

جامعة خميس مليانة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة ماستر

تخصص إدارة الأعمال

الموضوع

الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية

إشراف الدكتور

إعداد الطالب :

رواب جمال

عياش محمد الصادق

لجنة المناقشة مشكلة من :

- يعقر الطاهر رئيسا

- رواب جمال مشرفا و مقررا

- نوي عبد النور عضوا مناقشا

خميس مليانة، جوان 2014

كلمة شكر

كلمة شكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات من الأعمال، الحمد لله رب العالمين قيوم السماوات والأرض مانح العبد نعمة العقل والتفكير، نحمده ونشكره على جميع نعمه ونسأله المزيد من فضل كرمه.

نشكر الله على إعانتته وتوفيقه لنا في إنجاز عملنا هذا المتواضع والذي نتمنى أن يكون في المستوى، كما نسأله المزيد من التوفيق.

نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ "رواب جمال" الذي تحمل معنا مشقة هذا العمل،

كما لا ننسى جميع الأ، الذين أشرفوا علينا في دراسة الماجستير.

إلى كل من ساعدنا ومد يد العون لنا ولو بكلمة أو بحرف في إنجاز هذا العمل

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة.

الإهداء

اه

إلى من أمرني الخالق بطاعتها وكبرني على إرضائها، إلى ينبوع الحنان، إلى من لا حب

يأتي بعد حبها، إلى من ساندتني بدعائها والدي العزيزة.

إلى الشمعة التي احترقت لكي نير لي مشواري الدراسي، إلى المنبر الذي بفضلها

استبصرت طريقي فمشيت والدي الغالي حفظه الله وأطال في عمره.

إلى زوجتي وابني منابع بهجتي وصروري واستمراي.

إخوتي وأخواتي ورود حياتي.

إلى كل الأصدقاء الأعزاء

إلى كل من وقف بجانبني خلال إنجاز هذا العمل وخلال مشواري الدراسي.

إلى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي.

مقدمة

مقدمة

تعتمد الدولة بالدرجة الأولى على المرافق العامة من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياستها العامة. غير أن هذه المرافق هي الأخرى لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل من بينها الموظفون العموميون. على هذا الأساس يعتبر الموظف العام بمثابة اللبنة الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام لأنه يشكل الأداة الفعالة لتحقيق أغراضه الأساسية لاسيما تلك المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للمواطن.

هذا ويزداد دور الموظفين أهمية خاصة مع اتساع نشاط الدولة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى مما يستوجب ضرورة صياغة قواعد قانونية كفيلة بتنظيم الجهاز الإداري للمرافق العامة عموماً و تسيير الموظف العمومي بصفة خاصة.

ونظراً لأن العلاقة الوظيفية ترتب التزامات مختلفة في ذمة الموظف العام تملئها عليه القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة ، فإن إخلال الموظف بهذه الواجبات يترتب عليه قيام ما يسمى بالمساءلة التأديبية ، هذه الأخيرة التي تعتبر ضماناً فعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية ، ذلك لأنها تهدف إلى التأكيد على ردع المخالفات التأديبية المرتكبة من الموظف والتي تكون نتيجة للتقصير والإهمال في هذه الواجبات ، كما تهدف في نفس الوقت إلى أن يكون لها أثر وقائي وهو الخوف من الجزاء وبالتالي دفع الموظفين للتصرف بحذر تجاه الواجبات المفروضة عليهم.

فالتأديب إذن هو عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقويم سلوك الموظف لأجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية، وبالتالي ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد كتحصيل حاصل ، وبناء عليه فإنه لا يمكن أبداً أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية يجب على الإدارة أن تستحضر فيها جميع الإجراءات والوسائل القمعية لأجل تأديب الموظف المذنب.

و قد ضبطه المشرع في نظام يعرف بالنظام التأديبي، تتحدد بمقتضاه التزامات الموظف تجاه السلطة المستخدمة، يشكل خرقها من جانب الموظف تعرضه لمساءلة تأديبية، فالغرض من التأديب إذن هو غرض تهديبي و تقويمي لسلوك الموظف على حد سواء و ذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من علاقة العمل أي الحفاظ على حسن سير المرفق العام.

و موضوع التأديب موضوع عام يمس شريحة واسعة من المجتمع ألا و هي الموظفين لذا فسنحاول الإلمام بأهم جوانبه مسايرين بذلك تشريعات الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر والتي كان لها صداها المباشر على النظام التأديبي بداية من صدور قانون الوظيفة العامة سنة 1966 إلى غاية صدور الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيف العمومي .

ويقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية بالنسبة الموظف، و لسلطة الإدارة غير محدودة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية ووضع العقوبات المقابلة لها .

والسلطة المختصة بالتأديب تقوم بذلك وفق مراحل وإجراءات، حماية لحقوق الموظفين، العاملين ولمنع الإدارة عن التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية التأديبية وهي في ضمنها ضمانات معترف بها للموظف العام، وقد نصت بها الدساتير والنصوص القانونية والتشريعات وهو ما فعله المشرع بإصداره للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وتعديله بموجب الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، ثم القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والمراسيم والتعليمات الخاصة بموضوع التأديب.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع بالنسبة لرجال القانون بصفة عامة، من المحامين والقضاة، والذين يتعرضون للمنازعات القانونية التي تترتب عن هذا النوع من القضايا، سواء المتعلقة بشرعية العقاب التأديبي أو مصير الموظف العام المتابع جزائيا في حالة إدانته من القضاء، أو معاقبته تأديبيا بصفة

عامة، والبحث عن الطرق والدفع القانونية التي يمكن من خلالها الدفاع عن هذا الموظف العام المعاقب تأديبيا ظلما وتعسفا، وكذا تجاوزا للسلطة من قبل السلطة الرئاسية التأديبية. وفي هذا الصدد لا بدّ التطرق إلى الإشكالية التي يطرحها هذا الموضوع بصفة عامة وهي ما هي إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري؟. وللإجابة على هذه الإشكالية سوف نقترح الخطة التالية:

و نتساءل هل وصل قانون الوظيف العمومي إلى تحقيق التوازن الصعب بين مصلحتين متناقضتين أي مصلحة الموظف في المحافظة على مصدر عيشه، و بين مصلحة الإدارة في المحافظة على حسن السير المرفق العام بانتظام و اطراد؟

و هل أن الضمانات الممنوحة للموظف خلال كافة مراحل الإجراء التأديبي كفيلة لتحقيق هذا التوازن؟

منهجية الدراسة:

من أجل الإلمام بجوانب الدراسة والإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية المطروحة إعتدنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي تمكنا بموجبه من تحليل النصوص القانونية والإطلاع والوقوف على إرادة ومقاصد المشرع الجزائري.

التقسيمات الكبرى للموضوع :

لقد تم تناول هذه الدراسة من زاويتين ، كانت الأولى بالتطرق إلى الخطأ التأديبي للموظف العمومي، دراسة في المفاهيم في الفصل الأول ، و الذي تم التعرض إليه هو الآخر في نقطتين ، الأولى بالتطرق لمفهوم الموظف العمومي، والوظيفة العمومية ، أما الثانية كانت من بالتطرق مدلول الخطأ التأديبي ، أما الزاوية الثانية من هذه الدراسة فكانت بالتطرق إلى إجراءات تأديب الموظف العمومي وذلك ضمن الفصل الثاني ، أين تم تحديد الأخطاء الوظيفية والجزاء المترتبة عليها في المبحث الأول ثم في مبحث ثاني تم التطرق مراحل تأديب الموظف ، و أخيرا في المبحث الثالث تم إستعراض الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية.

الفصل الأول:

الخطأ التأديبي للموظف العمومي

دراسة في المفاهيم

الفصل الأول

الخطأ التأديبي للموظف العمومي، دراسة في المفاهيم

تضمن هذا الفصل مبحثين وفيه سنتطرق إلى المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموظف العمومي وطبيعة علاقته بالإدارة العمومية، حقوقه وإلتزاماته، ومن جهة أخرى تطرقنا إلى المفاهيم الأساسية المرتبطة بالوظيفة العمومية.

المبحث الأول

مفهوم الموظف العمومي، والوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند لشخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة يعرف بالموظف العمومي وبمقابل هذه الواجبات يحصل هذا الشخص على مجموعة من حقوق تتناسب مع حجم الواجبات التي قام بتأديتها. فالموظف العام يحظى بأهمية كبيرة في جميع الدول نظرا للدور الحساس الذي يلعبه مما جعله يحاط بضمانات تجعله مميّزا عن غيره من العاملين العاديين وعليه ففي هذا المبحث سوف نتطرق إلى العناصر التالية:

- تعريف الموظف العمومي والوظيفة العمومية.

- حقوقه وواجباته.

المطلب الأول

تعريف الموظف العمومي والوظيفة العمومية

كقاعدة عامة نلاحظ بأن مفهوم الموظف العمومي والوظيفة العمومية يختلف من دولة إلى أخرى كما يختلف مفهومهما داخل الدولة الواحدة من فترة إلى أخرى بناء على فلسفتها ودرجة تدخلها في الخدمة العمومية، وعلى نظرتها للقائمين على هذه الخدمة، والنظام الذي تختاره لتحقيق غايتها.

الفرع الأول : تعريف الموظف العمومي

من الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا للموظف العمومي واقتصر على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين، حيث تنص المادة الأولى من المرسوم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية على أنه:

"يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و في المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، وفي الجماعات المحلية، و كذلك في المؤسسات و الهيآت العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم" و يستثنى من ذلك القضاة و القائمين بشعائر الدين، و أفراد الجيش الشعبي الوطني، بحيث لا تسري عليهم أحكام هذا المرسوم .

ومن خلال المادة المذكورة أعلاه، ينبغي أنه لاكتساب صغة الموظف العام، لا بد من توافر

العناصر التالية :

دائمة الوظيفة .

العمل في إحدى مصالح الدولة .

صدر قرار تعيين .

ترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي .

و على هذا يمكن القول أن الموظف العام هو العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، فيكون حينئذ في وضعية قانونية و تنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل بها.

الفرع الثاني : تعريف الوظيفة العمومية

لقد انقسم علماء الإدارة العامة إلى قسمين كبيرين فيما يتعلق بتحديد المعنى الاصطلاحي للوظيفة العامة : قسم يتجه اتجاه موضوعي، وقسم يتجه اتجاه شكلي .

الاتجاه الموضوعي التحليلي : يعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام¹ .

الاتجاه الشكلي الوصفي : ويعرفها على أنها مجموعة الموظفين الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة، و هؤلاء الموظفين يعملون لصالح الإدارة وباسمها .وعليه فإن هذا المعنى يركز الأشخاص والنظام القانوني الذي يحكمه دون الاهتمام بالوظائف المخصصة لهم.

أما التعريف الراجح هو الذي يجمع المعنيين السابقين و الذي يرى أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع و النظم العامة التي تختص الموظفين العموميين في الدولة .

¹عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر، ص 05.

وجاء تقريبا في نفس المادة الخامسة من المرسوم 85-59 (المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية) : " نطلق على العامل الذي يثبت عي منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف"¹.

ومن هاتين المادتين نستنتج أن الموظف العمومي الذي يؤدي مهمته في نطاق الوظيفة العامة .

الفرع الثالث : طبيعة العلاقة بين الموظف والوظيفة العمومية .

يمكن القول في تكييف العلاقة القائمة بين الموظف و الإدارة، أن الأول يوجد في مركز تنظيمي لائحي، أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، واستبعاد فكرة التعاقد في التعامل بين الموظف و الهيئة المستخدمة .

و هذا المركز التنظيمي يجوز تغييره في أي وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة، و حسن سير المرافق العامة. و هذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة 6 من المرسوم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، حيث جاء نصها كمايلي: " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية و تنظيمية"². أي أن المشرع رفض صراحة مبدأ التعاقد في الوظيفة العامة التي تزيد بعض الأطراف والجهات فرضه حاليا. إذا أن الموظف لا يشعر بالاستقرار في الوظيفة مما يجعله عديم المردودية و يؤثر سلبا على سير المرفق العام .

¹ المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985، ص 334.

² الأمر 66-133 ، مرجع سبق ذكره، ص548.

المطلب الثاني

حقوق وواجبات الموظف العمومي

يصبح للموظف العمومي بمجرد تعيينه في الوظيفة العمومية حقوقا وبيترتب عليه إلتزامات وواجبات، هذه الحقوق والواجبات تحددها القوانين و اللوائح التي تحكم الوظيفة العمومية وفيما يلي سنتناول مجمل الحقوق والواجبات التي أقرها المشرع الجزائري.

الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي

للموظف حقوق وضمانات ومزايا يستمدها من القوانين واللوائح، وتتمثل فيما يلي:

أولاً- تقاضي الأجر:

يعد الأجر (الراتب) بكل عناصره الوسيلة الرئيسية لعيش الموظف، و يكون استحقاقه بعد أداء الخدمة في نهاية كل شهر (هذه القاعدة العامة).

ثانياً- الترقية:

تعتبر الترقية مهمة للموظف، إذا بواسطتها يصل إلى أعلى المناصب. و تتم هذه بأحد معايير هما: الأقدمية، و الاختيار أو لمعايير معا في بعض الحالات. و الترقية عموما يترتب عليها زيادة في الأجر.

ثالثاً - المشاركة في تنظيم الوظيفة العامة:

تطبيقا لمبدأ ديمقراطية الإدارة، و حق الموظفين في المشاركة لتسيير أمورهم وشؤونهم الوظيفية أقر المشرع الجزائري أشكال وصور لهذه المشاركة تتمثل في:

1- اللجان المتساوية الأعضاء: وهذه اللجان تهتم بالمسائل الفردية للموظف العام كالترقية،

والنقل، إجراءات التأديب، ويكون تدخلها أحيانا استشاريا، وفي أحيان أخرى يكون إلزاميا. تتشكل من عدد

متساوي من ممثلين منتخبيين عن الموظفين، وممثلين عن الإدارة وذلك لمدة ثلاث سنوات. وأعمال أعضاء هذه اللجان يكون مجانياً، إلا بعض التعويضات كبديل الانتقال، والإقامة، وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

2- اللجان التقنية المتساوية الأعضاء: وهذه تختص بتنظيم المصالح وسيرها، خاصة المسائل الفنية والتدابير الرامية إلى تحديد الطرق التقنية للعمل، و كيفية تحسينه.

رابعاً - العطل:

للموظف الحق في الراحة حتى يتمكن من تجديد نشاطه. كما أن هناك ظروف اجتماعية، أو مرضية تطرأ عليه تجعله في حاجة إلى عطلة. وهذه العطل هي: العطلة السنوية - العطل الاستثنائية - العطل المرضية - العطل الطويلة المدى - و تمنح هذه العطل طبقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما في هذا الشأن.

خامساً - الحق في الحماية :

يقصد بها حماية الموظف العام من كل أشكال الإهانة و التهديد و الضغط، و الاعتداء عليه من طرف أية جهة كانت. كما أن قانون العقوبات يتضمن نصوصاً خاصة بحماية الموظف من أفعال الاعتداء الواقع عليه، سواء أثناء تأدية وظيفته، أو بمناسبةها.

سادساً - الحق النقابي والحق في الإضراب :

لقد اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق النقابي لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، و يتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة و الدفاع عن مصالحهم.

