



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجليلي بونعامه خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق.

الموضوع

مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: إدارة وتسيير الجماعات المحلية.

إشراف الأستاذة:

من إعداد:

• د. خديجة قمار

• علي قاضي

• إيمان زاوي

أعضاء لجنة المناقشة والتقييم:

د. نوال معزوي رئيسا

د. خديجة قمار مشرفا

د. إسحاق بلقاضي مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل ونشكره على جميع نعمه وعونه وتوفيقه لنا في

إنجاز هذا العمل المتواضع

عملاً بالحديث النبوي الشريف الذي رواه أبو هريرة رضي الله عنه

عن الرسول صلى الله عليه وسلم حيث قال:

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذه

المذكورة المتواضعة سواء من قريب أو من بعيد، ونخص بالذكر

الأستاذة الموقرة **قمار خديجة** التي أشرفت على إنجاز هذا

العمل والتي كان لها الأثر البالغ في إخراجه على هذه الصورة فجزاها الله

كل خير

إهداء

يسرني وأنا في هذه المرحلة من عمري أن أهدي ما كان بوسعي وثمره جهدي وتعبني إلى

أعلى ما في نفسي

إلى أرواح أبي وأمي وأخواني عبد القادر وخالد أسأل الله عز وجل أن يتغمدهم برحمته

الواسعة ويسكنهم في جنات النعيم

إلى من قاسمتني الحلوة والمرّة والعزيمة والإصرار زوجتي الغالية، إلى البرعم ابني آدم.

إلى أخواني وأخواتي وبراعم العائلة الكبيرة

إلى أصدقاء وزملاء العمل حسين، بشرقي، موسى، جيلالي أحمد العزيز وعبد القادر، إلى

الأستاذ أحمد بومدين

إلى كل من مد لنا العون في إنجاز هذا البحث

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي وأرجو أن يجعله الله نافعا.

-علي قاضي-

إهداء

أهدي ثمرة تعبي ونتاج سهري إلى:

من بأملهم ثابت وأمام أعينهم كبرت وبعطفهم أحسست ولفخرهم سعيت إلى أمي وأبي راجية
من المولى أن يحفظهما وان يجعلني دائما فخرا لهما.

إلى فرحة حياتي وفلذات كبدي أولادي ليان*مريم*محمد إياد

إلى إخواني رمز قوتي وسندي الدائم محمد وزوجته سميرة، نور الدين وزوجته نبيلة، سفيان
وزوجته سميرة، حمزة وزوجته حميدة بدون أن انسي أولادهم.

إلى أخواتي سندي وحافظات أسراري فاطمة الزهراء*رفيقة*فوزية*ابتسام*وفاء، وأزواجهم
وأولادهم

والى جميع زملائي في المراقبة المالية.

-زواوي إيمان-

مقدمة

يعتبر التأديب ضرورة ملحة في أي دولة لما له من تأثير على النظام السياسي والاقتصادي الاجتماعي بها، وتبرز فعاليته أكثر بالنظر الى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في عالقة التبعية التي يخضع لها الموظف المرؤوس الإدارة ، وهذا الخضوع ضبطه المشرع في نظام يعرف بالنظام التأديبي، يهدف هذا الأخير إلى تهذيب وتقويم سلوك الموظف، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من عالقة الوظيفة أي الحفاظ على حسن سير المرفق العام.

بيد أن حالة ثبوت الواقعة المرتكبة والتي تعد خطأ وظيفيا من قبل الموظف سواء بمناسبة أدائه لمهامه الوظيفية أو بسببها يمكن أن تنجم عنه مسائلة تأديبية و في نفس الوقت متابعة جزائية على نفس الفعل دون أن تؤثر إحداها على الأخرى كأصل عام . و أن العلاقة التي تقوم بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية تتجلى في التأثير المتبادل بين المسؤوليتين في حالة قيامهما والذي يظهر من خلال الإجراءات المتخذة في إصدار القرارات التأديبية الإدارية أو الأحكام الجزائية الصادرة عن القضاء الجزائي في مجال تأديب الموظف العام ، وأثرها على العلاقة الوظيفية للموظف العام مع الإدارة ، ويعتبر تأديب الموظف العام من الآليات القانونية الضرورية ضمانا لعدم تهاون الموظف في أداء مهامه الوظيفية ، وضمانة أخرى ليسر المرفق سيرا حسنا ومنتظما تحقيقا للصالح العام.

وكما هو معروف فإن المرفق العام يشرف على سيرورته ما يعرف بالموظف الذي عرفه الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 في مادته الرابعة على أنه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة في السلم الإداري"، حيث تضمن الأمر 03/06 على مجموعة من الضوابط التي تحكم الوظيفة العمومية، ولعل من أبرزها النظام التأديبي للموظف، ففي ضوء هذا الأمر تم التطرق إلى سلطة الإدارة في تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبات المقابلة لها ومراحل تأديب الموظف والضمانات المكفولة له خلال سيرها في مواجهة القرار التأديبي الصادر في حقه.

وباعتبار الإجراءات التأديبية تنطوي في إطار النظام التأديبي وهذا الأخير يعتبر فرعا من فروع القانون العام الذي يتميز بجملة من الخصائص أساسية و ذاتية تميزه و تبرز استقلاليته، منها أنه قانون حديث وقانون قضائي في جملته، حيث تلعب الأحكام القضائية، دورا هاما في إرساء قواعد الإجراءات التأديبية، نظرا للصفة العمومية التي تتميز بها المصادر المكتوبة فلا يكفي الاعتراف للموظف بأي حق

من حقوق، و إنما يتعين توضيح كيفية ممارسة هذا الحق، ولهذا اعتبر للقضاء الفرنسي دورا هاما وسباقا تفسير كفاءات ممارسة الحقوق للموظف.

تحديد أهمية الموضوع ودوافع اختياره :

نظرا لتثعب مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية في التشريع الجزائري، تم التطرق له من خلال إصدار القوانين والمراسيم لنشاط التنظيم الإداري وتبرز الأهمية في:

- في معرفة التأثيرات التي شهدتها البلاد في مجال التأديب، وتم التركيز على الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- الوقوف على عراقيل مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية والجهات التي حولها وأعطائها حق الرقابة.
- معرفة الجهات التي ترفع أمامها الطعون التي تمس مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية ، وسير إجراءاته في حل النزاع القائم بين الموظف والسلطة التأديبية.
- الوقوف على مدى تناسب مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية ، وهذا يقودنا إلى التفاعل بين مبدأ المشروعية ومبدأ السلطة التقديرية.

أهداف الموضوع وحدود الدراسة:

من خلال البحث في هذا الموضوع يمكن تلخيص أهداف الدراسة في هدف رئيسي يعني بالتعرف مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية وحمايته من خلال وضع قيود على الإدارة ، ووضع وسائل للرقابة على أعمال الإدارة ، ومنها نظام التأديب وتسلط العقوبات .

بالإضافة لجملة من الأهداف الثانوية تمثلت في :

-الإطار العام للمساءلة التأديبية.

-الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية.

- تسليط الضوء الإجراءات التأديبية أخطاء المهنية.

لما كان تنفيذ الوظائف المختلفة للدولة يتطلب الاستعانة بأشخاص طبيعيين يقدمون العون بخبراتهم الفنية وأدائهم وجهودهم الشخصية من أجل تحقيق الصالح العام، حيث أن القائمين على هذه الوظائف قد تقع منهم تصرفات وأفعال تثير المسؤولية الإدارية والمدنية والجزائية تجاه كل من تنطبق عليه هذه المسؤولية، وعلينا أن نبحث في هذه المسؤولية بحثاً علمياً عناصر مسؤولية الموظف العام وشروطها ويبين آثارها وأحكامها وبالمقابل يعطي الموظف الضمانات الكافية للدفاع عن نفسه.

إن قيام المسؤولية في حق أي موظف سواء كانت مسؤولية تأديبية أو مسؤولية جزائية من جراء ارتكاب الموظف للأخطاء المهنية والوظيفية و التي تكون بسبب أدائه للمهام الموكلة إليه أو بمناسبتها، تعرضه هذه الأخطاء إلى مساءلة تأديبية و أخرى جزائية جراء قيام المسؤوليتين التأديبية والجزائية لهذا الموظف، و بناء على ما سبق:

- هل يمكن اعتبار الأحكام العامة التأديبية والإجرائية لقيام مسؤولية الموظف العمومي وكذا العقوبات الموقعة عليه كفيلة بردعه ووضع حد لكافة التجاوزات والخروقات على مستوى الوظيفة العمومي؟

وتتضمن التساؤلات الفرعية التالية :

- 1- ما هو الخطأ التأديبي الموجب للعقاب؟
- 2- أنواع العقوبات التأديبية ومدى درجة خطورتها؟
- 3- ما حقيقة الضمانات التأديبية؟
- 4- ما جزاء الإخلال بالضمانات التأديبية؟
- 5- فيما تتمثل الضمانات السابقة واللاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي؟

المنهج المعتمد في الدراسة:

بغية الإجابة على جملة التساؤلات التي تطرحها إشكالية الدراسة ، تطلبت اعتمادنا على منهجين أساسيين حتى نصل لدراسة علمية وقانونية حول مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية:

الوصفي من أجل محاولة ضبط المفاهيم والتعريفات المتعلقة مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية .

واتبعنا المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بهذه الدراسة التي جزأها إلى فصلين:

الفصل الأول: الأحكام العامة للنظام التأديبي: قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين نتحدث في المبحث الأول: الإطار العام للمسائلة التأديبية وكذلك المبحث الثاني على العقوبات التأديبية وأركانها .

أما الفصل الثاني: الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية: الذي سنحاول فيه الإجراءات التأديبية على الموظف و المبحث تحدثنا على المقررة للموظف.

الفصل الأول

الأحكام العامة للنظام التأديبي

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

عمد المشرع إلى تنظيم التأديب قانوناً باعتباره الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية، وحفاظاً على حسن سير المرافق العامة، و بالتالي فإن كل إخلال في هذه الواجبات يعد خطأ ما يستمد في عقوبة تأديبية مناسبة له بالنظر إلى جسامة الخطأ أو درجته من جهة آخر نجد أن الأخطاء الوظيفية كثيرة ومتعددة لا يمكن حصرها، بل و نتيجة لذلك فإنه من العسير تحديد كل الأخطاء التي قد يرتكبها الموظف العام أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبتها، و بالتالي ترك المشرع تحديد الأخطاء لسلطة التأديب التي تقوم بتكييفها و تحديد العقوبة المناسبة لها، هذا ما قد يؤدي في بعض الحالات إلى عدم التناسب ما بين الأخطاء المرتكبة و العقوبات التأديبية الموقعة عليها و هذا ما سنحاول شرحه في هذا الفصل المعنون بالأحكام العامة للنظام التأديب ، وسنتطرق في المبحث الأول إلى الإطار العام للمسائلة التأديبية، وفي المبحث الثاني نتحدث على العقوبات التأديبية وأركانها.

المبحث الأول: الإطار العام للمسائلة التأديبية

يتكون الخطأ المهني المنشأ للمسؤولية التأديبية من ركنين يتمثلان في ركن مادي وهو الشكل الخارجي لسلوك الموظف والذي ينطوي على إخلاله بواجباته الوظيفية، وركن معنوي يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للموظف والمظهر المادي للخطأ المهني .

المطلب الأول: الإطار القانوني للخطأ المهني

إن الدارس للخطأ التأديبي ينبغي أن يتدرج في ذلك عبر مراحل معينة، وهي البحث عن تعريف الخطأ التأديبي من الناحية التشريعية. ثم الانتقال إلى تعريفه قضائياً، وصولاً إلى ضبط مفهومه خلال الآراء الفقهية التي تناولته بالتحليل والتأصيل لهذا الخطأ، على اعتبار أن وضع التعريف هو في حد ذاته وظيفة فقهية. وكل ذلك سيأتي بيانه من خلال مايلي:

الفرع الأول: مفهوم الخطأ المهني

الذي سيتم تحديد مفهوم الخطأ المهني فقهاً وتشريعاً و قضائياً

أولاً-التعريف الفقهي:

لقد أغفلت معظم قوانين الوظيفة العامة المقارنة، لاسيما منها المصرية وضع تعريف محدد للجريمة التأديبية (أو الخطأ التأديبي)، واكتفت فقط بالنص على أهم الواجبات الوظيفية.

وفي هذا الصدد، فقد اعتبرت أن كل خروج عن الواجبات المهنية يعد جريمة تأديبية، إذ أن تحديدها أمر يستعصى على التشريع والتطبيق معاً. و يتحقق ذلك خاصة إذا تعلق الأمر بمجرد تعليمات، أو أوامر، أو لوائح، أو أنظمة داخلية¹، وعلى غرار المشرع المصري فإن المشرع الفرنسي من خلال نص المادة 11 من القانون الصادر في 19 أكتوبر 1946 المتعلق بالموظفين فلقد نص على أنه: "يعاقب تأديبياً عن كل خطأ يرتكب أثناء أو بمناسبة تأدية الوظيفة"².

¹ محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري و علم الإدارة العامة، دار الاتحاد العربي للطباعة و النشر، القاهرة، 1973، ص 63.

² محمد عاطف البنا : الوسيط في القضاء تنظيم رقابة القضاء الإداري الدعاوى الإدارية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، بدون سنة ، ص59.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

هذا ولقد حافظ المشرع الفرنسي من خلال القانون المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين لسنة 1983، على تعريف الخطأ التأديبي بأنه " كل خطأ يصدر عن الموظف أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله يعرضه لعقوبة تأديبية دون تحيز أو محاباة، دون الإخلال بحق المتابعة الجزائية عند الضرورة"¹.

وهو ذات النهج الذي انتهجته النصوص الجزائية، من خلال نص المادة 20 من المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في: 23 مارس 1985 حيث جاء فيها على أنه: " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إذ اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة..."².

وهو ما قرره أيضا المشرع الجزائري من خلال نص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، التي نصت على أنه "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرفه أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الضرورة بالمتابعات الجزائية"³.

وباستقراء هذه النصوص يتضح أن المشرع الجزائري قد حاول وضع تعريف محدد للخطأ التأديبي، وذلك على غير العادة، غير أن الفرق بين النصين يمكن في أن نص المادة 20 من المرسوم رقم 59-85 جاء في الباب الثاني المتعلق بالحقوق والواجبات، في حين أن نص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 قد ورد في الباب السابع المتعلق بالنظام التأديبي، ولعل الحكمة في ذلك تعود إلى إرادة المشرع في التضييق من باب الاجتهاد أمام السلطة التأديبية بالنسبة لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي، وكمحاولته منه للحد من سلطة الإدارة التقديرية في هذا المجال، هذا من جهة.

¹ -Article 29 du loi n 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires " Toute faute commise par un fonctionnaire ;qu il s "agisse d "un manquement à ses obligations professionnelles ou d une infraction de droit commun ; l'auteur de cette faute peut être suspendu par l' autorité ayant pouvoir disciplinaire sans préjudice ; le cas échéant ; des peines prévues par la loi pénale"

²-رزايقية عبد اللطيف : الخطأ الوظيفي ومدى تناسبه مع العقوبة التأديبية والضمانات المخولة للموظف العام ، مذكرة نهاية التبرص للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء الجزائر ، 2000-2001 ، ص 104.

³- محمد مختار عثمان، المرجع السابق، ص 80.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

ومن جهة أخرى، فإن النص المادة 20 من المرسوم رقم 85-59 قد استعملت مصطلح العامل للتعبير عن الموظف العام، وهو توجه مرده للقانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي ساوى بين الموظف والعامل انطلاقاً من مبدأ المساواة.¹ وهو ما يتضح من تأثر المشرع الجزائري بالنهج الاشتراكي الذي كان سائداً في البلاد.

كما أن مفهوم الخطأ التأديبي الوارد في نص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 جاء أكثر شمولاً عند مقارنته بما ورد في المادة 20 من المرسوم رقم 85-59.

ثانياً-التعريف القضائي :

نظراً لعدم تحديد صور الأخطاء المهنية أو التأديبية على سبيل الحصر، فإن القضاء قد وجد الطريق مفتوحاً أمامه بغية تحديد مفهوم له. وهنا يمكن الإشارة إلى ما جاء في حكم للمحكمة الإدارية العليا المصرية على أنه: "إن سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة، هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته...أو خروج على مقتضياتها، أو ارتكابه خارج الوظيفة العامة ما ينعكس عليها".²

فإذا لم يثبت في حقه شيء من ذلك، فإن القرار الصادر بمجازاته (أو بعقابه) يعد فاقداً لركن من أركانه، وهو ركن السبب ووقع مخالفاً للقانون".³

أما عن موقف القاضي الإداري الجزائري من تعريف الخطأ التأديبي، فإنه لم يهتم كثيراً بإيراد تعريف للخطأ التأديبي، وركز على البحث في القضايا والنزاعات المطروحة أمامه، وذلك لسببين رئيسيين:

¹ - محمد مختار عثمان، المرجع السابق، ص 83.

² - ويكون ثمة سبب للقرار إذا كانت حالة واقعية أو قانونية تسوغ هذا التدخل الذي لا يكون له ما يبرره، إلا إذا أخل الموظف بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها، وهذا هو سبب القرار "ينظر: طعن إداري رقم 2-3 قضائية (محكمة استئناف بنغازي)، مجلة المحكمة العليا، طرابلس، 1974، ورد هذا الحكم في مرجع، عبد الفتاح مصباح التريكي، النظام القانوني للجزاءات في العقد الإداري للموظف العام في ليبيا، مذكرة ماجستير، الأكاديمية العربية المفتوحة بالاندنمرك، 2009، ص 17.

³ - حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في 1968/02/28، طعن رقم 423، السنة 13 قضائية مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في خمسة عشر منه، الجزء 4، ص 3، وهو ما أخذت به محاكم القضاء الإداري في ليبيا، من ذلك ما جاء في حكم لمحكمة استئناف بنغازي، الذي ورد فيه على أنه: "القرار التأديبي شأنه في ذلك شأن أي قرار إداري يجب أن يقوم على سبب يسوغ تدخل الإدارة لإحداث أثر قانوني في حق الموظف، وهو توقيع الجزاء للغاية التي استهدفاً القانون، وهي الحرص على حسن سير العمل.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

السبب الأول: يتمثل في وجود تعريف تشريعي للخطأ التأديبي على غرار نظيره المصري، وهو ما يغنيه عن البحث في هذه المسألة. السبب الثاني: ويتمثل في أن وضع التعاريف وصياغتها، هي مما يدخل في مهام وظيفة الفقه، وليس القضاء.

ثالثاً- التعريف الفقهي

نظراً لأن صياغة التعاريف في العادة من أهم الوظائف المنوطة بالفقه، فإن هذا الأخير لم يتوان عن القيام بعدة محاولات بقصد صياغة تعريف جامع ومانع للخطأ التأديبي. فلقد اعتبره البعض بأنه: " عبارة عن اقتراح محذور من المحظورات التي يجب على الموظف النأي عنها أو الخروج على واجب من الواجبات التي يلتزم بها¹ ". كما اعتبره البعض الآخر بأنه " تعبير يطلق على كل فعل يأتيه الموظف وينشأ عنه ضرر يمس أداة الحكم² ".

في حين اعتبره البعض بأنه " إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً، سواء ما إذا كانت هذه الواجبات منصوص عليها في التشريعات الإدارية المختلفة أو غير الإدارية. بل يقصد بها أيضاً الواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واضطراد العمل في المرفق العام ولو لم ينص عليها³ ". كما عرف أيضاً على أنه: " مخالفة الموظف العام لواجب من واجبات وظيفته التي حددها القانون، اللوائح أو العرف العام، ولا يشتمل تلك المخالفات التي تقع أثناء العمل فقط، بل يشمل أيضاً ما يقع خارج العمل من الموظف، ويمثل إهداراً لكرامة الوظيفة أو الامتناع عن فعل ينسب إلى الفاعل، ويعاقب عليه بعقوبة تأديبية⁴ ".

وما قرره من أنه يتمثل في " مجموع الأفعال التي تستوجب المؤاخذة التأديبية الناجمة عن كل تقصير لأداء واجب، أو إخلال بحسن السلوك و الآداب من شأنه أن يترتب عليه الانتقاص أو الحط من كرامة المهنة⁵ ".

¹ - محمد بن صديق أحمد الفلاني، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في المملكة العربية السعودية، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005، ص41.

² - عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006، ص61.

³ - محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1967، ص14.

⁴ - محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات 2 الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص401.

⁵ - إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1936، ص109.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

وعرفه الفقيه Duguit على أنه: "كل فعل صادر عن الموظف ينتهك فيه الواجبات التي تفرضها عليه صفة الموظف"¹.

إذا تؤكد هذه التعاريف على أن الموظف مكلف بواجبات حددها القانون، ومنعه من أعمال و سلوكيات معينة، وأن مخالفة تلك الواجبات يشكل جريمة تأديبية. وبعد عرض موقف كل من النصوص القانونية وموقف القضاء وموقف الفقه، يمكن الخروج بنتيجة أساسية مفادها أن كل هذه المواقف متفقة على خاصية معينة يجب أن تتحقق في الخطأ التأديبي، وهي مخالفة الالتزامات المهنية.

الفرع الثاني: أركان الخطأ المهني

لابد من توافر أركان محددة حتى يقوم الخطأ المهني وتترتب مسؤولية تأديبية للموظف وهي :

أولاً-الركن المادي:

يتضح هذا الركن من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف والذي يخالف به واجباته، غير أن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنبا إداريا إلا إذا رتب آثارا فعلية في المجتمع الوظيفي ، فعدم الكفاءة المهنية وكذلك المعتقدات الدينية والسياسية لا تشكل جرائم تأديبية²، كما أنه لا يجوز للإدارة متابعة الموظف بحجة التصرف العام الغير مرضي³ ، كما أن التفكير وحده في ارتكاب الخطأ المهني غير كاف لتحريك الدعوى الخطأ المهني حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إرادة الموظف أو إلى أسباب خارجه عن إرادته .

إن مجلس الدولة الفرنسي يشترط توفر الركن المادي للخطأ على النحو الذي شرحناه ، وإلا ألغى قرار التأديب⁴، إلى أن المحكمة العليا الجزائرية حيث جاء في قرار لها ما يلي:

¹- L.DUGUIT: Traite de droit constitutionnel, T2, 1930, p 276.

²- قانون رقم 09/08 ، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج ر ، ج ج ، عدد 21 ، صادر بتاريخ 23 أفريل لسنة 2008.

³-المحكمة العليا-الغرفة الإدارية -4 جوان 1977 -طلبي محمد ضد وزير العدل :

-Recueil d'arrêts de jurisprudence administrative ,Bouchahda (H) et Kheloufi (R) O.P.U Alger 1979 ,p111.

⁴-C.E. 18 JUIN 1915 ,ponsonaille ,rec ,p.206.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

"حيث أنه اتضح من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية، الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي..."¹.

فالقرارات التأديبية الغير مسببة أو المسببة تسببا غامضا لا يسمح بإجراء الرقابة القضائية، تكون قابلة للإلغاء، ونلفت الانتباه إلى أن الجريمة قد تكون سلبية، كتغيب الموظف عن عمله أو عدم احترامه لرئيسه المباشر، وبعد أن اتضحت لنا أهمية العنصر المادي في تحريك الدعوى التأديبية ندرس الدور الذي تلعبه إرادة الموظف في هذا المجال.

ثانيا-الركن المعنوي:

إن مسألة تحديد درجة خطورة الخطأ الذي يؤدي إلى تحريك الدعوى التأديبية ، تخضع في القضاء الفرنسي إلى عوامل نجملها في ما يلي :

- مصلحة المرفق العام؛
- نية الموظف في إلحاق الضرر بمصلحة المرفق العام؛
- الدوافع التي أدت بالموظف إلى ارتكاب الخطأ؛
- درجة مسؤولية الموظف في ارتكاب الخطأ.

فقبل تحريك الدعوى التأديبية تأخذ الإدارة بعين الاعتبار جملة هذه العوامل، فالموظف الذي يتلف عوامل الإنتاج بغفلة منه أو إهمال يختلف وضعه عن وضع الموظف الذي يعتمد إلحاق الضرر بمصالح المرفق، وكذلك الحال بالنسبة إلى الموظف الذي يحول الأموال تحت تأثير الحاجة الملحة، فوضعه يختلف عن وضع الموظف الذي يضع يده على الأموال العامة لإشباع ملذات شخصية، غير أن المشرع الفرنسي لم يلزم الإدارة بأن تأخذ بعين الاعتبار هذه العوامل كلما أرادت تحريك الدعوى التأديبية وإنما ترك لها السلطة التقديرية في هذا المجال إيمانا منه بأن الجريمة التأديبية تختلف عن الجريمة الجنائية، وهذا الوضع من شأنه يضر بمصالح الموظف طالما أن الإدارة حرة في مسألة تقدير الخطأ وتحريك الدعوى التأديبية .

