الأساسي للموظفين الدبلوماسيين و القنصلين. كما طبق مجلس الدولة الجزائري قاعدة التسبيب في قراره بتاريخ 19 فيفري 2001، في غرفته الثالثة من خلال الغاء القرار التأديبي المتضمن عقوبة الشطب من قائمة الخبراء المعتمدين لدى مجلس قضاء الشلف الصادر عن وزير العدل ضد (الخبير. د)، معتبرا ان القرار التأديبي جاء مخالفا للمادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 310/95، المحدد لشروط التسجيل في قوائم الخبراء القضائيين وكيفياته، و كما يحدد

¹-نقلا عن بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص293.

الفصل الثاني

حقوقهم وواجباتهم، التي تقضي بأن: "يكون مقرر وزير العدل مسببا تحت طائلة البطلان"¹.

و قد أكد هذا الموقف قرار مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 08 جانفي 2001، في قضية تونسي عبد القادر ضد مدير القطاع الصحي لتيارت، حيث اكد على ضرورة ان يكون تسبب القرار التأديبي وجوبا، و لا يشكل مجرد اجراء شكلي تقوم به الإدارة على اعتبار ان التسبب يعد ضمانا أساسية يتوجب على الإدارة الالتزام به، كما ان تسبب القرار التأديبي يمكن الموظف من الاطلاع و التأكد بنفسه على المخالفات التي ارتكبها، و التي استوجب توقع هذه العقوبة ليكون على بينة من أمره دون ظلم، و من جهة أخرى فان ذلك يسهل مهمة القضاء في بسط رقابته على الوجود المادي للوقائع و مدى توافر الأسباب الجدية و الحقيقية للخطأ التأديبي. فقد اكد مجلس الدولة على ضرورة تسبب القرارات التأديبية و الا تعرضت للإلغاء ، و هذا ما يتضح في قرار اخر له بتاريخ 2005/10/25، حيث اعتبر ان القرار الإداري التأديبي الذي لا يتقيد بالتسبب التأديبي يتعرض للإلغاء، و قد جاء ضمن حيثياته ما يلي: " حيث انه بالرجوع الى القرار محل الطعن يظهر من محتواه أنه اكتفى بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن و التهم و المخالفات المهنية الموجهة له، و الرد من طرف الموثق المعني بالأمر على هذه التهم، فوصل الى تسليط عقوبة التوبيخ و هذا دون تبرير هذه

¹-مشار اليه من طرف بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص295.

الفصل الثاني

العقوبة، و دون ان يوضح كيف تم التوصل الى هذه العقوبة اذ أنه لم يناقش تماما التهم المنسوبة اليه، و ما مدى ثبوتها في حقه خاصة و ان الموثق يفندها، بل لم يشر الى طبيعة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموثق و تكييفه حسب القانون¹.

المطلب الثاني

الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة التأديبية

لقد منح المشرع للموظف ضمانات إضافية حتى بعد توقيع العقاب عليه و ان لم تكن توقف تنفيذ العقوبة، الا أنها تعتبر جوهرية و أساسية بالنسبة له خاصة اذا كان يرى بأن العقوبة المسلطة عليه ليست عادلة في حقه، و أهم هذه الضمانات التظلم الإداري الفرع الأول و الطعن القضائي الفرع الثاني².

الفرع الأول

التظلم الإداري

التظلم الإداري ضمانة هامة كفلها المشرع للموظف، للتخلص من الجزاء الذي وقع عليه من السلطات التأديبية و يكون هذا التظلم على شكل التماس يتقدم به الموظف الى

¹ -بوادى مصطفى، مرجع سابق، ص296.

² -بشنة دليلة، حملوي رشيدة، مرجع سابق، ص48.