كما اعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب "فالإضراب هو سلاح ضروري للعمل النقابي والتعبير الأكثر وضوحاً عن الاحتجاج ورمز التضامن بين الموظفين وهو تحريك للرأي العام "

واعتراف المشرع به كان في حدود ما يسمح به القانون، وفي هذا الإطار نصت المادة 36 من الأمر رقم 06-03 على: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما¹".

سابعاً - الحق في التكوين:

لقد حث المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين إلى دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم و بالتالي تحسين أداء الإدارة العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 38 من الأمر رقم 06-03 "للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

ثامناً - الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد:

إلى جانب الحق في الراتب يتمتع الموظف بالضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية ووفقاً لهذا النظام فإن الموظف إذا أصيب بمرض أو عجز عن العمل أو أحيل على التقاعد فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم و في هذا الشأن تنص المادة 33 من الأمر رقم 06-03 على "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به".

تاسعاً - الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وفي توفير ظروف عمل مناسبة:

أقر المشرع الجزائري في نص المادة 34 من الأمر رقم 06-03 حق الموظف في الاستفادة من مختلف الخدمات الاجتماعية، هذا ما أكدته نص المادة 37 من الأمر رقم 06-03 التي جاء في مضمونها ضرورة توفير الظروف المناسبة التي تمكن الموظف من أداء وظيفته بشكل جيد سواء ما تعلق بالظروف المعنوية أو المادية، فمحيط العمل يجب أن يكون صحياً، ويضمن السلامة البدنية والمعنوية للموظف.

¹ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 6.

عاشراً-الحق في تحقيق العدالة والمساواة بين الموظفين و عدم التمييز بينهم:

نص المشرع الجزائري في المادة 27 من الأمر رقم 03-06 على عدم التمييز بين الموظفين لأي سبب من الأسباب سواء تعلق الأمر بالتمييز على أساس الجنس، أو الأصل... الخ أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الظروف الاجتماعية .

الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي

ترتب على الموظف واجبات و التزامات منها ما هو مرتبط بالوظيفة التي يقوم بأعبائها ومنها ما هو غير مرتبط بها، و يتم تحديد هذه الواجبات و الالتزامات في نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفي القانون الأساسي الخاص بكل سلك من أسلاك الوظيفة العمومية، و كل إخلال بها سوف يعرض صاحبها إلى عقوبة تأديبية و قد تكون إلى جانبها عقوبة جنائية، و فيما يلي سنتطرق إلى هذه الواجبات و الالتزامات في إطار الأمر رقم 03-06.

أولاً- الالتزام بأداء الخدمة الوظيفية:

ويبدأ هذا الالتزام بمجرد التحاق الموظف بالمنصب الذي عين فيه ليبارد بالقيام بالمهام و المسؤوليات الموكلة إليه، وذلك في إطار اختصاصه الذي يحدد وفقا للقوانين والأنظمة، هذا لاختصاص شخصي مما يعني أن الموظف يجب أن يؤدي عمله بنفسه، و ليس له الحق في أن يفوضه إلى غيره إلا إذا أجاز المشرع له ذلك صراحة وهذا ما تؤكدته المادة 47 من الأمر رقم 03-06.

ثانياً - التزام الموظف بالتفرغ الكلي لوظيفته وعدم الجمع بينها وبين مهنة أخرى:

إن واجب أداء المهام المنوطة بالوظيفة من قبل الموظف بصفة شخصية ومستمرة يقتضيان التفرغ الكلي لها وعدم الانشغال بمهام مهنية أخرى سواء أثناء أوقات العمل الرسمية أو خارجها، و الحكمة من وجوب التفرغ الكلي للوظيفة هو أنه عند إقبال الموظف على الجمع بين الوظيفة العمومية و مهنة أخرى

سينشأ عندئذ تعارض في المصالح بين الوظيفتين، و بالتالي فإن الموظف سيميل إلى تفضيل مصلحته الخاصة على المصلحة العامة، و هو ما نصت المادة 43 من الأمر رقم 03-06 في فقرتها الأولى. هنا نشير إلى أن هناك بعض الحالات التي يسمح فيها بالجمع بين وظيفتين، كممارسة مهام التكوين التعليم، و كذا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية ، كما تنص المادة 44 من نفس الأمر على إمكانية الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين، وكذا أسلاك الممارسين الطب بين المتخصصين ممارسة نشاط مريح يوافق تخصصهم.

ثالثاً - الالتزام بالمحافظة على أخلاقيات وكرامة الوظيفة:

إن التزام الموظف بالأخلاقيات أثناء ممارسة مهنته واحترام كرامة الوظيفة التي أسندت إليه داخل أو خارج العمل صفتان أساسيتان في إعطاء الاحترام والرغبة للشخص الذي ينوب عنه الموظف في النشاط ألا وهي الدولة التي يجب أن تتمتع بمكانة عالية لدى الأشخاص ضمانا للاستقرار والثقة. و قد أكدت على هذا الواجب المادة 22 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

رابعاً - واجب المحافظة على الوسائل العامة:

حيث أن الوسائل العامة هي ملك لجميع الموظفين وهي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية لذا يجب المحافظة عليها وعدم إهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظفين، المادة 50 من الأمر رقم 03-06.

خامساً - واجب حسن التعامل مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين وكذا حسن التعامل مع

مستعملي المرفق:

يجب على الموظف أن يحسن معاملة رؤسائه و زملائه و مرؤوسيه لأنه المرآة العاكسة للدولة والإدارة العمومية التي يعمل لصالحها ، فحسن التعامل مع من يقاسمونه مكان العمل سوف يسهل من

عمل الإدارة و يساهم أكثر في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها حسب المادة 52 من الأمر رقم 06-03. ومن جهة ثانية يجب على الموظف أن يحسن التعامل مع المواطنين من مستعملي المرفق الذي يعمل فيه.

سادساً - الحفاظ على أسرار الوظيفة:

يجب على الموظف أن يلتزم بالسر المهني، و ألا يفشي محتوى أية وثيقة، أو أي حدث أو خبر بحوزه أو يطلع عليه بحكم ممارسة مهامه، و ألا يمكن الغير من الإطلاع عليه ما عدا إذا اقتضت ضرورة الخدمة ذلك، كما يمنع إخفاء ملفات الخدمة و أوراقها، و وثائقها، أو إتلافها و تحويلها و إطلاع الغير عليها وهو ما نصت عليه المادة 48 من من الأمر رقم 06-03، وجاء في نصها يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني¹، وهذا الإلتزام يظل موجودا في مواجهة الجهات الإدارية أو في مواجهة الأفراد. كما أنه لافرق بين الأسرار التقنية المتعلقة بالعمل، و أسرار العمل ذاتها التي تتعلق بالأفراد والغير.

سابعاً - الإلتزام بطاعة الرؤساء:

وهذا الإلتزام يتعلق بالسلطة الرئاسية، وحدودها. فهذه السلطة تفرضها طبيعة النظام الإداري، حيث يخضع كل موظف في ممارسة أعمال وظيفته لموظف آخر يعلوه درجة.

السؤال المطروح و المثير للجدل هو مدى التزام المرؤوس بطاعة الرؤساء، أي ما هي حدود هذه الطاعة؟ مما لا شك فيه أن الأوامر المشروعة من الرؤساء في السلم الإداري، بديها، أنها واجبة التنفيذ، و إلا تعرض الموظف الراض لتفويضها للمساءلة التأديبية. أما إذا صدر إليه أمر غير مشروع وغير قانوني كأن يصدر إليه أمر بالرشوة أو الاختلاس أو إصدار شيك بدون رصيد... الخ، فإن الموظف في حل من التنفيذ دون أدنى مسؤولية، و لا يعد رفضه و عدم تنفيذه رفضا لطاعة لرئيس.

¹ الأمر 03-06 ، مرجع سبق ذكره، ص6.

المبحث الثاني

مدلول الخطأ التأديبي

يعتبر الخطأ التأديبي الأساس أو نقطة الارتكاز الذي تدور حوله أي دراسة متعلقة بالأديب في مجال الوظيفة العامة¹، كما يخضع أيضا لنوعين مختلفين من المسؤولية بصفته فردا في المجتمع وهما المسؤوليتان الجنائية والمدنية².

ونتطرق في هذا المبحث إلى ماهية الخطأ التأديبي الصادر عن الموظف العام من خلال المطلب الأول وإلى العقوبة التأديبية المقدره له من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول

ماهية الخطأ التأديبي

يطلق الفقه والقضاء الإداري تسميات مختلفة على النشاط المنحرف الذي يصدر عن الموظف ويكون موضوعا للمؤاخذة، ويتمثل في قيام الموظف العام بعمل محظور عليه أو امتناعه عن عمل واجب عليه أو ما يصدر عنه من إخلال بواجبات وظيفية، ويتمثل الإخلال بالواجب هنا في الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أدائه فيسميها معظم الفقهاء "بالحركية التأديبية".

وفي الجزائر وبالرجوع إلى المرسوم رقم 59/85 والمؤرخ في 01 رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والذي... من خلال نفس المادة 122 في الباب السابع منه والمعنون بالعقوبات التأديبية إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها والمنصوص عليها في المواد من (61 إلى 76) من المرسوم رقم 382/82 المؤرخ

¹ عبد القادر الشخي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الفرقان عمان، 1983، ص11،12.

² مصطفى محمود أحمد عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس القاهرة، 1976، ص 2501.

في 23 ذي القعدة عام 1402، الموافق ل 11 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية بحيث أنّ المشرع الجزائري قد عنون الفصل الثاني في الباب الرابع من هذا المرسوم، ب "الأخطاء المهنية"، وبذلك نجد أنّ التشريع الوظيفي الجزائري قد استعمل مصطلح "الخطأ المهني"¹.

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

تقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام بمجرد وقوع الخطأ التأديبي أي الإخلال بالواجب الوظيفي ولو لم يتبع ضرر فعلي، ذلك أنّ الضرر مفترض تأثر للإخلال بالواجبات الوظيفية باعتباره إخلالا بالصالح العام ويعتبر مفترضا فرضا غير قابل لإثبات العكس. والخطأ التأديبي ليس محمدا أو محصورا في أفعال محددة كما هو الحال في المجال الجنائي، حيث يتولى قانون العقوبات تحديد الخطأ الذي يعتبر جوهر الجرائم الجنائية، كما يحدد أيضا أركان الخطأ وأوصافه.

إنّ مفهوم الخطأ التأديبي يتصرف طبقا للقواعد التأديبية ليس فقط إلى كل تصرف مخالف لواجبات الوظيفة ولكنه يشمل أيضا كل تصرف أو فعل يقع خارج الوظيفة ويكون منافيا لكرامتها.

أولا- تعريف الخطأ التأديبي وطبيعته:

لقد وردت أغلب التشريعات كالتشريع الجزائري أو الفرنسي أو المصري وغيرها من التشريعات الأخرى خالية من أيّ تعريف للخطأ التأديبي الذي لا يمكن صده لعدّة اعتبارات تكمن في الوظيفة في حدّ ذاتها، وذلك عكس الجريمة الجنائية، ولقد خشي الشارع إن هو أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف قاصرا عن أن يطبق على كافة الأخطاء التأديبية بل اكتفى بإيراد حكم عام.

¹ المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 37، الصادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982، ص 1804.

ولم يشر المشرع الجزائري إلى ذلك، فلم يعرف الخطأ التأديبي، شأن في ذلك شأن معظم التشريعات إن لم نقل كل التشريعات، إذ أن المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية¹ والذي من خلال نص مادته 122 في الباب السابع منه والمعنون بالعقوبات التأديبية إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها والمنصوص عليها في المواد من 61 إلى 76 من المرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982²، والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. ونشير إلى نص المادة 20 من المرسوم رقم 85-59 والتي تنص: " يتعرض الموظف لعقوبات تأديبية دون المساس، بتطبيق القانون الجزائري، إن اقتضى الأمر " إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة. والواقع أن الخطأ التأديبي يمكن تعريفه بأنه "إخلال بالالتزام قانوني"، ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل أيضا القواعد الخلقية. "الموظف العام ملزم باحترام جميع القواعد سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة ولاسيما المبادئ الخلقية منها.

أما القضاء الإداري فلم يعرف الخطأ التأديبي غنما اكتفى بإعطاء صور لأفعال تعد أخطاء تأديبية تستوجب المؤاخذة والعقاب التأديبي وذلك من خلال ما قرره مجلس الدولة الفرنسي وقضاء المحكمة الإدارية للمحكمة العليا سابقا، مجلس الدولة حاليا.

لكي تتخذ الإجراءات التأديبية ضد موظف عام لا بدّ يشبّ إليه خطأ أو ذنب إداري يستوجب العقاب ولما كانت، القاعدة المسلم بها في مجال قانون العقوبات أنه: "لا جريمة إلا بنص"، فقد يخطر على البال الأخذ بذات المبدأ في مجال التأديب.

¹ - المرسوم رقم 85-59 ، مرجع سابق .

² - المرسوم رقم 82/302 ، المرجع السابق .

لكن حيث أن الخطأ التأديبي مستقل بذاته ويتميز عن غيره من الأخطاء بأنه ذو طبيعة خاصة، فهو في الأصل لا يخضع لمبدأ "لا جريمة بغير نص"، أي مبدأ الشرعية المعمول به بالنسبة للجرائم الجنائية، وأن مبدأ النوعية يأخذ في مجال الخطأ التأديبي طابعا آخر يتفق وطبيعته.¹

1- مبدأ الشرعية الجنائية: إذا كان مبدأ الشرعية بشقيه (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) يحيط بالجريمة الجنائية بكل جوانبها، فسواء من حيث الأركان أو من حيث التلازم بين الجريمة والعقوبة المقررة لها أو من حيث عدم إمكانية السلطة القضائية خلق أوصاف الجريمة الجنائية، فالقانون هو مصدر التجريم الوحيد فيما يتعلق بالجريمة الجنائية، فإن الأخطاء التأديبية كقاعدة عامة، لا تخضع لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" بل يعد خطأ تأديبيا يستوجب العقاب التأديبي كل مخالفة للقوانين أو اللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية سواء تم هذا الإخلال أثناء الوظيفة أو خارجه وبالتالي فإن القانون والفقهاء والقضاء الإداريين لم يحددوا السلوك أو الأفعال التي تعد خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي، وتشكل خطأ تأديبيا، ولم يبينوها على سبيل الحصر، وإنما ما قد نص عليه فهو على سبيل المثال، وبالتالي يصعب القول أن الخطأ التأديبي لا يخضع لمبدأ الشرعية.

ويتجلى وبوضوح بأن الأخطاء التأديبية لا يمكن حصرها أي عدم خضوعها لمبدأ "لا جريمة إلا بنص" لتعارض ذلك مع السلطة التقديرية المقررة للإدارة.

II- تقنين الأخطاء التأديبية:

يقصد بتقنين الأخطاء التأديبية وضع تعداد للأخطاء التي يعاقب عليها تأديبيا² ويذهب العميد الأستاذ د/ سليمان الطماوي، إلى اعتبار "أن ما يميز الجرائم التأديبية عن الجرائم الجنائية أنها غير

¹ د/ أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1986، ص 317.
² أخذت قلة من الدول بمبدأ حصر الأخطاء التأديبية مثل إيطاليا وإسبانيا والبرازيل والأرجنتين، وشيلي، حيث يحدد المشرع في هاته الدول الأخطاء التأديبية بطريقة شاملة، -أنظر دار سيري ليسيب جيب، نظرية الخطأ التأديبي (النظرية والتطبيق)- رسالة دكتوراه جامعة القاهرة، 1990، ص 121.