وتقاديا لإساءة الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي تدخل المشرع الجزائري في تحديد الخطأ التأديبي في جانبه المعنوي، الأمر الذي يؤدي حتما إلى تقييد سلطة الإدارة في تحريك الدعوى

¹-إسماعيل زكي، المرجع السابق، ص56.

الفصل الأول الأحكام العامة للنظام التأديبي

التأديبية، وقد حددت المادة 76 من القانون رقم 82-06 الخاص بعلاقات العمل الفردية العوامل التي يتعين على الإدارة أن تأخذها بعين الاعتبار عند تقدير الخطأ الجسيم وهي :

- الظروف التي أرتكب فيها الخطأ؛
- الضرر الناجم عن الخطأ؛
- سلوك العامل قبل ارتكابه الخطأ.

وتطبيقا لهذه المادة نص المرسوم رقم 82-302 على أن "الأخطاء من الدرجة الثانية هي تلك الأخطاء التي يرتكبها الموظف نتيجة لغفلة منه أو إهمال"¹، غير أن هذا لا يعني أن المشرع الجزائري قد فرض على الإدارة التقيد بالعوامل التي سبق ذكرها عند تقديرها للأخطاء الجسمية (من الدرجة الثالثة) والأخطاء من الدرجة الثانية فقط، الخاصة بالإجراءات التأديبية²، حيث حددت العوامل التي يتعين على الإدارة أن تأخذها بعين الاعتبار عند تقديرها للخطأ مهما كانت جسامته ، ومن العوامل هي :

- نية الموظف، وسنه؛
- حادثة الموظف بالعمل ، والمسؤولية الملقاة على عاتقه؛
- ظروفه العائلية والسوابق التأديبية .

فلا يسأل الموظف عندما تكون إرادته معيبة وغير واعية كأن يكون مصابا بمرض عقلي³.

ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين عنصرى الإرادة والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الجريمة التأديبية لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقديرها الخطأ، نية الموظف والدوافع التي أدت إلى اقتراف الذنب الإداري، وهذا مسلك حميد إذ يمنح للموظف ضمانا أكثر فاعلية عندما تقوم الإدارة بعملية تحريك الدعوى التأديبية .

وبعد أن تعرضنا إلى الركن المادي والمعنوي ، ندرس أهمية الركن القانوني الخطأ المهني .

ثالثا-الركن القانوني:

إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع المذنب على تصرفات الموظف، إذا لا يوجد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر- كما هو معمول به في قانون العقوبات- إلا نادرا ، وهذا

¹-المادة 70، من المرسوم رقم 82-302، المصدر السابق .

²-أد.خليفة سالم الجمهي، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفات المالية في القانون الليبي، منشورات خاصة قاريونس بنغاري، ط1، 1997، ص337.

³-إلى ذلك الرأي جنح القضاء المصري أيضا، أنظر القضية رقم 214 ، سنة 16ق ، جلسة 1974/06/29 ، واردة في مجلو العلوم الإدارية (القاهرة)-السنة-العدد الأول ، سنة 1977 ، ص157.

الفصل الأول ————— الأحكام العامة للنظام التأديبي

الوضع كما تقول الأستاذة "DREYFUS" يشكل خطورة كبيرة على وضعية الموظف الإدارية، لأنه يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم¹ على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي إذا لا جريمة إلا بنص²، ومع هذا فإن الشرعية التأديبية موجودة رغم عدم حصر الجريمة التأديبية على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات، وهذا ما يتجلى من خلال دراسة تعريف المخالفة التأديبية عن طريق التقنين والتصنيف أو بالرجوع إلى واجبات الموظف.

المطلب الثاني: خصائص و صور الخطأ المهني

باستقراء التعاريف السابقة(الفقهية والتشريعية والقضائية) يتضح أن للخطأ التأديبي مجموعة من الخصائص والمواصفات، تتحدد في النقاط التالية :

الفرع الأول: خصائص الخطأ المهني

أولاً: إن أول خاصية للخطأ التأديبي هي نسبه لموظف عام مرتبط بالإدارة برابطة وظيفية، أين قمت بتحديد مفهوم الموظف العام. فحتى تصح المتابعة التأديبية، يجب أن يثبت الخطأ التأديبي، وحتى يثبت الخطأ التأديبي، ينبغي أن يتصل بشخص يحمل صفة الموظف العام، وهذا ما دفع ببعض الفقه إلى تسمية هذا النظام بالطائفي، أي يتعلق بطائفة معينة في المجتمع³.

ثانياً: إن الأخطاء التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر، لذلك فهي لا تخضع لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" أو ما يسمى ب"مبدأ الشرعية"، المتعارف عليه في قانون العقوبات، لأن القانون التأديبي لم ينسج على منوال القانون الجنائي في حصر الأفعال المؤثمة وتحديد عناصر لها، ونوع العقوبة المقررة لكل منها، ومقدارها، وإنما ردها بوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة، أو الخروج على مقتضياتها .⁴ ومرد ذلك إلى عدم إمكانية تحديد الخطأ الإداري تحديدا حصريا ومسبقا، بمقتضى نصوص قانونية

¹ - « L'absence de qualification de fautes motivant les sanctions disciplinaires n'est pas sans danger puisqu'elle laisse a l'administration une grande latitude dans son action répressive » Dreyfus (F) :les limitations du pouvoir discrétionnaire l'application du principe de proportionnalité ,R.D.P .1974.P694.

²-د.خليفة سالم الجمهي، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفات المالية في القانون الليبي، المصدر السابق، ص339.

³ - عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006، ص61.

⁴ - السباعي محجوب أيوب، الوجيز في منازعات القضاء التأديبي و الجنائي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، ص 180.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

محددة، لأن واجبات الموظف العام لا تقبل بطبيعتها حصراً وتحديداً، لاعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها ومستواها، وما تستلزمه من وقار وكرامة تقيد الموظف حتى في تصرفاته الخاصة، فيلتزم بمستوى من السلوك يليق بكرامة الوظيفة¹.

وهو الأمر الذي أثار حفيظة الفقه، فذهب جانب من الفقه إلى أن عدم حصر الأفعال التي يمكن أن يسأل عنها الموظف تأديبياً من شأنه أن يؤدي إلى الانتقاص من ضمانات الموظف العام، وتوسيع لاحتمالات تعسف الإدارة تجاهه².

فحسن السياسة التأديبية يقتضي تقنين أهم الواجبات الوظيفية وأكثرها صلة بالمرفق العام، لما في ذلك من صلاح مؤكد للإدارة و الموظف على حد سواء، وذلك كمرحلة أولى تمهد لعملية التقنين الكامل لواجبات الموظف العام، لأن ترك هذا الأمر لسلطة الإدارة التقديرية ينطوي على استبداد وتعسف في كثير من الأحيان³.

ولذلك قيل بأن كل تصرف يصدر عن الموظف أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، يشكل خطأً تأديبياً طالما ارتكب التصرف عن إرادة آئمة⁴.

ثالثاً: إن الغاية من وراء إقرار الأخطاء التأديبية تتجسد في معاقبة كل متسبب فيها بما تقتضيه ضرورة حسن أداء الموظفين لأعمالهم، وحسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، الذي يأتي في مقدمة المبادئ التي تحكم المرافق العامة لأهميته البديهية، فهذا المبدأ له ارتباط مباشر بالمهمة التي تقوم على تحقيقها المرافق العامة. فهذه المرافق تقوم على إشباع حاجات أساسية لأفراد المجتمع. ويمكن إدراك ذلك مثلاً في مدى الارتباك والفوضى التي يمكن أن تعم في المجتمع اذا تعطلت مرافق النقل، والمياه، والصحة، والكهرباء، وهو ما جعل هذا المبدأ يستخدم في تفسير وإنشاء العديد من نظريات ومبادئ القانون الإداري.

¹ محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005، ص26.

² محمد فؤاد عبد الباسط، المرجع نفسه، ص35.

³ عمر فؤاد بركات، السلطة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 90-91.

⁴ فؤاد محمود عوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر،

الاسكندرية، 2006، ص 129

الفصل الأول الأحكام العامة للنظام التأديبي

رابعاً: إن الخطأ التأديبي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يخرج على أحد هذين الفرضين¹:

الفرض الأول: الإخلال بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها .

الفرض الثاني: المساس بكرامة الوظيفة أو اعتبارها.

خامساً: إن الخطأ التأديبي إنما مرده إلى إرادة الموظف في القيام بالعمل أو تركه (أي أن يكون سلوكاً ايجابياً أو سلبياً). فقد تكون إرادة الموظف متجهة إلى ارتكاب الفعل بصورة عمدية (والمقصود هنا توافر عنصر القصد والإدراك لما سيقوم به).

وقد يكون ذلك بشكل غير عمدي أي نتيجة تقصير أو إهمال من جانب الموظف في القيام بواجبات وظيفته، أو في الامتناع عن الأعمال التي حظرها عليه القانون².

سادساً: إن الخطأ التأديبي يتحقق من خلال وجود مظهر خارجي لتصرف الموظف، يتمثل في الفعل الإيجابي، أو السلبي الذي يتخذه الموظف، مخالفاً بذلك الواجبات التي تقع على عاتقه في نطاق الوظيفة العامة³.

سابعاً: أن الخطأ التأديبي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يخرج من طوائف معنية حددها المشرع سلفاً. وكننتيجة لذلك فإن المادة 177 من الأمر رقم 03-06 نصت على أنه: " تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص، وتصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي:

- أخطاء من الدرجة الأولى .
- أخطاء من الدرجة الثانية .
- أخطاء من الدرجة الثالثة .
- أخطاء من الدرجة الرابعة⁴.

¹ سعد بن فهاد سعد الدوسري، الجزاءات التأديبية لرجل الأمن بين النظرية و التطبيق، مذكرة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998، ص 31.

² عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1991، ص 334.

³ محمد أنس جعفر قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الطبعة الثانية، 1989، ص 203.

⁴ هذا وتجدر الإشارة إلى أن هناك من التشريعات المقارنة المتعلقة بالوظيفة العامة لم تذهب إلى ذات النهج في تعدادها لصور الأخطاء التأديبية على ذات نحو الذي أقره المشرع الجزائري، وإنما اكتفت فقط بتعداد صور العقوبات التأديبية دون أن تحصر صور الأخطاء التأديبية، كما اكتفت بالتنصيص على أهم الالتزامات التي يلتزم بها الموظف في إطار القيام بمهامها. على أن أي تقصير في أدائها يؤدي إلى متابعة تأديبية، من ذلك مثلاً ما ذهب إليه القانون المغربي من خلال نصوص المواد 16 وما بعدها من النظام الأساسي العام للوظيفة العامة الصادر بموجب الظهير رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 حيث اكتفى بالنص على الواجبات التي يجب أن يلتزم بها الموظف العام، وفي حالة مخالفتها سيتعرض للمتبعة التأديبية .

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

ثامنا: إن المعيار الذي يؤخذ لقياس الخطأ التأديبي ليس معيارا شخصيا أو ذاتيا ينصب على سلوك الشخص، وإنما هو معيار موضوعي مجرد يقوم على أساس سلوك الشخص العادي. فالخطأ يمثل انحرافا عن سلوك الرجل العادي مع إدراك هذا الانحراف. ولا يشترط في الخطأ أن يكون جسما حتى ولو تعلق الأمر بأعمال فنية دقيقة، وإنما يكفي أن يكون الخطأ يسيرا، خاصة بالنسبة للمتخصصين. وسلوك الشخص العادي الذي يراعي عند قياس درجة الخطأ هو سلوك شخص من نفس فئة مرتكب الخطأ¹.

الفرع الثاني: صور الخطأ المهني

إن تحديد صور الخطأ المهني له أهمية بالغة، فهو يسمح بتقييد سلطة الإدارة في تقرير الأخطاء التأديبية، والحد من سلطتها التقديرية في هذا المجال. إن هذه السياسة المتعلقة بتحديد صور الخطأ التأديبي، اتبعتها النصوص الجزائرية. فلقد قام المشرع بوضع جدول محدد لقائمة الأخطاء التأديبية ودرجاتها، كما فتح الباب للسلطة الإدارية في أن تقرر مجموعة من الأخطاء المهنية يتم وضعها في إحدى الطوائف الأربعة المقررة، تماشيا مع مقتضيات وخصوصية تلك المؤسسات الإدارية، وهذا طبقا لما ورد في نص المادة 182 من الأمر رقم 06-203².

أما عن موقف المشرع الفرنسي في تحديده لصور الخطأ المهني، فإنه لم يقر بوضع جدول محدد لهذه الأخطاء، وإنما اكتفى بتعداد أهم الواجبات المنوطة بالموظف والتي يشكل الخروج عليها صورة من صور الأخطاء المهنية، ليأتي بعدها بنص عام يقضي يقضي بالمعاقبة تأديبيا عن أي إخلال أو خروج على مقتضيات الوظيفة، وهو ما عكسه من خلال المادة 29 السابق الإشارة إليها.

حيث قام من خلال الفصل الرابع من هذا القانون بتبيان أهم الواجبات التي يجب أن يلتزم بها الموظف أثناء القيام بعمله بدء من المادة 25 إلى المادة 30 التي تضمنت تعدادا لأهم الواجبات الوظيفية. هذا وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري هو الآخر قد عمد إلى نفس النهج الذي سلكه المشرع الفرنسي، حيث اكتفى في هذا المقام من خلال قانون.

¹ - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص 241.

² - تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري، وانطلاقا من نصوص الأمر رقم 06-03 قد حدد مفهوم الموظف العام من خلال نص المادة الرابعة والتي داء فيها على أنه: يعتبر موظفا عموميا لكل شخص عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

العاملين المدنيين لسنة 1978 بتعداد لأهم واجبات الموظف العام، معتبرا أن كل من يخرج على هذه الوجبات أو يظهر بمظهر يخل بكرامة الوظيفة يعد مرتكبا لجريمة المهنية¹. وبالرجوع إلى النصوص الجزائرية في سردها للجدول الخاص بالأخطاء التأديبية، يتبين أنها قد عرفت مرحلتين متباينتين:

أولاً: تصنيف الأخطاء المهنية قبل صدور الأمر 03/06

إن النصوص الجزائرية، وإن تغاضت عن إعطاء تعريف دقيق للأخطاء المهنية، إلا أنها عمدت إلى تصنيفها تبعا لدرجة خطورتها، باعتمادها على التصنيف الوارد في المرسوم رقم 82-302². فلقد جاء في المادة 122 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 على أنه "تطبق على الموظفين الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، لاسيما الأحكام المنصوص عليها في المواد من 61 إلى 76 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، والمتعلق بالأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية". وبالعودة إلى هذا المرسوم الأخير، فإننا نجد أنه قد صنف الأخطاء التأديبية إلى ثلاث درجات محاولا وضع الإطار والهيكل الخاص بكل درجة، تاركا أمر تحديدها ضمن قوانينها الخاصة الأساسية تبعا لخصوصية كل قطاع، وضروراته. وبناء على ذلك، فإن تكييف أي خطأ مهني لا يمكن في كل الأحوال أن يخرج عن هذه الطوائف الثلاث:

أ- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

لقد نصت المادة 69 من المرسوم رقم 82-302 على أنه: "تعد الأعمال التي يمس بها العامل بالانضباط العام أخطاء من الدرجة الأولى، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية والتنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة، وما يمكن ملاحظته هنا أن هذا النص قد رسم حدود الخطأ المهني من الدرجة الأولى، وضبطه بتلك الأعمال التي يرتكبها الموظف، والتي تشكل خرقا للانضباط العام، أو النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة. على أن طبيعة هذه الأخطاء هي في حد ذاتها أقل خطورة عن غيرها، ولذلك فقد شملها النص بإجراءات خاصة لمواجهة مرتكبها.

¹ -المادة 78 الفقرة 01 من القانون رقم 47/78 المتضمن لنظام العاملين المدنيين بالدولة، المؤرخ في 1978/07/20 الجريدة الرسمية رقم 29، الصادرة في 1978-7-20.

² - المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 1982/09/11 المحدد لطرق تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقة العمل، المصدر السابق.

ب- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

إن طبيعة هذه الأخطاء من حيث خطورتها أكثر جسامة من نظيرتها المقررة في الدرجة الأولى، لكونها لا تعني فقط إخلالا بالانضباط العام، وإنما من شأنها أن تحدث أضرارا(سواء بالنسبة للهيئة المستخدمة، أو بالنسبة للمستخدمين أو المنتفعين خدمات المرفق)¹.

وهو ما جاء في المادة 70 من المرسوم سالف الذكر التي نصت على أنه "تعد الأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة غفلة منه أو إهمال أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يتسبب بها العامل فيما يأتي:

-إحاق ضرر بأمن المستخدمين أو ممتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال.

-إحاق خسائر مادية بالمباني، المنشآت والماكينات والأدوات والمواد الأولية أو الأشياء التي تشمل على الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال .

ويتضح من خلال هذا النص أن الغاية من تقرير هذه الطائفة، إنما مردها إلى توافرها على عنصر ثان يتمثل في وجود غفلة أو إهمال من الموظف أثناء القيام بمهامه. وأنها قد تقررت لحماية أمن المستخدمين وللحفاظ على المنشآت والتجهيزات المادية للهيئة المستخدمة، التي تمثل ارثا وملكا مشتركا لا يجوز المساس به، أو تعريضه للخطر.

ج-الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

تعد هذه الطائفة من الأخطاء الأكثر خطورة على الإطلاق، لما قد ينجم عنها إذا ما حدثت من أضرار وآثار سلبية على أداء المرفق العام². ولقد جاء في نص المادة 71 من نفس المرسوم على أنه: "يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب العامل ما يأتي :

-التلبس بإخفاء معلومات أو الإدلاء بتصريحات في مجال تنافي الوظائف أو التجمع بينهما.

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

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

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

-تهريب وثائق الخدمة والتسيير أو معلومات ذات طابع مهني أو إخفاؤها.

¹-أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص166.

²-بهنام ، رميس ، نظرية التجريم في القانون الجنائي، منشأة المعارف، الإسكندرية، دون تاريخ، ص189.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

-التلبس بقبول هبات نقدية أو هدايا، أو غير ذلك من المنافع كيفما كان نوعها سواء من شخص طبيعي أو معنوي تربطه علاقات تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة أو يحتمل أن تربطه بها¹.

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

-ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه .

-استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل .

-ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بالتجائه في المنصب الذي شغله عندما تثبت المصالح المختصة هذه المخالفة.

-تعهد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة أو بمنشآتها وماكيناتها وأدواتها وموادها الأولية والأشياء الأخرى التي تشتمل عليها ممتلكات الهيئة المستخدمة.²

إن الملاحظ أن النصوص هنا قد عمدت إلى التركيز على عنصر العمد أو القصد في ارتكاب هذه الأخطاء، واستخدام عبارات تدل على هذا المعنى من ذلك التلبس، استخدام، استعمال، ارتكاب، العنف، جنحة، جناية، إلحاق أضرار .وبقي أن تشير إلى أن هذا المرسوم قد نظم قواعد المساءلة التأديبية بالنسبة للعامل والموظف العام معا، على اعتبار أن هذا المرسوم كنتيجة طبيعية وامتداد للقانون رقم 78-12 السابق الذكر الذي ساوى في القواعد القانونية التي يخضع لها كل من الموظف العام والعامل.

ثانيا: تصنيف الأخطاء المهنية وفق الأمر 03/06³

لقد عرف المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03-06 المشار إليه سابقا، تغييرا من حيث الكم والنوع معا. فبعد أن كان النص على الأخطاء المهنية ضمن المرسوم رقم 82-302 السابق الإشارة إليه مستقلا عن المرسوم التنفيذي رقم 85-59، فإن المشرع من خلال الأمر رقم 03-06 قام بذكر الأخطاء التأديبية وتحديدها في نفس الأمر.

كما أن الملاحظ على هذا الأمر أن المشرع قد درج على تسبيق العقوبات التأديبية عن الأخطاء التأديبية، فما مرد ذلك؟ لعل الحكمة من ذلك تكمن في اتجاه إرادة المشرع إلى ترهيب الموظف من خلال سرد

¹ محمد أحمد الطيب هيكل، السلطة الرئاسية بين الفاعلية والضمان، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، عين شمس، 1984، ص170.

² محمد آنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1984، ص189.

³ السيد جوهرى، الوظيفة العمومية دراسة مقارنة بناء على التشريع الجزائري، الجزائر، دون السنة النشر، ص129.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

العقوبات دون الحاجة إلى ربط كل خطأ وما يقابله من عقوبة، أو محاولته لوضع نظام قانوني متكامل يعنى الموظف العام من كل جوانبه. وأيا ما كان الأمر، فإن هذه الأخطاء قد تم حصرها وفقا لأربع درجات، وذلك بحسب درجة جسامتها، وهي:

أ- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:¹

وفقا لأحكام المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 06-03، فإنه يعد خطأ من الدرجة الأولى كل إخلال أو خرق للانضباط العام، يمكن أن يؤدي إلى المساس بالسير الحسن للمصالح، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة من طرف الموظف²

غير أن حقيقة هذا النص هي تكرار لما ورد في أحكام المرسوم 30282 - ، عدا تغيير وحيد وهو استبدال مصطلح عامل بالموظف العام. إذ أن هذه العقوبات في خطورتها تعتبر أقل خطرا على أداء المرفق العام لوظائفه.

ب- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

وهي أفعال أكثر خطورة وجسامة من سابقتها، من شأنها إذا تحققت أن تؤدي إلى المساس بأمن المستخدمين أو ممتلكات الإدارة، وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير الواردة في المادتين 180 و181³.

وهي أخطاء يغلب عليها عنصر الإهمال أو السهو أو الغفلة، ويمكن أن تشير إلى ما ورد في :

-النص الذي يوجب على الموظف احترام سلطة الدولة وفرض احترامها⁴ .

-النص الذي يفرض على الموظف أداء مهامه بكل أمانة وبدون تحيز⁵.

-الحكم الذي من خلاله أجبر المشرع على احترام كرامة وظيفته سواء أكان ذلك أثناء خدمته أو خارجها، وكل ما من شأنه أن يؤدي إلى المساس بها⁶.

¹- عبد القادر الشخلي ، نظام تأديب الموظف العام والقاضي في التشريع الجزائري ،الجزائر،دون السنة النشر، ص180.

²- المادة 178 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومي ، المصدر السابق.

³- المادة 179 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومي ، المصدر السابق .

⁴- المادة 40 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومي ، المصدر السابق .

⁵- المادة 41 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومي ، المصدر السابق .

⁶- المادة 42 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومي ، المصدر السابق .

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

-وما استلزمه من الموظف في تعامله مع مستخدمي المرفق، وفق قواعد أخلاقية معينة، يسودها الأدب والاحترام¹. وتعامله مع المستفيدين من المرفق برفق واحترام².

والملاحظ على هذه الطائفة من الأخطاء المهنية، أن المشرع قد ركز من خلالها على الجانب الخلفي للموظف، لما يعبه هذا الانضباط الخلفي من دور بارز في تلميع صورة المرفق. ذلك أن الموظف يعمل باسم ولحساب الدولة، وبالتالي يعد المرآة العاكسة لوجه الدولة، التي يجب أن تتعامل بأدب واحترام مع مواطنيها.

ج- الأخطاء من الدرجة الثالثة :

تعد هذه الأخطاء أشد خطورة من الأخطاء السابقة، وذلك بالنظر إلى العقوبات المقررة لمرتكبها، وكونها أخطاء احتوت على عنصر القصد أو العمد في اتيان سلوكات تؤدي إلى التأثير على طبيعة العمل الإداري، الذي يتمتع بخصوصية تتطلب نوعاً من السرية. إن هذه الأخطاء تتمثل في:³

1-تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

2-إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه نقد بها خلال تأدية مهامه .

3-رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول. إذ يتعين على الموظف أن يبادر إلى تنفيذ ما يصدر إليه من تعليمات كتابية وشفوية وكذلك الخضوع لقرارات رئيسية المتعلقة بالعمل⁴.

4-إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية .

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

ث-الأخطاء من الدرجة الرابعة:

تجدر الإشارة إلى أن خطورة الأفعال في هذه الدرجة، هي التي أدت بالمشرع إلى فصلها وتقريرها كأخطاء مستقلة بذاتها، وذلك على غرار ما كان مقرراً قبل صدور الأمر رقم 03-06. إن السبب في ذلك يرجع إلى أن الأثر المترتب على كل من الطائفتين مختلف. فالأثر المترتب على أخطاء الدرجة

¹ - لمادة 52 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومي ، المصدر السابق .