الفصل الثاني

السلطة التأديبية، مصدره القرار، أو يقدمه الى الرئيس الإداري يطلب فيه الغاء هذا القرار أو تعديله أو سحبه مما يجعله أكثر اتفاقا مع حكم القانون، و قد أجاز المشرع للموظف ذي المصلحة المباشرة أن يطعن في القرارات الصادرة بتوقيع الجزاءات التأديبية، سواء عن طريق التظلم الولائي أو الرئاسي أو امام لجنة الطعن و هذا ما سنتناوله فيمايلي¹:

أولا : التظلم الولائي

يقصد بالتظلم الولائي ذلك الاجراء الذي يقوم به الموظف المعني بالعقوبة التأديبية، يقدم من خلاله الرجاء للسلطة التأديبية مصدره القرار التأديبي بغرض إعادة النظر في هذا القرار اما بالإلغاء او التعديل و ذلك في حدود ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن²، غير أن هذا لا يعني ان السلطة الإدارية ملزمة بتعديل قرارها و إجابة طلب الطاعن بالرفض أو القبول، بل لها سلطة تقديرية واسعة تستطيع بموجبها أن تعدل القرار كليا او جزئيا أو تبقي عليه كما هو، فضلا عن حقها في الامتناع عن إجابة الموظف كليا و هو ما يعد رفضا ضمنيا لتظلمه³.

¹-ديديش عاشور عفاف، مرجع سابق، ص36.

²-بن عبد الله سعاد، مرجع سابق، ص64.

³-بو الشعير سعيد، مرجع سابق، ص132.

الفصل الثاني

ان أصل التظلم الولائي اختياري اذ يحق للأفراد تقديم هذا التظلم أمام الإدارة او الطعن مباشرة ضد قرارات الإدارة أمام القضاء¹.

ثانيا: التظلم الرئاسي

يقصد بالتظلم الرئاسي لجوء الموظف تبعا للسلم الإداري الى السلطة التي تعلو السلطة المصدرة للقرار² و ذلك بصورة شكوى للمطالبة بالتدخل لمراقبة القرارات الإدارية الولائية رقابة رئاسية بواسطة سلطة التعديل أو الإلغاء أو السحب، و نظرا لكون التظلم الإداري الرئاسي يتم أمام سلطات إدارية نهائية و باتة في سلم تدرج هرم النظام الإداري في الدولة، فإنه هو التظلم الذي تعتد به قانونا و أصلا³.

ثالثا: التظلم امام لجنة الطعن

لقد أقر المشرع الجزائري حق الموظف للجوء الى لجنة الطعن في حالة عدم فعالية التظلم الى الجهة الإدارية الولائية أو الرئاسية المصدرة للقرار، لاسيما ان الإدارة غالبا ما تحتفظ بقراراتها في حالة لجوء الموظف للتظلم على مستواها، وعلى هذا الأساس تم انشاء

¹-بن عبد الله سعاد، مرجع سابق، ص64.

²-فيروز مقرب، الضمانات الموضوعية و الإجرائية لمشروعية العقوبة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012/2013، ص39.

³-سي العابدي سامية، مرجع سابق، ص103.

الفصل الثاني

لجنة الطعن على مستوى الوزارات و الولايات و الادارات العامة بغرض إعادة النظر في قرارات التأديب بناء على طلب الموظف. و قد انشا المشرع لجان الطعن بمقتضى المرسوم رقم 10/84 ، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها، حيث نصت المادة 28 منه " تنشأ لجان الطعن التابعة للإدارة المركزية...تختص بفحص الطعون التي يرفعها الاعوان العاملون في الإدارة المركزية و المؤسسات العمومية الوطنية...". كما نصت المادة 31 من ذات المرسوم على انه: "تنشأ لجان الطعن الولائية بقرار من الوالي و تختص بالنظر في الطعون التي يرفعها الاعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للولاية...".

و تتشكل لجان الطعن بالتساوي من ممثلي الإدارة والنصف الآخر من ممثلي الموظفين المنتخبين، و هذا طبقا لما نصت عليه المادة 23 من المرسوم 10/84 السابق الذكر، و كذلك المادة 65 من الامر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

ومن مهام لجنة الطعن ان تتولى النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون و ذلك في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة خلال شهر كحد اقصى من تاريخ تبليغ القرار،

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراة، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016،

الفصل الثاني

و يكون ميعاد الطعن لدى لجنة الطعن هو خمسة عشر (15) يوما و هذا طبقا لما نصت عليه المادة 13 من المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية حيث اقرت أنه "...يمكن أن تقدم طعون الإدارة او المعنيين أنفسهم الى هذه اللجان في ظرف خمسة عشر (15) يوما"، و كما نصت أيضا المادة 24 من المرسوم 10/84، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها: "يمكن للإدارة او المعنيين ان يلجؤوا الى لجان الطعن خلال أجل خمسة عشر يوما..." ، أما حسب الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، فقد مدد المشرع مدة الطعن لدى لجنة الطعن حيث نصت في سياق ذلك المادة 175 على أنه : "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما امام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"¹.