محددة على سبيل الحصر، ومعنى ذلك أن الإدارة تمارس في هذا المجال نوعاً من التعزير المعروف في الشريعة الإسلامية والذي لا شك فيه أن ذلك يعتبر خروجاً على مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة المقررة في قانون العقوبات".¹

وأن طبيعة الأخطاء التأديبية وإن كانت تستعصي على التحديد الجامع المانع، إلا أن تقنين أهم الواجبات الوظيفية وأكثرها ارتباطاً بالمرفق العام، كما فعل مشرعنا الجزائري في نص المواد (68، 69، 70، 71) من المرسوم رقم 82-302 والذي تحيل إليه المادة 122 من المرسوم 85-59 في الفصل الثاني "الأخطاء المهنية" يعد من حسن السياسة التأديبية والتي لا تخدم الموظف فحسب بل وحتى في صالح الإدارة.

ثانياً - أركان الخطأ التأديبي:

استقر جانب من الباحثين في موضوع تأديب الموظف العام في الجزائر إلى تحديد أركان الخطأ التأديبي في ثلاث أركان أساسية:

- 1- موظف ينسب إليه الخطأ التأديبي.
- 2- فعل إيجابي أو سلبي صادر عن ذلك الموظف.
- 3- أن يستند الفعل الإيجابي أو السلبي إلى عدم احتياط وإهمال إرادة آئمة:

I- الركن الأول: موظف ينسب إليه الخطأ التأديبي:

وهذا بالرجوع إلى نص المادة 17 من الأمر رقم 66-133 الملغى وكذا نص المادة 74 من المرسوم رقم 82-302 وأيضا نص المادة 122 من المرسوم رقم 85-59.

¹ - المرسوم رقم (302/82)، المرجع السابق، ص 1805.

II- الركن الثاني: فعل إيجابي أو سلبي صادر عن ذلك الموظف (الركن المادي):

إذا كان الفعل من الأركان الأساسية فإنه لا بد أن يكون محددًا حتى يتوافر هذا الركن بكامله إذ أن توجيه الاتهام دون تحديد الفعل أو الأفعال لا يكون هذا الركن، وذلك تطبيقًا لأحكام نص المادة 02 من المرسوم 152-66¹ المؤرخ في 02 جوان 1966، وأيضًا من خلال أحكام نص المادتين 125 و 126 من المرسوم 59-85.

III- الركن الثالث: أن يستند الفعل الإيجابي أو السلبي إلى عدم احتياطواهمال أو إلى إرادة آثمة (الركن المعنوي):

1- **عدم الاحتياط أو الإهمال:** الموظف الذي يقصر في أداء بعض واجبات وظيفته لأنه لا يدرك أنه مكلف بها، ذلك يكفي أن يسند الفعل الخاطئ إليه حتى تتحقق المسؤولية قبله ومن هنا يمكن التقرير بأن الخطأ التأديبي لا يلزم لقيامه، كما يرى بعض الفقهاء توفر الإرادة الآثمة دائمًا إنما يجب أن يكون الخطأ قد ارتكب دون عذر شرعي.

الإرادة الآثمة: وهذا ما نصت عليه المادة 74 من المرسوم رقم 302-82، بتوافر القصد يكون الفعل عمديًا، يستوي في ذلك أن يكون هذا الفعل قد ظهر في المسلك الإيجابي أو السلبي، والإرادة الآثمة بتوافرها تؤدي إلى تشديد العقوبة عند تقديرها باعتبار أن الموظف قصد من وراء فعله المساس بكرامة الوظيفة وبالتالي كرامة الدولة.

ثالثاً - أنواع الخطأ التأديبي:

وجاء في الفصل الثاني "الأخطاء المهنية" من الباب الرابع "العقوبات التأديبية" من المرسوم رقم 302-82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات

¹ - المرسوم رقم 152-66 المؤرخ في 2 جوان 1966 والمتضمن الإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 2 جوان 1966.

العمل الفردية¹ من خلال نصوص مواده (من 68 إلى 73) و المحال إليه بموجب نص المادة 122 في الباب السابع "العقوبات التأديبية" من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نصت المادة 68 منه وبموجب ذلك على أنه تحدد هذه الأحكام مختلف حالات الأخطاء المهنية (التأديبية)، وتبينها عند الحاجة القوانين الأساسية النموذجية الخاصة بقطاعات النشاط وتصنف الأخطاء المهنية (التأديبية) دون المساس بوصفها الجنائي إلى:

- أخطاء تأديبية من الدرجة الأولى (المادة 69).

- أخطاء تأديبية من الدرجة الثانية (المادة 70).

- أخطاء تأديبية من الدرجة الثانية (المادة 71).

كما تجدر الإشارة إلى أن الأمر رقم 06/03 المشار إليه سابقاً، قد سار على نفس الإتجاه حيث نصت المادة 161 منه على مايلي: " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف العام، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي ألحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام " على أنه في هذه المرة كان التقسيم يحتوي على أربعة مجموعات وذلك حسب درجة جسامة الأخطاء التأديبية وهذا ما نصت عليه المادة 163 من نفس الأمر، حيث جاء فيها مايلي: " تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات...".

كما أن هذا الأمر قد نص على إمكانية نص القوانين الأساسية على بعض العقوبات الأخرى وذلك نظراً لخصوصية بعض الأسلاك ولكن في إطار الدرجات الأربعة المنصوص عليها سابقاً. على أن الشيء الجدير بالذكر في هذا الخصوص هو أن الأخطاء المهنية قد تم تصنيفها إلى

¹ - المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المرجع السابق، ص1805.

أربعة درجات كذلك من خلال المادة 177 من نفس الأمر، والتي جاء فيها مايلي: "تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص.

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي:

- أخطاء من الدرجة الأولى.

- أخطاء من الدرجة الثانية.

- أخطاء من الدرجة الثالثة.

- أخطاء من الدرجة الرابعة .

ومنه فإن ما جاء في هذا الأمر ، لم يخرج عن فكرة التقنين و التصنيف التي كانت سائدة في النصوص السابقة. على أننا نلاحظ أنه في هذا الأمر تم النص صراحة على ضرورة الربط ما بين الأخطاء التأديبية و العقوبات التأديبية المناسبة لها حيث نصت المادة 183 على مايلي:
تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة ، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه ."

I- الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى:

هذا النوع من الأخطاء التأديبية نصت عليه المادة 178 من الأمر رقم 06/03 على سبيل المثال لا الحصر وذلك بنصها: " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح".

II- الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية:

لقد نصت المادة 179 من الأمر رقم 06/03 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة

الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

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

2 -الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 .

III- الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة:

تنص المادة 180 من الأمر رقم 06/03: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة

الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

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

IV- الأخطاء التأديبية من الدرجة الرابعة:

نصت عليها المادة 181 من الأمر رقم 06/03 حيث تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية

من الدرجة الرابعة 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 عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،
- 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،

6 للمجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاطه مرشح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43

و44 من هذا الأمر.

الفرع الثاني: التفرقة بين الخطأ التأديبي وبعض المفاهيم المشابهة

إن الخطأ التأديبي الذي هو أساس المسؤولية التأديبية يختلف عن الجريمة الجنائية التي هي أساس المسؤولية الجنائية، رغم الطبيعة العقابية للخطأ التأديبي حتى في الأحوال التي يكون فيها الخطأ الواحد الذي يرتكبه الموظف جريمة جنائية وخطأ تأديبياً في الوقت ذاته، ولكنهما يضلان مستقلان كل الاستقلال في الوصف والأركان وفي التكيف القانوني، ومن حيث الجهة القضائية المختصة بالنظر في كل منهما ولهذا فإن وجود الجريمة الجنائية لا يترتب عليه حتماً وجود الخطأ التأديبي.

ومن جهة أخرى فالخطأ التأديبي يختلف عن الخطأ المدني، فالخطأ التأديبي لا يجازي فاعله، إن كان الإثبات قاصراً على القرائن، لأن القرينة لا تكفي لإثبات التهمة إذا لم تعضد بدليل آخر في حين أن الخطأ المدني، إما أن يكون منسوباً و هو الذي يمكن إثارته أمام المحاكم الجنائية للمطالبة بالتعويض المدني بصفة فرعية لدعوى عمومية تقام ضد الفاعل، أما الخطأ المفروض فهو من اختصاص المحاكم المدنية ذلك أن المضرور أمام المحاكم الجنائية، ومن هذا يمكن القول أن الخطأ المدني يختلف عن الخطأ التأديبي من حيث الطبيعة القانونية ومن حيث النظام القانوني الذي يحكم كلا منهما.

المطلب الثاني

مسؤولية الموظف العمومي (التأديبية، الجنائية والمدنية)

إن القاضي يستوجب عليه تحديد نوع الخطأ الذي ارتكبه الموظف العمومي أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها أو بمناسبة، إذ بتحديد نوع الخطأ يتحدد لنا الاختصاص وتترتب بموجبه المسؤولية.

الفرع الأوّل: المسؤولية التأديبية للموظف العمومي

إن المسؤولية التأديبية بشكل عام هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عمل من الأعمال المحرمة عليه.

وإن هدف الجزاء من هذه المسؤولية التأديبية هي تقويم الموظف المخطئ وفصل من لا أمل في تقويمه، والتنبؤ إلى ما قد يحدث من مخالفات تأديبية في المستقبل، فالهدف الأساسي للعقوبة التأديبية هو الوقاية، والمسؤولية التأديبية هذه هدفها هو ردع الموظف العمومي المرتكب للخطأ التأديبي ومنعه من مواصلة الخطأ عن طريق العقوبة التأديبية. وإن السلطة الرئاسية لها دور هام في تأنيب سلوك الموظف العمومي وتصرفه، وهي تملك الحق في تحريك الدعوى التأديبية وتقدير مدى الاعتداء على النظام الوظيفي الحاصل من التصرف المنسوب للموظف العمومي والمدان على إثره، وكذلك هي صاحبة الاختصاص في إنزال العقوبة التأديبية مع اللجنة المتساوية الأعضاء كجهة استشارية في العقوبة من الدرجة الثانية، ويشترط المشرع موافقتها في العقوبة من الدرجة الثالثة، وعليه فهي تعتبر مجلس تأديبي في هذه العقوبة والأساس القانوني لهذه المسؤولية هو الخطأ التأديبي للموظف العمومي المتمثل بالإخلال بواجباته الوظيفية مما يؤدي إلى عرقلة السير الحسن للمرافق العامة. وإن المشرع حدد أربع عقوبات في مجال الخطأ التأديبي (الدرجة الأولى،¹ والثانية، والثالثة، والرابعة المضافة في التعديل الأخير بموجب الأمر رقم 06-03 وإن هذه العقوبات تتناسب مع الخطأ المرتكب وإن السلطة التي تقوم بتقدير درجة الخطأ هي السلطة الرئاسية والتي هي كذلك صاحبة الولاية في التعيين بمشاركة اللجنة متساوية الأعضاء، علماً أن هذه الأخطاء غير مقننة مثلها مثل الأخطاء في المسؤولية المدنية، وفيما يخص مهلة التقادم فقد حددها المشرع في نص المادة 46 من المرسوم رقم: 302/82 وهي تنص على ما يلي: "لا يمكن أن تسلط العقوبة التأديبية على العامل بعد مرور أكثر من 03 أشهر على معاقبة الخطأ المرتكب".

¹ - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة الجزائر، 2004

الفرع الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف العمومي

تعرف المسؤولية الجنائية على أنها المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل، أو الامتناع عن القيام به، وأنّ كلا التصرفين مجرم قانونا مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه، وتعرف أيضا على أنها الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع والمسؤولية الجنائية هذه مؤسسة عن الفعل الضار "الخطأ الجنائي" الذي يصيب المجتمع ويظهر بالجريمة الجنائية، وجزاء هذه المسؤولية توقيع عقوبة مقررّة مسبقا في قانون العقوبات وقانون الفساد الذي عرف الموظف في المادة 02 منه على المجرم الذي يخل بأحد واجباته تجاه المجتمع، وأن النيابة العامة هي التي تطالب بتسليطها باعتبارها ممثلة عن المجتمع ونائبة عنه، وأن الصلح أو التنازل لا يجوز في مثل هذه الجرائم لأنها تمس بالمجتمع ككل ويصبح الحق في العقوبة حق عام يعود للمجتمع.

وإن نطاق المسؤولية الجنائية محدد حصرا بأفعال مجرمة بنص القانون طبقا للقاعدة العامة القائلة في القانون الجنائي "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" المادة 01 ق.ع.ج. ومن ثم فإن قيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي قننت ونص عليها القانون من حيث التجريم والعقوبة، والمسؤولية الجنائية هنا مرتبطة بالمسؤولية المدنية من حيث التقادم، فما دانت المسؤولية الجنائية قائمة فإن المسؤولية المدنية للموظف العمومي لا تتقادم، والعكس غير صحيح إذا ما تقادمت المسؤولية الجزائية (المادة 07-08-09 ق.إ.ج) فلا يمكن أن تعود من جديد إلى الوجود حيثما أن الدعوى المدنية ما زالت لم تتقادم، وقد تحدثت عليها المادة 10 ق.إ.ج عن تقادم الدعوى المدنية وفق أحكام القانون المدني.

الفرع الثالث: المسؤولية المدنية للموظف العمومي

المسؤولية المدنية للموظف باعتبارها مسؤولية قانونية وهي تلك المسؤولية التي تتجم عن الأعمال الضارة من طرف الموظف العمومي، أو هي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف العمومي بدفع

التعويض عن الضرر أو الأضرار التي سببها للغير بفعل أعماله الضارة وذلك على أساس الخطأ الشخصي الذي ارتكبه. ويجمع الفقه القانوني على أن المسؤولية المدنية للموظف العمومي لا يمكن أن تقوم أو تتولد عنها الآثار إلا إذا تم تأسيسها على فكرة الخطأ، لذلك أصبح علينا لزاما أن نبحث عن مدلول الخطأ لبيان طبيعة الخطأ الذي تؤسس عليه المسؤولية المدنية للموظف العمومي. وبالرجوع إلى القضاء نجد أن المحكمة العليا الغرفة الإدارية قد استندت إلى المادة 124 من القانون المدني في مسؤولية المستشفى إذ أنها في قرارها الصادر في: 1991/01/13 قضية المركز الاستشفائي الجامعي ضد فريق "ك" ومن معهم (المجلة القضائية العدد 96/2 ص 127)، والذي جاء في إحدى حيثياته (حيث أن المسؤولية المترتبة على المستشفى هي تعويض الضحية طبقا للمادة 124 من القانون المدني كما جاء في القرار المستأنف ما دام يوجد تهاون وتقصير من طرف عمال المستشفى، انجر عنه وفاة الضحية لذا، فاستبعاد هذه المادة في غير محلها).¹

ولكن انتقد هذا القرار من طرف الأستاذ رشيد خلوفي على أساس ما هو الداعي إلى عدم الاستناد للقواعد الخاصة لمسؤولية المستشفى الناتجة عن طبيعة النشاطات المختلفة والمواكبة للتطورات العلمية المستمرة.²

وعليه فإن الموظف العمومي يكون مسؤولا عندما يرتكب خطأ يسبب به أضرار للغير، على أن يكون هذا الخطأ شخصا لا مرفقيا، فإن كان مرفقيا فلا يسأل عليه بل الإدارة هي التي تكون مسؤولة وتلزم بالتعويض عن الأضرار التي ألحقت بالغير، وبالتالي فمسؤولية الموظف تكون دائما مبنية على أساس الخطأ.