² - المادة 53 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومي ، المصدر السابق .

³ - المادة 180 من الأمر رقم 03-06 المصدر السابق

⁴ - إذ يتعين على الموظف أن يبادر إلى تنفيذ ما يصدر إليه من تعليمات كتابية وشفوية وكذلك الخضوع لقرارات رئيسية المتعلقة بالعمل. ينظر، فؤاد محمد عوض، المرجع السابق، ص.146.

الفصل الأول الأحكام العامة للنظام التأديبي

الثالثة لا يرقى في أي حال من الأحوال إلى حد إنهاء الرابطة الوظيفية، بعكس أخطاء الدرجة الرابعة التي قد تؤدي إلى إنهاؤها. وتعد أخطاء من هذه الدرجة ما يأتي:¹

1- الإستفادة من امتيازات، من أي طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته في إطار ممارسة مهامه.

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

3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنه الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

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

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

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، عدا ما ورد بموجب المادة 43 و 44 من نفس الأمر و المتعلقة بالترخيص لمن يمارس مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم. إضافة إلى إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، شريطة ألا يذكر الموظف صفته أو رتبته إلا بعد مرافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين.

كما يمكن أيضا للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي، والباحثين، وكذا الأطباء المتخصصين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم².

باستقراء هذه النصوص يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد عرض فلسفته وتصوره للخطأ التأديبي من خلال النقاط التالية:

أولاً- لقد درج في تصنيف هذه الأخطاء معتمدا على معيار موضوعي، يتمثل في الانتقال من الخطأ الأقل خطورة إلى أشدها خطورة، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى، فإن هذا التمايز يعود بالأساس إلى الأثر المترتب عن كل صورة من صور هذا الخطأ، وتأثيره على مدى التزام المرفق العام بأداء وظائفه، بالإضافة إلى ذلك أن كل طائفة تنفرد بعقوبات تختلف بحسب درجتها.

ثانياً- كما أنه عمد إلى تقسيم الأخطاء التي كانت واردة في ظل أحكام المرسوم رقم 82-302 ضمن أخطاء الدرجة الثالثة، وتقسيمها إلى درجة ثالثة ودرجة رابعة، وقد وفق المشرع الجزائري في هذا الطرح.

¹- لمادة 181 الأمر 06-03 المتضمن قانون التوظيف العمومي ، المصدر السابق .

²- المادتين 43 و 44 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق .

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

لأن هذا الفصل له من الأهمية بما كان، نظرا للأثر المترتب عن كل صورة من صور الخطأ، فأثر العقوبة من الدرجة الرابعة قد يؤدي في بعض الحالات إلى إنهاء الرابطة الوظيفية.

ثالثا-بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع قد عاد إلى التمييز من جديد بين الموظف والعامل، وهي عودة إلى الأصل، أراد من خلالها التأكيد على أهمية الفروق بين كل من الموظف العام و العامل، خاصة من حيث النظام القانوني الذي يخضع له كل منهما.

رابعا-أن المشرع الجزائري قد حدد أهم الأخطاء المهنية من خلال أربع درجات، وأعطى للسلطة الادارية أن تقرر أي خطأ مهني يتناسب وخصوصية تلك المؤسسة في نظامها الداخلي. وهنا إذا كانت الأخطاء التأديبية الواردة في الأمر رقم 03-06 قد جاءت على سبيل المثال، فإن الطوائف أو الدرجات التي تضمنها ذلك الأمر جاءت على سبيل الحصر، حيث لا يجوز أن تخرج هذه الأخطاء عن الصور الأربعة التي حددها المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03-06.

المبحث الثاني: العقوبات التأديبية و أنواعها

التعرض للعقوبة التأديبية يعتبر حجر الأساس في هذا البحث ، فهو ولا يقبل أهمية عن مفهوم التأديبي ، فتأديب الموظف العام يعتبر أحد مظاهر السلطة الرئاسية ، فتقوم السلطة المختصة بتوقيع العقوبة على موظفيها.

المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

إن كان الموظف يكافأ على اجتهاده فبالمقابل يعاقب عند إخلاله بالواجبات الوظيفية وتتنوع هذه العقوبات من حيث درجة الخطأ وجسامته ، وعليه نتعرض لتعريف العقوبة التأديبية و أنواعها .

الفرع الأول: التعريف العقوبة التأديبية¹

من خلال استقراء النصوص التشريعية ذات الصلة بالموضوع لم يكن للمشرع الليبي أو ه للقواعد التي تنظم الوظيفة العامة ومن بينها القواعد التي تحكم التأديب أي المقارن عند سن اهتمام بوضع تعريف للعقوبة التأديبية كما هو الشأن في كل التعريفات التي تضمنتها مواضع القانون الإداري تاركا هذا الأمر لاهتمامات الفقه والقضاء واقتصر اهتمامه على تحديد أنواع العقوبات التأديبية وتقسيماتها، من هنا يرى الباحث عرض بعض النظام التأديبي في الوظيفة العامة من تعريفات فقهية للعقوبة التأديبية².

¹كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، 2003 الجزائر ،، ص87

²-نواف كنعان ، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،الأردن، لا توجد السنة النشر، ص 59.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

فمنهم من عرفها على أنها جزاء أدبي ومادي في آن واحد ينضوي على عنصر الإيلاء المقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية تلحق الموظف في وضعه الوظيفي فقط، فيؤدي إلى الحرمان من بعض أو كل الحقوق التي يتمتع بها الموظف ، أو من التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة، ومنهم من عرفها بأنها جزاء من نوع خاص يصيب الموظف في مركزه الوظيفي دون المساس بحريته أو ملكيته الخاصة بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة (مخالفة إدارية) بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من امتيازات الوظيفة.¹

وعرفها آخرون بأنها جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته في ارتكاب خطأ تأديبي معين توقع باسم ولمصلحة الطائفة المنتمي إليها تنفيذا لأهدافها المحددة سلفا أو ، هي جزاء يوقع على الموظف متى ما ثبت مسؤوليته عن مخالفة تأديبية.²

وما يستخلص من هذه التعريفات أنها حددت عناصر الجزاء التأديبي لكونه وسيلة من الوسائل الإدارية تستخدم لردع مرتكبي المخالفات التأديبية. إن للجزاء التأديبي حدود بمعنى أنه لا يمس المخالف إلا في مصالحه الوظيفية ، حيث إن الجزاء التأديبي ينصب على الحرمان من مزايا الوظيفة ولا يصيب الموظف في شخصه أو حر يته ولا في أمواله الخاصة، إن كان هذا الأصل فإنه لا يمنع من النص على بعض العقوبات التأديبية الماسة بحرية و الموظف وفي حدود ضيقة تتعلق بطوائف معينة من الموظفين، كما هو مقرر في شأن سحر الجمارك وأفراد القوات المسلحة.

الفرع الثاني: أنواع العقوبة التأديبية

على عكس الأخطاء التأديبية التي يتعذر ويصعب حصرها، فإن الأمر مختلف بالنسبة للعقوبات التأديبية، إذ عملت أغلب الدول على تحديدها على سبيل الحصر، بشكل قيدت فيه الإدارة على توقيع عقوبة خارجة عن تلك المحددة في وتختلف قائمة العقوبات من دولة لأخرى سواء بالزيادة أو النقصان القانون لا يعني أن لكل خطأ ما يقابله من جزاء، كما هو معمول به في الجنائي وإنما ترك للإدارة السلطة التقديرية في ملائمة الجزاء مع الفعل، لقد اتبع المشرع في تحديده للعقوبات التأديبية نفس النهج المتبع في التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية، ولقد سعى في ظل الأمر رقم 06-03 إلى

¹ سعيد أبو الشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص93.

² علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر ، 2004، ص150.

الفصل الأول الأحكام العامة للنظام التأديبي

وضع بعض بحيث أضاف درجة أخرى التعديلات بشكل يضمن فيه الغاية من النظام التأديبي¹، للعقوبة بعدما كانت فقط ثلاثة درجات ، تتميز بالتسلسل من أخف العقوبات إلى أشدها، و هي كالتالي:

-من الدرجة الأولى: تتمثل في التنبيه، الإنذار والتوبيخ، و لإنذار الكتابي، وهذه العقوبات لا تمس الموظف في ماديته.

-من الدرجة الثانية: فهي تمس الموظف في مزاياه الأدبية والمادية كالتوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام، الشطب في قائمة التأهيل.

-من الدرجة الثالثة: أكد فيها المشرع على عقوبة التوقيف من أربعة أيام إلى ثمانية أيام وكذلك عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين، فهذه العقوبات أيضا تمسّ الموظف في مزاياه المالية (تخفيض في الأجر ومزايا الوظيفة)، كما كرس المشرع الجزائري عقوبة النقل الإجباري التي كانت في ظل القانون السابق النقل التلقائي فقط.

-من الدرجة الرابعة: هي أكثر شدة من سابقتها وتعتبر من أخطر العقوبات، لأنها تمس الموظف في مزاياه المالية والمعنوية، وتصل إلى درجة حرمانه من الوظيفة، وتتمثل هذه العقوبات في : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ليختتم سلم العقوبات بأخطرها وهي التسريح².

مع الملاحظة أن المشرع الجزائري نصّ على إمكانية زيادة عقوبات أخرى، إذا كانت الضرورة تقضي ذلك، وهذا نظرا لخصوصية بعض الوظائف، وأحيانا نجد قانون أساسي خاص بفئة معينة منهم مثلا القضاة³.

تعد عقوبة العزل أو التسريح من أخطر العقوبات المذكورة في الدرجات الأربع ذلك أنّها عقوبات تنتهي من خلالها علاقة الموظف بوظيفته، و يحرم من التوظيف فالتسريح يمكن أن تترتب عن عدم

¹-المادة الأولى من الأمر رقم 66-133 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة: "يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة ، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة....".

²-بن ناصر يوسف، تعليق على قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، 27-02-1988، ب أن ضد وزير التعليم العالي ، ص180.

³-د.خلف فاروق، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2011 ، ص 108-109.

الفصل الأول الأحكام العامة للنظام التأديبي

الكفاءة المهنية للموظف العام أو لفقده من جديد. أهليته أو لثبوت عدم لياقته البدنية، ففي هذه الحالة يسرح دون أن يستحق تعويض أو مكافأة ويمكن أن يسرح بمقتضى القوانين التي تنصّ على إلغاء بعض الوظائف وذلك بعد تعويضهم. أما العزل فهو عقوبة تأديبية توقع على الموظف الذي يرتكب خطأ مهني جسيم، و نظرا لخطورته فإن عقوبة العزل لا يتم توقيعها إلا بعد أخذ رأي الملمزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء².

يترتب العزل إما عن إهمال المنصب أو عدم طاعة الرؤساء إلى غير ذلك من الأخطاء، ولقد أقرت المحكمة العليا في 1985/12/07 على " أن طاعة السلطة الرئاسية واحترامها التزام من الالتزامات الأساسية للموظف العام، و الإخلال بها سواء أثناء الوظيفة أو خارجها يؤدي إلى عزل الموظف، و هذا ما أكدته في إحدى حيثياته:"حيث يمكن التأكد من جهة على أن الطاعن قد نهج سلوكا لا يتماشى وصفه كعون من أعوان الشرطة و أنه ومن جهة أخرى قد خرق خرقا خطيرا التزام الاحترام و الطاعة.

للسلطة الرئاسية. و أن السيد (ب) مستوجب بالتالي للاعتبارات المختلفة السابقة كما للعقوبة التأديبية حيث أن الأخطاء المهنية التي ارتكبها كافية لتبرير العزل"³. يشكل إهمال المنصب خطأ جسيم يستوجب عقوبة العزل، و هذا ما أكده مجلس الدولة الجزائري في القرار المؤرخ في 20 جانفي 2004 عند تأييده لقرار الإدارة القاضي بعزل مدير التكوين المهني و التمهين زيغود يوسف بسبب غياب غير مبرر و من ضمن حيثيات هذا القرار: " حيث أن دفع المستأنف غير مؤسس لأن الشهادات المستأنف من الخروج و بالتالي الاتصال بالإدارة المستخدمة الاستجابة عن الأعذار المقدمة. و نتيجة لكل الإجراءات التي تم اتخاذها وفقا للقانون و خاصة المرسوم رقم 59/85 فإنّ المستأنف لا يمكنه التمسك بعدم شرعية القرار المتخذ في حقه و المتضمن عزله عن العمل بسبب الغياب الغير المبرر و اعتباره مرفوض من طرف الإدارة في حالة إهمال المنصب وفقا للمادة (135) من المرسوم الرئاسي رقم 85/59. و ذلك رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به".

¹-د.محمد عصفور، سلطة العقاب التي لا تنتمي إلى التأديب في نطاق الوظيفة العامة، لا توجد البلد النشر ولا السنة النشر، ص41.

²- قرار (م ع)، الغرفة الإدارية، ملف رقم 42568، مؤرخ في 1985/12/07، قضية (ب.م.ش) ضد: (وزير الداخلية المدير العام للأمن الوطني)، المجلة القضائية، العدد 01/1990، ص ص 215 -218.

³- قرار (م د)، الغرفة الثانية، القسم الثاني، ملف رقم 010497، مؤرخ في 2004/01/20، قضية (ع.ع) ضد: مركز التكوين المهني و التمهين زيغود يوسف قسنطينة) مجلة (م د) ، العدد رقم 2004/5، ص ص 172-174.

هناك مجموعة من المبادئ ترتكز عليها العقوبة التأديبية ، وهي تهدف إلى فرض الانضباط في الوظيفية العمومية ، ودوام السير الحسن للمرفق العام .

أولاً - مبدأ الركن الشرعي

يقصد به أن السلطة التأديبية لا يمكنها أن توقع عقوبة أو إجراءات أخرى خلافا لما هو محدد في القانون، بالرغم من الحرية التي تتمتع بها، هذه السلطة في تقدير مدى ملائمة الخطأ للعقوبة¹، والملاحظ أن المشرع الجزائري حدد العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف في الأمر رقم 03/06 ومختلف التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية، بحيث لا يجوز ابتداء عقوبات جديدة غير تلك المنصوص عليها في القانون².

فالعقوبة التأديبية تخضع للمبدأ العام القائل: " لا عقوبة أو إجراءات تأديبية بدون نص قانوني مثل ما هو منصوص عليه في العقوبات الجنائية التي تخضع لمبدأ لا عقوبة إلا بنص قانوني"³ يعد قرار غير مشروع القرار الذي يضم عقوبة غير منصوص عليها في القانون كالعقوبة المقنعة⁴ وهذه الحالة تتنافى ومبدأ الشرعية. الذي يعد من المبادئ العامة.

¹- سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة، منشأة المعارف، مصر، 2005، ص 183.

²- خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة ماجستير في 2 القانون العام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 28

³- راجع: المادة 142 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتضمن دستور الجريدة الرسمية، الديمقراطية الشعبية ، عدد 76، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، معدل و متمم بالقانون رقم 19/08، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج، ر، ج، عدد 63 الصادر بتاريخ 16 نوفمبر لسنة 2008.

⁴- العقوبة المقنعة: « هي إجراء إداري تتخذه الإدارة لتحقيق مصلحة عامة لكن في طياته يحمل معنى 4 آخر مثلا: نقل الموظف من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر بحجة التنظيم، وهذا الإجراء ينقص من المزايا الوظيفية التي يتحصل عليها وبالتالي نية الإدارة الأضرار بالموظف الذي تم نقله، فهنا قد تكون انحرفت عن استخدام صلاحيتها لتحقيق هدف غير منصوص عليه قانونا. ولقد عمل حسنا المشرع الجزائري في ظل الأمر رقم 03/06 بجعل العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، وغلق الباب أمام العقوبات الأخرى واشترط تسبب قرار، بالإضافة إلى الرقابة القضائية في مدى تناسب الجزاء مع الخطأ المرتكب». أنظر: علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، الأردن، 2003، ص و أنظر كذلك . 578 و جلاب محمد، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والقانون المقارن، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2001، ص 402.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

التي تحمي حريات الأفراد وحقوقهم بصفة عامة والموظفين العموميين بصفة خاصة، فهو مبدأ مكرّس في المواثيق الدولية ودرساتير الدول. فنجد إعلان حقوق الإنسان و على هذا المبدأ المواطن الصادر في فرنسا عام 1789 نصّ في المواد (5) و (8)¹ وكذا المادتي (10) و(11) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة عام 1948.

ثانياً- مبدأ عدم جواز عقاب الموظف بعقوبتين على نفس الخطأ

تجدر الإشارة إلى أن قاعدة عدم جواز الجمع بين العقوبات يقتصر على العقوبات الرئيسية، دون أن تمتد تعدد مصلحة المجتمع واعتبارات العدالة الطبيعية أحد أبرز إلى العقوبات التكميلية² مبررات هذا المبدأ.

لقد قضى مجلس الدولة الفرنسي على أن: " المدعي على حق لإدعائه بأن .وبالتالي لا القرار المطعون فيه صدر لذات الأفعال التي بررت سابقا هذه العقوبة"³ يعد من قبيل التعدد عقاب الموظف تأديبيا بعد الحكم عليه جنائيا من المحكمة المختصة، رغم أن كلتا العقوبتين أصليتين، إلا أن المقصود من عدم جواز الجمع بين العقوبات لا يعني العقوبات التي هي من أنواع مختلفة، بل التي هي من جهة واحدة، فالعقوبة الجنائية والتأديبية ليستا من نوع واحد فهما مستقلتان عن بعضهما، وينظر إلى ذات الوقائع من زاويتان مختلفتان تماما⁴.

في حالة استمرار الموظف في ارتكاب ذات الفعل، فيعدّ خطأ آخر يعاقب عليه بعقوبة أخرى، لأنه وقع في فترتين زمنيّتين مختلفتين و إذا ارتكب في ذات الوقت عدّة كما يمكن أن تقدم ملاحظات

¹-Art 05 : « Tout ce que n'est pas défendu par la loi ne peut être empêché et nul ne peut être contraint de faire ce qu'elle n'ordonne pas.».

Ar t 08 : « Nul ne peut être puni que en vertu d'une loi établie et promulguée entérinement appliquée »

² العقوبة التكميلية: « هي التي تهدف إلى تكملة العقوبة الأساسية لضمان تحقيق أفضل لسير المرافق العامة التي ينتمي إليها الموظف المخطئ». علي خطار الشطناوي، المرجع السابق ، ص 541.

³ علي خطار الشطناوي، المرجع السابق ، ص 187.

⁴-نواف كنعان، المرجع السابق، ص 187.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

وتحذيرات¹ أفعال تشكل جريمة فيعاقب على الأشد منها. للموظف خاصة عن مدى خطورة الفعل الذي قام به خاصة في حالة العود، ويعدّ هذا الإجراء من إجراءات النظام الداخلي².

أما إذا تم وقف الموظف العام احتياطيا وعوقب بعقوبة تأديبية فلا يعدّ جمع بين عقوبتين لأن الوقف الاحتياطي ليس عقوبة بل هو قرار إداري تتخذه الإدارة لما يرتكب الموظف خطأ جسيما³.

كما يمكن أن يسأل الموظف العام جنائيا و مدنيا وتأديبيا في الوقت ذاته مثلا: ارتكابه جريمة الخيانة ضد أحد الموظفين فهذا الفعل مجرم جنائيا ويعاقب عليه أيضا تأديبيا، كما يمكن للمضروب أن يطلب تعويضا مدنيا عما لحقه من أضرار جراء هذا الفعل⁴.

ثالثا- مبدأ عدم رجعية الجزاء :

يعد هذا المبدأ من أحد المبادئ العامة المكرسة قانونا في العديد من النصوص التشريعية العامة، فلا نجده منصوص عليه في قانون الوظيفة يعني هذا المبدأ أن العمومية، لكنه مبدأ تخضع له حتى العقوبة في المجال التأديبي⁵، العقاب التأديبي لا يرتب أثاره إلاّ منذ تاريخ توقيع العقوبة، باستثناء حالة الموظف. فلا يعاقب الموظف على الموقوف، فوضعيته لا تتحدّد إلا بعد صدور قرار التأديب⁶ أفعال كانت مباحة في وقت ارتكابها، وإلاّ كان ذلك انحرافا لمبدأ عدم الرجعية، لقد نصت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان 1969 في الفصل الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وفي مادتها (09) على ذلك⁷.

¹ - تنص المادة 32 من قانون رقم 66-156 على ما يلي: « يجب أن يوصف الفعل الواحد الذي يحتمل عدة أوصاف بالوصف الأشد من بينه. المرجع السابق.

² - لا يمكن أن يعتبر عقوبة تأديبية، رغم الأثر الشبيه بالجزاء الذي يمكن أن يكون في إحدى الإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي، لكن هذا الأخير يهدف إلى تنظيم شؤون الوظيفة بقصد السير الحسن للمرفق العام». بوخروبة كلثوم، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1990، ص 191.

³ - ESSID(Tait), Droit de la fonction publique..., op.cit, p 531.

⁴ - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 188.

⁵ - علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري...، المرجع السابق، ص 532.

⁶ - أنظر: الوقف الاحتياطي ص 51 وما يليها.

⁷ - لا يجوز أن يدان أحد بسبب أي عمل أو امتناع عن عمل لم يكن يشكل وقت ارتكابه جرما جزائيا بمقتضى القانون المعمول به، ولا يجوز فرض عقوبة أشد من تلك التي كانت سارية عند ارتكاب الجرم الجزائري... السيد أبو الخير، نصوص المواثيق والإعلانات والاتفاقيات لحقوق الإنسان، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2005، ص 336.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

غير أنه استثناء على هذا المبدأ، تطبق التشريعات الجنائية على الماضي إذا كانت أصلح للمتهم، مثلاً: إباحة الفعل الذي كان في الماضي مجرم، أو تخفيف العقوبة المقررة لذلك الفعل، ولا يخضع لهذا الاستثناء في الميدان التأديبي، خاصة أن هذا المبدأ يعد أحد أبرز المبادئ المتعلقة بالنظام العام¹.

في ميدان التأديب يطبق هذا المبدأ دون حاجة إلى نص صريح يفرض احترام على السلطات التأديبية، وتعدد ضرورة استقرار المراكز القانونية إحدى المبررات العلمية الأساسية لهذا المبدأ، أما فرض احترام قواعد توزيع الاختصاص من حيث الزمان إحدى مبرراته القانونية المهنية².

رابعاً- مبدأ شخصية العقوبة:

هو مبدأ دستوري نصت عليه المادة (124) من دستور عام 1996³، ويعني أنه لا يمكن مساءلة شخص تأديبياً إلا إذا تمت إدانته وثبت أنه قد وقع منه الفعل المجرم. وهذا المبدأ يتفق بين المسؤولية الجنائية والتأديبية فكلتا العقوبتان تخضعان لهذا المبدأ، حتى ولو لم يتم النص عليه، لأنه نابع من ضمير العدالة.

لكن من الناحية العملية، فإن الآثار التي يمكن أن تترتب عن العقوبة التأديبية ويجد هذا المبدأ يمكن أن تمتد إلى غيره، خاصة إذا تعلق الأمر بعقوبة مالية كالغرامة⁴. أساسه القانوني في كونه نتيجة حتمية ومنطقية لتطبيق مبدأ شرعية العقوبة، كما يجد أساسه الفلسفي والأخلاقي في قيد إستلزمته الضرورات والاعتبارات الأخلاقية⁵.

لكن هناك حالة يمكن ألا ينطبق عليها هذا المبدأ، وهي حالة ما إذا تقررت مسؤولية المشرفين عن أعمال مرؤوسيه، أو إذا كان الفعل أو التصرف الصادر من الموظف جاء تنفيذا لأوامر الرؤساء وذلك وفقاً لضوابط قانونية⁶.

¹ - جعفر محمد سعيد ، مدخل إلى العلوم القانونية- الوجيز في نظرية القانون- دار هومة للطباعة والنشر 2 والتوزيع، الجزائر، 2004 ،ص ص، 252-264.

² - علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري...، المرجع السابق، ص 533.

³ - الجريدة الرسمية الجزائرية ، عدد 63، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر لسنة 2008.

⁴ - سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة...، المرجع السابق، ص 333.

⁵ - خلف فاروق، المرجع السابق، ص 29.

⁶ - محمود سلامة جبر، التطورات القضائية في الرقابة على التناسب بين الخطأ والجزاء، مجلة هيئة 4 قضايا الدولة، العدد الأول، 1991، ص 77.

خامسا- مبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة

يعد من أهم المبادئ التي تتحكم في احترام مبدأ المشروعية من قبل الإدارة¹ ويعني هذا المبدأ؛ أن يراعي عند توقيع العقوبة درجة جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام، ولقد تم تكريس هذا المبدأ في الأمر رقم 03/06 الذي نص على ضرورة مراعاة السلطة المختصة بالتعيين لظروف ارتكاب الفعل وجسامته والضرر الذي نتج عنه ومدى تأثيره على المستفيدين من المرفق العام وكذلك أي القرار الصادر من السلطة الإدارية والمتضمن لجزاء الأضرار التي تلحق به². معين يجب أن يكون مناسب ومرتبب مع الخطأ³.