الفرع الثاني

الطعن القضائي

ان الطعن القضائي هو الملاذ الأخير الذي يلجا اليه الموظف بعد استنفاد كافة الضمانات الأخرى، و ذلك من أجل الغاء القرار التأديبي الصادر في حقه بسبب عدم

¹-نقلا عن زياد عادل، مرجع سابق، ص235.

الفصل الثاني

مشروعيتها و طلب التعويض عن الأضرار التي اصابته من جرائه و لذلك أجاز المشرع للموظف الطعن أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة¹.

أولا : دعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء دعوى قضائية إدارية موضوعية و عينية يحركها ذوي الصفة القانونية و المصلحة امام جهات قضائية مختصة في الدولة، مطالبين بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة. و تعد هذه الدعوى من أهم وسائل الرقابة على اعمال الإدارة، كما تضمن من جهة أخرى حماية الموظفين في مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية².

و نظرا لكون الجزائر قد تبنت نظام ازدواجية القضاء وفق المادة 152 من دستور 1996، فقد استخدمت هرمين قضائيين هرم للقضاء العادي تعلوه المحكمة العليا و تتوسطه المجالس القضائية و قاعدته المحاكم العادية، و هرم للقضاء الإداري يعلوه مجلس الدولة و قاعدته المحاكم الإدارية، وعليه فان دعوى الإلغاء ترفع امام القضاء الإداري³.

وفقا لما هو منصوص عليه في المواد 801-901 من القانون 2008/08، المتضمن قانون

¹-السالكة بشرى احمد، سلطة التأديب في مجال الوظيفة العمومية دراسة مقارنة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012/2013، ص67.

²-سي العابدي سامية، مرجع سابق، ص107.

³- تدرانت نرجس، مرجع سابق، ص107.

الفصل الثاني

الإجراءات المدنية و الإدارية و كذا المادة 09 من القانون العضوي 01/98، و المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، و المادة 01 من القانون 02/98 ، المتعلق باختصاصات المحاكم الإدارية، حيث ترفع امام مجلس الدولة اذا تعلق الامر بقرارات صادرة عن الإدارات المركزية و الهيئات العمومية و المنظمات الوطنية، و أمام المحاكم الإدارية اذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية والبلدية و المصالح الأخرى للبلدية و المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الادارية¹.

فيما يخص قبول دعوى الإلغاء يشترط القانون و القضاء شروط شكلية و أخرى

موضوعية، فبالنسبة للشروط الشكلية فتتمثل في :

- أن تنصب دعوى الإلغاء على قرار نهائي :

هو شرط أساسي لرفع الدعوى و قد أشار اليه المشرع الجزائري في المواد 829-830

من القانون 09/08 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

- شرط الميعاد :

ترفع دعوى الإلغاء في الآجال المنصوص عليها قانونا، و بالرجوع الى القانون

09/08 السالف الذكر نجد أن المشرع قد وحد أجال رفع الدعوى و التي حددها بمدة 04

اشهر تسري ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي و هي نفس المدة التي ترفع فيها الدعوى

¹- تدرانت نرجس، مرجع سابق، ص 107.

الفصل الثاني

سواء أمام المحاكم الإدارية او مجلس الدولة¹.

- شرط الصفة و المصلحة :

لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء لابد أن يكون الطاعن ذو صفة و صاحب مصلحة، يقصد بالصفة في التقاضي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء ، أما المصلحة فتعرف على أنها الحاجة الى حماية القانون أو هي الفائدة التي تعود على رافع الدعوى².

أما بالنسبة للشروط الموضوعية لدعوى الإلغاء و التي تعرف بأنها عيوب القرار الإداري

فتمثل في :

- عيب عدم الاختصاص :

يتحقق هذا العيب في حالة صدور قرار تاديبي من سلطات غير مختصة و يأخذ عيب عدم الاختصاص مظهران يتمثلان في عيب عدم الاختصاص البسيط و عيب عدم الاختصاص الجسيم، و مفاد الأول اعتداء سلطة إدارية على اختصاصات بعضها البعض كاعتداء سلطة إدارية مركزية على اختصاص سلطة إدارية مركزية أخرى، أما الثانية فتمثل في اعتداء سلطة قضائية أو تشريعية على اختصاصات السلطة الإدارية.