¹ عوايدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2007، ص 11.

² رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1972، ص 439.

وفي رأينا بأن مدلول الخطأ المدني في التشريعات يتطابق مع مدلول الخطأ في المسؤولية المدنية للموظف العمومي، إذ بالرجوع إلى مدلول الخطأ في القواعد العامة في التشريعات المدنية والذي يعرف بأن إخلال بالتزام سابق فإنه ينطبق أيضا على مدلول الخطأ للموظف العمومي، زد على ذلك وأن مدلول الخطأ هو واحد سواء كان للموظف أو غير الموظف، ولكن يجب علينا أن نفرق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، فالأول تترتب عليه مسؤولية الموظف العمومي وهو من يلزم بالتعويض، أما الثاني فإن الإدارة هي التي تكون مسؤولة عن الأضرار التي أصابت الغير من جراء أخطاء موظفيها وهي من تلزم بالتعويض.¹

ولكن الإشكال الذي يطرح هنا هل المسؤولية المدنية للموظف العمومي مسؤولية عقدية أم تقصيرية؟

بالرجوع إلى التشريع والقضاء الجزائري نجده قد عرف المسؤولية العقدية بأنها جزاء الإخلال بالتزام عقدي، أما المسؤولية التقصيرية فقد عرفها المشرع الجزائري بأنها جزاء الانحراف عن تصرف سلوك الرجل العادي وليس له رابطة بالعلاقة العقدية وبما أن الموظف العمومي في طريقة تعيينه وعلاقته مع الإدارة العمومية تربطه معها علاقة تنظيمية لائحية قانونية وليست عقدية، كون أن المشرع الجزائري لم يحدد العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة إلا على أساس تنظيمي لائحي.

أما علاقة الموظف العمومي بالجمهور تحددها اللوائح والقوانين أيضا، وحيث أن ارتكاب الموظف لأخطاء أثناء قيامه بعمله الوظيفي أو بمناسبة الوظيفة مسؤولية الإدارة القانونية. ولكن في حالة حدوث ضرر للغير نتيجة هذا الخطأ فتقام المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وبما أنه لا توجد علاقة تعاقدية بين المضرور والموظف العمومي هذا الأخير الذي يخضع للوائح والقوانين الداخلية فقط في الوظيفة العامة، وبذلك فلا تقام المسؤولية العقدية للموظف العمومي بل تقام المسؤولية التقصيرية، ومنه يكون

¹ - الأستاذ رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2001، ص 74.

مسؤولاً مدنياً أمام من تعرض إلى ضرر من الجمهور نتيجة خطئه الشخصي سواء كان هذا الخطأ متوقع أو غير متوقع، وهذه هي صفات المسؤولية التقصيرية.

الفصل الثاني:

إجراءات تأديب الموظف العمومي

الفصل الثاني

إجراءات تأديب الموظف العمومي

سنعرض في هذا الفصل إلى نظام تأديب الموظف من خلال دراسة الأخطاء الوظيفية التي تكون محلا لمتابعته التأديبية و مختلف مراحل تأديبه حتى صدور القرار التأديبي مع الوقوف عند الضمانات المخولة له.

المبحث الأول

تحديد الأخطاء الوظيفية والجزاء المترتبة عليها

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ الوظيفي المرتكب من الموظف والسبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ الوظيفي الذي لا يمكن حصره مسبقا في قانون واحد حيث نجده في نصوص متفرعة في حين أورد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر وفقا لمبدأ شرعية العقوبة و الجزاء و صنفها بحسب درجة خطورة السلوك المقترف من الموظف .

وسنتعرض في هذا المبحث إلى مناط تأديب الموظف أو بعبارة أخرى أساس مسؤوليته التأديبية و ذلك من خلال دراسة و تحديد الأخطاء الوظيفية في مطلب أول و إلى مختلف الجزاءات المترتبة عنها في مطلب ثاني ثم نتناول فكرة تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ و رقابة القضاء الإداري عليها في مطلب ثالث .

المطلب الأول

تحديد الأخطاء الوظيفية

لا تخضع الأخطاء الوظيفية كقاعدة عامة لمبدأ لا جريمة إلا بنص بل يعد خطأ وظيفيا كل مخالفة للقوانين واللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية سواء تم هذا الإخلال أثناء العمل أو خارجه و هو ما ذهبت إليه المحكمة العليا من خلال تعريفها للخطأ الوظيفي الذي اعتبرته كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة ممارسة الوظيفة¹ ،و من جهة نجد أن عدم تحديد الأخطاء الوظيفية من شأنه أن يوسع في السلطة التقديرية للإدارة في تكيف أفعال الموظف لمعرفة ما إذا كانت التصرفات تمس بكرامة الوظيفة أو تعد خروجاً عن واجباتها² و لكن من جهة أخرى صنفت الأخطاء التأديبية مع إعطاء الإدارة حرية إدراج المخالفات تحت كل صنف منها سواء عن طريق التقيين في بعض النصوص أو بالنظر إلى واجبات الموظف .

الفرع الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية عن طريق التقيين

قام المشرع بتقيين بعض المخالفات التأديبية في نصوص متفرعة يمكن إجمالها كما يلي:
ففي قانون العقوبات³ اعتبر المشرع بعض الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الموظف جرائم و رتب عليها مساءلة الموظف جزائياً باعتبار الموظف مواطن أولاً و موظف ثانياً و صفته الثانية لا تحجب صفته الأولى و من ثم فإنه يخضع ككل مواطن لهذا القانون دون أن يفلت من الجزاء التأديبي،

¹ المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1990 ص 215.

² كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، درا هومة ، طبعة 2004 ، ص 51.

³ أمر 66- 156 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل و المتمم بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20/12/2006.

ونظر لتأثير فعله المرتكب على حسن سير المرفق وكرامة الوظيفة ومن أهم هذه الأخطاء ما تضمنته المواد التالية :

المادة 78: حصول الموظف لنفسه أو لغيره على منفعة من دولة أجنبية.

المادة 80: إفشاء الموظف لسر من أسرار الدفاع.

المادة 107: انتهاك الموظف للحريات الفردية و الحقوق المدنية للمواطنين.

المادة 110: موافقة موظفي مؤسسات إعادة التربية على حبس شخص غير موقوف بالأوراق

القانونية أو رفضهم تسليم السجين للسلطات أو الأشخاص الذين يسمح لهم القانون بزيارته.

المادة 111: انتهاك القضاة و ضباط الشرطة لمبدأ الحصانة في غير حالات التلبس.

المادة 115: تقديم الموظف لاستقالته قصد عرقلة سير المرفق العام بانتظام و اطراد.

المادة 142 : استمرار الموظف لمزاولة مهامه بعد فصله أو توقيفه .

المادة 214 : تزيف الإمضاءات.

المادة 215: شهادة زور .

المادة 226: تصريح الأطباء الكاذب.

ونذكر بالإضافة إلى ذلك بعض المخالفات المذكورة في القانون رقم 06-01 الصادر في :

2006/02/20 المتعلق بالوقاية من الفساد ومن بينها المادتين 29 المتعلقة بالاختلاس و المادة 30

المتعلقة بالغدر، وقد نصت من جهتها بعض القوانين المنظمة لشؤون الموظفين على أخطاء وظيفية

ومنها القانون الأساسي العام للعامل¹ والذي يعتبر بمثابة ميثاق للعمل يطبق على كافة عمال الدولة مهما

كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وباستعراض مواد نجهه نص في:

المادة 199 على الإهمال وعدم مراعاة قوانين الأمن.

¹ قانون 78- 12 المؤرخ في 05/08/1978

المادة 200: اختلاس أو إخفاء وثائق.

المادة 209: إعاقة حرية العمل أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي، احتلال أماكن العمل أو توقيف وسائل الإنتاج عن العمل أو التخريب الاقتصادي.

وقد صنف المرسوم رقم 82-302 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية السابق الإشارة إليه في الفصل الأول في مجال تحديد الأخطاء المهنية إلى ثلاث أصناف بمقتضى المواد 69،70،71 المتعلقة بالعامل كون هذا المرسوم تطبق على جميع فئات العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وفق نص المادة 20 منه .

أما المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العامة فقد قنن المخالفات التأديبية في المادتين 26 و27 ويتمثل في كتمان التصريح في مجال امتلاك مصالح من طرف الموظف في أي مؤسسة كانت تجارية أو اقتصادية أو فلاحية وكذا عدم تنفيذ الموظف للقرارات المتعلقة بالنقل أو التعيين .

أما المرسوم رقم 88-131 الصادر في 04 جويلية 1988 والخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطنين فقد تعرض في المادة 40 منه إلى مخالفة تتمثل في قيام الموظف بأي عمل من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة الإجراءات الهادفة إلى تحسين العلاقة بين الإدارة و المواطن .

أما بالنسبة للأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نص على جملة من الأخطاء وأدرج نوع آخر منها أي الأخطاء من الدرجة الرابعة، بموجب المادة 177 من الأمر وقد عرفت من جهتها المادة 178 الأخطاء من الدرجة الأولى على أنها كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح أما أخطاء الدرجة الثانية فعرفت المادة 179 على أنها كل الأعمال المؤدية إلى المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية، أما أخطاء الدرجة الثالثة فتتمثل وفق نص المادة

180 في تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه ,رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول,إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية ولستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارج عن المصلحة .

أما أخطاء الدرجة الرابعة فحددها المادة 181 في الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة يقدمها للموظف شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته، ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر ،غير تلك النصوص عليها في المادتين 43 و44 من نفس الأمر أي المتعلقة بمهنة التعليم والتكوين وإنتاج الأعمال العلمية والأدبية أو الفنية.

الفرع الثاني: تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف

لقد اتجهت مختلف النظم التأديبية إلى تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في تعريفها السابق للأخطاء و كذا المادة 20 من القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العامة على انه يتعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكابه خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة .

ويمكن تقسيم هذه الواجبات إلى واجبات متعلقة بالطاعة، و أخرى تخص أداء الوظيفة، وأخرى غير متعلقة مباشرة بالوظيفة.

فواجب الطاعة يعتبر الحجر الأساس في أداء المرفق لأعماله والإخلال به يشكل خطأ تأديبي يكون فيه الموظف محلاً للمساءلة التأديبية وطاعة الرؤساء يترتب على الموظف التزامين أولهما الامتثال للأوامر الرئاسية و الثاني احترام الموظف لرؤساء لان طبيعة الوظيفة العامة وضرورة القيام بأعبائها لا تحقق إلا باستماع الموظف للأوامر والتعليمات و قد اعتبرت المادة 71 من المرسوم 82-302 أن رفض التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه لإنجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول مخالفة تأديبية من الدرجة الثالثة .

ولابد من الإشارة إلى أن تنفيذ الموظف للأوامر الموجهة إليه من رؤسائه لا يعني بأي حال القضاء على شخصيته أو سلب أرائه فالموظف يستطيع مناقشة رئيسه فيما يراه يخدم المرفق و يحقق أداء مهامه¹ كما أن تنفيذ الموظف للأوامر الموجهة إليه يبقى مقصور على ما يتعلق بالعمل دون أن يمتد إلى خارجه كالحياة الخاصة للموظف إلا إذا كانت هذه الأخيرة تؤثر على أداء الموظف لعمله، فضلا عن ذلك وجب أن يكون الأمر شرعي و هو ما ذهبت إليه المادة 27 من القانون الأساسي العام للعامل التي نصت على ضرورة احترام القانون والأحكام التنظيمية والانضباط والتعليمات السلمية.

أما الجانب الآخر من واجب الطاعة فهو احترام المرؤوس لرؤسائه أي تمسكه باللياقة في مخاطبتهم وكذا عدم الامتناع عن تنفيذ أوامر الرئيس دون عذر مقبول.

إن الواجب الثاني الملقى على عاتق الموظف العام و الذي يشكل الخروج عنه خطأ يستوجب عقوبة تأديبية هو احترام مواقيت العمل، وهذا الواجب تقتضيه ضرورة المحافظة على استمرارية سير المرفق العام وقد أشارت المادة 207 من الأمر رقم 06/03 أنه عاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

¹ د/مازن ليلو ماضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2002، ص51.

ويضاف إلى جانب هذه الأخطاء المنظور إليها من منطلق واجبات الموظف إيفاء السر المهني، وقد اخذ بموجب المادة 180 من الأمر 03-06 وصف الخطأ من الدرجة الثالثة وصنف كذلك لما له من أهمية في المحافظة على المصلحة العامة أولاً وسير المرفق ثانياً، ناهيك عن العقوبة الجنائية التي يمكن أن يتعرض لها الموظف كونه استعمل معلومات خاصة بزميل له قصد المساس بسمعته وكرامته. ولكن لهذا الواجب حدود تقيده و تتمثل في إحاطة الموظف النياية بالجنايات و الجرح التي ترتكب حتى لا يكون عائقاً أمام تحقيق العدالة.

وفضلاً عن كل هذه الواجبات يقع على عاتق الموظف العام واجبات أخرى ليست لها علاقة مباشرة بأداء العمل و لكن من شأنها أن تجعل مركزه متفق و هيبية الوظيفة العامة و سمعتها، فقد منع المشرع الموظف العام من ممارسة أي نشاط خاص من شأنه أن يدر الربح باستثناء النشاطات العلمية و الثقافية و ذلك بنص المادة 181 من الأمر 03-06، كما منع الموظف العام مهما كانت رتبته و ذلك من أن تكون له داخل أو خارج التراب الوطني أية مصلحة في مؤسسة ذات طابع تجاري أو صناعي أو فلاحي مهما كانت تسمية هذه المؤسسة سواء كان ذلك بصفة مباشرة أو غير مباشرة، وقد فرض المشرع على الموظف واجب التصريح فيما إذا كان زوجه يمارس مهنة أو عمل خاص مريح أن يحوز داخل التراب الوطني أو خارجه مصالح مالية أو صناعية أو تجارية وذلك حتى يمكن للسلطة المختصة من اتخاذ التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصالح الخدمة عند الاقتضاء، ونخلص من دراسة الخطأ الوظيفي أن المشرع يعرفه تارة من جهة التقنين و من جهة أخرى يعرفه بالنظر إلى واجبات الموظف ، والتحديد الثاني في نظرنا هو الأقرب والأصوب والسبب في ذلك أنه عندما يعلم طرف ما التزاماته فإنه بالنتيجة يتوصل إلى احترام حقوق الطرف الآخر سواء كنا أمام علاقة عامل بصاحب العمل، ولو أن البعض اعتبر هذا الأخير عقد إذعان فيظل عقد متبادل للالتزامات ونفس الشيء بالنسبة للموظف الذي ولو تربطه العلاقة

الرئاسية برئيسه فيظل عقد متبادل الالتزامات، رضائي، طالما كان الموظف يعين في منصبه بناء على مسابقة ووفق شروط متوقعة في الأخير على رضا الموظف .