لقد أشارت المادة 8 من الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789 إلى هذا المبدأ، وذلك بتأكيد على ضرورة ألا يتضمن القانون إلاّ العقوبات المتناسبة مع خطورة الخطأ والمصلحة الإدارية الذي يهدف إلى خضوع هذا المبدأ لرقابة القضاء⁴ لخلق التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة في إطار القانون⁵.

لقد سار القضاء الجزائري، على نفس المسار الذي سار عليه القضاء الفرنسي في تبنيه رقابة تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب من قبل الموظف العام، وما يمكن ملاحظته أنّ كلا القضائيين قد تجاوزا حدود رقابتهما، غير أن مجلس الدولة الفرنسي، وعلى خلاف نظيره الجزائري استطاع أن يعالج هذا الأمر بوضع حدود الرقابة⁶ على العقوبة التأديبية، إذ يكفي بإلغاء في حالة عدم الملائمة ويترك لإدارة حريّة اختيار عقوبة أخرى وهذا بعد صدور حكم⁷.

¹- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية، مذكرة ماجستير في القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص189.

²- خلف فاروق، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011، ص110.

³- رقابة القضاء لا تعني أن القضاء يتدخل في مكان الإدارة لفرض عقوبات تأديبية وإنما يراقب ملائمة 6 العقوبة التأديبية». خلف فاروق، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب ما بين الخطأ والعقوبة، لا توجد السنة النشر، ص91.

⁴- تدارنت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيف العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، مكان التريص مجلس قضاء الجلفة- محكمة الجلفة، 2005-2008، ص89.

⁵- محمد رفعت عبد الوهاب: مبادئ القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة 2001، ص120.

⁶- محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط و أفراد الشرطة في ثلاث أنظمة خاصة للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، سنة 2007، ص189.

⁷- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر، سنة 2008، ص158.

إن رئيس الجمهورية ، وزير الدفاع الوطني ، بناء على الدستور ، لاسيما المادة 91-06 منه، وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20-163 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1441 الموافق 23 يونيو سنة 2020 والمتضمن تعسن أعضاء الحكومة ، المعدل والمتمم.

الفرع الأول: تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء

تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء ، حسب الحالة ، لكا رتبة أو مجموعة من الرتب لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوي مستويات تأهيلها¹. ويؤخذ بعين الاعتبار ، في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوي مستويات تأهيلها ، طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك ، وتعداداتها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها².

فعندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية ، يمكن كذلك، تكوين مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري³، كما يمكن المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي و أو المحلي ، تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء، وفقا للكيفيات المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه ، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁴.

حيث تتكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة ، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية⁵.

كما توضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية عند الاقتضاء.

¹ - مرسوم رئاسي رقم 20-209 مؤرخ في 8 ذي الحجة عام 1441 الموافق 29 يوليو سنة 2020 ، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر ع ، الصادرة بتاريخ 2020-05-29 .

² - المادة 2، من مرسوم رئاسي رقم 20-209، نفس المصدر السابق.

³ - المادة 3، من مرسوم رئاسي رقم 20-209، نفس المصدر السابق.

⁴ - المادة 4، من مرسوم رئاسي رقم 20-209، نفس المصدر السابق.

⁵ - المادة 5، من مرسوم رئاسي رقم 20-209، نفس المصدر السابق.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

توضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المكونة طبقاً لأحكام المادة 4 أعلاه، لدى مسؤول المصلحة المعنية .

ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين ، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها.

كذلك تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين .

يحدد عدد الممثلين في اللجان كما يأتي :

-عضوان (2) دائمان وعضوان (2) إضافيان بعنوان الإدارة ، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) ويقل عن واحد وعشرين (21).

-ثلاثة (3) أعضاء دائمين وثلاثة (3) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي واحداً وعشرين (21) ويقل عن مائة وخمسين (150).

-أربعة (4) أعضاء دائمين وأربعة (4) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد يكون عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي مائة وخمسين (150) ويقل عن خمسمائة (500).

-خمسة (5) أعضاء دائمين وخمسة (5) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة ، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500).

يقرر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين .

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

الفصل الأول ————— الأحكام العامة للنظام التأديبي

تحدد عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (3) سنوات¹.

يمكن ، بصفة استثنائية ، تقليص مدة العهدة أو تمديدھا، لضرورة المصلحة ، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية، عند الاقتضاء، بعد أخذ رأي مصالح هذا التقليص أو التمديد مدة ستة (6) أشهر.

غير أنه، في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك، يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التابعين لهما، دون اشتراط المدة ، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية .

عند تجديد لجنة إدارية متساوية الأعضاء ، يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم، عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم .

فإذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة إدارية متساوية الأعضاء، قبل انتهاء عهده بسبب الاستقالة أو عطلة طويلة الأمد أو الإحالة على الاستداع، أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها، أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة في هذا المرسوم حتى يكون عضوا في لجنة إدارية متساوية الأعضاء ، يعين حلفه الإضافي عضوا دائما، بدلا عنه إلى غاية تجديد اللجنة .

عندما يغير أحد ممثلي الموظفين الدائمين السلك أو الرتبة ، يتم استخلافه بعضوا إضافي ، وفي حالة عدم وجود عضو إضافي ، يواصل المعني تمثيل الرتبة التي عين من أجلها إلى غاية تجديد اللجنة، و يعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين .

ويعينون من بين موظفي الإدارة المعنية المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ". إذا كان عدد الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "أ" في نفس الإدارة، غير كاف، يمكن تعيين ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "ب"².

كما يعين الموظف ممثل الإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة، غير أنه إذا كان التعداد لا يسمح بذلك، يمكن تعيينه في عدة لجان.³

الفرع الثاني: مهام اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

¹ - المادة 8، من مرسوم رئاسي رقم 20-209، المصدر السابق.

² - المادة 10، من مرسوم رئاسي رقم 20-209، المصدر السابق.

³ - المادة 11، من مرسوم رئاسي رقم 20-209، المصدر السابق.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

تعتبر هذه اللجنة هيئة استشارية في كل المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي¹، وذلك في الحالات التالية²:

- 1-تمديد التمرين (التربص).
- 2-الترقية في الدرجة أو الرتبة .
- 3-الانتداب التلقائي و النقل الإجباري.
- 4-الإحالة على الاستيداع.
- 5-العقوبات من الدرجة الثالثة.
- 6-الجدول السنوي لحركة التنقلات.
- 7-الإدراج في أحد أسلاك الانتداب.

ويعتبر رأي هذه اللجنة في هذه الحالات إجراء ضروريا يترتب على تخلفه البطلان، مع التأكيد على أنه يعتبر رأيا غير ملزم. غير أن هناك حالات أخرى تكتسي فيها هذه الاستشارة طابع الإلزام، وتتمثل في:³

الحالة الأولى: الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري اللذان قد يتعرض لهما الموظف، وفي هذا الصدد جاء في قرار لمجلس الدولة الجزائري على أنه....." :حيث تنعي المستأنفة على القرار المعاد أنه أخطأ في تقدير الوقائع وفي تطبيق القانون بدعوى أنه تم نقل المستأنف عليه من مقر محافظة الغابات بقالمة إلى إقليم الغابات بالشمالية ولاية قالمة بسبب ضرورة المصلحة وأن المقرر المطعون فيه بالبطلان لم يشكل له أي ضرر .

لكن حيث أنه طبقا للمادة 120 من مرسوم 85-60 المؤرخ في 23.03.1985 الذي يحدد إجراءات تطبيق المرسوم 85-59 المؤرخ في 23.03.1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والرسوم رقم 91-255 المؤرخ في : 27.07.1991.

¹-المادة 64 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

²-ينظر المادة 05 من المرسوم 10/84 المشار إليه سابقا. هذا وتجدر الإشارة إلى أن من بين الصلاحيات التي أضافها المشرع من خلال الأمر رقم 03-06، والمستحدثة بموجب هذا القانون هي عقوبات الدرجة الرابعة التي تتخذ بناء على قرار مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، وبعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء. طبقا لما ورد في المادة 165 من الأمر رقم 03 06 -المصدر السابق.

³-ينظر المادة 10 من المرسوم 10/84 المصدر السابق.

الفصل الأول ————— الأحكام العامة للنظام التأديبي

فإن موظف ما غير محق بأن يرفض نقله من مكان إلى مكان آخر لفائدة المصلحة بشرط أن ملفه الإداري يعرض على لجنة الموظفين لإبداء رأيها، حيث أن دراسة أوراق الملف المطروح أمام مجلس الدولة لم يفد بأن المستأنفة قد قامت بإتباع هذا الإجراء الضروري، وبما أنها أغفلت القيام به فإنها أخطأت وعرضت مقرر نقل المستأنف عليه الصادر عنها للإلغاء¹.

ومن هنا يشترط لصحة إجراء النقل الإجمالي للموظف العام كعقوبة تأديبية، ان يكون قرار النقل مسببا يتضمن تبيانا واضحا لسلوك الموظف العام المخالف لواجباته المهنية الواردة في القانون².

الحالة الثانية: رفض قبول الاستقالة³.

الحالة الثالثة: الترقية في الدرجة أو الرتبة.

الحالة الرابعة: التنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائيا والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إعائها. هذا فيما يتعلق باختصاصات اللجنة متساوية الأعضاء طبقا لما ورد في هذا المرسوم.

¹ -قرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية بتاريخ: 2002.07.22، تحت رقم: 005485، بين (ب.ر) ضد محافظ الغابات بقالة، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، 2004، ص164..

² -Alain Plantey: Traite pratique de la fonction publique, T 1 , 3 eme ed , 1971 , L.G.D.J , p 426.

³ -هذا وتجدر الإشارة إلى ان القواعد المنظمة لتقديم الاستقالة في ظل الأمر رقم 06-03، قد عرف 2 تعديلا جوهريا اذ لم تعد للسلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين حق رفض قبول الاستقالة، ولكن أوجب القانون البت فيها في اجل لا يتعدى الشهرين من تاريخ إيداع الطلب. و أجاز للضرورة القصوى تأجيل الموافقة على الاستقالة لمدة شهرين، ابتداء من تاريخ تقديم الطلب الأول ، وذلك لضرورة المصلحة العامة اذا اعتبرها المشرع حق من الحقوق للصيقة بالموظف، وقد استلزم فيها عنصر الشكلية، أي اتجاه وردت أحكام تنظيم الاستقالة في نصوص المواد: 217-218-219-220 من الأمر رقم 06-03. إرادة الموظف من خلال طلب مكتوب يعبر فيه صراحة عن نيته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية³². مع التأكيد على استمرار الموظف في القيام بأداء واجباته حتى صدور قرار عن هذه السلطة. اذ لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها صراحة من السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في اجل لا يتعدى شهرين من تاريخ الإيداع. ويمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل قبول الاستقالة لمدة شهرين من تاريخ انتهاء الأجل الأول وذلك لضرورة المصلحة. وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية. وفي حالة قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

غير أن هناك إشكال يثور حول طبيعة الآراء التي تبديها هذه اللجان. فبالرجوع إلى الأحكام الواردة في نص المادة 165فقرة 2 يتضح أن المشرع نص على أن صلاحية اتخاذ القرارات التي تحتوي على توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة يكون بقرار مبرر. ثم جاء في نص المادة 170 من نفس الأمر ليؤكد على وجوب أن تكون قرارات اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي مبررة .

ومن خلال هذا قد يبدو وللوهلة الأولى أن هناك تضارب في النصوص القانونية لاسيما ما ورد في النصين سابق الإشارة إليهما. غير أن هذا الكلام لا يمكن التسليم به، إذ أن القضاء الإداري الجزائري ممثلا في الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية قد حسم هذه المسألة مؤكدا على أنه: "..... من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتبر مجرد هيئة استشارية، و بالتالي فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري. وأن القرار الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده، الذي يكون محلا للطعن بالبطلان¹.

فالبين من خلال هذا الحكم أنه يؤدي بنا إلى حقيقة جوهرية مفادها أن طبيعة الآراء التي تصدرها هذه اللجان لا يمكن اعتبارها من قبيل القرارات الإدارية، وذلك بسبب عدم توافرها على مقومات القرار الإداري، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، فانه من المعروف أن هناك طائفة من الأعمال تقوم بها الإدارة قبل اتخاذ القرار الإداري وهي الأعمال التحضيرية، إذ في هذه الحالة يمكن اعتبار الرأي الصادر عن السلطة التأديبية كعمل تحضيرى تبني عليه السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها المتضمن لتوقيع العقوبة. هذا وتجدر الإشارة إلى أن السلطة التأديبية وهي تقوم بوظيفتها في بلد معين، لا يجب أن تنتمي إلى نظام واحد فعلا، إذ يوجد بعض النظم التأديبية التي تجمع بين النظام الإداري وشبه القضائي، وهو الوضع بالنسبة للنظام التأديبي في الجزائر، الذي يترك للإدارة أو بمعنى آخر للسلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع بعض الجزاءات، وهي: عقوبات الدرجة الأولى والثانية لأنها جزاءات تعتبر في جوهرها خفيفة الوطأة على الحياة الوظيفية للموظف. ويلزمها بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة استطلاع رأي هيئة أخرى، وهي اللجنة متساوية الأعضاء التي تتعقد في هذه الحالة كمجلس تأديبي. ومن هنا يمكن القول بأن النظام المنتهج من طرف المشرع الجزائري في مجال التأديب من خلال الأمر رقم 03/06 هو نظام يجمع بين النظام الرئاسي والنظام شبه القضائي. ومن الطبيعي أن يكون هناك تدرج في توقيع هذه الجزاءات من حيث شدتها، فإذا ما كانت المخالفات المنسوبة إلى الموظف بسيطة، فإن

¹ -القرار رقم 87137 في قضية ق.أ، ضد الم.ع.ج بتاريخ 03/01/1993، المجلة القضائية ، العدد1993،3، ص222.

الفصل الأول — الأحكام العامة للنظام التأديبي

توقيع عقوبات كالإنذار أو اللوم أو التوبيخ تعد بسيطة، ولذلك تستأثر بها السلطة التي لها صلاحية التعيين دون أخذ رأي أي جهة أخرى.

وفي حالة ما إذا رأت أنها خطيرة تستوجب عقوبات أشد، فعندئذ يتوجب استطلاع رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المنعقدة والحالة هذه كمجلس تأديبي، وذلك تحت طائلة البطان اذا تجاوزت أو أغفلت هذا الإجراء. وما من شك أنه من خلال هذا النظام، يظهر مدى إرادة المشرع في إيجاد نوع من التوازن بين مبدأ الفاعلية المقرر لمصلحة الإدارة في الحفاظ على سيرورة المرفق العام بانتظام واضطراد، ومبدأ آخر لا يقل أهمية، وهو مبدأ الضمان المقرر لمصلحة الموظف للحفاظ على حقوقه و تدعيمها. فتقرير الجزاءات التأديبية تقع عليها مجموعة من القيود المقررة لمصلحة الموظف، تتمثل في مجموعة من الضوابط والضمانات التي يجب عدم إغفالها،¹

¹ القرار رقم 87137، المصدر السابق، ص222.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا الأحكام العام للنظام التأديبي رأينا أن أساس المسؤولية التأديبية هو الخطأ المهني الذي يقوم في حالة مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية ، وأن هذه الأخطاء لم تأت على سبيل الحصر ، وإنما هي على سبيل المثال، العقوبات التأديبية تتميز بالمرونة وهذه الأخيرة تكمن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة من التصدي للأفعال التي تخل بواجبات الوظيفية ومقتضياتها ، ولا تفرض إلا على فئة معينة وهم الموظفين العموميين.

الفصل الثاني

الأحكام الإجرائية للعقوبة
التأديبية

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

يعد موضوع تأديب الموظف من أهم المواضيع في الوظيفة العمومية وأكثرها دقة وحساسية، كونه يمس الموظف مباشرة، ويعتبر التأديب ضرورة ملحة في أي دولة لما له من تأثير على النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي بها، وتبرز فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في علاقة التبعية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة، وهذا الخضوع ضبطه المشرع في نظام يعرف بالنظام التأديبي، يهدف هذا الأخير إلى تهذيب وتقويم الموظف عامة، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من علاقة الوظيفة أي الحفاظ على حسن سير المرفق العام، حيث يقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية بالنسبة للموظف، ولسلطة صاحب الإدارة غير المحدودة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية ووضع العقوبات المقابلة لها.

وكما هو معروف فإن المرفق العام يشرف على سيرورته ما يعرف بالموظف الذي عرفه الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 في مادته الرابعة على أنه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة في السلم الإداري"، حيث تضمن الأمر 03-06 على مجموعة من الضوابط التي تحكم الوظيفة العمومية، ولعل من أبرزها النظام التأديبي للموظف، ففي ضوء هذا الأمر سنتطرق في هذا الفصل بشيء من التفصيل إلى أهم الإجراءات التأديبية ومراحل تأديب الموظف والضمانات المكفولة له خلال سير القرار التأديبي الصادر في حقه.

المبحث الأول: الإجراءات التأديبية على الموظف.

تعد الإجراءات ركنا جوهريا من أركان القرار الإداري عامة والتأديبي خاصة، إذ تتوقف مشروعيته على سلامته من كل عيب، وهي عبارة عن جميع الخطوات المنظمة قانونا والواجبة إتباعها من قبل كل من الإدارة لتوقيع العقوبة والموظف المعني للدفاع عن نفسه، وعن التهم أو الأفعال المنسوبة إليه، قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضده، وقد منح المشرع الجزائري صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية حصرا لسلطة التعيين، وكان ذلك بنص قانوني صريح تضمنته المادة 162 من الأمر 03-06 التي جاء فيها: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، وسنتطرق في المطلبين التاليين إلى مختلف الشروط الشكلية والموضوعية لرفع الدعوى وأهم مراحلها.

المطلب الأول: الشروط الشكلية والموضوعية.

ان الدعوى عبارة عن وسيلة قانونية قررها القانون للمطالبة بحق من الحقوق أمام القضاء، ولتكون الدعوى مقبولة ينبغي احترام عدة شروط نص عليها القانون، وإتباع مجموعة من الإجراءات، وهذه الشروط إما أن تكون شكلية(الفرع01) أو شروطا موضوعية(الفرع02).

الفرع الأول: الشروط الشكلية.

يقصد بالشروط الشكلية للدعوى البيانات التي يتعين الالتزام بها في الطلب الرامي إلى رفع الدعوى أمام القضاء.

أولا: شرط يتعلق بالقرار التأديبي:

يجب أن ينصب الطعن على قرار إداري ويعتبر قرارا إداريا محضا حيث يعرف بأنه: "القرار الإداري الذي تفصح فيه الإدارة بالشكل الذي يطلبه القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح، مستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالعامل الذي يخل بواجبات وظيفته ويأتي عملا من الأعمال المحرمة عليه أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه أو التي يناط إليه بها ويخل في أداءها بالدقة والأمانة المطلوبة".¹

¹إسلام مختاري، فعالية العقوبات الإدارية، مذكرة ماستر فرع الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019، ص48.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

ومن خلال ما سبق يتضح أن القرار التأديبي تتوفر فيه جميع خصائص القرار الإداري من حيث إنه صادر عن جهة إدارية وهي السلطة التأديبية المختصة، وصادر بإرادتها المنفردة وبهدف إحداث أثر قانوني معين والمتمثل في إنزال العقوبة التأديبية بالموظف المخل بواجباته الوظيفية.

فدعوى الإلغاء تخص القرارات الصادرة من الإدارة وأن تكون هذه الأخيرة وطنية، ويكون القرار محل الطعن تنفيذيا من شأنه أن يؤثر في المركز القانوني لأحد الموظفين¹، والقرار الإداري يدل على إرادة الإدارة الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح من أجل تغيير مركز قانوني متى كان ذلك مسموح به قانونا قصد تحقيق الصالح العام². ولقد نصت المادة 819 فقرة أولى من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³ على وجوب إرفاق العريضة بقرار إداري تحت طائلة البطلان في حين أن قانون الوظيفة العمومية لم ينظر في دعوى الإلغاء "يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء ... القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر".

هذا فيما يتعلق بالقرار الصريح والمكتوب أما القرارات الضمنية فالإدارة مجبرة على تقديم القرار الإداري ولو كان ضمنيا و ذلك بطلب من القاضي في أول جلسة، وهذا يدل على أن القرارات الإدارية يمكن أن تكون مكتوبة وصريحة، كما يمكن أن تكون ضمنية أو شفوية وإذا كان الأصل أن معظم القرارات الإدارية تكون بشكل واضح ومكتوب وأيضا لا يمكن قبول الطعن بالإلغاء في الأعمال الانفرادية الصادرة عن الإدارة لأنها لا تعد قرارات إدارية مثال: الأعمال التحضيرية أو التمهيدية⁴.

ثانيا: شرط الصفة والمصلحة

يشترط لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء أن يكون الطاعن ذو صفة وصاحب مصلحة ويقصد بالصفة في التقاضي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء وبالتالي فلا يحق لغير الموظف المذنب الذي له علاقة مباشرة بالقرار رفع دعوى الإلغاء. أما المصلحة فتعرف على أنها الحاجة إلى حماية القانون أو هي الفائدة التي تعود على رافع الدعوى، ولا يشترط أن تكون المصلحة محققة أي أن يؤدي القرار التأديبي حتما إلى المساس بالمركز القانوني للموظف بل يكفي أن تكون محتملة التحقق في المستقبل وذلك حسب ما نصت عليه

¹ حسن مصطفى حسن، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص47.

² سليمان محمد الطماوي، قضاء الإلغاء، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، مصر، 1976، ص437.

³ ج.ر.ج.ج، عدد21، الصادر بتاريخ 23 أبريل سنة 2008.

⁴ حمزاوي نوال ودريش ويزة، النظام التأديبي في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في

القانون تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011-2012، ص63.

الفصل الثاني — الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون. يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه. كما يثير تلقائياً انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون".¹

فالمصلحة هو مبدأ مستقر عليه في فقه القانون و يعتبر هذا الشرط عام في كل الدعاوى حيث أن لا مصلحة لا دعوى. بالنسبة للتشريع الجزائري نجد أن المشرع قد نص على هذا الشرط في ق إ م و إ و لقد اعتبر المصلحة شرط لقبول الدعوى شأنها شأن الصفة²، ويكفي أن تكون المصلحة محتملة وتكون مباشرة و مشروعة، وعدم توافرها يؤدي إلى رفض الدعوى شكلاً، أما الأهلية هي شرط موضوعي عدم توافرها يؤدي إلى بطلان القرار.³

ثالثاً: شرط الميعاد

لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء يشترط أن ترفع الدعوى خلال الآجال المنصوص عليها قانونياً.

وبالرجوع إلى قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد نجد أن المشرع قد وحد آجال رفع الدعوى، والتي حددها بمدة 4 أشهر تسري ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي وهي نفس المدة التي ترفع فيها الدعوى سواء أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 829 "يحدد أجل الطعن أمام المحاكم الإدارية بأربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو الفردي". والمادة 907 التي أحالت إليها.⁴

وفي حالة ما إذا اختار المعني رفع تظلم مسبق قبل اللجوء إلى القضاء فميعاد رفع هذا التظلم هو ذات المدة، أي 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار، ويعد سكوت الإدارة عن الرد لمدة شهرين من رفع التظلم بمثابة رفض ضمني يكون للمعني بعد ذلك رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء في أجل شهرين من تاريخ

¹المادة 13، قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09، المصدر السابق.

²تنص المادة 13 فقرة 01 من قانون رقم 08-09 على ما يلي: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

³تنص المادة 13 فقرة 02 على ما يلي: "يثير القاضي تلقائياً انعدام الأهلية...."، من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09.

⁴تنص المادة 907 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 على أنه: "عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة تطبيق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 أعلاه".

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

انقضاء مدة السكوت، أما إذا بادرت الإدارة المعنية بالرد فإن أجل شهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني برد الإدارة.¹

وتكمن الحكمة من فرض أجل محددة لرفع الدعوى هو ضمان استقرار المراكز القانونية التي تترتب عن القرارات الإدارية وبالتالي تفادي المشاكل التي ستنتج عن غياب الحماية القانونية لهذه المراكز.