¹-سي العابدي سامية، مرجع سابق، ص ص108 - 109.

²-عمرأوي حياة، مرجع سابق، ص116.

الفصل الثاني

- عيب الشكل :

قد يشوب القرار التأديبي عيب شكلي، فاذا كان هذا العيب جوهريا تعرض القرار

للإلغاء مثل : عدم احترام استشارة جهة معينة نص عليها القانون.

- عيب الانحراف بالسلطة :

يعد أهم و أخطر أسباب إلغاء القرار الإداري، و يعرف على أنه استعمال الإدارة

سلطاتها لتحقيق غرض غير الذي حدده المشرع و هو تحقيق الصالح العام.

- عيب السبب :

و يقصد به أن تتكون الأسباب الواقعية او القانونية التي دفعت الإدارة الى اتخاذ قرار

معين و التي تدعيها الإدارة او يكشف عنها مجلس الدولة غير موجودة¹.

ثانيا : دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض دعوى قضائية ذاتية يحركها أصحاب الصفة والمصلحة أمام

الجهات القضائية المختصة طبقا للشكليات و الإجراءات المقررة قانونا، و ذلك للمطالبة

بالتعويض الكامل و العادل لإصلاح الضرر الذي أصاب حقوقهم بفعل النشاط الإداري،

و تتفرد دعوى التعويض عن باقي الدعاوي القضائية بمجموعة من الخصائص و التي يمكن

استخلاصها فيما يلي:

¹-عياش محمد الصادق، مرجع سابق، ص ص 65-66 .

الفصل الثاني

- دعوى التعويض من دعاوي القضاء الكامل :

و ذلك أن الجهة القضائية المختصة بالنظر و الفصل فيها تتمتع بسلطات واسعة

وكاملة في مواجهة السلطات الإدارية التي هي مصدر العمل الإداري.

- دعوى التعويض دعوى ذاتية او شخصية :

بمعنى انها تستهدف تحقيق مصلحة شخصية و ذاتية أي لا تتحرك و تتعقد الا على

أساس حق او مركز قانوني شخصي و ذاتي لرافعها.

- دعوى التعويض دعوى قضائية:

و بهذا تكون متميزة عن القرار السابق و فكرة التظلم الإداري و تخضع لإجراءات

وشكليات التقاضي مثلها مثل الدعاوي الأخرى¹.

و فيما يخص الجهة القضائية التي ترفع امامها دعوى التعويض فهي حسب المواد 800

و801 من القانون رقم 09/08 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المحاكم

الإدارية، حيث تنص المادة 800 من القانون 09/08 على ان: " المحاكم الإدارية...تختص

في الفصل في اول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا... " و إضافة الى هذا

نصت المادة 801 في احدى فقراتها على أنه : ' تختص المحاكم الإدارية في...2- دعاوى

¹-حماتي صباح، مرجع سابق، ص ص 139-140.

و لقبول دعوى التعويض من قبل القضاء لابد من توافر شروط معينة و التي تتمثل في :

- القرار السابق :

يقصد به قيام الشخص المتضرر من نشاط الإدارة غير المشروع، باستشارة السلطات

الإدارية المتخصصة بتقديم شكوى او تظلم.

- الاجل :

ترفع دعوى التعويض خلال مدة 04 اشهر، تحسب من تاريخ تبليغ القرار بالنسبة

للقرارات الفردية، فشرط ميعاد رفع دعوى التعويض من النظام العام يثيره القاضي من تلقاء

نفسه و لا يجوز الاتفاق على مخالفته.

- الطاعن :

لقد وضع قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09/08 السالف الذكر قاعدة عامة

تسري على مختلف الطعون المدنية و الإدارية و منها الطعن بالتعويض، حيث نص على

أنه: "لا يجوز لأي شخص النقاضي مالم تكن له صفة و له مصلحة قائمة او محتملة يقرها

القانون، يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي و المدعى عليه، كما يثير تلقائيا

انعدام الاذن اذا اشترطه القانون"¹.

1-سي العابدي س امية، مرجع سابق، ص112.