ونشير كذلك إلى أن دراسة هذه الأخطاء تبقى على سبيل المثال لا الحصر لعدم إمكانية تطبيق جميع الأخطاء فقطاعات الوظيف العمومي تختلف من قطاع إلى آخر و لكن يبقى للإدارة دور في تكيف الخطأ و تبقى سلطتها التقديرية أيضا قائمة مما يجعل تعسفها أمر محتمل فهل يكون الأمر كذلك في مجال العقاب التأديبي ؟

المطلب الثاني

الجزاء المترتبة عن الأخطاء الوظيفية

تمثل العقوبات التأديبية جزاء اقرار أخطاء تأديبية، وهي محددة على سبيل الحصر حيث لا يمكن للإدارة تجاوزها أو توقيع عقوبة أخرى غيرها انطلاقا من مبدأ لا عقوبة إلا بنص على عكس الأخطاء التأديبية التي لا يمكن حصرها.

ويخضع تحديد الجزاء التأديبي لتقدير السلطة التأديبية بحسب درجة جسامته، و قبل التطرق إلى نظام العقوبات التأديبية يجدر بنا أولا الإشارة إلى أهم المبادئ التي تقوم عليها و المتمثلة في مبدأ شرعية العقوبة، عدم رجوعيتها وكذا المساواة فيها.

الفرع الأول : مبادئ العقوبة التأديبية

تحكم العقوبة التأديبية ضوابط تبنتها مختلف النظم التأديبية وضعت بهدف التوفيق بين مصلحة الإدارة كمرفق عام ومصلحة الموظف المخطئ انطلاقا من مبدأ شرعية العقوبة التأديبية والذي بمقتضاه يتم تحديد العقوبات على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية تكون الإدارة ملزمة

باحترامها فتنقيد حريتها في اختيار العقوبة الملائمة وذلك بالنظر إلى درجة خطورة الخطأ، وكذا الظروف التي أرتكب فيها و هو ما ذهبت إليه المادة 63 من مرسوم 82-302 بقولها : " يخضع تحديد العقوبة التأديبية المطبقة لدرجة خطورة الخطأ و للظروف المخففة أو المغلظة التي أرتكب فيها ولمدى مسؤولية العامل المدان وعواقب خطئه على الإنتاج وللضرر الذي يلحق الهيئة المستخدمة أو عمالها." ويتفرع عن مبدأ شرعية الجزاء التأديبي مبدأ هام وهو التناسب بين الخطأ و الجزاء المترتب عنه، وهو ما سنتناوله بشيء من التفصيل في المطلب الثالث، بالإضافة إلى مبدأ عدم جواز عقاب المخطئ عن ذات الفعل مرتين وهو ما يستشف من نص المادة 75 من مرسوم 82-302 بقولها : " يترتب على الأخطاء المهنية المختلفة المنصوص عليها في المواد من 68 إلى 72 من هذا المرسوم تطبيق إحدى العقوبات التأديبية و ضمن الحدود الآتية ..."

فعبارة إحدى العقوبات تفيد عدم جواز الجمع بين أكثر من عقوبة ،كما يعتبر مبدأ تسبب القرار القاضي بالعقوبة التأديبية من أهم المبادئ التي تقوم عليها هذه الأخيرة و إلا تعرض القرار للإلغاء . فضلا عن ذلك فإن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا يكون لها أثر على وضعية الموظف العام الإدارية إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي و هو مناط مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية و التي لا تمتد إلى تاريخ سابق على ارتكاب المخالفة التأديبية¹

كما أن فكرة المساواة في العقوبة التأديبية تطرح نفسها باعتبارها من أهم مقومات الجزاء التأديبي كونها تتعلق بموظفين لا يجب أن ينظر إليهم باختلاف وضعيتهم الاجتماعية أو مسؤولياتهم وفقا لأحكام المرسوم 82-302 الذي ينص على انه يتعرض للعقوبات التأديبية وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية مهما كان المنصب الذي يشغله" .

¹ كمال رحماوي ، نفس المرجع السابق ، ص 106 .

الفرع الثاني : تحديد العقوبات التأديبية

تأخذ العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف المذنب وصف العقوبات المعنوية وأخرى ماسة بالوظيفة، والأولى منها توجه في صورة تنبيه أو إنذار وفي صورة لوم أو توبيخ، وبمسيرة التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة نجد أن المشرع في مادة 124 من مرسوم 85-59 قد قسم العقوبات التأديبية إلى ثلاثة درجات تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة و قد نص على العقوبات المعنوية واعتبرها عقوبات من الدرجة الأولى و هي عقوبات أقل خطورة كالإنذار سواء كان شفوي أو كتابي و يعرف على انه مجرد لفت نظر الموظف لما ارتكبه من مخالفات.

أما التوبيخ فهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية بالطريق الرئاسي أو القضائي لمرتكب الجريمة التأديبية¹ وهو لا يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن بل يعد نوع من الإجراءات التأديبية توقع عليه، والأصل أن تكون هذه العقوبة علنية غير أنه لا يزال مبدأ السرية هو القاعدة، بالإضافة إلى عقوبة الإيقاف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.

أما عقوبات الدرجة الثانية فتتمثل في الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام وكذا شطب اسم الموظف من الجدول الخاص بالترقيات و هي عقوبة تمس مزايا الوظيفة ، أما عقوبات الدرجة الثالثة فتمثلت في النقل الإجباري الذي قد يكون مكاني أي نقل الموظف من مكان إلى آخر مما يترتب عليه تغيير مجال العمل و الإقامة و قد يكون النقل نوعي أي نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى و لكن وجب أن يستفي كل الضمانات فلا يعتبر نقل الموظف إجراء تأديبي إذا كان بناء على طلبه .

إضافة إلى عقوبة التنزيل من الرتبة و تعني تنزيل الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة و تجدر الإشارة أن التنزيل من الرتبة قد اعتبرها المشرع تارة عقوبة من الدرجة الثالثة إذا كانت من درجة إلى درجتين وعقوبة من الدرجة الرابعة إذا كانت تنزيل إلى رتبة سفلى و هو ما

¹ د/علي جمعة محارب، نفس المرجع السابق، ص 263 .

تضمنه أمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في تصنيف العقوبات التأديبية وفقاً لنص المادة 163 بقولها: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات :

الدرجة الأولى: التوبيخ، الإنذار الكتابي، التوبيخ

الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربع إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل

الإجباري

الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح بالإضافة إلى التصريح سواء مع

الإشعار المسبق و التعويضات أو التسريح دون الإشعار المسبق و دون تعويضات.

ولكن المشرع منح من جهة أخرى للمؤسسات الإدارية صلاحية إنشاء عقوبات من الدرجة الأولى

والثانية وهذا يمكن أن يكون في صالح الموظف خاصة إذا كانت أقل من تلك التي وضعها المشرع.

ومن خلال سلم العقوبات المذكور نجد أن المشرع قد نص على كل عقوبة بما يتماشى و درجة

خطورة الذنب المقترف وهو ما يقودنا إلى الحديث عن فكرة التناسب بينها والخطأ المرتكب.

المطلب الثالث

مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

يعتبر مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي من أهم المبادئ التي يستند إليها في معرفة

مدى احترام الإدارة لمبدأ المشروعية فيتعين على السلطة الرئاسية قبل توقع الجزاء أن تقدر مدى ملائمته

ومدى جسامة الفعل المعتبر خطأ في نظرها.

ويخضع هذا المبدأ لرقابة القضاء الإداري الذي يهدف إلى خلق توازن بين مصلحة الموظف

ومصلحة الإدارة في إطار القانون.

الفرع الأول: ماهية المبدأ

وينتفع مبدأ التناسب عن مبدأ المشروعية ومفاده ارتباط السلطة التأديبية بضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق و واجبات وتقدير ما إذا كان الموظف قد أخطأ خطأ وظيفي يرتبط ارتباطا وثيقا بالحقوق و الواجبات الوظيفية دون غيرها¹ و قد أخذت بهذا المبدأ معظم التشريعات التأديبية و هذا حفاظا على حقوق الموظف الذي قد يكون ضحية نزوات الإدارة ذات المركز القوي في المعادلة و تقتضي عملية التناسب إتباع شروط معينة تتمثل في القيام بتصنيف الأخطاء التأديبية وكذا وضع سلم للعقوبات التأديبية مع ضرورة الأخذ بفكرة الحدين الأقصى و الأدنى في مجال الجزاء التأديبي، كما تترك للإدارة فرصة اختيار العقوبة التأديبية الأكثر ملائمة للخطأ المقترف².

الفرع الثاني: رقابة القضاء الإداري عليه

لقد كانت الإدارة الجزائرية في ظل قانون الوظيف العمومي لسنة 1966 حرة في اختيار العقوبة التي تراها ملائمة على الموظف العام دون أن تخضع لأي رقابة من القضاء انطلاقا من أن مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ من شأنه أن يفقد الإدارة فعاليتها في الحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد، ولكن المشرع الجزائري عدل عن هذا الموقف إثر صدور مرسوم 82-302 فقيده الإدارة عند اختيار العقوبة التأديبية بضوابط لا يمكن لها بموجبها إن تتعداها و قد نصت المادة 63 منه على ثلاث قيود تتمثل في : درجة خطورة الخطأ، الظروف المخففة أو المغلطة التي ارتكب فيها، والضرر الذي تسبب فيه.

¹ د/مجددي مدحت النهري، قواعد و إجراءات تأديب الموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص 34

² كمال رحماوي، نفس المرجع السابق، ص 97.

كما أن القاضي الإداري في التشريعات المقارنة أصبح يتدخل من جهته في تقييم الوقائع التي بني عليها القرار التأديبي المطعون فيه ومدى تناسبها مع ما يتضمنه القرار من جزاء.

وقد كرر القضاء الإداري الجزائري في كثير من أحكامه عبارات مثل (عدم تناسب الجزاء النهائي مع الأخطاء المرتكبة) و (إن القاضي الإداري مؤهل بتقدير ملائمة التدابير المأمور بها لمتطلبات الوظيفة) غير أن الواقع الذي نشهده غير ذلك، كون الإدارة كثيرا ما تتفرد بتكليف الأخطاء التأديبية وتقرر خطورتها وتسلط ما تشاء من العقوبات خاصة في تحديد العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية و التي تفلت من رقابة القضاء عليها إلا من ناحية التسبب، ففكرة السلطة العامة مازالت تعم الوسط الوظيفي .

وبصدور أمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العامة الجديد قد تتحقق رقابة القضاء على مبدأ التناسب بصفة فعالة خاصة بإدراجه عقوبة جديدة في سلم العقوبات التأديبية ألا وهي عقوبة الدرجة الرابعة و التوجه بالنتيجة إلى إعطاء ضمانات أكثر للموظف مع خلق توازن بين مصلحتين الفرد من جهة والدولة من جهة أخرى .

المبحث الثاني

مراحل الإجراءات التأديبية للموظف

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانونا حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف و ذلك بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل أو خطوات تتبع منذ ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي حتى توقيع الجزاء عليه ، و هذا نظرا لما لقرار التأديب من صدى و تأثير على مركز الموظف في الدولة بداية من إجراءات التحقيق إلى المداولة و الاقتراح و أخيرا مرحلة اتخاذ القرار أساس المتابعة التأديبية وستعرض في هذا البحث إلى مختلف هذه الإجراءات كما يلي :

المطلب الأول

مرحلة التحقيق

بعد تكيف الخطأ المهني من طرف الإدارة على أنه من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة¹ تأتي مرحلة البحث في مدى إسناد الخطأ المكيف بمرتبه أي الموظف و بالتالي التوصل إلى إدانته أو براءته منه، و تكتسي هذه المرحلة أهمية كبيرة كونها تفصل بين الاتهام و صدور القرار .

الفرع الأول: ماهية التحقيق

يحتل التحقيق الجانب الأكبر و الأساسي من إجراءات التأديب لأن الهدف الأساسي منه هو الكشف عن الحقيقة، و قد خول المشرع هذه الصلاحية للإدارة أي السلطة الرئاسية التي لها جانب من التقدير في فتحه في حالة ما إذا شاب ارتكاب الخطأ غموض أو كانت الوقائع المنسوبة إلى الموظف و ظروف ارتكابها مبهمه و ذلك وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة .

كما يعد التحقيق إجراء وقائي قبل البت النهائي في أمر الموظف الذي تم إبعاده مؤقتا عن وظيفته حتى يجرى التحقيق بشأنه في جو خال من التأثيرات خاصة إذا كان الخطأ المقترف جسيما لذا فهو من أهم ضمانات الموظف التي تقيه من المؤاخذة بمجرد الشبهة أو الاتهام الكاذب² لذا و لمقتضيات حسن سير الوظيفة و استقرارها و عدم المساس بسمعة الموظف يفترض على الإدارة عدم فتح تحقيق إلا إذا كانت هناك احتمالات قوية و معقولة لارتكاب الخطأ التأديبي كونه يتسبب في زعزعة مركزه حتى و إن كان مصيره الحفظ .

¹ المادة 163 من أمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

² د/ محمد رفعت عبد الوهاب، د/ ماجد راغب الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1995، ص470.

الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتحقيق

يسبق إجراء التحقيق توقيف الموظف تحفظيا عن عمله و هو ما نصت عليه المادة 130 من مرسوم 59-85 التي جاء فيها : " توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا الموظف الذي ارتكب خطأ مهني من الدرجة الثالثة على أن تسوى وضعيته خلال شهرين من صدور مقرر توقيفه مع عدم تقاضيه أي راتب طوال مدة التوقيف عدا التعويضات ذات الطابع العائلي "

و قد أقرت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا هذا المبدأ في قرار لها بتاريخ 1997/02/16¹ جاء في إحدى حيثياته " حيث أن المستأنف قدم طعنا أمام اللجنة الولائية في 1993/04/10 و لكن قضيته لم تفحص إلا في 1993/09/21 أي خارج أجل الشهرين و ليس ستة أشهر كما تؤكد الإدارة المنصوص عليه في المادة 130 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 1985/03/28 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية أنه يتعين بالتالي إلغاء القرار المستأنف و بعد التصدي و الفصل من جديد إبطال المقرر المؤرخ في 1993/11/06 المتضمن عزل المستأنف مع جميع آثاره القانونية" وهكذا فإن لسلطة التعيين أن تقوم بالإجراءات اللازمة لتسوية وضعية الموظف الموقوف تحفظيا خلال مدة زمنية حدد المشرع نطاقها وهي مدة شهرين، فإذا لم يسفر التحقيق التأديبي بشأن المتابعة التأديبية عن ارتكاب الموظف للخطأ عاد الموظف إلى وظيفته و يعاد له كامل مرتبه بأثر رجعي يسري من تاريخ صدور قرار التوقيف باستثناء التعويضات العائلية التي تخول له في تلك الفترة .

و قد يرتكب الموظف خطأ يأخذ وصف الجريمة و هذا من شأنه أن يؤثر على مساره المهني ومحيطه الوظيفي مما لا يسمح له البقاء في الوظيفة و هنا يتعرض إلى التوقيف أيضا كإجراء تحفظي إلى غاية ثبوت براءته .