رابعاً: شرط الإجراءات:

أقر المشرع الجزائري أنه لا تقبل دعوى الإلغاء إلا بموجب إيداع عريضة لدى كتابة الضبط بالهيئة القضائية الإدارية المختصة، سواء كان ذلك أمام المحاكم الإدارية أو على مستوى مجلس الدولة، وتنعقد الخصومة بمجرد إيداع العريضة لدى كتابة الضبط حيث ترفع الدعوى بمحامي وجوبي أمام الجهات القضائية الإدارية²، تعفى الدولة والولاية والبلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية من التمثيل الوجوبي بمحامي³، ويجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى البيانات الشكلية والموضوعية الواجب توافرها⁴.

تنقطع هذه المدة في حالة الطعن أمام جهة قضائية غير مختصة، في حالة طلب المساعدة القضائية في حالة وفاة المدعي أو تغير أهليته أو لقوة قاهرة أو حادث فجائي كما ينقطع بالتظلم إلى الهيئة الإدارية مصدرة القرار⁵.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

بعد استيفاء الطعن القضائي للشروط الشكلية ينصرف القاضي بعد ذلك إلى فحص موضوع الدعوى والبحث عن مدى توفر الشروط الموضوعية للإلغاء، وقد استقر القضاء الإداري على أن دعوى الإلغاء تتطلب توفر خمسة أسباب تشكل عيوب تستدعي إلغاء القرار التأديبي وهي:

¹ أعمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة بالاجتهادات القضائية، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع المحمدية، الجزائر، 2015، ص 95.

² تنص المادة 826 على ما يلي: "تمثيل الخصوم بمحامي وجوبي أمام المحكمة الإدارية، تحت طائلة عدم قبول العريضة"، من القانون رقم 08-09، المصدر السابق.

³ تنص المادة 827 فقرة 01 على ما يلي: "تعفى الدولة والأشخاص المعنوية المذكورة في م 800 أعلاه من التمثيل الوجوب بمحام في الادعاء والدفاع والتدخل"، من نفس المصدر.

⁴ المادة 15 من نفس المصدر.

⁵ المادة 832 من نفس المصدر.

في تعريف لعيب عدم الاختصاص يقول العميد الطماوي أن القانون العام الحديث يقوم على فكرة الاختصاص، وأن فكرة تحديد اختصاصات معينة لرجال الإدارة هي من نتائج مبدأ الفصل بين السلطات الذي لا يقتضي فقط تحديد اختصاصات السلطات العامة فحسب وإنما تستتبع أيضاً توزيع الاختصاصات في نطاق السلطة الواحدة، وعلى هذا الأساس يعرف العميد الطماوي قواعد الاختصاص بأنها تلك القواعد التي تحدد الأشخاص أو الهيئات التي تملك إبرام التصرفات العامة¹.

ومن خلال ما سبق يمكن استنتاج تعريف لعيب عدم الاختصاص " بأنه فقدان إمكانية القيام بعمل قانوني معين هو في الأصل مكنة منحها المشرع لهيئة أو فرد آخر" ويتحقق هذا العيب في حالة صدور قرار تأديبي عن سلطات غير مختصة أي التي لها صلاحية التعيين ومن دون تفويض من هاته الأخيرة.

ويأخذ عيب عدم الاختصاص مظهران يتمثلان في عيب عدم الاختصاص البسيط وعيب عدم الاختصاص الجسيم.

1- عيب عدم الاختصاص الجسيم:

يطلق القضاء على عيب عدم الاختصاص الجسيم مصطلح "اغتصاب السلطة" ويكون من أثره فقدان القرار لصفته وطبيعته الإدارية فلا يعد باطلاً وقابلاً للإلغاء فحسب وإنما يعد القرار معدوماً لا تلحقه أية حصانة ولا يزيل انعدامه فوات ميعاد الطعن فيه ولا يتقيد الطعن فيه بشرط الميعاد، إذ يمكن سحبه وإلغائه بعد انتهاء الستين يوماً المحددة للطعن.

وعلى هذا الأساس فإن تنفيذ الإدارة لهذا القرار يشكل اعتداءً مادياً يسمح للقضاء العادي بالتصدي لتقرير انعدامه، وإن كان المنطق القانوني السليم يفضي إلى القول بعدم قبول دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري المعدوم لأنه لا يترتب عليه أي أثر قانوني.

ومن هنا القضاء الإداري مستقر على قبول الطعن ضد القرار الإداري المعدوم لا لمجرد إلغاءه وإنما لإزالة الشبهة المتعلقة بمشروعيته².

¹ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري-قضاء الإلغاء-دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص676.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2002، ص60.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

2- عيب عدم الاختصاص البسيط:

وهو اقل درجة من العيب السابق ويتمثل في اعتداء سلطات إدارية على اختصاصات بعضها البعض، حيث يظهر هذا العيب في ثلاث صور:

- **عيب عدم الاختصاص الموضوعي:** ويتحقق هذا العيب في حالة ما إذا أصدرت جهة إدارية قرارها في موضوع لا تملك قانونا إصدار القرار بشأنه، لأنه يدخل في اختصاص جهة إدارية أخرى.¹
- **عيب عدم الاختصاص المكاني:** ويتحقق هذا العيب عندما يصدر احد موظفي السلطة الإدارية قرارا يتجاوز به الدائرة أو النطاق الإقليمي الذي يحق له أن يمارس فيه اختصاصاته.²
- **عيب عدم الاختصاص الزماني:** ويتحقق هذا العيب في حالة ما إذا صدر قرار إداري عن موظف زالت صفته الوظيفية ، أو أن يستعمل الموظف سلطته في التقرير رغم فوات القوانين التي حددها القانون لذلك.³

ولتحديد الجهة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري سوف نوضح كيف نظم المشرع الاختصاص قبل صدور الأمر 06-03 وبعده:

حيث أنه وبالرجوع الى المرسوم رقم 85-59 نجد أن المشرع قد أوكل الاختصاص بتوقيع العقوبات إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة المخولة بالسلطة التأديبية إذا اقتضى الأمر.⁴ وطبقا للمادة 125 من نفس المرسوم تتولى السلطة التي لها صلاحية التعيين بمفردها توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية دون أن تشارك فيها اللجنة المتساوية الأعضاء.

غير انه يمكن للموظف الذي صدرت بشأنه عقوبة إدارية من الدرجة الثانية أن يرفع قضيته أمام اللجنة المتساوية الأعضاء لتعطي رأيها في ذلك.⁵

في حين ولكي تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة فيجب أن تحصل على موافقة لجنة الموظفين المنعقدة كمجلس تأديبي، أي أن المشرع جعل الاختصاص في توقيع هذا النوع من العقوبات مشتركا بين السلطة التي لها صلاحية التعيين واللجنة متساوية الأعضاء، هذا دون أن ننسى مشاركة لجنة الطعن في توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة في حالة ما إذا رفع صاحب

1 سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص428.

2 مرجع سابق، ص433.

3 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص56.

4 المادة 123 من المرسوم 85-59، المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

5 المادة 125 من المرسوم 85-59، المصدر السابق.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

الشأن تظلم أمام هذه الأخيرة، لأنه في هذه الحالة فالقرار الذي تتوصل إليه هذه اللجنة يحل محل القرار المطعون فيه.¹

غير أنه وبصدور الأمر 03-06 ومن خلال الاطلاع على المادة 165 من الأمر 03-06 نستنتج أنه طبقا لقاعدة توازي الأشكال، فإن الجهة التي لها سلطة التعيين نفسها التي تملك سلطة تأديب الموظف، ولكن نميز في ذلك بين العقوبات من الدرجة الأولى والثانية والعقوبات من الدرجات الثالثة والرابعة، فالعقوبات من الدرجة الأولى والثانية تتفرد بتوقيعها السلطة المختصة بالتعيين، ويتم ذلك بموجب قرار مبرر للعقوبة تصدره الجهة المختصة.

ويؤخذ على المشرع بالنسبة لهذه العقوبات جعل الجهة المختصة بالتعيين، تتفرد بإصدارها للقرارات التأديبية مما يؤدي إلى إمكانية تعسف هاته الجهة في إصدار قراراتها مما يشكل خطورة على المستقبل المهني للموظف، خاصة فيما يتعلق بعقوبات الشطب من قائمة التأهيل.

وذلك رغم أن المشرع قد أقر وسيلة لحماية الموظف من هذا النوع من القرارات التعسفية وذلك من خلال إلزامه للجهة المختصة بالتعيين بضرورة تسبب قرار التأديب حيث لا يرتب القرار أي آثار ما لم يكن مبررا من قبل الجهة المصدرة.²

أما فيما يخص توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقد جعل المشرع الاختصاص موزع بين السلطة المختصة بالتعيين واللجنة متساوية الأعضاء التي تجتمع كمجلس تأديبي،³ بحيث أن منح المشرع السلطة المختصة بالتعيين الحق في إصدار قرار التأديب جعله مقيدا بضرورة أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء، وتكمن الغاية من ذلك في حماية الموظف من تعسف الإدارة وذلك نظرا لدرجة خطورة هذا النوع من العقوبات.

وبخصوص التفويض في التشريع الجزائري وحسب ما نصت عليه المادة 123 من المرسوم 85-59 نجد أن المشرع الجزائري قد أخذ بأسلوب التفويض في الاختصاص حيث يفهم من عبارة "أو السلطة المخولة إذا اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية..." انه أجاز التفويض.

غير أن صدور الأمر 03-06 جاء جليا من النص على التفويض حيث لا يوجد فيه أي نص يوحى إلى الأخذ بهذا الأسلوب ما يثير الغموض بهذا الشأن ويقودنا إلى طرح التساؤل التالي:

1 عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة باتنة، 2011-2012، ص120.
2 المواد 165، 166، من الأمر 03-06، المصدر السابق.
3 المادة 165 من نفس المصدر.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

هل أراد المشرع بعدم نصه على نظام التفويض في هذا القانون التخلي عن هذا النظام أم أننا نحيل بشأنها إلى المادة 123 من المرسوم 83-59؟

أما في مصر فلم يعتد القضاء المصري بنظام التفويض في عدة مجالات خاصة منها القرارات التأديبية حيث قضت المحكمة العليا بأن ولاية التأديب لا تملكها سوى الجهة التي أناط بها المشرع في هذا الاختصاص...، وأنه حيث يوجد تنظيم خاص في أمر تحديد الاختصاصات بالنسبة إلى السلطة التأديبية فلا يسوغ الأخذ بنظام التفويض العام المنصوص عليه في القانون رقم 42 سنة 1967.¹

ثانياً: عيب الشكل

يناط القرار التأديبي جملة من الشكليات التي تعد بمثابة ضمانات للموظف وهو ما جعل مجلس الدولة الفرنسي لا يفرق بين الشروط الشكلية الجوهرية والشروط الشكلية الثانوية، جاعلاً كلاهما على قدر واحد من الأهمية، فالقرار التأديبي قد يكون مشوباً ببعض العيوب الشكلية، التي تعرضه للإلغاء القضائي. قد يشوب القرار التأديبي عيب شكلي فإذا كان هذا العيب جوهرياً تعرض القرار للإلغاء مثل: عدم احترام استشارة جهة معنية حتى ولو لم تكن الإدارة ملزمة برأيها ويتعلق الأمر كما رأينا بالنسبة للجنة المتساوية الأعضاء لما لها ضمانات للموظف خلال مراحل الإجراءات التأديبية بالإضافة إلى الاطلاع على الملف، وضممانة الدفاع عن الموظف المذنب أثناء المحاكمة التأديبية.²

ثالثاً: عيب الانحراف بالسلطة

ويعرف على أنه استعمال رجل الإدارة سلطاته لتحقيق غرض غير الذي من أجله منح هذه السلطة، 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 والثانية. وهذا العيب يتحقق بصفة عامة إذا كان الهدف من إصدار القرار التأديبي هو تحقيق غرض غير الغرض التأديبي 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.³

¹ سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 410.

² إسلام مختاري، المرجع السابق، ص 51.

³ عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 3، 1994، ص 3.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

رابعاً: عيب السبب

يعرف السبب على "أنه الحالة الواقعية أو القانونية السابقة على القرار والدافعة إلى تدخل الإدارة لاتخاذها، أي الحالة القانونية أو الظروف المادية المبررة لإصدار القرار الإداري".¹ ويقصد به أن تتكون الأسباب الواقعية أو القانونية التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ قرار معين والتي تدعيها الإدارة أو يكشف عنها مجلس الدولة غير موجودة ومن 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 والموظفين خاصة داخل الدولة القانونية والمتمثل في خضوع الإدارة لمبدأ المشروعية.²

ويعني كذلك أن تدعي السلطة الإدارية وقائع مادية أو قانونية وتبني عليها قرارها خلافاً للواقع.

المطلب الثاني: المراحل الإجرائية للعقوبة التأديبية.

عندما ينسب للموظف خطأ تأديبياً فإن ثمة إجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته أو توقي العقوبة عليه، ويقصد بالإجراءات هي جملة الخطوات المنظمة قانوناً والواجبة إتباعها من قبل الإدارة لتوقيع العقوبة وهي الخطوات الواجبة على الموظف القيام بها للدفاع عن نفسه وعن التهم أو الأفعال المنسوبة إليه، قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضده.

وإذا كانت الإجراءات التأديبية تبدأ بتكليف الخطأ المهني والتحقيق وتنتهي بصدور القرار أو الحكم فإنها تهدف إلى الوصول إلى الحقيقة وما هو صالح للإدارة وللموظف العام على حد سواء ويتمثل دور الإدارة في ضبط الخطأ ومعاقبة المخطئ أو مجازاته كفالة لحسن انتظام وإطراد العمل بالمرافق العمومية، أما صالح الموظف فيتمثل في كونها تتيح له الفرصة للدفاع عن نفسه، فضلاً على أن هذه الإجراءات لا تقوم بها السلطة التي لها حق التعيين بمفردها بل تشاركها في ذلك اللجنة المتساوية الأعضاء.³

وبالتالي فإن إجراءات التأديب تتميز بخصائص عامة تتمثل في أنها: إجراءات كتابية وسريعة وبسيطة.

¹ حياة عمراوي، المرجع السابق، ص 132.

² حمزاوي نوال و دريش ويزة، المرجع السابق، ص 65.

³ مرغني حيزوم بدر الدين، تكليف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد، 08 العدد، 05، 2019، ص 194.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

وتشمل هذه الإجراءات عدة مراحل ذات أهمية بالغة بالنسبة للإدارة والموظف على حد سواء، ويتجلى ذلك من خلال إضفاء صفة الشرعية على القرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة المعنية، وسنتطرق إلى هذه المراحل في الفروع التالية:

الفرع الأول: مرحلة تكييف الخطأ المهني.

ان أساس المتابعة التأديبية هو الخطأ المهني الذي ينسب للعامل، ورغم ذلك فالمشرع الجزائري لم يعرفه تعريفا جامعاً، إنما اكتفى بالإشارة إليه بنص المادة 20 من القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنه: "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إن اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة..."¹

وهذا ما يدعونا للاستئناف برأي الفقه الذي أورد تعريفات عديدة للخطأ المهني يصب مجملها في أن الجريمة التأديبية هي كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه.²

كما ذهب بعض الفقه لأبعد من ذلك بتعريفه على أنه مخالفة الموظف العام لواجب من واجبات وظيفته التي حددها القانون، اللوائح أو العرف العام، ولا يشتمل تلك المخالفات التي تقع أثناء العمل فقط، بل يشتمل أيضا ما يقع خارج العمل من الموظف، ويمثل إهدارا لكرامة الوظيفة أو الامتناع عن فعل ينسب إلى الفاعل، ويعاقب عليه بعقوبة تأديبية، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية للمحكمة العليا والمجلس الأعلى سابقا في قرارها الصادر بتاريخ 1985/12/07.

فالأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف هي عموما إخلالات بالواجبات المفروضة عليه بحكم وظيفته، كخروجه عن طاعة رؤسائه السلميين في حدود القانون واللوائح أو إفشائه أسرار المهنة التي توصل إليها بحكم ممارسته الوظيفة، والذي من شأنه المساس بالسياسة العامة للدولة أو حتى مجرد عدم الاهتمام بالوظيفة.

كما قد تنجر المساءلة التأديبية عن أفعال يرتكبها الموظف خارج وظيفته، وفي إطار حياته الخاصة لكنها تمس بشكل أو بآخر بمكانته الاجتماعية كموظف، وبمقتضيات الوظيفة حد ذاتها، وهو ما يعرف بواجب التحفظ.

¹مرسوم 59/85 ، مرجع سابق.

²سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث-قضاء التأديب، دراسة مقارنة، طبعة 1990، دار الفكر العربي، ص 49.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

فبعد تحديد الخطأ المهني المنسوب للموظف يتم إدراجه ضمن طائفة الأخطاء من الدرجة الثالثة أو الرابعة وفق ما حدد في الأمر 03-06 أو وفق النظام الداخلي الذي أحال له المشرع تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبات المقابلة لها وإجراءات التنفيذ بما فيها الأخطاء الجسيمة.

المشرع الجزائري وإن تغاضى عن إعطاء تعريف دقيق للأخطاء المهنية غير أنه عمد إلى تصنيفها تبعا لدرجة خطورتها، باعتماد التصنيف الوارد بالمرسوم 302¹/82، إذ جاء بالمادة 122 من المرسوم 59-85: "تطبق على الموظفين الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها لا سيما الأحكام المنصوص عليها في المواد من 61 إلى 76 من المرسوم 302-82 وبالعودة للمرسوم نجد أن المشرع الجزائري قد صنف الأخطاء المهنية إلى ثلاث درجات محاولا وضع الإطار الخاص بكل درجة، تاركا أمر تحديدها للهيئات المستخدمة ضمن قوانينها الأساسية النموذجية تبعا لخصوصية كل قطاع وحاجياته، وهو ما يتجلى من خلال المادتين 68 و75 من ذات المرسوم، لذا يستوجب على الإدارة وقبل مباشرة أي إجراء أدبي في مواجهة الموظف أن تكيف الخطأ المهني المرتكب من طرفه، والذي لا يخرج عن إحدى الحالات التي سنعرضها فيما يلي:

أولا: الخطأ المهني من الدرجة الأولى:

لقد نص المشرع الجزائري بالمادة 69 من المرسوم 302-82 على أنه: "تعد الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام أخطاء من الدرجة الأولى، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية والتنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة".

فالمشرع الجزائري رسم حدود الخطأ المهني من الدرجة الأولى، وحصره في تلك الأعمال التي يقترفها العامل الموظف أن صح القول خرقا للانضباط العام، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، تاركا تحديدها لهاته الأخيرة، وذلك تبعا للقطاع الذي تنشط فيه مع مراعاة خصوصيات كل جهة، وذلك لكون الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى أقل خطورة من غيرها، وهو ما قد يترجم تخصيصها إجراءات خاصة لمواجهة مرتكبيها، مختلفة عن تلك المقررة لمرتكي الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية والثالثة.²

¹مرسوم رقم 302-82 مؤرخ في 11/09/1982، الجريدة الرسمية رقم 1797 الصادرة بتاريخ 25/02/1982 المحدد لطرق تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقة العمل،

²كوشيح عبد الرؤوف، التبرص الميداني للسنة الثالثة لدى محكمة الخروب مجلس قضاء قسنطينة، المدرسة العليا للقضاء مديرية التبرصات الدفعة الرابعة عشر، 2003-2006، ص14.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

ثانيا: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

هي أخطاء أكثر خطورة من سابقتها، كونها لا تقتصر على خرق الانضباط العام للهيئة المستخدمة، إنما تلحق أضرارا، وأكدت المادة 70 من المرسوم 82-302: "تعد الأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة غفلة منه أو إهمال أخطاء من الدرجة الثانية"، وتصنف في أخطاء الدرجة الثانية الأعمال التي يتسبب العامل فيها وهي كالتالي:

-إحاق ضرر بأمن المستخدمين أو ممتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة والإهمال.

-إحاق خسائر مادية بالمباني، المنشآت والمكتبات والأدوات والمواد الأولية أو الأشياء التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال.

ومن خلال قراءة المادة وتحليلها نتساءل حول هذا التحديد الذي اعتمده المشرع وهل قصد بذلك تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية تحديدا نافيا للجهالة، أم قصد وضع الإطار العام لها تاركا تحديدها للهيئة المستخدمة؟

بالرجوع للمادة 69 ولا سيما المادة 73 من المرسوم 82-302 والتي جاء فيها: "تحدد القوانين الأساسية النموذجية مختلف حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها بالمواد 68 إلى 72 أعلاه تبعا لنوعيات كل قطاع وحاجياته"¹، يتضح جليا أن المشرع قصد من وراء هذا التحديد تقييد الهيئات المستخدمة عند وضعها قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، والتي عليها أن تراعي عند تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية شرط الإضرار بأمن المستخدمين أو بممتلكاتها أو إحاق خسائر مادية بمختلف المنشآت تاركا لها حرية تحديد ممتلكاتها.

ثالثا: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

تعد أكثر أهمية وخطورة، وذلك بالنظر للعقوبة المقررة لمرتكبيها، وقد نص عليها المشرع الجزائري بالمادة 71 من المرسوم 82-302 والتي حددها تحديدا يقصد منه المثال لا الحصر، بالنظر للأسباب السابق شرحها: يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب العامل ما يلي:

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

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

-إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في التنظيم.

¹ المادة 73 من المرسوم 82-302، المرجع السابق.

الفصل الثاني — الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

-التلبس بقبول هيبات نقدية أو عينية، أو غير ذلك من المنافع أيا كان نوعها طبيعي أو معنوي تربطه علاقات تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة.

-ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه.

-استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل.

-ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي شغله عندما تثبت المصالح المختصة هذه المخالفة.¹

نلاحظ أن المشرع الجزائري بنا تصنيفه على عنصر العمد، وخير دليل على ذلك نصه في كل مرة على عبارات: تلبس، استخدم، استعمال، ارتكاب...، بقي أن نشير إلى انه وفي ظل الظروف الأمنية التي عرفتها البلاد خلال العشرية السوداء صدر مرسوم تنفيذي تحت الرقم: 93-54، حدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية وألزم هذه الطائفة من المستخدمين بجملة من الواجبات، ورتب عن مخالفتها جزاءات وأحكام غير تلك المطبقة بموجب المرسوم 85-59.²

رابعاً: التكيف غير الصحيح للخطأ الوظيفي:

على اعتبار أن النصوص القانونية المتعلقة بتكليف الأخطاء الوظيفية تقتصر إلى التعداد والحصص القانوني لها، فقد ترتب على ذلك تأرجح تحديدها بين التقييد من جهة والتقدير من جهة ثانية بالنسبة لسلطة التأديب، كون المشرع وحينما منح لها هذه السلطة لم يحدد لها كل الأخطاء التأديبية الواجب الاستناد لها في قراراتها التأديبية حيث اكتفى هنا بالإشارة إلى بعضها مع ترك الأكثرية منها للسلطة التقديرية الواسعة للإدارة.³

وهنا وعند البحث في رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة في ما تعلق بمسألة تكليف الأخطاء نجد بأنها تقف عند حدود التحقق من الوجود المادي للوقائع التي اعتمدها هذه الإدارة أساساً قانونياً لصحة تكليفها لهذه الوقائع وعدم مخالفة محل القرار للقواعد القانونية دون أن يتجاوز حدود وظيفته كقاضي مشروعية، حيث يقتصر دوره في هذه الحالة على المطابقة بين محل القرار الإداري ومبدأ التناسب، والميدان الرئيسي لمبدأ التناسب في القضاء الإداري يتمثل في ميدان توقيع الجزاءات في القرارات التأديبية لمواجهة إصراف بعض السلطات التأديبية عند ممارستها لهذه السلطات والتفاوت الكبير بينها في تكليف وتقدير الجزاءات المناسبة إذا فرض القضاء الإداري رقابته على مدى ملائمة هذه

1 المادة 71 من المرسوم 82-302، المرجع السابق.

2 كوشيح عبد الرؤوف، المرجع السابق، ص15.

3 يحيى قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، رسالة دكتوراه جامعة الجزائر، 2005، ص288.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

القرارات، بحيث أن ثبوت المفارقة الصارخة بين درجة المخالفة الإدارية وبين نوع الجزاء ومقداره وعدم تناسبه سيؤدي الى عدم مشروعية القرار التأديبي.

الفرع الثاني: مرحلة التحقيق.