الفصل الثاني

يعتبر الموظف مخطئاً في التشريع الجزائري متى ارتكب خطأ تأديبياً، و الأخطاء التأديبية مصنفة وفق الامر 03/06 الى أربع درجات و يقتضي ارتكابه للخطأ توقيع العقوبة عليه، و تقرر سلطة التعيين العقوبة التأديبية في حق الموظف، حيث تتخذ في شأنه قرار تأديبي معلل و الزامياً فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الأولى و الثانية، أما عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة فتتخذها بقرار معلل بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

و العقوبات التأديبية منصوص عليها حصراً ضمن الامر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية، حيث يعتبر الموظف مسؤولاً في حدود هذا الحصر القانوني.

وقد أحاط المشرع الجزائري الموظفين لدى تأديبهم بجملة من الضمانات القانونية حماية لهم من التعسفات التي قد يتعرضون لها و كفالة حقوقهم بالقانون .

استناداً لما تم التعرض اليه في هذا البحث، يمكن استخلاص اهم النتائج الواردة فيه على النحو الآتي:

- تتميز الأخطاء التأديبية بنفس الأركان التي تتميز بها الجريمة الجنائية، ورغم الاختلافات الموجودة بينهما إلا أنه لقيام الخطأ التأديبي يتوجب توافر ثلاث أركان و هي: الركن المادي، الركن المعنوي والركن الشرعي.

الفصل الثاني

- ان مسألة تصنيف الأخطاء مهمة في توقيع العقوبة التأديبية الملائمة على الموظف.
- تتميز عقوبات الدرجة الأولى بميزتين، فهي من ناحية جزاء تأديبي، ومن ناحية أخرى هي اجراء وقائي، و ذلك لما تنطوي عليه من تحذير الموظف من سلوكه المنحرف، أما عقوبات الدرجة الثالثة فهي تمس مباشرة بالمركز القانوني و المالي للموظف، و تؤثر عل وظيفته و أسرته ، في حين أن عقوبات الدرجة الرابعة اشد خطورة من سابقتها حيث يتعدى تأثيرها المركز القانوني و المالي للموظف، لهذا نجد المشرع فد الزم سلطة التعيين بأخذ الراي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تقرير هذه العقوبات.
- يتمتع الموظف لدى المساءلة التأديبية بجملة من الضمانات الأساسية التي تحميه من تعسف الإدارة المستخدمة كضمانة الحق في الدفاع.
- لقد مزج المشرع الجزائري بين النظام التأديبي الرئاسي ولشبهه القضائي في تحديد السلطة المختصة بالتأديب، حيث تتولى سلطة التعيين توقيع عقوبة الدرجة الأولى و الثانية و تلجا الزاميا الى اللجنة المتساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.
- نص المشرع الجزائري على الزامية تسبيب القرار، هذا ما يفرض على السلطة التأديبية الالتزام بالواقعية في توقيع العقوبة التأديبية بما يتناسب و جسامه الخطأ المرتكب.
- فرض المشرع الجزائري رقابة قضائية على قرارات التأديب، و أقوى الضمانات التأديبية هي الضمانة القضائية.

الفصل الثاني

و يمكن القول اجمالاً ان النظام التأديبي في الجزائر و مختلف دول العالم هو نظام قانوني يهدف و يسعى الى تحقيق التوازن بين تمكين الادارة من تسيير مراقفها بانتظام واطراد و بين ضمان حقوق الموظف التأديبية المحمية قانوناً.

قائمة المراجع

أولاً: المؤلفات:

- 1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوظيفية للكتاب، الجزائر، 1986.
- 2- السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1988.
- 3- سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66-133، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 4- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزائر، 2010.
- 5- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، 1995.
- 6- عمار عوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998.
- 7- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للنشر والطباعة، الجزائر، 2003.
- 8- محمد الشافعي أبوراس، القضاء الإداري، مكتبة النصر بالزقازيق، بدون طبعة، دون سنة النشر.

9- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،
الطبعة الثانية، 1989.

10 - محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري،
ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

11- محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد، مبادئ القانون الإداري، دار
المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2009.

12- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض
التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010.

ثانيا: الرسائل و المذكرات:

أولا: أطروحات الدكتوراة:

1- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي -دراسة مقارنة
بين القانونين الفرنسي و الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام،
جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014.

2- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراة، جامعة
مولود معمري تيزي وزو، 2016.

ثانيا: رسائل الماجستير:

1- بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة

العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة،

.2014/2013

2 - بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة الصادرة ضد الموظف العام "دراسة

مقارنة"، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، 2010-2011.

3- حمايتي حياة، الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع

الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم اداري، كلية الحقوق و

العلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014.

4- سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة

الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري

.2015

5- طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية

(دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2016.

6- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون اداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر -باتنة-كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2011-2012.

7- قيقاية مفيدة، رعداوي محمد، تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009.

8- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني)، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، بدون بلد النشر 2011.

9- مخلوفي مليكة، رقابة القضاء الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

ثالثا: مذكرات الماستر:

1- السالكة بشرى احمد، سلطة التأديب في مجال الوظيفة العمومية دراسة مقارنة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012/2013.

2- بثنة دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2013-2014.

3- بن عبد الله سعاد، مبدا تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2015/2016.

4-ديديش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، جامعة

محمد خيضر بسكرة، 2013/2012.

5-صباح مرايحية، الحقوق المقررة للموظف العمومي لثناء المسائلة التأديبية، مذكرة

ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016/2015.

6-سليمة رحال، رشيدة العام، حقوق الموظف العمومي في الدفاع اثناء التأديب،

مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2012.

7-سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن اخطائه الوظيفية، مذكرة

ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016/2015.

8-فيروز مقرب، الضمانات الموضوعية و الإجرائية لمشروعية العقوبة في مجال

الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2012.

9-كباسي انتصار، عزوز امنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع

الحريات، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في قانون عام، النظام منازعات إدارية، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة،

2016-2015.

10-منصور عفاف، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة ماستر، جامعة محمد

خيضر بسكرة، 2013/2012.

11- عقون وسام، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة

مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعة

محمد خيضر بسكرة، 2013/2012.

رابعاً: مذكرات المدرسة العليا للقضاء:

1- تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل

والوظيفة العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة

عشر، 2008.2005.

2- كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون

العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2006-2003.

ثالثاً: الوثائق القانونية:

أ: الدساتير:

1- دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في

1996/12/07، جريدة رسمية عدد 76، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996،

المتمم بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أفريل 2002، جريدة رسمية عدد 25،

الصادر بتاريخ 14 أفريل 2002، المعدل بموجب قانون رقم 19/08، مؤرخ في

15 نوفمبر 2008، جريدة رسمية عدد 63، الصادر بتاريخ 2008/11/16.

ب: النصوص التشريعية و التنظيمية:

أولاً- القوانين:

1-القانون 06/82، المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية،
الجريدة الرسمية العدد 09.

2-القانون العضوي 01/98، المؤرخ في 30 مايو 1998، المتعلق باختصاصات
مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، الجريدة الرسمية العدد 37.

3-القانون 02/98، المؤرخ في 30 مايو 1998، المتعلق باختصاصات المحاكم
الادارية، الجريدة الرسمية العدد 37.

4-القانون 09/08، مؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات
المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21، مؤرخة في 23 افريل 2008.

ثانياً - الأوامر:

1-الامر رقم 133/66، مؤرخ في 20 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي
العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 11 جويلية
1966.

2-الامر رقم 03/06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي
العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية
2006.

ج- النصوص التنظيمية:

1- مرسوم رقم 302/82، مؤرخ في 14 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

2- مرسوم رقم 10/84، مؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، ج ر عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

3- مرسوم تنفيذي رقم 59/85، مؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

4- مرسوم تنفيذي رقم 99/90، مؤرخ في 27 مارس 1999، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، الصادرة في 28 مارس 1990.

4- مرسوم تنفيذي رقم 54/93، المؤرخ في 16 فيفري 1993، المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و عمال المؤسسات العمومية، ج ر عدد 11، الصادرة بتاريخ 17 فيفري 1993.

خامسا: الانترنت:

1- منتديات الجلفة لكل الجزائريين والعرب، منتدى الحقوق والاستشارات القانونية،
قسم البحوث العلمية والمذكرات، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع
الوظيفي الجزائري.