¹ ملف رقم 148721، المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1997، ص159.

وهنا يرفق مقرر التوقيف طوال مدة 6 أشهر على الأكثر بمقرر إبقاء جزء من الأجر على أن لا يتجاوز 4/3 منه باستثناء المنح العائلية التي يستفيد منها طوال مدة التوقيف .

إلا أن الفقرة الأخيرة من نفس المادة لا تطبق على الموظف العام الذي ارتكب خطأ جسيماً يمكن أن ينجر عنه تسريح من الخدمة، و بعد أن أضاف التعديل الجديد نوع من العقوبات في السلم الخاص بها وهي العقوبة من الدرجة الرابعة بمقتضى المادة 2/165 أنيط اتخاذها للسلطة لتي لها صلاحية التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي، وقد خفض المشرع وفق هذا التعديل مدة الفصل في القضية من شهرين إلى 45 يوم و نفس المدة أيضا يخطر فيها المجلس التأديبي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بالتقرير ابتداء تاريخ معاينة الخطأ، والملاحظ في النظام التأديبي الجزائري أن السلطة المكلفة بالتأديب هي نفسها السلطة المكلفة بالتحقيق أي السلطة الرئاسية و هو في نظرنا يعد مساس بالضمانات الممنوحة للموظف خاصة إذا توصلت إلى فصله.

المطلب الثاني

مرحلة المداولة والاقتراح

وفي هذه الفترة ينصرف فيها المجلس التأديبي للتشاور بعد أن ينتهي من مرحلة الاستجابات والاستماع إلى مختلف الملاحظات و التدخلات التي تتعلق بالمساءلة التأديبية و ملاساتها ، فيقترح العقوبة التي يراها تتلاءم و الخطأ المرتكب الذي أحيل بموجبه الموظف المذنب و هنا يبرز دور اللجنة المتساوية الأعضاء في الموافقة أو عدم الموافقة على العقوبة و لكن متى يكون رأي هذه الأخيرة ملزم ؟

الفرع الأول: إلزامية رأي لجنة الموظفين

إذا توصل التحقيق إلى إن الوقائع التي نسبت للموظف تشكل خطورة لتبرير تطبيق عقوبة من الدرجة الثالثة كالتسريح مثلا ، فإن السلطة صاحبة التعيين وفقا لنص المادة 127 من المرسوم 59-85 ملزمة بأخذ الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء و ذلك باستدعائها للانعقاد كمجلس للتأديب و حتى يستطيع هذا الأخير دراسة وضعية الموظف تقدم له هذه السلطة تقرير مكتوب ومفصل بالظروف التي وقعت فيها الأخطاء التأديبية بصورة شاملة ، و يخول للموظف المحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي الاطلاع على ملفه فور الشروع في إجراءات القضية وفق ما نصت عليه المادة 129 من نفس المرسوم.

و يعتبر الأمر رقم 66-133 الصادر في يونيو 1966 المتعلق بالوظيفة العامة أول تشريع نظم الوظيفة العامة في الجزائر و أطلق على مجلس التأديب اسم اللجنة المتساوية الأعضاء في حين أطلق عليه مرسوم 59-85 تسمية لجنة الموظفين، و قد حدد مرسوم 84-10 اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها،بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري قد أنشأ مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-416 الصادر في 22/12/1990 ، و أناطه بمهمة تقديم الاستشارات في مجال إعداد نصوص تشريعية و تنظيمية تحكم شروط العمل و علاقاته في المؤسسات و الإدارات العمومية و تكييفها.

أما عن تشكيلة لجنة الموظفين، هي تتعدّد بصفقتها مجلس تأديب من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين و أعضاء إضافيين يستخلفون الأعضاء المتخلفين عن حضور الاجتماعات.

وتعدّد هذه اللجنة التي اعتبرها المشرع تارة كهيئة استشارية و تارة أخرى كمجلس تأديبي باستدعاء من رؤسائها أو بناء على طلب كتابي من 3\1 أعضائها الدائمين و هذا مرتين في السنة على الأقل وفقا لنص المادة 13 من المرسوم 84-10 السالف الذكر بعد تحديد تاريخ وساعة ومكان انعقاد الاجتماع

،على أن يتم كل ذلك خلال الأجال القانونية المحددة بشهرين من تاريخ صدور مقرر وقف الموظف المعني ،و الرأي الذي يستقر و يصوت عليه المجلس التأديبي وجب أن يبلغ فوراً إلى السلطة التأديبية عن طريق رئيس المجلس التأديبي ليتم تطبيقه على الموظف العام¹.

أما إذا لم تجتمع اللجنة في هذا الأجل أو لم تبلغ مقررها للموظف فإن الإدارة المستخدمة تكون هنا ملزمة بإعادة إدماجه في منصبه مع إفادته بحقوقه المتمثلة في تقاضي كامل مرتبه طبقاً لنص المادة 4/130 من مرسوم 59-85.

الفرع الثاني: عدم إلزامية رأي لجنة الموظفين

إذا أفضى التحقيق في معطيات المسألة التأديبية إلى أن الوقائع المنسوبة إلى الموظف تشكل خطأ من الدرجة الأولى و بالتالي تطبيق عقوبة من نفس الدرجة، فإن المشرع الجزائري لم يسند تسليط هذه العقوبة لجهة معنية إلا تسبب القرار التأديبي و ذلك مرده إلى قلة أهميته التي يصل حدها الأقصى إلى الوقف عن العمل لمدة 4 أيام .

أما إذا كان الخطأ المرتكب من الدرجة الثانية فإن تسليط العقوبة من نفس الدرجة لم يشترط فيها المشرع أي قيد و لا استشارة جهة معنية إلا عرض المسألة أمام اللجنة المتساوية الأعضاء خلال مدة شهرين وفق نص المادة 1/126 من مرسوم 59-85 و هذا لإبداء رأيها الاستشاري دون الإلزامي ، و في هذا إهدار لحقوق الموظف فإذا كان رأي اللجنة غير ملزم للإدارة فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى فإن العقوبات من الدرجة الثانية لها من الأهمية و التأثير على مسار الموظف المهني و التي تصل حتى إلى الشطب من جدول الترقية و لم تتمكن من معرفة السبب إذن في عرضها عليها دون أن يكون لها الرأي الملزم.

¹ سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، برج الكيفان، الجزائر، الطبعة الأولى، ص 143.

المطلب الثالث

مرحلة اتخاذ القرار

و تعتبر هذه المرحلة آخر مرحلة في الإجراءات التأديبية، تعكس وجهة الإدارة في معاقبة الموظف تأديبيا شأنه في ذلك شأن العامل.

الفرع الأول: شكل القرار

باستقراء المادتين 125 ، 126 و 127 من مرسوم 85-59 نجد أن الجزاءات التأديبية وجب أن تصدر في شكل قرار أو مقرر و في الحالتين وجب أن يكون مسبب خاصة إذا كانت العقوبة من الدرجة الثالثة بالإضافة إلى إلزامية أخذ الرأي المطابق للجنة المتساوية الأعضاء وفق نص المادة 170 من أمر 06-03 و يتضمن التسبيب التطرق إلى بعض الجوانب الخاصة بشخصية الموظف العام و الوقائع المنسوبة إليه ، و قد نصت المادة 128 من مرسوم 85-59 على اشتراط الوقائع التي يتضمنها و حصرتها في الوقائع المادية الثابتة دون أن تنصب في شكل معين لأن المشرع لم يشترط في القرار أساس المتابعة التأديبية أي شكل معين.

الفرع الثاني: تبليغ القرار للموظف

بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم و ذلك بصفة فردية طالما كان قرار فردي، وغالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي، والغرض من ذلك يكمن في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها، وإمكانية

بداية سريان ميعاد التنظيم الإداري و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية وهي تشكل في مجملها ضمانات بعد صدور قرار التأديب وسنتطرق إلى ذلك بشيء من التفصيل في المبحث الثالث.

المبحث الثالث

الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

بالنظر إلى قوانين الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر نجد أن المشرع أعطى الإدارة حق تأديب الموظف انطلاقاً من علاقة السلطة الرئاسية ، و لكن هذه المشروعية التأديبية قيدت بقيود تشكل ضمانات للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية سواء قبل أو بعد صدور العقوبة التأديبية ، و أخرى في مواجهة التسريح بصفة خاصة .

المطلب الأول

الضمانات الممنوحة قبل توقيع العقوبة التأديبية

يمكن تقسيم الضمانات التي تسبق توقيع الجزاء التأديبي على الموظف توقيع على غرار ما رأيناه بالنسبة للعامل إلى نوعين من الضمانات أخرى خاصة بالتحقيق و أخرى خاصة بال محاكمة التأديبية .

الفرع الأول : ضمانات التحقيق

من أهم ضمانات التحقيق حق إطلاع الموظف على ملفه ، حق في الاستعانة بمحامي و كذا إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين.

أولاً : حق الاطلاع على الملف

يتفرع هذا الحق عن حقوق الدفاع، و يعني إحاطة الموظف علما بجميع الأوراق التحقيقية التي تستخدم كأساس لمحاكمته تأديبيا¹ ، وقد نص المشرع الجزائري على هذا الحق متضمنا حق آخر مرتبط به وهو حق مواجهة الموظف بما نسب إليه من مخالفات² وهذه المواجهة تمكن الموظف من التوقف على حقيقة التهمة المسندة إليه.

كما خول المشرع للموظف وقبل تسليط العقوبة التأديبية عليه أن تخطر الإدارة بذلك مهما كانت درجة العقوبة المسلطة، وذلك باستدعائه بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام خلال مدة محددة بـ 15 يوما على الأقل قبل اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء التي تتعد في مجلس تأديبي³ كما بينت التعليلة الصادرة عن مديرية الوظيفة العامة للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية مشتملات الاستدعاء الذي يبين فيه : مكان وتاريخ وساعة جلسة المجلس التأديبي، أسباب الاستدعاء وكذا ضمانات الدفاع طبقا لنص المادة 129 من مرسوم 85-59 مع تنبيه السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي الذي يتضمن وفق نفس التعليلة المذكورة تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف ، بطاقة المعلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء، نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء، تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة .

والملاحظ أن التعليلة المذكورة قد حددت حق الاطلاع على الملف بتاريخ ومكان معين ، وقد جرت العادة أن يكون المكان هو مقر عمل الإدارة الذي يوجد فيه الملف الشخصي للموظف ولكن ماذا لو كان الموظف بالخارج فهل ترسل الإدارة له الملف ؟ وهل يجوز للموظف أيضا أن يطلع على ملف أكثر من

¹ د/ علي جمعة محارب ، نفس المرجع السابق ، ص 327.

² المادة 129 من مرسوم 85-59

المادة 64 مرسوم 82-302

المادة 57 أمر 66-133

³ تعليلة رقم 5 صادرة عن مديرية الوظيفة العمومية صادرة بتاريخ 12 أبريل 2003

مرة واحدة؟ وما هي سلطة الإدارة في قبول الاطلاع على الملف مرة أخرى؟ وهل يؤول هذا الحق إلى الموظف المعين بصفة مؤقتة أو المتريص؟

كل هذه الأسئلة لم يجب عليها قانون الوظيفة العامة ولا التعليمات المذكورة وتؤكد في هذا المجال على ضرورة وضع إطار ينظم حق الاطلاع على الملف كونه ضمانات جوهرية في حقوق الدفاع المكفول دستوريا. ولكن هذا الحق قد يترك في نفس الموظف إبهام بشأن ما نسب إليه من مخالفات فيتوصل إلى وجوب الاستعانة بمحامي للدفاع عنه وهي ضمانات أخرى من ضمانات التحقيق تضاف إليه .

ثانياً : الاستعانة بمحامي

إن حضور المحامي مع الموظف المذنب يساعد هذا الأخير على توضيح حقيقة ما اسند إليه من تهم، نظرا لإلمام هذا المدافع بمختلف المسائل القانونية التي قد يجهلها الموظف من جهة ويجعله مطمئنا في سير الإجراءات التأديبية كما يعزز موقفه أمام الإدارة التي تعتبر الطرف القوي في المعادلة من جهة أخرى. وقد نص المشرع على حق الدفاع في المادة 65 من مرسوم 82-302 وقد كفلت هذا الحق أيضا التعليمات المذكورة بنصها على عبارة: " ضمانات الدفاع " بما فيها حق الاستعانة بمحامي سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة التأديبية، غير أن المشرع لم ينص صراحة على أن يكون الشخص المستعان به محامي، و نص فقط على كلمة المدافع و أدرجه صراحة في المادة 168 من قانون 06-03 و ذلك بحضوره أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي في حالة غياب الموظف عن المثول شخصيا أمامها ، فهنا أجاز تمثيله من قبل ليقدم مبرر مقبول لغيابه.

ثالثاً : استشارة لجنة الموظفين

تعد الاستشارة هنا ضمانات أخرى في حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة التي قد تنتهي به إلى التسريح فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة ، كما أن وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب ضمانات من ضمانات التحقيق و الحياد

لممارسة التأديب في الوظيفة العامة و ضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية¹ ، فتلتزم الإدارة بالرأي المطابق لهذه اللجنة قبل تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة تحت طائلة إلغاء القرار ، و هو ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في اجتهادها القضائي المتضمن مبدأ يتمثل في أن السلطة هي التي لها صلاحية تحديد عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين ، وقد جاء في إحدى حيثيات القرار الصادر عنها بتاريخ 1997/01/05²

" لكن و حيث يستخلص من قضية الحال أن السيد (ش . ع) كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل وأنه بصفته متصرفا إداريا كان يتمتع بصنف 5/17 في حين أن صنف الأمين العام هو 2/17 حيث أنه لا يمكن النطق بالتنزيل في الرتبة إلا بعد أخذ رأي لجنة الموظفين و عليه يعين تأييد القرار المطعون فيه " .

الفرع الثاني : ضمانات المحاكمة التأديبية

من أهم الضمانات الأساسية في المحاكمة التأديبية تسبب القرار و مفاد هذه الضمانة قيام الإدارة ببيان أو بذكر السبب الذي حملت عليه قرارها و استندت إليه في إصداره³ ، و هي ضمانة لها قبل أن تكون للموظف وذلك حتى تتمكن من دراسة قرارها المتضمن العقوبة التأديبية دراسة متأنية تمحص فيها الوقائع بدقة، مبرئة موقفها في حالة الطعن بإلغاء القرار أمام الجهة القضائية، أما بالنسبة للموظف المذنب فإن التسبب يقنعه بما نسب إليه من تصرفات ، و إذا لم يقتنع فإنه يسلك طريق آخر للتظلم في القرار الصادر ضده سواء كان التظلم إداري أو قضائي.

¹ د/عمار عوابدي ، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ص 263.

² ملف رقم 115657، المجلة القضائية ، العدد الأول ، لسنة 1997، ص 101.

³ د/ محمد باهي أبو يونس ، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة ، الإسكندرية ، طبعة 2000 ص 179.