يعرف التحقيق على انه إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة التأديبية، بهدف الكشف عن مرتكبها أو التثبت من صحة ذلك استنادا إلى فاعل معين، و الغاية منه الوصول إلى الحقيقة، فيجب أن لا يحال الموظف إلى التحقيق إلا إذا كان الاتهام المنسوب إليه جديا قائما على احتمالات قوية كلها ترجح ارتكابه للجريمة التأديبية المنسوبة إليه وهذا كله حفاظا على سمعته ومكانته.¹

وهو طريق نحو التحري عن الحقيقة في التهمة الموجهة للموظف المعين و جمع كافة المعلومات عنها في جميع العناصر المتصلة بها، فالقرار التأديبي لا يكون عادلا و سليما إلا إذا أسس على معلومات صحيحة و صادقة.²

يطلق التحقيق الإداري على مجموعة الإجراءات التي تستهدف المخالفات التأديبية والمسؤولين عنها وتبدأ عادة قبل معرفة الموظف العام المسؤول عن الخطأ على وجه اليقين، بمعنى آخر أن يوجه الاتهام إلى موظف عام بينت الوقائع أنه ممكن جدا أنه ارتكب خطأ معيناً، فتلجأ الإدارة المختصة بالتعيين بفتح تحقيق ضد الموظف العام عن هذا الخطأ وعن كل الظروف التي ارتكب فيها. ولمعرفة الجهة التي تتولى التحقيق يجب تحديد طبيعة التحقيق وذلك إن كان إداريا أو قضائيا، ويختلف ذلك باختلاف النظام التأديبي.³

ولعل أهم مرحلة يستوجب النص عليها واحترامها هي مرحلة التحقيق، التي تعد مرحلة جوهرية فضلا عن كونها ضمانا للعامل، اذ ترمي للوصول إلى التحديد الدقيق للمسؤوليات والتخفيف من سطوة رب العمل على العامل، وحماية الطرف الأضعف في المعادلة.

ففي مرحلة وسط بين إبلاغ العامل ومواجهته بالخطأ المنسوب إليه، وتمكينه من إبداء أوجه دفاعه سواء كان متابعا لارتكابه خطأ مهنيا جسيما بنص المادة 73 من قانون 11/90⁴، خطأ منصوبا عليه بالنظام الداخلي.

¹ علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2004، ص187.

² محمد جمال مطلق الذنابات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة، عمان، 2003، ص35.

³ أ.حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتمنراست- الجزائر، العدد، 1، جانفي 2012، ص147.

⁴ المادة 73 من القانون 11/90، المصدر السابق.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

فالتحقيق الذي يقوم به رب العمل بدون محضر أو عدة محاضر حسب وقائع القضية مع بيان مكان وساعة افتتاحه واختتامه، مع إرفاقه بتوقيع المحقق، الشاهد أو الشهود أن وجدوا، وتتم فيه الاستعانة بكل ما من شأنه أن يساعد للوصول إلى الحقيقة وتحديد مسؤولية العامل في الخطأ المنسوب إليه من عدمها، سواء اعترافات، إفادات شهود أو خبرات أو حتى تقارير المسؤول المباشر مع مراعاة السيرة المهنية للعامل.

وتجدر الإشارة إلى أنه وبالرغم من أن رب العمل هو الذي يتولى التحقيق، نظرا لسكوت المشرع عن ذلك فإنه يحبذ أن يكون المحقق والكاتب أن وجد لا صلة لهما بالحادث المرتكب والشهود، وذلك قصد إعطاء مصداقية أكبر لهذه المرحلة الهامة من مراحل الإجراء التأديبي.¹

و من أهم الضمانات التي يجب أن تتوفر في التحقيق أن يكون مكتوبا أي أن الأصل فيه أن يتم التحقيق التأديبي مع الموظف كتابة. و لا شك أن الكتابة باعتبارها الأكثر استعمالا تعتبر وسيلة هامة للإثبات، إذ أنه لا يمكن الاعتماد على ذاكرة المحقق التي قد تخونه بعد فترة من الزمن، ولهذا وجب أن تكون إجراءات التحقيق مثبتة بالكتابة في محضر بعد ذلك.

والحكمة من اشتراط الإثبات الكتابي للتحقيق أن في ذلك تمكين للكافة بالرجوع إلى وقائعه وملابساته التي جرى في كنفها في أي وقت لتكون حجة للموظف العام أو عليه، ودون خشية من أن يمحو حقيقة ما تقدم في التحقيق نسيان أو تجاهل.²

كما أن التشريع الوظيفي الجزائري أباح هو الآخر أن يكون التحقيق مع الموظف المتهم والاستماع إلى أقوال الشهود أمر مهم. أما في المرحلة المداولة فنقتضي المادة 170 من الأمر رقم 06-03 أن تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، وتكون قراراتها مبررة.³

كما تضيف المادة 172 من الأمر رقم 06-03 أن تبليغ الموظف المعني بالعقوبة التأديبية يكون في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ القرار، مع حفظه في ملفه الإداري.⁴

¹كوشيح عبد الرؤوف، المرجع السابق، ص26.

²بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر تخصص قانون عام معمق، جامعة تلمسان- الملحقة الجامعية-مغنية، 2015-2016، ص36.

³ المادة 170 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

⁴ المادة 172 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

الفصل الثاني — الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

من ثم حرص المشرع الجزائري على احترام الإجراءات التأديبية وهذا فقط لضمان الحياد حتى يتسنى الوصول إلى جزء حقيقي ومناسب، وعليه فعدم احترام الإجراءات التأديبية أثناء المتابعة والتحقيق ينتج عنها آثار سلبية بالنسبة للموظف والإدارة على حد سواء والتي تتمثل على الخصوص فيما يلي:

هدر حقوق الموظف في حالة عدم إعلامه بالتهمة المنسوبة إليه أو الدفاع عن نفسه، وإهدار مبدأ الشرعية الذي يعتبر مبدأ أساسيا تسيير عليه الإدارات، فعدم احترام الإجراءات التأديبية ينجر عنه كذلك بطلان القرار التأديبي.

كما أن ترك أمر توقيع العقوبة دون قيد أو شرط ينجر عنه مساس بحقوق الموظف لهذا السبب نجد المشرع الجزائري حماية للموظف وضع معايير تحدد تكيف الخطأ في حين أن السلطة المختصة بالتأديب لا تلتزم بضوابط معينة في هذا التكيف للأخطاء المرتكبة.¹

أولا: السلطة المختصة بالتحقيق:

يعتبر التحقيق إجراء شكلي الغرض منه استجلاء الحقيقة بصورة منضبطة عن طريق مناقشة ظرف الحادث وسببه وطبيعته توصلا إلى تحديد المسؤولية، لذا فهو يعد مرحلة جوهرية يحدد بموجبها صحة المتابعة التأديبية جراء ما نسب للموظف من أخطاء.

فتضمنت المادة 73 من قانون 90-11 عدة ضمانات تكفل عدالة المسائلة التأديبية، حيث أكدت على وجوب نص الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرارات التسريح واستماع المستخدم للموظف، وحقه في اختياره موظف آخر للاستعانة به، كما استوجب المشرع على صاحب التحقيق أن يدون أقواله في محضر ويذكر فيه تاريخ مكان وساعة افتتاحه واختتامه وتوقيع المحقق والكاتب إن وجد².

والملاحظ أن المشرع لم ينص صراحة على أن رب العمل هو المختص في إجراء التحقيق، ونتساءل لماذا لم يسند تعيين المحقق الذي يبحث في مدى ارتكاب الخطأ المهني إلى القضاء كما لو عين مجموعة من المحققين شأنهم شأن الخبراء في جدول بالمحكمة يؤدون اليمين القانونية قبل إجراء التحقيق معتمدين في ذلك على الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه الموظف، وكذلك السيرة التي كان يسلكها حتى تاريخ ارتكاب الخطأ وهذا في رأينا يعطي مصداقية أكبر

¹ ابن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص37.

² المادة 73 من القانون 11/90، المصدر السابق.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

لما له من أهمية على مستوى حياة الموظف المهنية التي قد تنتهي في أي لحظة بعد أن دامت سنوات من العطاء من جانبه.¹

وعليه فإن السلطة المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية هي السلطة التي تتمتع بصلاحيات التعيين وذلك بقرار مبرر للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على كتابات توقيعية من المعني، كما تتخذ نفس السلطة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة متساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها، وإذا كانت السلطة المختصة باتخاذ العقوبات التأديبية هي السلطة التي لها حق التعيين (المادة 165)، فإنه لا مانع من تفويض سلطة التعيين وما يترتب عنه من تفويض سلطة التأديب غير أنه يمكن الفصل بين هاتين السلطتين في كلتا الحالات.²

ثانيا: كيفية تحريك المتابعة التأديبية:

بالرجوع إلى أحكام المادة 160 من الأمر 06-03، فإن المشروع الجزائري يعتبر كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساسا بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية، كما أن القانون يلزم من جهة ثانية الموظف بواجب التحفظ وعليه تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم وكل إخلال بهذه الواجبات القانونية والأخلاقية يمكن أن تكون محل متابعة تأديبية دون الإخلال بالاحتفاظ بحق المتابعة الجزائية، هاتين المادتين من القانون الأساسي للوظيفة العمومية تشكلان الأساس القانوني لكل دعوة تأديبية يمكن تحريكها أمام المجلس التأديبي ضد الموظف من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.³

فمن الناحية العملية فإن معاينة الوقائع التي يمكنها أن تحرك المتابعة التأديبية هي غالبا من اختصاص الرئيس السلمي للموظف الذي يرتكب تصرفا سيئا موجبا للعقاب أو لأعوان مكلفين المراقبة أو التفتيش.

1- تحريك المتابعة التأديبية من قبل الرئيس السلمي أو الأعوان المكلفين بالتفتيش: يتعين في هذه الحالة سواء على الرئيس السلمي أو الموظف المراقبة والتفتيش تقديم عرض حال في أقرب الآجال عن طريق

¹كوشيح عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص12.

²مرغني حيزوم بدر الدين، المرجع السابق، ص195.

³ المادة 160 من الأمر 03-06.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

التسلسل الإداري إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، يتضمن الوقائع التي يمكن أن تكن موضوع عقوبة تأديبية بتوضيح الطبيعة الحقيقية لهذه الوقائع مع تقديم كافة البيانات التي بوسعها تقديم توضيحات للإدارة عن ملابسات القضية.

2- تحريك العقوبة التأديبية من قبل أشخاص لا يتبعون للإدارة: فإن المصلحة التي تعين الفعل الذي بدو لها مبررا بطبيعته لتوقيع عقوبة تأديبية ضد شخص خاضع لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية مطالبة بالقيام فورا بإخطار السلطة التي لها صلاحية التعيين تجاه الموظف وعند الإقضاء مسؤولية المباشرين المطالبين عند إذن بالقيام بدورهم بالتبليغ في أقرب الآجال، كما يقع هذا الالتزام أيضا على النيابة العامة في حال ارتكاب مخالفة من قبل الموظف من شأنها أن تلحق الأذى بكرامة الوظيفة العمومية¹.

الفرع الثالث: مرحلة إصدار القرار.

هي الحلقة الأخيرة من سلسلة الإجراءات التأديبية ، سواء تعلق بخطأ مهني جسيم يستوجب التسريح أو خطأ مهني منصوص عليه بموجب النظام الداخلي. فالعامل وبارتكابه خطأ مهني يكون قد خالف إرادة المستخدم من جهة وعرقل نشاط المؤسسة التي يكون المستخدم مسؤولا عن السير الحسن لها، وينشأ عن ذلك حق تأديب العامل والناجم عن علاقة التبعية التي تربطه بالمستخدم شريطة ممارسة هذا الحق في إطار ما يسمح به القانون².

فحق المستخدم في توقيع الجزاءات مستمد من طبيعة عقد العمل ، الذي يعطيه سلطة الإشراف والإدارة ويوجب على العامل الامتثال لأوامر المستخدم حرصا على مصالح المؤسسة المستخدمة. فالمشرع لم ينص على جزاءات تأديبية عدا التسريح والذي حصر حالاته على النحو المبين سالفا، أما باقي الجزاءات التأديبية من إنذار شفهي، كتابي، توبيخ، توقيف عن العمل فقد ترك تحديدها للمستخدم عن طريق نظامه الداخلي، مثلما جاء بالنظام الداخلي لمؤسسة نفضال في المواد 80 منه وما يليها والتي نصت على الأخطاء المهنية وصنفتها لأخطاء مهنية من الدرجة الأولى بنوعيتها: الخفيفة والخطيرة، فقصرت العقوبات المقررة لمرتكبي الخفيفة منها في : الإنذار المكتوب، التوبيخ، الإيقاف عن العمل من يوم واحد إلى خمسة أيام³.

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص115.

² كوشيش عبد الرؤوف، المرجع السابق، ص153.

³ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص102.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

بينما رتبت عقوبات: الإيقاف عن العمل من ستة إلى عشرة أيام بالنسبة لمرتكبي الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى.

فضلا عن ذلك يجب أن يصدر القرار التأديبي عن الجهة المختصة بالتأديب طبقا للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة وطبقا للإجراءات المنصوص عليها فيه ، كأن يلزمها برأي جهة معنية وذلك بشكل مكتوب مبينا للأسباب التي تم الاستناد إليها عند إصداره.

لكن الإشكال يبقى مطروحا على مستوى الهيئات المستخدمة التي تشغل أقل من عشرين عاملا وهي المؤسسات التي تخرج عن دائرة المادة 75 من القانون 11/90 التي توجب على الهيئات المستخدمة إعداد نظام داخلي، وأن تعرضه على لجان المشاركة أو ممثلي العمال في حال عدم وجود الأولى، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، وذلك بالرغم من التعديلات العديدة التي عرفتتها قوانين العمل.¹

فهل هذا معناه أن المشرع قد أطلق العنان للمستخدم قصد توقيع العقوبات التي يراها مناسبة للعمال المرتكبين لأخطاء مهنية حسب تقديره، وهذا الطرح المستبعد.

أم أن المشرع قد قصد بذلك حرمان رب العمل في هذه المؤسسات من حقه في ممارسة السلطة التأديبية وهو الطرح المستبعد كذلك بالنظر لأن هذا الحق وكم أشرنا إليه سابقا مستمد من طبيعة عقد العمل في حد ذاته وعلاقة التبعية الناجمة عنه ولا يتعلق مطلقا بعدد المستخدمين بالمؤسسة. ما نصل إليه هو أن المشرع قد أغفل تنظيم هاته الحالة لغاية لا نعلمها وهو الإغفال الذي تمخضت عنه نتيجة مفادها استحالة توقيع جزاء تأديبي على العامل من غير التسريح المنظم قانونا في حال غياب النظام الداخلي.²

المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف.

بمجرد وقوع الخطأ التأديبي من قبل الموظف تتحرك السلطة التأديبية باتخاذ جملة من الإجراءات تهدف من خلالها توقيع العقوبة على هذا الأخير، حيث تقوم بتكليف الخطأ التأديبي وتصنيفه ضمن درجات الأخطاء المهنية المنصوص عليها ثم تقوم بتوقيع الجزاء المناسب، ولكن وهي بصدد قيامها بكل هذه الإجراءات التي يتعين إتباعها بصورة تتحقق معها الغاية التي أوجدت لأجلها وهي توقيع العقوبة على كل من سولت له نفسه خرق أحكام الوظيفة التي يشغلها، فان كل ذلك يتطلب سواء كان التأديب قضائيا أو شبه قضائي أو رئاسي، توفر جملة من الضمانات التي تكفل حماية الموظف ضد احتمالات تعسف

¹ المادة 75 من القانون 11/90، المصدر السابق.

² حورية اوراك، المرجع السابق، ص153.

الفصل الثاني — الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

الإدارة وانحرافها في استعمال سلطاتها التقديرية وذلك لفرض نوع من التوازن بين هاتين المصلحتين المتوازيتين وهي مصلحة الإدارة في توقيع العقاب ومصلحة الموظف في مساءلة تأديبية عادلة تضمن له جميع حقوقه.

المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور القرار التأديبي.

إذا كانت سلطة التأديب ضرورية لسيادة النظام داخل المرافق العمومية فإنها في غاية الخطورة إذا أساء الرؤساء استخدامها، لذلك نص المشرع على ضمانات تأديبية حماية للموظفين من تعسف رؤسائهم أو تجاوزهم في استعمال سلطتهم التأديبية أو استغلال تلك السلطات في تحقيق أغراض شخصية، وذلك من خلال ضمانات تسبق مثول الموظف أمام المجلس التأديبي وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب من خلال الفروع التالية.

الفرع الأول: ضمانات الحق في الإخطار.

يتمتع الموظف بضمانات تسبق مثوله أمام المجلس التأديبي يحفظها له القضاء في حال عدم التزام السلطة الإدارية ومن بين هذه الضمانات هو الحق في الإخطار.

يعد إخطار الموظف بإحالاته على مجلس التأديب من أهم الإجراءات التي يجب على الجهة المختصة القيام بها قبل توقيع العقوبة على الموظف العام؛ ويعني ذلك مواجهته وإحاطته بحقيقة التهم المسندة إليه، وذلك عن طريق توجيه إست دعاء للمعني يحوي كل المخالفات المرتكبة و كذلك تذكيره بالضمانات القانونية الممنوحة له خاصة الاطلاع على ملفه بمجرد الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية¹، حيث أن كل موظف يتولى وظيفة يفتح له ملف يحوي على كل المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية ثم الوظيفية فإذا ارتكب الموظف خطأ وظيفي يكون له الحق في الاطلاع بعدها على ملفه حتى يهيئ نفسه للدفاع، ومحاولة إبعاد التهم المنسوبة إليه، والاطلاع على الملف يكون عند مباشرة الدعوى التأديبية لكن دون إخراج الملف إلى خارج مكان الوظيفة وهذا الحق مقرر أيضا لمدافعه. ويطلع على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى وهذا ما أكدته المادة 167 من الأمر 06-03².

¹ حمزاوي نوال ودريش ويزة، المرجع السابق، ص45.

² المادة 167 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

وتنص المادة 64 من المرسوم رقم 82-203 "انه لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل

المعني إلا إذا رفض المثل وتمت معانبة ذلك قانونيا¹.

كما تعتبر المواجهة ضمانه جوهريه لحق الدفاع يجب أن تتسم بالصرحة والوضوح، مع إحاطة المتهم بكافة الأدلة، بالإضافة إلى احترام حق المتهم الدستوري في سماعه وتحقيق دفاعه².
وقد قضى مجلس الدولة الفرنسية بأنه لا بد من إعلام المتهم بكل التهم المنسوبة إليه وإذا أغفلت سلطة التأديب إعلام الموظف وقامت بتوقيع الجزاء دون إخطاره بذلك، فإن القرار التأديبي يكون قابلاً للإبطال وله الفضل في كونه جعل من هذا المبدأ قانونياً عاماً تلتزم الإدارة به حتى ولو لم ينص عليه المشرع باستثناء بعض الحالات كوجود نص صريح يمنع الموظف من التمتع بهذا الحق أو انقطاع الموظف عن العمل بصفة غير شرعية، كما أنه لم يشترط شكلاً معيناً لإخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات.³

أما فيما يخص شكل الإخطار فإن المشرع الجزائري أكد على ضرورة أن يكون الإخطار بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها إلى الموظف المخطئ الذي يتعين عليه أن يؤكد على استلامه للإشعار الذي يعلمه برغبة الإدارة في معاقبته.

نفس الاتجاه أخذ به القضاء المصري حيث يؤكد على أن الإخطارات والإعلانات في المسائل التأديبية تكون بإخطار موصى عليه مع علم الوصول أي ضرورة مراعاة الشكلية في الإخطار.⁴

وقد ثار جدل فقهي كبير حول ما إذا كانت الإدارة ملزمة أم لا، بالمبادرة في تبليغ الملف إلى الموظف المعني بالتوازي مع التبليغ بتحريك الدعوى، قبل أن يستقر مجلس الدولة الفرنسي في قراره بتاريخ 27 أبريل 1966 في قضية *Choux c/Mim L'éducation nationale* على أن الإدارة ملزمة بإعلام الموظف حالاً بتحريك الإجراءات التأديبية ضده وإعلامه بحقه في الاطلاع على ملفه والاستعانة بمدافع أو أكثر من اختياره.⁵

¹المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، العدد 37، الصادر في 14/09/1982.

²مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، دراسة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 74.

³كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 147.

⁴بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص 47.

⁵سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص 457.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

قبل دعوة المجلس التأديبي للاجتماع يتعين التأكد من قيام الإدارة بإخطار الموظف موضوع المتابعة بإحالاته على المجلس التأديبي، مع إعلامه بالضمانات المقررة له لضمان دفاعه، وفقا لأحكام المادة 168 من الأمر 03-06، ويبلغ بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي، قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام.

كما يتعين السهر على أن يتضمن التبليغ جملة من المعلومات منها أساسا:¹

-الوقائع المبررة لتحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف موضوع المتابعة.

-حقه في الاطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم إبتداءا من تحريك الدعوى التأديبية.²

-حقه في تقديم توضيحات كتابية أو شفوية للمجلس التأديبي.

و من خلال هذه النصوص القانونية نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يشر إلى الشكلية التي يجب أو ينبغي أن يكون الإخطار بها فاكتفى بالنص عليه دون بيان هذه المسألة. لكن التعليم رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية³ تداركت الوضع عندما جاءت بنص صريح يفصل في هذه المسألة فقضت بأنه بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها إلى الموظف المذنب الذي يتعين عليه أن يؤكد استلامه للإشعار، الذي يعلمه برغبة الإدارة في معاقبته، فتطبيق هذا المبدأ من طرف المشرع الجزائري يكون قد تجنب المشكل الخاص بمشكلة الإخطار المطروحة في فرنسا حيث لا يشترط مجلس الدولة الفرنسي شكلا معيناً للإخطار إذ يكفي أن يكون على علم كاف بالتهم المنسوبة إليه بطريقة تمكنه من تقديم دفاع فعال من شأنه أن يدفع عنه التهم المنسوبة إليه، إما عن الإخطارات و الإعلانات التأديبية تكون بإخطار موصى عليه مع عمم الوصول، فإعلام المتهم بما هو منسوب إليه هو إجراء جوهري يعتبر أمرا أساسيا و إلزاميا حتى في حالة عدم وجود نص استنادا إلى المبادئ القانونية العامة.

ولا تلتزم الإدارة بهذا المبدأ في ما إذا كان الموظف انقطع عن العمل بصفة غير شرعية لأن

مجلس الدولة يرى بأن الموظف الذي تخلى عن منصبه يضع نفسه في وضعية تعفى الإدارة من الالتزام باللوائح والقوانين الخاصة التأديب ويقع عبء إثبات إخطار الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه من الإدارة والتي تلتزم بمنح الموظف العام أجلا للإخطار⁴.

¹إسلام مختاري، المرجع السابق، ص37.

²المادة 167 من الأمر 03-06، المصدر السابق، ص15.

³التعليم رقم 07 الصادرة في 07 ماي 1967 الخاصة بالإجراءات التأديبية.

⁴خليلي محمود، إجراءات تأديب الموظف العام والرقابة عليها، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والحريات، جامعة أحمد دراية أدرار، 2016-2017، ص16.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

والجدير بالذكر إن هذا الحق اقره المشرع الجزائري ويعترف به للموظفين مهما كانت علاقتهم مع الإدارة سواء كانوا متربصين أو مرسمين أو متقاعدين، وتستقر بعض الاجتهادات لمجلس الدولة الفرنسي حيث نجد مثال لتلك المقررة في التشريع الجزائري في هذا الشأن حيث قضي بأن لكل الموظفين لهم الحق في إخطارهم بالمخالفات التأديبية المنسوبة إليهم، وجميع الأشخاص المرتبطين بالعمل والموكلة إليهم الوظائف الإدارية، وبذلك فالمتمرنون و المتعاقدون لهم الحق شرط وجود علاقة إدارية بين الموظف و صاحب العلاقة¹.

الفرع الثاني: ضمانات الحق في الاطلاع على الملف التأديبي.

ضمانات الاطلاع على الملف تقتضي بأنه كل موظف أتخذ ضده إجراء تأديبي يكون له حق الاطلاع الكامل على ملفه الشخصي وكل المستندات المرفقة به، وقد صارت هذه القاعدة أو الضمانة أساسية في قانون الوظيفة العمومية. ويعتبر حق الاطلاع على الملف التأديبي، حقا أساسيا للموظف المحال على المجلس التأديبي، وذلك بتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية².

والمقصود بالملف التأديبي، هو الملف بالإجراء التأديبي المتبع أي الملف الشخصي الذي يحتوي كافة الوثائق والمستندات المبينة للوضعية الإدارية للموظف المسجلة، المرقمة والمرتبة بانتظام باستثناء الوثائق المتعلقة بالأراء السياسية، النقابية والدينية للمعني³.

وكرس المشرع الجزائري هذه الضمانة كمبدأ عام قانوني للموظف العام، إذ نص قانون الوظيفة العمومية رقم 06-03 على هذه الضمانة بقوله إنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي الوظيفة أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية، فهو من الحقوق الأساسية المكرسة قانونا. وأكد ذلك بموجب المادة 129 من المرسوم 85-59 " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجمع في المجلس التأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراء القضية التأديبية..."⁴.