الصفحة	عنوان
1	مقدمة
4	الفصل الأول: الإطار القانوني للمسؤولية التأديبية
5	المبحث الأول: الخطأ التأديبي كأساس للمسؤولية التأديبية
6	المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي
6	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي و تمييزه عن المفاهيم المشابهة
7	أولاً: تعريف الخطأ التأديبي
14	ثانياً: تمييز الخطأ التأديبي عن المفاهيم المشابهة
18	الفرع الثاني: درجات الخطأ التأديبي حسب الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
19	أولاً: الأخطاء من الدرجة الأولى
19	ثانياً: الأخطاء من الدرجة الثانية
19	ثالثاً: الأخطاء من الدرجة الثالثة
20	رابعاً: الأخطاء من الدرجة الرابعة
21	المطلب الثاني: اركان الخطأ التأديبي
22	الفرع الأول: الركن المادي

- 24 الفرع الثاني: الركن المعنوي
- 25 الفرع الثالث: الركن الشرعي
- 26 المبحث الثاني: العقوبة التأديبية
- 27 المطلب الاول: مفهوم العقوبة التأديبية
- 27 الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
- 30 الفرع الثاني: درجات العقوبات التأديبية
- 30 أولاً: درجات العقوبات التأديبية حسب الأمر 133/66 المتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية
- 32 ثانياً: درجات العقوبات التأديبية حسب المرسوم 59/85 المتضمن القانون
الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
- 34 ثالثاً: درجات العقوبات التأديبية حسب الأمر 03/06 المتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية
- 36 المطلب الثاني: السلطة المختصة بتأديب الموظف العام
- 37 الفرع الأول: الأنظمة التأديبية
- 37 أولاً: النظام الرئاسي
- 38 ثانياً: النظام شبه القضائي
- 39 ثالثاً: النظام القضائي
- 40 رابعاً: موقف المشرع الجزائري
- 41 الفرع الثاني: الجهة المختصة بإصدار قرار التأديب

42	أولاً: السلطة الرئاسية
44	ثانياً: مجالس التأديب
48	الفصل الثاني: تطبيقات المسؤولية التأديبية في القانون الجزائري
49	المبحث الأول: المراحل الإجرائية لتأديب الموظف
49	المطلب الأول: مرحلتا التحقيق و المداولة
50	الفرع الأول: مرحلة التحقيق
50	أولاً: تعريف التحقيق
51	ثانياً: أهمية التحقيق
52	ثالثاً: السلطة المختصة بالتحقيق
54	رابعاً: شكلية التحقيق
59	خامساً: مدى الزامية التحقيق في التشريع الجزائري
60	الفرع الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراح
61	أولاً: الزامية راي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
64	ثانياً: عدم الزامية راي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
66	المطلب الثاني: مرحلة اتخاذ قرار التأديب
66	الفرع الأول: شكل القرار
68	الفرع الثاني: تبليغ القرار

فهرس المحتويات

- 70 المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام في مجال التأديب في
القانون الجزائري
- 71 المطاب الأول: الضمانات الممنوحة للموظف العام قبل توقيع العقوبة
- 72 الفرع الأول: اعلام الموظف بالخطأ المنسوب اليه و حقه في الاطلاع
على الملف التأديبي
- 72 أولاً: اعلام الموظف بالخطأ المنسوب اليه
- 74 ثانيا: حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي
- 75 الفرع الثاني: حق الدفاع
- 76 أولاً: مضمون حق الدفاع
- 77 ثانيا: وسائل حق الدفاع
- 80 الفرع الثالث: تسبيب القرار
- 80 أولاً: تعريف تسبيب القرار
- 81 ثانيا: أهمية تسبيب القرار
- 84 ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من ضمانة تسبيب القرار
- 86 رابعاً: موقف القضاء من التسبيب
- 88 المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العام بعد توقيع العقوبة
- 88 الفرع الأول: التظلم الإداري

فهرس المحتويات

89	أولاً: التظلم الولائي
90	ثانياً: التظلم الرئاسي
90	ثالثاً: التظلم امام لجنة الطعن
92	الفرع الثاني: الطعن القضائي
93	أولاً: دعوى الإلغاء
96	ثانياً: دعوى التعويض
99	خاتمة
102	قائمة المراجع
110	فهرس المحتويات