و نلاحظ أن الإدارة و لو أنها لم تشترط بشأن إصدار العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، فإنها لم تستغني عن شرط تسبب القرار المتضمن إحدى هاتين العقوبتين. وقد اعتبر مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 2005/10/25¹ أن القرار الإداري الذي لم يبرر العقوبة التأديبية يتعرض للإلغاء و قد جاء في إحدى حيثياته " لكن حيث أنه بالرجوع إلى القرار محل الطعن يظهر من محتواه انه اكتفى بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن و التهم و المخالفات المهنية الموجهة له و الرد من طرف الموثق المعني بالأمر على هذه التهم فوصل إلى تسليط عقوبة التوبيخ ، و هذا دون تبرير هذه العقوبة و دون أن يوضح كيف تم التوصل إلى هذه العقوبة إذ أنه لم يناقش تماما التهم المنسوبة إليه وما مدى ثبوتها في حقه خاصة وأن الموثق يفندها بل لم يشر إلى طبيعة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموثق وتكييفه حسب القانون".

المطلب الثاني

الضمانات الممنوحة بعد توقيع العقوبة التأديبية

تعد الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة الفرصة الأخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية السابقة، و أهمها حق التظلم من القرار الصادر ضده سواء لدى مصدر القرار أو رئيسه وهو ما يعرف بالتظلم الإداري، وكذا أمام الجهة القضائية المختصة وهو ما يعرف بالطعن القضائي، ومنه قسمنا هذا المطلب إلى فرعين الأول نتناول فيه مسألة التظلم الإداري أما الثاني فخصصناه لدراسة الطعن القضائي.

¹ ملف رقم 27279 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن ، سنة 2006 ص 233 .

الفرع الأول : التظلم الإداري

حاول الفقه الإداري تعريف التظلم الإداري على انه " الطلب أو الشكوى المرفوع من متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري"¹ كما قصد به أيضا أن يقدم ذو المصلحة طلبا إلى الجهة الإدارية المختصة يطلب منها الأنصاف من قرار أصدرته كان قد أضر بمصلحته أو مس مركزه القانوني على أن تعيد النظر فيه فتعده أو تسحبه أو تلغيه أو تستبدل به غيره بما يتفق مع القانون و يتناسب مع الهدف الذي صدر من أجله² ، و قد خول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق ثلاثة أنواع منه فإما أن يكون تظلما ولائيا ، أو تظلما رئاسيا و إلى جانب ذلك أناط المشرع لهيئة إدارية خاصة يتظلم أيضا على مستواها في القرارات التأديبية و تسمى لجنة الطعن.

أولاً : التظلم الولائي

و يقصد به أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى يطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره و ذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله حسب السلطة الذي يملكها الرئيس الإداري مصدر القرار ،فقد يعدل من هذا الأخير بصفة جزئية أو كلية وقد لا يرد أصلا على طلب الموظف و منه يعد سكوته رفضا ضمنيا للتظلم.

ثانياً : التظلم الرئاسي

يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على السلطة الرئاسية إما سحب القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون.

¹ د/ رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 62.

² د/ هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتظلم الإداري - دراسة مقارنة - رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد،

و الواقع أنه و لو لمثل هذا التظلم من أهمية في إتاحة المجال للإدارة لمراجعة ما قررته من عقوبة فإنه يبقى غير فعال بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة و هيبتها و تعنتها في بعض الأحيان بإصرارها الدائم على عدم تغيير قراراتها الإدارية فإنه يلجأ إلى الطعن أمام لجنة خاصة عمد إليها المشرع إعادة النظر في قرارات الإدارة .

ثالثاً: التظلم أمام لجنة خاصة

استحدث المشرع بموجب المادة 13 من المرسوم 85-58 لجنة للطعن في كل وزارة و في كل ولاية والمؤسسات العمومية تختص في الإجراءات التأديبية الآتية :

"لا سيما التسريح و التنزيل و النقل الإجباري على أن تحدد بمرسوم اختصاصاتها و تشكيلها و تنظيمها و عملها...) لكن و لعدم صدور هذا المرسوم فإن النصوص الخاصة بلجان التظلم المشار إليها في المرسوم 84-10 هي التي تطبق ، و تتكون هذه اللجنة من أعضاء يمثلون الموظفين و أعضاء يمثلون الإدارة بصفة متساوية و قد نصت المادة 24 من مرسوم 84-10 على اختصاصاتها المحددة بالنظر في القرارات المتضمنة عقوبات الدرجة الثالثة وكذلك فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي و نوه في هذا المجال إلى أن التظلم الإداري جائز فقط في القرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة¹ و ذلك في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار بعد أن كانت مدة الطعن محددة بـ 15 يوماً بلنسبة للقرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة و نرى أن هذا مرده إلى خطورة التصرف المرتكب الذي يصل حتى إلى النقل الإجباري و التسريح الذي يمس بمركز الموظف أما باقي العقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية فقد خول اتخاذ قرار العقوبة مبنياً أثره المتمثل في محو كل أثر للعقوبة من الملف المعني² و نتساءل عن هدف من رد الاعتبار المنصوص عليه في التعديل الجديد

¹ المادة 175 أمر 03-06

² المادة 176 أمر 03/06

لقانون الوظيفة العامة ، طالما لم يمنح للموظف المقترف لخطأ من الدرجتين الأولى و الثانية في أحقيته للطعن الإداري حتى و لو كانت قليلة الأهمية بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة فيبقى لها أثر و مساس بمركز الموظف.

كما نجد أن المشرع في التعديل الأخير لم يتدارك بعض النقائص، فمن جهة نص على وصف آخر للعقوبات أي العقوبات من الدرجة الرابعة دون أن يعيد النظر في اختصاصات لجنة الطعن التي يجب أن ينص القانون المتعلق بسيرها و تنظيمها على هذا النوع من العقوبات .

ومن جهة أخرى نجد أن المرسوم 84-10 نص على وجوب أن يتقدم الموظف بتظلمه إلى اللجنة المختصة في مهلة لا تتعدى 15 يوما من تاريخ تبليغه، في حين أن أمر 06-03 قد حددها بشهر واحد من تاريخ التبليغ . و الجدير بالذكر أن التظلم أمام لجنة الطعن المحدثة بموجب المرسوم 84-10 يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية كما أن للجنة الطعن الإبقاء على العقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحبها، ولكن السؤال يطرح فيما إذا كانت لهذه اللجنة سلطة تشديد العقوبة ؟

والجواب هو أنه لا يوجد نص صريح يخول للجنة التظلم مثل هذه السلطة إلا إذا تقدمت السلطة الرئاسية بتظلم آخر، أما فما يخص تخفيف العقوبة التأديبية أو سحبها فلا يتحقق إلا في حالة الخطأ الفاضح في تطبيق القانون أو عدم التناسب بين الخطأ و العقوبة أو انعدام التحقيق الإداري المحكم¹، وباعتبار التظلم الإداري آخر مرحلة في الضمانات الإدارية و يجب أن يتوفر على شروط حتى يعتد به ومن بينها أن يكون التظلم من قرار نهائي ، صدر عن الجهة الإدارية التي قدم لها أو من جهة إدارية تابعة لها رئاسيا ، أن يكون التظلم صريح فيما يهدف إليه من تعديل أو سحب أو إلغاء القرار الإداري بحيث تدل عبارته ومعاينة على ذلك ، فإذا اقتصر التظلم على مجرد معرفة الأسباب التي دفعت الإدارة إلى إصداره أو طلب المتظلم تأخير تنفيذ فإنه لا يترتب أثره .

¹ كمال رحماوي ، نفس المرجع السابق ، ص161

الفرع الثاني: الطعن القضائي

بعد أن يستنفذ الموظف الضمانات الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغائه إذا كان غير مشروع. والواقع أن اللجوء إلى القضاء يبيت الثقة في نفس الموظف، و التي لا تتحقق إلا إذا ترك النزاع للإدارة لتفصل فيه بنفسها خاصة أمام رفضها كمصدره للقرار الاعتراف بالخطأ ، كما أن رقابة القضاء تعد من أنجع أنواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال كافي عن الإدارة، وعدم الانحياز، فضلا عن خبرتها و تخصصها القانوني والإجراءات الدقيقة المحكمة التي تتبع أمامها و حجية الأحكام التي تصدرها.

وحق الموظف في اللجوء إلى القضاء يكون بواسطة وسيلة فنية تعرف بدعوى الإلغاء التي تعتبر من أهم وسائل الرقابة على أعمال الإدارة العامة كما تضمن من ناحية أخرى حماية الموظفين العامين في مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية حيث تقضي رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي و كأنها لم توجد إطلاقا¹ و لأن الجزائر تبنت نظام ازدواجية القضاء وفق المادة 152 دستور 1996 فقد استخدمت هرمين قضائيين هرم للقضاء العادي تعلوه المحكمة العليا و تتوسطه المجالس القضائية و قاعدته المحاكم الابتدائية ، وهرم للقضاء الإداري يعلوه مجلس الدولة و قاعدته المحاكم الإدارية² لذا فإن دعوى الإلغاء ترفع أمام القضاء الإداري وفقا للأوضاع المنصوص عليها بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية و المادة 9 من قانون 98-01 حيث ترفع أمام مجلس الدولة إذا تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية و أمام المحاكم الإدارية الجهوية إذا تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الولاية و أمام المحاكم الإدارية إذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن باقي الهيئات و المؤسسات الإدارية ، و يشترط القانون و القضاء الإداري لقبول دعوى الإلغاء شروط شكلية و أخرى

¹ د/ طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة ، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1970، ص244

² د/ عمار بوضياف ، القضاء الإداري الجزائري ، نظام الوحدة و الازدواجية ، 1962-2000 الطبعة الأولى ، دار ربحانة ، الجزائر ، ص 52 .

موضوعية فأما عن الشروط الشكلية أو كما تسمى بشروط القبول فتنطلب أن تنصب دعوى الإلغاء على قرار إداري نهائي أي الذي يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة قصد إحداث أثر على المركز القانوني للموظف سواء بقصد تعديله أو إلغائه .

بالإضافة إلى شرط التظلم الإداري المسبق و الذي يعني أن يقدم الموظف تظلمه من القرار أمام الجهة التي تعلق مباشرة الجهة مصدرة القرار و في حالة عدم وجودها فإنه يرفع أمام الجهة مصدرة القرار ذاته ، وهذا الشرط يعتبر جوهرى لقبول كافة الدعاوى الإدارية، و لكن منذ تعديل قانون الإجراءات المدنية الصادر في 1966 بموجب قانون 90-23 المؤرخ في 18/08/1990 لم يعد يشترط التظلم الإداري المسبق على القرارات الإدارية شرط من الشروط الشكلية لقبول الدعوى الإدارية أمام المحاكم الإدارية . كما يتعين على الموظف المعني أن يرفع الطعن أمام مجلس الدولة إذا كان القرار التأديبي صادر عن هيئة مركزية خلال شهرين وفق ما نصت عليه المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية و تسري المدة من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار التأديبي الصادر في حقه طبقاً للمادة 278 .

أما في حالة سكوت الإدارة عن الرد عن التظلم طيلة 3 أشهر فإنه طبقاً لنص المادة 279 اعتبر سكوت الإدارة طيلة هاته المدة بمثابة رفض ضمني مع بقاء حق الموظف في اللجوء إلى القضاء خلال نفس الأجل أي شهرين من انتهاء مهلة ثلاثة أشهر أي من تاريخ الرفض .

أما إذا كان القرار التأديبي صادر عن إحدى الهيئات المنصوص عليها بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية فإن مدة الطعن على مستوى الغرفة الإدارية لدى المجالس و الغرف الجهوية أي المحاكم الإدارية التي لم تنصب بعد تسري خلال 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه أو نشره وفقاً لنص المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية، أما بالنسبة للشروط الموضوعية لدعوى الإلغاء و التي تعرف بأنها حالات أو عيوب القرار الإداري فتمثل في:

- **عيب انعدام السبب:** ويعني ذلك أن تدعي السلطة الإدارية وقائع مادية أو قانونية و تبني عليها قرارها خلافا للواقع.

- **عيب عدم الاختصاص :** و يتحقق هذا العيب في حالة صدور قرار تآديبي عن سلطات غير مختصة أي التي لها صلاحية التعيين و من دون تفويض من هاته الأخيرة .

ويأخذ عيب عدم الاختصاص مظهران يتمثلان في عيب عدم الاختصاص البسيط وعيب عدم الاختصاص الجسيم ومفاد الأول اعتداء سلطة إدارية على اختصاصات بعضها البعض كاعتداء سلطة إدارية مركزية على اختصاص سلطة إدارية مركزية أخرى.

أما الثاني فيتمثل في اعتداء سلطة قضائية أو تشريعية على اختصاصات السلطة الإدارية.

- **عيب الشكل :** قد يشوب القرار التآديبي عيب شكلي فإذا كان هذا العيب جوهريا تعرض القرار للإلغاء مثل : عدم احترام استشارة جهة معنية حتى ولو لم تكن الإدارة ملزمة برأيها و يتعلق الأمر - كما رأينا - بالنسبة للجنة المتساوية الأعضاء - لما لها ضمانات للموظف خلال مراحل الإجراءات التآديبية - بالإضافة إلى الإطلاع على الملف ، وضمانة الدفاع عن الموظف المذنب أثناء المحاكمة التآديبية .

- **عيب الانحراف بالسلطة:** و يعرف على أنه استعمال رجل الإدارة سلطاته لتحقيق غرض غير الذي من أجله منح هذه السلطة¹ ويظهر عيب الانحراف بالسلطة بوضوح في حالة ما إذا ترك للإدارة حرية تقدير ملائمة إصدار القرار أو عدم إصداره كما في حالة إصدار عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية. وهذا العيب يتحقق بصفة عامة إذا كان الهدف من إصدار القرار التآديبي هو تحقيق غرض غير الغرض التآديبي الذي خصص من أجله أي لتحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة كتسريح الموظف بقصد إخلاء الوظيفة لتعيين آخر أو إصدار قرار بقصد الانتقام من الموظف، أو لكونه ينتمي لحزب ما.

¹ د/ عوادي عمار ، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثالثة ، 1994 ص 129

- **عيب السبب:** ويقصد به أن تتكون الأسباب الواقعية أو القانونية التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ قرار معين والتي تدعيها الإدارة أو يكشف عنها مجلس الدولة غير موجودة¹ و من ثمة فإن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة تتجسد في حق الطعن المخول للموظف في قراراتها التأديبية ويتحقق من خلال بحث مشروعيتها أعمالها أو عدم مشروعيتها، فيحكم بإلغائها بما يكفل أحد الضمانات الأساسية للمواطنين عامة و الموظفين خاصة داخل الدولة القانونية والمتمثل في خضوع الإدارة لمبدأ المشروعية.

المطلب الثالث

الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح

لما كان الهدف من إقامة دعوى الإلغاء هو الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية وكنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم سواء برفضها و تأييد القرار المطعون فيه المتضمن عقوبة التسريح أو إلغاءه .

وسنتناول في هذا المطلب الضمانات الممنوحة للموظف المسرح تأديبياً و الصادر في حقه حكم بإلغاء قرار التسريح و المتمثلة في إعادة الإدماج و كذا التعويض .

الفرع الأول: حق الموظف في إعادة إدماجه

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفة شأنه شأن العامل ، و من تطبيقات القضاء الإداري القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2000/02/14² في قضية بوحالة نبيل ضد بلدية الجمعة بني حبيبي و التي تتلخص وقائعها في انه بتاريخ 1997/06/04 قام المدعي بوحالة نبيل بواسطة محامية برفع دعوى أمام الغرفة الإدارية بمجلس

¹ د/ علي جمعة محارب ، نفس المرجع السابق ، ص 355 .