¹المحامي مورييس نحلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين، ج1، منشورات الحلبي الحقوقية، ط2004، بيروت، دون سنة نشر، ص841.

²إسلام مختاري، المرجع السابق، ص39.

³بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص47.

⁴المرسوم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

أما مهمة التفصيل وبيان تطبيق المبدأ، فقد تركها المشرع للنصوص التنظيمية، حيث أكد المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 131 و 133 من المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، على ضرورة قيام سلطة التعيين بالتدابير اللازمة بغية تمكين الموظف ممن الاطلاع على ملفه التأديبي الذي يجب أن يتضمن الوثائق التالية:

-تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة إلى الموظف.

-بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.

-نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء.

-تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.

كما نص هذا المنشور على ضرورة إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على ملفه التأديبي، ليسقط حقه في حالة رفضه الاطلاع عليه تحت طائلة صيرورة الإجراء التأديبي دون توقف.¹

ولقاعدة الاطلاع على الملف شروط وضوابط، بحيث لا تتم هذه العملية إلا وفق مجموعة من الإجراءات تتمثل في:

- تقديم الموظف المتهم بطلب إلى الإدارة يعلن في عن رغبت في الاطلاع على الملف.

- يكون الاطلاع سريا وشخصيا مع إمكانية تخويل هذا الحق للمحامي الذي ينوب عنه.

- شرط الاطلاع الكامل بمعنى العلم الكامل بمحتويات الملف.

- الاطلاع على الملف يكون داخل مقر الإدارة التابع لها الموظف المتهم.

من خلال ما سبق وبناء على الأحكام القضائية الصادرة بخصوص الضمانات السابقة للمثول أمام المجلس التأديبي، يلاحظ أن السلطة الإدارية تتجه نحو تقادي الوقوع في هذا النوع من الأخطاء المتمثلة في عدم احترام ضمانات الموظف والتي مؤداها إبطال قراراتها أمام القضاء، حيث أضحى الاستفسار

¹إسلام مختاري، المرجع السابق، ص 41.

الفصل الثاني — الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

والاستدعاء وتمكين الموظف من الاطلاع على ملف من الإجراءات التلقائية التي تعتمد إليها الإدارة بمناسبة تحريكها للمسطرة التأديبية عند ارتكاب الموظف ما تعتبره حسب سلطتها التقديرية خطأ¹.

الفرع الثالث: ضمانه الحق في توكيل مدافع أو محامي.

يعد حق الدفاع من الحقوق الأساسية المكفولة للموظف وأكبر ضمانه له وفي سبيل ذلك له أن يسلك كافة السبل المشروعة سواء تولى ذلك بنفسه أو عهد به لمحام ، والإخلال اذا القرار يجعل القرار التأديبي الصادر مشوباً بالبطلان².

وهو معترف به لكل متهم، نظراً لأنه يتعلق بالمبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة، فإن معظم الدول تحرص على النص عليه صراحة في قوانينها الأساسية والجدير بالملاحظة أن حضور الموظف موضوع المتابعة التأديبية أمام المجلس التأديبي غير ضروري لشرعية الإجراء، فقد نص المشرع الجزائري في هذا الصدد أنه يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه³.

وتتعلق حقوق الدفاع من مبدأ البراءة كأصل، وهو ما ورد في المادة 11 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 والذي ورد فيه أن " كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئاً إلى أن تثبت إدانته."

ونصت المادة 57 فقرة 02 من الأمر رقم 66-133 على انه " ويجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات خطية أو شفوية وان يطلب حضور الشهود"⁴، وكذا المادة 129 فقرة 02 من المرسوم رقم 85-59 على انه "ويمكنه أن يقدم أمام المجلس التأديبي أو أمام لجنة الطعن أن اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفهي، أو يستحضر شهوداً، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"⁵.

¹ محمد عجاله وآخرون، التأديب في الوظيفة العمومية على ضوء الاجتهاد القضائي، مذكرة ماستر في العلوم المالية والإدارية وحدة البحث والتكوين: قانون الوظيفة العمومية، المملكة المغربية، 2016-2017، ص19.

² كوشيش عبد الرؤوف، المرجع السابق، ص32.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق.

⁴ الأمر 66-133 فقرة 02، المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على المؤسسات والهيئات العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

⁵ المرسوم رقم 85-59، المصدر السابق.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

كما جاءت المادة 169 فقرة 02 من الأمر 06-03 بإضافات لما سبق ذكره اذ نصت على انه "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهوداً". ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.¹

ومن خلال ما جاءت به المادة نجد أن المشرع منح للموظف المحال على التأديب الحق في الاختيار بين مدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، وهذا الاختيار لم يكن موجوداً في القوانين السابقة. وتطبيقاً لما سبق ذكره أصدرت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بالجزائر في 12/12/1962 قرار في قضية السيد "ابن تومي" ضد بلدية الأغواط جاء فيه "أن الإجراء التأديبي الذي اتخذ ضد السيد ابن تومي دون إخطاره من طرف الإدارة بأنها ستوقع عليه عقوبة العزل ولم تطلب منه التقدم للدفاع عن نفسه وعن الأفعال المنسوبة إليه يعتبر بمثابة تجاوز السلطة وقضت بعدم مشروعية قرار العزل الصادر في 18/01/1963".

وتعتبر هذه الضمانة على درجة من الأهمية، فحضور المحامي مع موكله أثناء التحقيق والمحاكمة فيه ضمانة لسلام الإجراءات ويحول دون استخدام وسائل غير قانونية مع المتهم، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى الاتزان في إعطاء الإجابات.²

وقد نص الدستور المغربي في الفصل 23 الفقرة 4 بالفعل على أن قرينة البراءة مضمونة، وهو ما يكفل للمواطن الحق في مواجهة الأدلة ونفيها ومناقشة شهود الاتهام وألا يكره على الشهادة ضد نفس أو على الاعتراف بذنب.³

ونظراً لما لشهادة الشهود دور كبير في إثبات التهم المنسوبة إلى الموظف أو نفيها، فإن يجب الحرص على عدم استبعادها لأي سبب من الأسباب بأن تمتد رقابة القاضي الإداري لمعرفة أسباب غياب الشهود

¹ المادة 169 فقرة 02 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

² المحامي من الضمانات القانونية التي تكفل له حماية من كل أشكال الضغوط وتمكينه من ممارسة مهنته بكل حرية في إطار القانون الذي جاءت به المادة 151 مكرر من التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

³ خالد خالص، حقوق الدفاع وفق التصور الدستوري الجديد، الحوار المتمدن-العدد 3738، تم الاطلاع 25-3/2021،

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

في بعض الحالات الذي قد يرجع إلى ضغوطات أو تهديدات مادية أو معنوية. ومن أهم الضوابط التي تحكم عملية الإدلاء بالشهادة هي¹:

- عدم جواز سماع شهادة شاهد أمام آخر .

- أن تؤدي الشهادة دون ضغوطات أو تهديدات مادية أو معنوية.

- عدم إطلاع الشاهد على شهادة من سبق .

- مواجهة الشهود ببعضهم البعض في حالات تضارب الأقوال حول واقعة معينة.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري فإنه لم يشترط أي شروط في المدافع بل اكتفى بالقول مدافع مخول وهنا يمكن الاستنتاج من لفظ مدافع مخول أن يكون محام ولكن لم يذكر ان كان محام لدى المجلس القضائي أو لدى المحكمة العليا هذا من جهة ومن جهة أخرى فان المشرع الجزائري قد ساعد الموظف وضمن له ضمانا آخر، وهو موظف يختاره بنفسه.

وهل يمكن أن يكون شخصا خبيرا في مجال الإجراءات التأديبية أو في مجال الوظيفة العمومية ويكون دفاعه مقنعا أمام اللجنة المتساوية الأعضاء إلى درجة أنه يمكن تبرأة الموظف المتهم أو يكون إداريا أو نقابيا؟

ولكن في الواقع لم نر أن الموظف يلجأ إلى الاستعانة بمدافع سواء كان محاميا أو موظفا، وهذا ربما يرجع إلى طبيعة الإدارة، أو لثقافة الموظف بحيث انه يرى أن المحامي لا يكون إلا في المحكمة، وان مدافع آخر يكون موظفا، فإنه غالبا غير ممكن لأن الموظف لا يلجأ إلى الاستعانة بموظف آخر لأنه في حالة تعرضه للتأديب تكون نفسيته منهارة ولا يرى أمامه إلا حقا ضائعا ولا يمكن أن يسترده إلا بالدفاع عن نفسه، وإذا فشل يفكر مباشرة باللجوء إلى المحكمة.²

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي.

علاوة على الضمانات التأديبية التي منحها المشرع للموظف قبل صدور قرار التأديب، فقد خصه المشرع بضمانات تأديبية لاحقة على صدور القرار التأديبي إن كانت لا توقف التنفيذ الفوري للعقوبة إلا أنها تعد جوهرية أساسية تمنح للموظف العام فرصة للتخلص من العقوبة الموقعة وإمكانية الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه، من خلال التظلم الإداري أمام الهيئة المختصة بالتظلمات، بحيث إذا لم

¹ خليفة عبد المنعم (عبد العزيز)، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي مصر 2003، سنة 2014،

عن مقالة حول "مدى احترام حقوق الدفاع خلال سير الدعوى التأديبية" منشورة في

موقع. <http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net/t1269-topic>

² حورية أورك، المرجع السابق، ص 152.

الفصل الثاني — الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

تحتزم تلك الأحكام سيقابل التظلم الإداري بالرفض فإنه لا يسع الموظف في هذه الحالة إلا اللجوء الى القضاء باعتباره الملاذ الأخير له للطعن ضد القرار المتضمن العقوبة التأديبية.¹

كما أن صدور القرار التأديبي وتبليغ الموظف العام به، يفتح أمامه المجال للطعن فيه إذا ما رأى أنه مجحف في حقه، وهو من الضمانات التي حولها المشرع الجزائري له حتى لا يبقى عرضة لتعسف الإدارة،² فالطريق إذا أمام الموظف هو الطعن، وهذا الأسلوب المهم، يمثل ضمانا أكيدة للحقوق التي أقرتها القوانين للموظف العام، بحيث يوفر الحماية له من خلال مقاضاة الدولة التي عرفت له ورسمت له طريق الواجب إتباعها للحصول على حقوقه وتصحيح أوضاعه.³

ولهذا فإن حق التقاضي من الحقوق العامة التي يجب أن تعترف بها الدساتير للأفراد بصفة عامة، ويعتبر حق الطعن القضائي من أهم ضمانات الموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، ذلك لأن القضاء بما يتصف به من نزاهة ومعرفة تخصصية في مسائل المنازعات من شأنه أن ينظر نظرة فاحصة عادلة إلى قرار الجزاء التأديبي الموقع، ويحسن فحص ما يدعيه الموظف من وجوه عدم المشروعية التي قد تلحق بقرار الجزاء.⁴

الفرع الأول: ضمانات التظلم الإداري.

هناك العديد من التعريفات التي جاء بها الفقه في هذا الشأن وسوف نقتصر على التعريفين التاليين:

يعرف التظلم الإداري على أنه: "وسيلة كفلها القانون للمتهم، لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها، ويلتمس فيه أن تعيد النظر في قرارها، الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل، وهو طريق يسلكه من صدر ضده قرار الجزاء قبل لجوئه إلى الطعن عليه قضائيا".⁵ كما عرفه مجلس الدولة الجزائري على أنه: "عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحيانا لإتباعه ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي عن طريق توجيهه شكوى أو

¹ ابن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص 63.

² مشعل محمد العجمي، المرجع السابق، ص 132.

³ حتامة سليم، القضاء الإداري (طعون الموظفين) دار أوغاريت للنشر والتوزيع، 2005، ص 120.

⁴ الحلو ماجد راغب، القانون الإداري، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، 1994، ص 366.

⁵ إسلام مختاري، المرجع السابق، ص 43.

الفصل الثاني — الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

احتجاجا أو التماسا للإدارة، ويدعى ذلك الإجراء تظلما مسبقا أو طعنا إداريا، يطلب الإدارة من خلاله مرجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها".¹

ويمكننا تعريف التظلم الإداري على انه التماس مكتوب يتقدم به صاحب الشأن إلى السلطة الإدارية المختصة يعرب من خلاله على اعتراضه على القرار الإداري الذي صدر بشأنه وذلك أجل سحبه أو تعديله أو إلغاءه.²

من خلال هذه التعريفات يمكننا استخلاص الغاية من التظلم والمتمثلة في تخفيف العبء عن المحاكم إذ قد تتراجع الإدارة عن رأيها بعد فحصها للتظلم فتجيب المعترض إلى طلبه مما يؤدي إلى وأد الخصومة في مهدها فتتحقق العدالة بصورة أسرع وأيسر .

وبالتالي فالتظلم يحقق مصلحة كل من صاحب الشأن الذي صدر القرار التأديبي بحقه حيث تغنيه عن اللجوء إلى القضاء، وما يترتب عن ذلك من بذل الجهد والوقت والمال كما يجنب الإدارة في ذات الوقت من الدخول في خصومة لا جدوى منها فيقلل بذلك من تراكم الدعاوي أمام القضاء.³

أولاً: أنواع التظلم الإداري:

خول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق ثلاثة أنواع منه فإما أن يكون تظلما ولائيا، أو تظلما رئاسيا وإلى جانب ذلك أناط المشرع لهيئة إدارية خاصة يتظلم أيضا على مستواها في القرارات التأديبية وتسمى لجنة الطعن.

أ- التظلم الولائي

هو نوع من أنواع التظلم الإداري يتقدم به الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى بطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره بسحبه أو إلغاءه أو تعديله وذلك حسب السلطة التي يملكها مصدر القرار.⁴

ويعتبر التظلم الولائي من أضعف أنواع التظلمات وذلك لعدم توافر وصف الحيطة واجتماع صفة الخصم والحكم فيمن يتلقى التظلم.⁵

¹ عبد العزيز نويوي، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، 2006، ص73.

² إسلام مختاري، المرجع السابق، ص44.

³ محمد إبراهيم خيرى الوكيل، التظلم الإداري ومسلك الإدارة الايجابي في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص15.

⁴ مشعل محمد العجمي، المرجع السابق، ص115.

⁵ سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب-دراسة مقارنة-دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص401.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

كما يعتبر إجراء يقوم به الموظف المعني بالعقوبة التأديبية يقدم من خلاله رجا أو التماس للسلطة المصدرة للقرار التأديبي بغرض إعادة النظر في هذا القرار أما بالسحب أو التعديل أو الاستبدال بآخر، وذلك في حدود ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن¹، غير أن هذا لا يعني أن السلطة الإدارية ملزمة بالتعديل بل وحتى إجابة الطلب بالرفض أو القبول، إنما تبقى لها السلطة التقديرية التي تستطيع بموجبها أن تعدل القرار جزئياً أو كلياً، فضلاً عن حقها في عدم إجابة الموظف كلياً وهو ما يعد رفضاً ضمناً لتنظيمه.²

والأصل في التظلم أنه اختياري بحيث يحق للأفراد إبداء هذا التظلم أمام الإدارة ابتداءً أو الطعن مباشرة ضد عمل الإدارة أمام القضاء.

أما المشرع المصري أجاز للموظف تقديم شكوى إلى الجهة التي أصدرت القرار التأديبي وذلك بأن يتقدم الموظف إلى مصدر القرار المخالف للقانون طالبا فيه أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره إما بسحبه أو بإلغائه أو تعديله أو استبداله بغيره وذلك حسب السلطة التي يملكها الرئيس الإداري.³

ب- التظلم الرئاسي

وهو الذي يتم تقديمه لدى الرئيس الإداري الأعلى للشخص الذي قام بإصدار القرار محل الطعن وذلك من أجل سحب الجزاء أو تعديله عندما تثبت عدم مشروعيته. ويعتبر التظلم الرئاسي أكثر فاعلية من التظلم الولائي وذلك لتوفر الحياد في الجهة المقدم إليها الطعن وذلك شرط ألا يجامل الرئيس الإداري الجهة مصدرة القرار.⁴

في غالب الأحيان لا يكون التظلم الإداري الرئاسي و الولائي له أية فاعلية بسبب إصرار الإدارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية، و نظراً لذلك يلجأ المشرع إلى إنشاء بيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في القرارات الإدارية، و هذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري حيث نص على إنشاء لجنة تضم الوزارات و الولايات و المنشآت العامة لإعادة النظر في قرارات التأديب بناءً على طلب الموظف المعني أو السلطة الرئاسية.⁵

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 248.

² سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 19.

³ بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص 64.

⁴ بوعيني عبد الرحيم، النظام التأديبي للموظف في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي ميدان الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة ورقلة، 2015، ص 33.

⁵ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 367.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

تشكيلة لجنة الطعن بمقتضى نص المادة 65 من الأمر 03-06 السالف الذكر فإن هذه اللجنة مشكلة بالتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين، و تترأس من قبل السلطة الموضوعة على مستواها أو من طرف ممثل يتم اختياره من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة.¹

أما عن طريقة انتخابهم فيتم ذلك عن طريق ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و من بينهم ممثلين في لجان الطعن، و بعد ذلك و وفقا لنص المادة 66 (من الأمر أعلاه) التي تقضي نصيا انه يجب أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية.

إذا فبهذه البيئة يتم اختصاصيا النظر والفصل في التظلمات الإدارية التي يرفعها أصحاب المصلحة محل العقوبات من الدرجتين الثالثة و الرابعة في أجل شهر واحد من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.²

ت- التظلم أمام لجنة خاصة.

قد ترفض السلطة التأديبية الرجوع عن قراراتها التأديبية لعدم فعالية التظلم الولائي والرئاسي، لذا عمد المشرع إلى إنشاء لجنة خاصة تسمى لجنة الطعن، ويتلخص دورها في إعادة النظر في القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المسطرة على الموظف.

حيث يتلخص تكوينها واختصاصها وسير أعمالها كالتالي:

1- تكوين لجنة الطعن:

تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، وتتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة، ويعينون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل، ويتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية.³

2- اختصاص لجنة الطعن:

تختص بالنظر في التظلمات ضد القرارات المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة وخلال شهر كحد أقصى من تاريخ تبليغ القرار.⁴

¹ المادة 65 من الأمر 03-06، المصدر السابق.

² عمر اوي حياة، المرجع السابق، ص108.

³ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مؤرخ سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، ص7.

⁴ المادة 175 من الأمر 03-06، المصدر السابق.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

وبناء على هذه المادة فإن التظلم أمام لجنة الطعن يقتصر فقط على العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها من العقوبات، مما يثير تساؤلاً حول الجهة المختصة التي يلجأ إليها الموظف في حالة العقوبات من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية.

وتجدر الإشارة إلى أن التظلم إلى لجنة الطعن من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء التأديبي. كما تملك لجنة الطعن حق الإبقاء على العقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحبها، دون تشديدها لعدم وجود نص صريح يقضي بذلك، وفي حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة من العقوبة المقترحة.¹

3- كيفية سير عملها:

تمارس لجنة الطعن عملها حسب نفس القواعد المحددة لسير عمل اللجنة متساوية الأعضاء مع اختلاف في ميعاد إصدار القرارات فلجنة الطعن ملزمة بإصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر ابتداءً من تاريخ رفع القضية إليها قصد تأييد أو تعديل أو إلغاء القرارات الصادرة عن اللجنة متساوية الأعضاء المجتمععة كمجلس تأديبي.²

إيماناً بان الرقابة القضائية قرينة دولة القانون وضماناً لمبدأ المشروعية ووسيلة قانونية كفلها المشرع للموظف لحماية حقوقه الوظيفية أثناء إحالته إلى المساءلة التأديبية، فإن حسن استيعاب فعالية هذه الضمانات يفرض علينا التعرض إلى التظلم القضائي في الفرع الثاني.

ثانياً: إجراءات التظلم الإداري:

عرفنا فيما سبق التظلم الإداري وسيلة إدارية متاحة للمتضرر من القرار الإداري التأديبي يقدمه إلى الجهة الإدارية عساها تعدل عن قرارها فتسحبه أو تعدله، وتوفر بذلك على الموظف مشقة اللجوء إلى التقاضي طالبا الإلغاء.³

فلا شكل معين للتظلم فيجوز أن يكون في صورة شكوى كما يجوز أن يكون بواسطة برقية، و قد يسلمه المتظلم إلى الجهة الإدارية ويبين تاريخ تقديمه، ويعطي للمتظلم وصلاً موضحاً فيه رقم التظلم و تاريخ قيده، وقد يرسل المتظلم تظلمه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول و قد يسلمه إلى الإدارة التي يعمل بها لترفعه بدورها إلى الجهة المختصة و يعطى المتظلم في هذه الحالة كذلك وصلاً يدل على تقديمه

¹ بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص 67.

² المادة 21، من المرسوم رقم 20-199، المصدر السابق.

³ خليلي محمود، المرجع السابق، ص 43.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

التظلم وتاريخ ذلك، فلا يشترط في تقديم التظلم سلوك طريق خاص أو شكل معين بالتحديد أو إتباع أوضاع معينة، بل يكفي أن يكون تظلمه قد أبلغ في الميعاد إلى الجهة المختصة به.¹

فالمشرع الجزائري لم يشترط شكل معين للتظلم الإداري ولكن أولى عناية بتحديد إجراءاته ومواعده ففضى في المادة 278 (من قانون الإجراءات المدنية) "إن الطعن الإداري المسبق وجب أن يرفع خلال شهرين من تبليغ القرار المطعون فيه أو نشره".²

أما إذا حدث و سككت السلطة الإدارية مدة تزيد عن ثلاثة أشهر و لم تقم بالرد على طلب المتظلم فإن سكوتها يعد بمثابة رفض لهذا الطلب، أما إذا كانت هذه السلطة الإدارية هيئة تداولية فلا يسري هذا الميعاد إلا من تاريخ قفل أول دورة قانونية تلي إيداع الطلب هذا ما جاء في فحوى المادة 279 (من قانون الإجراءات المدنية).

ونشير في الأخير إلى أن التظلم الإداري قد واجهته حملة من الانتقادات مردها عدم استناده للاعتبارات القانونية، و إنما يعود إلى اعتبارات العفو و يضع المتظلم موضع إذلال، وربما يقابل التظلم في بعض الأحيان بنوع من المكابرة يستعلي بها مصدر القرار عن الرجوع فيه، إضافة إلى أن أصول التغير القانوني تقتضي ألا تنحصر المسألة أمام درجة واحدة من درجات التقاضي مرتين بمعنى أنو لا يجوز أن يكون الرئيس الإداري في آن واحد.

والواقع أن تلك الانتقادات لا تؤثر في أهمية التظلم باعتباره وسيلة ودية للنزاع ترفع عبء التقاضي عن الأفراد والإدارة على حد سواء، و الغريب فيها أنها تعطي اهتماما كبيرا لما قد يختلف في نفس مصدر القرار من مظاهر الاستعلاء بل و تجزم بأن هذه المشاعر متوفرة لديه بدليل أنها رتبت عليه.³ وما وجهت للتظلم الإداري من انتقادات في حين أن الأمر يتعلق بمسألة قانونية موضوعية على أساسها مدى قانونية نظام التظلم الإداري و جدواه و فاعليته من الناحية العملية ولا صلة لها بالنوازع الشخصية لدى من أصدر القرار ولدى رئيسه، و حقيقة الأمران التظلم الإداري نظام قانوني سليم يمكن الإدارة من الرقابة الذاتية على أعمالها لتتدارك ما قد بشوبها من أخطاء، فالرقابة الإدارية أوسع مجال من الرقابة القضائية كما سنرى لا يمكن أن تنصب إلا على المشروعية دون الملائمة، و هذا خلاف الرقابة الإدارية التي يمكن أن تشمل الأمرين مما فقد توقيع الإدارة على الموظف جزاء تأديبيا قاسيا لجرم ارتكبه، فالقضاء

¹ عبد الوهاب البنداوي، طرق الطعن في العقوبات التأديبية، دار الفكر العربي، بدون بلد نشر، دون سنة، ص10.

² القانون 90-23 المؤرخ في 18 أوت 1990 معدل ويتم للأمر 66-133 مؤرخ في 8 يوليو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج.ر.ج.د.ش، العدد 37، 1990.

³ خليلي محمود، المرجع السابق، ص44.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

لا يمكنه أن يخفف من هذا الجزاء، و لكن الموظف قد يتوصل الى هذه النتيجة عن طريق التظلم الإداري¹.