² ملف رقم 197882، فهرس رقم 152 (قرار غير منشور).

قضاء جيجل ضد بلدية الجمعة بني حبيبي ولاية جيجل يلتزم فيها إلغاء القرار 96/98 الصادر في 1998/05/20 عن المدعي عليها و ذكر المدعي أنه يعمل لدى المدعي عليها منذ 1990/09/24 ومصنف في سلك ملحق الإدارة و انه أحيل على الاستيداع بناء على طلبه لمدة سنة كاملة ابتداء من 1995/05/15 إلى غاية 1996/05/14 فتقدم بطلب إعادة إدماجه في منصب عمله في 1996/04/30 غير أن المدعي عليها ردت عليه بأنه كان قد توقيفه بموجب القرار موضوع النزاع .

تضمن هذا القرار إلغاء القرار المعاد الصادر في 1994/10/04 عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء جيجل و تصدى من جديد القضاء بإبطال القرار موضوع الخصومة الصادر في 1996/05/20 رقم 96/98 عن المستأنف عليها مع الأمر بإدماج المستأنف في منصب عمله و بتحمل المستأنف عليها المصاريف القضائية. كما نص القانون الفرنسي على حق الموظف في المرتب حيث ألزم الإدارة بتطبيق أحكام القضاء الخاصة بإعادة إدماج الموظفين و تعويضهم عن الأجر التي خصمت منهم دون وجه حق ،و ذلك بأثر رجعي كأن لم يصدر ضد الموظف أية عقوبة¹ .

الفرع الثاني: حق الموظف في التعويض

للموظف الحق في التعويض عن الأضرار التي قد تلحقه خلال الفترة الواقعة فيما بين صدور القرار غير المشروع بتسريحه و بين صدور القرار القاضي بإلغائه.

ويكون تعويض الموظف عن الأضرار التي أصابته من جراء قرار التسريح غير المشروع بناء على طلبه و من تطبيقات القضاء الإداري في هذا المجال القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2001/02/05 في قضية مركز التكوين المهني و التمهين ببابور ولاية سطيف ضد منيف لخضر و من معه و التي تتلخص وقائعها في أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة ضبط مجلس الدولة بتاريخ

¹ كمال رحماوي ، نفس المرجع السابق، ص 171.

1998/11/17 استأنف مدير التكوين المهني و التمهين (C.F.P.A) القرار الصادر بتاريخ
1998/07/13 عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء سطيف و الذي يأمر بإعادة إدماج السيد منيف
لخضر بن كحل في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه.

و تضمن هذا القرار تأييد القرار المستأنف مبدئيا و تعديلا له التصريح بما يلي:

- انه لا يتعين دفع الرواتب

- الحكم على المركز المستأنف بدفع مبلغ 100.000 دج سبيل التعويض .

و تجدر الإشارة انه قد حددت كفاءات إعادة إدماج أو تعويض فئة من العمال و هم الأشخاص
الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية بموجب
المرسوم الرئاسي رقم 124-06¹ المؤرخ في 27 مارس 2006 الذي تطبق أحكامه على إجراء
المؤسسات و الإدارات العمومية وكذا على إجراء كل مستخدم آخر عمومي أو خاص .

حيث نصت المادة الثانية منه على أحقية كل شخص كان محل إجراءات إدارية للتسريح من العمل
بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية أن يقدم طلب إعادة إدماجه في عالم الشغل أو طلب تعويض،
وذلك أمام لجنة أنشأت لهذا الغرض على مستوى الولاية و ذلك في أجل أقصاه سنة ابتداء من تاريخ نشر
هذا المرسوم ، و تتشكل هذه اللجنة² من الوالي أو الأمين العام للولاية رئيسا بعضوية أمين الخزينة
للولاية ، ممثل الوزارة المكلفة بالتشغيل والتضامن الوطني ، ممثل المديرية العامة للتوظيف العمومية ،
ممثل مصالح مفتشية العمل ، ممثل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، ممثل عن الدرك الوطني ،
ممثل عن الأمن الوطني ، محام . أما عن الوثائق الواجب إرفاقها بالطلب فهي : قرار التسريح ، كشف
الراتب لآخر أجر كان يتقاضاه المعني و أي وثيقة أخرى تثبت أن التسريح من العمل قد تم بسبب

¹ مرسوم رئاسي رقم 124-06 مؤرخ في 27 مارس 2006، الجريدة الرسمية لسنة 2006، العدد 19

² المادة 3 من المرسوم الرئاسي 124-06

الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية¹ و تفصل اللجنة في الطلب في مدة أقصاها ثلاثة أشهر تسري من تاريخ إيداعه. كما أناط المرسوم بهذه اللجنة صلاحية القيام بأي إجراء تحقيق تراه لازما ، سماع رأي المعني و ممثل المستخدم أو أي شخص آخر ترى فائدة في سماعه .كما يتعين على اللجنة و قبل الفصل في طلب إعادة الإدماج أو التعويض أن تثبت أن المعني كان يمارس عمل وذلك بموجب شهادة عمل أو أي وثيقة أخرى تثبت السنوات التي عمل خلالها ، شهادة تثبت انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، و في حالة الموافقة على إعادة الإدماج فإن هذه العملية تتم بالنسبة للموظفين في الرتبة الأصلية أو في رتبة مماثلة لها أو في منصب عمل آخر بديل تابع للإدارة الأصلية أو في أي إدارة أخرى² أما بالنسبة لفئة الأجراء الآخرين في منصب العمل الذي كان يشغله المعني قبل تسريحه أو في أي منصب آخر بديل مع عدم ترتب أي أثر مالي رجعي بالنسبة للفترة التي لم يعمل فيها المعني. وفي حالة التعويض، فإن اللجنة تمنحه للمعني بناء على طلبه أو بسبب رفضه منصب العمل المعروض عليه أو في حالة استحالة إعادة إدماجه لا سيما إذا حلت الهيئة أو المؤسسة التي كان يعمل بها أو كان في حالة عجز جسدي أو عقلي يحول دون ممارسة نشاطاته المهنية من جديد ، وتعتمد اللجنة في حساب التعويض على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه المعني قبل تسريحه³ ، وتعتبر قرارات اللجنة سندات تنفيذية بمجرد تبليغها خلال 15 يوما إلى المعني بالأمر والهيئة المستخدمة والمدير الولائي الذي يمثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني بالنسبة لقرار إعادة الإدماج إلى المعني بالأمر والمدير الولائي الذي تثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني بالنسبة لقرار التعويض المعني بالأمر والهيئة المستخدمة بالنسبة لقرار الرفض⁴ وقرارات اللجنة غير قابلة لأي طعن⁵.

¹ المادة 5 من المرسوم الرئاسي 124-06

² المادة 9 من المرسوم الرئاسي 124-06

³ المادة 14 من المرسوم الرئاسي 124-06

⁴ المادة 19 من المرسوم الرئاسي 124-06

⁵ المادة 18 من المرسوم الرئاسي 124-06

خاتمة

خاتمة

وفي الأخير نتوصل إلى خاتمة هذا الموضوع والذي يمثل موضوعا هاما بالنسبة للموظف والإدارة على حد سواء وتتجلى فيه ماهية الخطأ التأديبي والذي يختلف عن الخطأ المدني والجنائي و بالنتيجة يولد المسؤولية التأديبية وأهمية تفرقتها عن المسؤولية الجنائية والمدنية واختلاف العقوبة المقررة لكل مسؤولية وخاصة المسؤولية التأديبية التي تتميز بعقوبة خاصة تقوم بتسليطها الإدارة وهذا تحت رقابة القضاء المتمثل في الغرفة الإدارية لدى مجلس القضاء ومجلس الدولة كجهة استئناف إضافة إلى هذا يتجلى كذلك سيطرة الإدارة على عملية التحقيق في الأخطاء المهنية المنسوبة للموظف واتخاذ القرار بشأن هذه الاخلالات مما يبين الاختلاف عن الأخطاء المدنية والجنائية والتي يختص القضاء وحده في اتخاذ العقوبة الملازمة وهذا عن طريق إصداره للأحكام والتي تشمل الحكم بالمسؤولية الشخصية و التعويض عن جملة الأضرار المتولدة عن ذلك وتدخل الدولة فيما يخص تحملها عبئ التعويض في بعض الحالات المقررة قانونا ويتجلى كذلك من خلال هذا الموضوع أهمية الإجراءات التأديبية والمراحل الإجرائية التأديبية والتي تمثل ضمانا هامة للموظف العام في عملية التأديب بدءا من مرحلة التحقيق إلى غاية مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه ولا ننس أن نشير إلى قانون الصادر مؤخرا في سنة 2006 وهو قانون الفساد والذي يعني الموظف بصفة خاصة وذلك عن طريق تعريفه له في المادة 2/فقرة ب منه والذي يشمل هذا التعريف كل الموظفين العاملين في الإدارات والمؤسسات العمومية لكن لابد الإشارة إلى نقطة هامة وهي كون الموظف يرتكب في بعض الحالات أخطاء تأديبية مهنية لا ترقى إلى درجة الخطأ الجنائي أين يكون مسؤول مسؤولية تأديبية محضة فقط.

ولهذا يجب على القضاة المختصين في هذا المجال التمعن و التمحيص في تكييف الخطأ الجنائي للموظف قبل التطرق إلى إصدار أحكام بناء على قانون الفساد كذلك ومهما يكن الأمر فان الموظف له حماية قانونية في هذا المجال والمتمثلة في تكريس المشرع لجملة من الضمانات القانونية للموظف العام

قبل التطرق إلى اتخاذ أحكام قضائية في حقه أو إجراءات تأديبية و تتجلى في الضمانات المقررة له قبل صدور القرار التأديبي وكذا الضمانات الأخرى المقررة له بعد صدور القرار التأديبي و يشكل في هذه الحالة احترامها الحصول على محاكمات تأديبية شرعية و قانونية بعيدة عن الإجحاف لحقوق الموظفين العموميين، وأحسن المشرع الجزائري ما فعل في تعديله للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 03/06 ، ولا بد من تعديلات أخرى حديثة في هذا المجال .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع الفقهية :

- د/ أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986.
- د/ رشيد خلوفي ، قانون المسؤولية الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2001 .
- د/عوابدي عمار ، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1984 .
- د/عوابدي عمار ، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة الثالثة ، 1994.
- د/ عوابدي عمار ، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2007.
- د/عمار بوضياف ، القضاء الإداري الجزائري ، نظام الوحدة و الازدواجية 1962-2000 دار ريحانة الجزائر ، الطبعة الأولى .
- د/علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية طبعة 2004.
- د/سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، شركة دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر و التوزيع ، برج الكيفان الطبعة الأولى .
- د/ طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة ، القاهرة ، 1970.
- د/كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، طبعة 2004.
- د/ مازن ليلو راضي، الطاعة و حدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2002.

- د/مجدى مدحت النهري، قواعد و إجراءات تأديب الموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1997.
- د/محمد باهي أبو يونس ، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر الأزاريطة ، الإسكندرية ، طبعة 2000 .
- د/محمد رفعت عبد الوهاب، د/ راغب ماجد الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2004.
- د/مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها ، دراسة مقارنة ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب 1976.
- د/هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتنظيم الإداري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بغداد 1989 .
- د/عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- د/فرج رضا، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، الطبعة، س،و،ن،ت الجزائر، 1972.
- عبد القادر الشخي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي(دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الفرقان، عمان، 1983.

- المراجع القانونية:

- قانون 78-12 المؤرخ في : 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- أمر 66-156 المؤرخ في : 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم بالقانون 23-06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006.

- أمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 08/06/1966.
- أمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- مرسوم رئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006 المحدد لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية.
- المرسوم 66-152 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن الإجراء التدريبي.
- المرسوم 82-302 المؤرخ في 01/09/1982 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .
- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.
- تعليمة رقم 05 الصادر عن مديريةية الوظيف العمومي و الموجهة للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة المؤرخ في 12/04/2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من مرسوم 85-59
- المجلات القضائية :
- المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1990
- المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1997
- مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن لسنة 2006

فهرس المذكرة

08 ----- مقدمة

الفصل الأول: الخطأ التأديبي للموظف العمومي ، دراسة مفاهيم

13 ----- المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي والوظيفة العمومية

14 ----- المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي والوظيفة العمومية

14 ----- الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي

15 ----- الفرع الثاني: تعريف الوظيفة العمومية

16 ----- الفرع الثالث: طبيعة العلاقة بين الموظف والوظيفة العمومية

17 ----- المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي

17 ----- الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي

20 ----- الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي

23 ----- المبحث الثاني: مدلول الخطأ التأديبي

23 ----- المطلب الأول: ماهية الخطأ التأديبي

24 ----- الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

30 ----- الفرع الثاني: التفرقة بين الخطأ التأديبي وبعض المفاهيم المشابهة

31 ----- المطلب الثاني: مسؤولية الموظف العمومي (التأديبية، الجنائية والمدنية)

31 ----- الفرع الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العمومي

32 ----- الفرع الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف العمومي

33 ----- الفرع الثالث: المسؤولية المدنية للموظف العمومي

- 37----- الفصل الثاني: إجراءات تأديب الموظف العمومي
- 37----- المبحث الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية والجزاء المترتبة عليها
- 38----- المطلب الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية
- 38----- الفرع الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية عن طريق التقنين
- 41----- الفرع الثاني: تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف
- 44----- المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة عن الأخطاء الوظيفية
- 45----- الفرع الأول: مبادئ العقوبة التأديبية
- 46----- الفرع الثاني: تحديد العقوبة التأديبية
- 48----- المطلب الثالث: مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي
- 48----- الفرع الأول: ماهية المبدأ
- 49----- الفرع الثاني: رقابة القضاء الإداري عليه
- 50----- المبحث الثاني: إجراءات تأديب الموظف العمومي
- 50----- المطلب الأول: مرحلة التحقيق
- 50----- الفرع الأول: ماهية التحقيق
- 51----- الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتحقيق
- 53----- المطلب الثاني: مرحلة المداولة والإقتراح
- 53----- الفرع الأول: إلزامية رأي لجنة الموظفين
- 54----- الفرع الثاني: عدم إلزامية رأي لجنة الموظفين
- 55----- المطلب الثالث: مرحلة إتخاذ القرار
- 55----- الفرع الأول: شكل القرار

56	الفرع الثاني: تبليغ القرار للموظف
56	المبحث الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية
56	المطلب الأول: الضمانات الممنوحة قبل توقيع العقوبة التأديبية
57	الفرع الأول: ضمانات التحقيق
60	الفرع الثاني: ضمانات المحاكمة التأديبية
61	المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة بعد توقيع العقوبة التأديبية
61	الفرع الأول: التظلم الإداري
64	الفرع الثاني: الطعن القضائي
68	المطلب الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح
68	الفرع الأول: حق الموظف في إعادة إدماجه
69	الفرع الثاني: حق الموظف في التعويض
73	الخاتمة
75	قائمة المراجع
79	الفهرس