ومن مزايا الرقابة الإدارية التي لا تتكرر أنها تتم بغير نفقات يتكبدها الموظف وفي غير شكليات كثيرة و قيود كما تتميز من ناحية أخرى بمرونتها فليس ثمة ما يقيد الرئيس الإداري إذا اقتنع بخطيئته مستقبلا من تعديل قراره أو إلغائه و هذا عكس ما يحدث في الرقابة القضائية إذ يحرم على القاضي أن يعدل في حكمه بمجرد النطق به.

بالإضافة إلى ذلك إن الطعن الإداري لا بأس أن يؤسس على أسباب إنسانية بحتة، فالموظف الذي أخل بالتزاماته في الخدمة العامة يمكنه أن يؤسس تظلمه الإداري على أساس أنه كان في ظروف عائلية أو غيرها جعلته مشتت الذهن والبال، ولكن هذا السبب الإنساني لا يصلح أن يكون أساس للطعن القضائي يتقدم به الموظف².

أما عن القول بأن الإدارة تكون بالتظلم خصما و حكما في نفس الوقت، فمردود عليه بأن الإدارة لا تحكم بالتظلم و إنما تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات لفت نظرها إليه مقدم التظلم، فإن الإدارة لا تصدر حكما و إنما تصحح وضعا خطأ بما لها من حق الرقابة الذاتية على أعمالها و قراراتها في هذا الشأن³.

ونشير في هذا الصدد إلى أن الرقابة الإدارية الذاتية هي مراقبة السلطات والأجهزة الإدارية المركزية اللامركزية لنفسها و لذات أعمالها أي تراقب السلطات الإدارية نفسها أو بناءا على طلبات الأفراد لفحص ما صدر منها من أعمال وتصرفات لتتأكد من مدى مشروعيتها وتقوم بتصحيحها أو تعديلها لتصبح أكثر انسجاما مع أحكام و قواعد القانون مبدأ المشروعية السائد في الدولة.

فتهدف الرقابة الإدارية الذاتية على أعمال السلطات الإدارية ضمان حسن سير الوظيفة العامة بانتظام وعلى أحسن وجه، كما تستهدف كذلك تحقيق الملائمة الإدارية للعمل أو النشاط الإداري بما يحقق المصلحة العامة المتمثلة في إشباع الحاجات العامة وحفظ النظام العام، كما تسعى إلى ضمان واحترام حسن تنفيذ القوانين واللوائح الإدارية و ضمان احترام الواجبات الوظيفية واحترام الأوامر والتوجيهات والتعليمات أي تستهدف تحقيق المشروعية الشكلية والمادية للأعمال الإدارية⁴.

1 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص249-250.

2 خليلي محمود، المرجع السابق، ص46.

3 مصطفى أبو زيد فهمي، القضاء الإداري ومجلس الدولة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص14.

4 لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة، ص120.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

الفرع الثاني: ضمانات التظلم القضائي.

يعد التظلم القضائي آخر ضمانات يلجأ إليها الموظف لمواجهة تعسف الإدارة في تأديبه، عن طريق رفع دعوى الإلغاء ودعوى التعويض وفقاً للمادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله،¹ برفعها أمام مجلس الدولة إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية، وأمام المحاكم الإدارية إذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها.

وعلى هذا الأساس يعتبر الطعن القضائي ضمانات أخرى للموظف في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي، والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما يستفيد من كافة الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبة التأديبية، وذلك بممارسة حقه في اللجوء إلى مرفق القضاء، عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء، أو دعوى التعويض وفقاً للأوضاع المقررة قانوناً.

أولاً: دعوى الإلغاء:

تعتبر دعوى الإلغاء من أهم وسائل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة وأكثر فعالية من أجل تأكيد دولة القانون، وحماية حقوق الإنسان والمواطن، بالإضافة إلى حماية الموظفين العاملين في مواجهة عدم مشروعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية، ومن بينها سلطة اتخاذ قرارات تأديبية غير شرعية، يرمي من خلالها الموظف إلى مخاصمة القرار التأديبي غير المشروع، ولا يخاصم الإدارة مصدرة القرار كما أنها ترمي إلى إلغاء كل قرار إداري مخالف للقانون في معناه العام ويخرج عن أحكام وقواعد النظام القانوني السائد في الدولة، حيث تقتصر سلطة القاضي على الحكم بإلغاء قرار إداري غير مشروع أو رفض الدعوى أن هو قدر مشروعية القرار، ذلك أن هدف دعوى الإلغاء هو مخالفة القرار للقانون بالمعنى الواسع كما سبق الذكر، ولذا يقف القاضي عند حد الحكم بإلغاء القرار غير المشروع دون أن يذهب إلى أبعد من ذلك بتقرير حقوق للمدعي أو تحديد مدها.²

ولكي تقبل دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري لابد من توفر مجموعة من الشروط، يمكن اختصارها في شروط متعلقة بمحل الدعوى والذي هو القرار التأديبي، وشروط متعلقة برفع الدعوى، والذي هو الموظف، بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بالآجال.

¹ بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص 68.

² محمد عاطف البناء، الوسيط في القضاء الإداري "تنظيم رقابة القضاء الإداري الدعاوي الإدارية"، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة، ص 119.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

أ- الشروط المتعلقة بمحل دعوى الإلغاء.

استقر أحمد محيو مع القضاء الإداري الجزائري من خلال تعريفهما للقرار الإداري على انه يشترط في القرار الإداري المطعون فيه حتى يكون محلا لدعوى الإلغاء أربعة شروط، أن يكون موضوع القرار التأديبي المطعون فيه إداريا له مواصفات القرار الإداري، وان يصدر من سلطة إدارية بإرادة منفردة، وكذلك أن يحدث آثار قانونية عن طريقة إنشاء أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية نهائيا أي استنفذ جميع المراحل التحضيرية لإنشائه.¹

1- أن يكون القرار التأديبي إداريا:

بما أن القرار التأديبي يستهدف إحداث أثر قانوني كإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني للموظف فلا بد أن يكون معلنا عنه في شكل من الأشكال، فلا يمكن لموظف قد سمع أن الإدارة تسعى إلى معاقبته فيسارع إلى القضاء قصد إلغاء هذا القرار بدون تقديم أي دليل.

وتأتي هنا آثار عنصر القصد كتعبير في إفصاح الإدارة عن إرادتها القانونية الملزمة من خلال إنشاء مركز قانوني كالقرار الصادر بالتعيين في وظيفة عمومية، أو تعديل مركز قانوني قائم كقرار ترقية موظف، أو إنهاء مركز قانوني قائم كالإلغاء قرار تعيين الموظف.²

2- أن يصدر القرار التأديبي من جهة إدارية:

يجب أن يصدر هذا القرار الإداري عن سلطة إدارية سواء كانت هذه السلطة مركزية أو لامركزية، وبغض النظر عن طبيعة النشاط الذي تتولاه، فلا يعتبر العمل الصادر عن سلطة عامة أخرى كالسلطة التشريعية أو القضائية قرارا إداريا، كذلك لا تعتبر قرارات إدارية تلك التي تصدر من أحد أشخاص القانون الخاص، إذا رجعنا إلى المادة 801³ من قانون الإجراءات المدنية أو الإدارية الجزائري، فان القرارات القابلة للطعن بالإلغاء هي القرارات الصادرة عن الولاية أو المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية، أو المصالح الإدارية الأخرى للبلدية، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.... أن المعيار المتخذ هنا على ما يبدو هو المعيار العضوي، حيث أن القرار الصادر من هيئة إدارية فقط هو الذي يمكن أن يكون محلا للتنازع أمام القضاء الإداري، وهذا ما يؤدي إلى استبعاد القرارات الصادرة من الهيئات البرلمانية، والقضائية والمنظمات الخاصة ومع ذلك أورد المشرع الجزائري استثناء بالنسبة لهذه الأخيرة من خلال نص المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوي الإلغاء... في القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية

¹عمار عوابدي، المرجع السابق، ص108.

²فوزي جعواني، سعيد دالع، المرجع السابق، ص75.

³ القانون رقم 08-09، المصدر السابق.

الفصل الثاني — الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية"¹، وبذلك فإن القانون يعتبر أن القرار يمكن أن تكون له طبيعة إدارية، بغض النظر عن الهيئة التي صدر عنها، أخذاً في ذلك بعين الاعتبار المعيار الذاتي.

أما القضاء الفرنسي اعترف بالصفة الإدارية للقرار رغم صدوره من شخص خاص في حالتين: الحالة الأولى بنظرية الموظف الفعلي، والثانية بامتياز المرافق العامة وهما استثنائيتين.

3-القرار الإداري يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة:

حتى يكون تصدر الإدارة العامة قراراً إدارياً يجب أن يصدر بإرادتها المنفردة حينما تمارس صلاحياتها وفقاً للقانون. وهو ما كرسه المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 06-03 على أنه يمكن نقل الموظف إجباري عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حتى ولو بعد اتخاذ قرار النقل، وإلزامية رأيها للسلطة التي أقرت هذا النقل.²

كما أن المحكمة العليا في الجزائر كرست ذلك في العديد من قراراتها لاسيما القرار الصادر بتاريخ 03 جانفي 1993، أين قررت عدم قبول دعوى الإلغاء شكلاً كونها انصبت على الطعن في قرار اللجنة التأديبية، وقد جاء في حيثيات القرار: "حيث أنه من المستقر عليه فقها وقضاء، أنه تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن المقرر الذي يتخذ لاحقاً بناءً لهذا الرأي هو وحده الذي يكون محلاً للطعن بالبطلان، ومن ثمة فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفاً للقانون ومتى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلاً".³

4-القرار الإداري يحدث آثار قانونية:

يعتبر هذا شرطاً أساسياً لأنه بدونها لا يمكن للموظف أن يلجأ إلى القاضي المختص بالإلغاء، وهذا العنصر يضيف على العمل الإداري صفة القرار الإداري، والذي من شأنه أن يحدث آثاره في المركز القانوني، فالقاضي لا يمكنه مراقبة القرار التأديبي مادام لم يحدث آثاراً قانونية سواء بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إنهاء مركز قانوني قائم.⁴

¹ القانون العضوي رقم 98-01، المصدر السابق.

² المادة 158 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

³ قرار المحكمة العليا رقم الملف 87137، المؤرخ في 03 جانفي 1993، مجلة قضائية، 1993، العدد 03، ص 222.

⁴ ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 430.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

ونجد أن القضاء الإداري الفرنسي مثلا يشترط في القرار المطعون فيه بالإلغاء أن ينتج ضررا لرافع الدعوى ومن ثم تكون له مصلحة في إلغاء القرار.¹

ب- الشروط المتعلقة بأطراف الدعوى:

لقد نصت المادة 13 من القانون رقم 08-09 على انه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون. يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه. كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون".²

وتعتبر هذه المادة كقاعدة عامة كونها جاءت ضمن الكتاب الأول للأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية، وتتضمن هذه المادة الشروط التي يجب توافرها في أطراف الدعوى وهي الصفة والمصلحة، مقارنة بنص المادة 459 من الأمر رقم 66-154 الملغى، التي نجدتها نصت على شرط الأهلية، ولكن بالرجوع إلى نص المادة 64 من القانون رقم 08-09 نجدتها قد أشارت لحالان بطلان الإجراءات من حيث موضوعها محددة على سبيل الحصر فيما يلي:

-انعدام الأصلية للخصوم.

-انعدام الأهلية أو التفويض لممثل الشخص الطبيعي أو المعنوي.³

سنحاول التفصيل بعض الشيء في شرط الصفة والمصلحة والأهلية في قبول الدعوى.

1- شرط الصفة:

يجب أن يتمتع المدعي بالصفة اللازمة لرفع الدعوى أي أن يتمتع بالأهلية القانونية للتقاضي وان يثبت وجود مصلحة له لإقامة الدعوى. فالصفة هي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى، وبمعنى آخر يكون في مركز سليم يخول له التوجه إلى القضاء، ويجوز للقاضي إثارة انعدامها تلقائيا، لكونها من النظام العام.⁴

2- شرط المصلحة:

من المبادئ المستقرة في مجال التقاضي انه لا دعوى بغير مصلحة، بمعنى الفائدة والمنفعة القانونية التي يحققها المدعي من جراء الدعوى التي يقيمها في حالة الإجابة لطلبه.

غير انه ما يلاحظ أن نطاق المصلحة في القضاء العادي يختلف عنه في القضاء في دعوى الإلغاء في القضاء الإداري، إذ المصلحة تعنى في القضاء العادي، أن تكون هناك ضرورة حتمية لرفع

1. بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص72.

2. القانون رقم 08-09، المصدر السابق.

3. بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص72.

4. المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 08-09، المصدر السابق.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

الدعوى للشخص الذي اعتدى على حقه ومثال ذلك: "دعوى المستأجر ضد المؤجر"، أما المصلحة في القضاء الإداري في دعوى الإلغاء، فهي أكثر اتساعاً وشمولاً، فلا يشترط لتحقيق شرط المصلحة في رافع دعوى الإلغاء أن تكون مصلحة مادية أو أدبية محققة بل يكفي أن تكون محتملة.¹

الحكمة من التوسيع في مفهوم شرط المصلحة في دعوى الإلغاء كونها موضوعية تهاجم القرار الإداري غير المشروع والهدف الحقيقي منها هو كفالة وضمان احترام سيادة القانون.

ت- الشروط المتعلقة بآجال رفع الدعوى:

يتميز الميعاد بأنه من النظام العام فلا يجوز مخالفته، ويمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه وفي أي مرحلة يكون فيها النزاع.²

وباعتبار أن دعوى الإلغاء ترفع ضد القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية أمام مجلس الدولة خلال شهرين من تاريخ تبليغ قرار الرفض الكلي أو الجزئي للتظلم الإداري، أو بانتهاء مدة ثلاثة أشهر في حالة سكوت الإدارة عن الرد³، في حين نجد أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء أما الغرفة الإدارية المحلية أو الجهوية ضد القرارات الصادرة عن الهيئات المنصوص عليها بالمادة 07 من قانون الإجراءات المدنية خلال أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه أو نشره طبقاً للمادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية الملغى، أما في التعديل الجديد لقانون الإجراءات المدنية والإدارية تم توحيد ميعاد رفع دعوى الإلغاء ب أربعة (4) أشهر سواء رفعت أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة.⁴

ث- الشروط المتعلقة بالآجال أمام المحاكم الإدارية:

لقد نظم المشرع الجزائري في القانون رقم 08-09⁵ ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحاكم الإدارية الجزائرية بموجب المواد من 829 إلى غاية المادة 832 حيث نصت المادة 829 على أنه: "يحدد اجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"، أما في حالة لجوء الطاعن إلى التظلم الإداري الاختياري المسبق الذي يجب أن يكون ضمن ميعاد الأربعة أشهر المذكورة أعلاه فإن الميعاد يختلف، بحيث إذا التزمت الإدارة السكوت لمدة شهرين من تاريخ إيداع التظلم لديها فإن للمدعي شهرين

¹فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة، 2013-2014، ص76.

²عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص89

³المواد 275، 278، 279، من الأمر رقم 66-154، المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.

⁴المادة 829 من القانون رقم 08-09، المصدر السابق.

⁵القانون رقم 08-09، المصدر السابق.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

للطعن القضائي، وإذا ردت الإدارة بقرار صريح سلبي خلال الأجل الممنوحة لها فان للمدعي شهرين للطعن القضائي، إبتداء من تاريخ تبليغه بقرار الرفض وهذا ما جاءت به المادة 830 من القانون رقم 09-08، غير أن المادة 831 وضعت قيوداً لإمكانية الاحتجاج بالميعاد المنصوص عليه في المادة 829 الإشارة إلى اجل الطعن في تبليغ القرار المطعون فيه، إذا انتفى هذا القيد أصبح الطعن القضائي مقبولاً حتى لو جاء خارج المجال القانونية المحددة في المادة المذكورة أعلاه، ولا يمكن للإدارة أن تدفع بعدم قبول الدعوى في هذه الحالة، والحكمة من هذا القيد زيادة ضمانات المدعي مقارنة بالإدارة ومالها من امتيازات السلطة العامة.¹

1- حساب الميعاد:

أن بدأ حساب المواعيد، لا يكون من يوم سريانه وانقضائه، بل تحسب المواعيد من اليوم الموالي للتبليغ أو النشر فان تم التبليغ أو النشر مثلاً يوم 15 مارس 2016 فان يبدأ الحساب من يوم 16 مارس 2016 وتحسب المواعيد كاملة أي شهر بشهر مهما كان عدد أيام الشهر فإذا كان الميعاد أربعة أشهر وتم التبليغ في التاريخ المذكور أعلاه فان نهاية الميعاد ستكون في 15 جويلية 2016، وبالتالي إذا صادف آخر يوم عطلة تمدد المدة إلى أول يوم عمل وهو ما تشير إليه المادة 405 من القانون رقم 08-09 حيث تنص: "تحسب كل الأجل المنصوص عليها في هذا القانون كاملة، ولا يحسب يوم التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل"، يعد بأيام العطل الداخلة ضمن هذه الأجل عند حسابها.

تعتبر أيام عطلة بمفهوم هذا القانون أيام الأعياد الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية طبقاً للنصوص الجاري العمل بها، إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً، يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي.²

2- امتداد الميعاد:

أن ميعاد الطعن القضائي المشار إليه أعلاه يمكن تمديده في عدة حالات تتمثل في حالات الوقف وحالات القطع.

-حالات وقف الميعاد: يترتب على وجود وقيام حالات وقف الميعاد توقيف سريان مدة الطعن مؤقتاً ليستأنف بعد زوال وانتهاء أسباب وحالات الوقف حيث يستكمل فقط ما تبقى من المدة القانونية، وهي تتمثل في الحالات التالية:

¹ بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص75.

² المواد من 829-831 من القانون رقم 09-08، المصدر السابق.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

الحالة الأولى: بعد المتقاضي عن إقليم الدولة: حيث نصت المادة 404 من القانون رقم 08-09 على ما يلي: "تمدد لمدة شهرين آجال المعارضة والاستئناف والتماس إعادة النظر والطعن بالنقض المنصوص عليها في هذا القانون للأشخاص المقيمين خارج الإقليم الوطن".

الحالة الثانية: العطلة الرسمية: تتمثل العطلة الرسمية في أيام الراحة الأسبوعية والأعياد الرسمية كما أشارت إليه المادة 405 من القانون رقم 08-09.¹

-حالات قطع الميعاد: تختلف حالات قطع الميعاد عن وقفه من حيث بداية حساب مدة الميعاد بصورة كاملة ومن جديد، وتتمثل حالات وأسباب قطع الميعاد في ما أشارت إليه المادة 832 من القانون رقم 08-09، تتقطع آجال الطعن في الحالات الآتية:

-الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة.

-طلب المساعدة القضائية.

-وفاة المدعي أو تغير أهليته.

-القوة القاهرة أو الحادث الفجائي.²

ج- الشروط المتعلقة بالآجال أمام مجلس الدولة:

لقد نصت المادة 901 من القانون رقم 08-09 على ما يلي: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوي الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الادارية المركزية"، ويفهم من هذه المادة أن دعوى الإلغاء ترفع ابتدائيا ونهائيا أمام مجلس الدولة، ويتعلق الأمر بالدعاوي التي ترفع ضد قرار وزاري أو مرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول أو بالرجوع إلى المادة 907 نجدها قد أحالت بشأن الميعاد للمواد من 829 إلى غاية 832 من نفس القانون، الجدير بالذكر انه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانا كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة، بل لابد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار، وبالتالي فان فكرة التعويض تعد ضمانا لاحقة لضمانة الإلغاء، ومكملة لضمانات التأديب³، وعلى هذا الأساس سوف ندرس دعوى التعويض فيما يلي.

1 القانون رقم 08-09، المصدر السابق.

2 القانون رقم 08-09، المصدر السابق.

3 بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص77.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

ثانيا: دعوى التعويض.

تعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية، بأنها من دعوى القضاء الكامل، وهي الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة أو المصلحة أمام السلطة القضائية المختصة، طبقا للإجراءات القانونية المقررة للمطالبة بالتعويض الكامل والعاقل من الأضرار الناجمة عن نشاط إداري.

تمتاز دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية بخصائص منها أنها دعوى قضائية ذاتية وشخصية ونظرا لطبيعة وخصائص دعوى التعويض من حيث أنها من دعاوي الحقوق، مما يقوي عملية الرقابة القضائية على الإدارة العامة، لضمان الحماية القضائية اللازمة لحقوق الموظفين العاملين، وكذا مصالحهم الجوهرية، ولاسيما في مجال ممارسة السلطة عملها التأديبي، خاصة عندما يتعلق الأمر بفصل موظف عن وظيفته.

والجدير بالذكر انه لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانا كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة، فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية، كفصله عن الوظيفة أو وقفه عنها.

وهذا الأثر لا يكفي لإزالته مجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع، بل لابد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار، وبالتالي فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء، ومكملة لضمانات التأديب ومن ثم إذا كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدهم، فإن التعويض ينصب على آثاره فيلزمها، ومن ثم يكون لكل منها دور في إرساء عالم مبدأ المشروعية.¹

وعلاوة على مراجعة الحياة المهنية للموظف، فإن لهذا الأخير الحق في المطالبة بعد إلغاء العقوبة التأديبية ضده، بالحصول على تعويض عن الضرر الذي لحقه، كالحق في المرتب نتيجة حرمانه منه عند إزاحته من منصب عمله.²

ويتم تقدير مبلغ التعويض اذ انه يجب مراعاة القاعدة المتمثلة في تعويض المضرور عما لحقه من خسارة، وما فاته من كسب، من ثم فان الموظف يستحق التعويض على حسب الضرر الذي لحقه من جراء الجزاء الصادر بحقه.

فالتعويض يدور مع الضرر وجودا وعدما، ويقدر بمقداره بما يحقق جبر الضرر وبما لا يجاوزه، حتى لا يثري المضرور على حساب المتسبب في الضرر دون وجه حق، والجدير بالذكر أن القاضي هو الذي يحدد مقدار التعويض.³

¹ ياسمينة بوزار، مذكرة تخرج لنيل إجازة لمدسة العليا للقضاء، عيب الانحراف في استعمال السلطة، 2010/2007، ص25-26.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص483.

³ بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص78.

الفصل الثاني — الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

وإذا كان التعويض يقتصر فقط على الأضرار المادية التي تصيب الموظف من جراء العقوبات التأديبية غير المشروعة، إلا أن الإشكال قد يطرح بصدد التعويض عن الأضرار الأدبية التي تلحق بالموظفين.

بالرجوع إلى أحكام القضاء الجزائري لا نكاد نعثر على حكم قضائي يصب في هذا الموضوع، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن مجرد الحكم بإلغاء القرار التأديبي كاف لرد الاعتبار للموظف وجبر معنوياته، ويدافع الأستاذ عبد العظيم عبد السلام عن هذا الاتجاه، ويدعو إلى عدم التوسع في تقرير التعويض عن الأضرار الأدبية في نطاق التأديب، بحجة صعوبة تقديرها من ناحية، فضلا على الحكم بعدم شرعية القرار التأديبي سببا كافيا لجبر ما مس المدعي من أضرار.¹

ومن ثم ندعو إلى إمكانية الحكم بالتعويض في عقوبات الدرجة الأولى كالإنذار الكتابي والتوبيخ وعقوبات الدرجة الثانية، كالشطب من قائمة التأهيل المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 ذلك أن مثل هذه العقوبات وإن كان التشريع الحالي قد أجاز للموظف طلب رد الاعتبار بعد مرور سنة من توقيع العقوبة، إلا أنها لم تمنح له فرصة المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر معنوي، على اعتبار أن التعويض مرتبط فقط بالحكم بالإلغاء من طرف القضاء، ومن ثم لو ألزمت جهة الإدارة بالتعويض عند توقيعها عقوبات الدرجة الأولى والثانية لأدى ذلك إلى تزيث الإدارة وعدم التسرع في توقيع مثل هذه العقوبات، وأن تخضع أية عقوبة مهما كانت درجتها إلى الدراسة المعمقة والتعقل، هذا من جهة ومن جهة أخرى، قد يؤدي الحكم بالتعويض إلى إحباط كل الدسائس والحيل التي تلجأ إليها سلطة الإدارة بقصد تشويه سمعة الموظف والنيل والانتقام منه ولو كان ذلك قاصرا على الجانب النفسي.²

فالتعويض في هذه الحالة قد يكبح جموح الإدارة إذا ما علمت بأنه سيحكم عليها بتعويض المضرور عما أصابه من ضرر.

زيادة على هذه الضمانات المقررة للموظف العمومي ضمن الضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي منح المشرع الجزائري للإدارة في إطار حر منها إلى إزالة العقوبة التأديبية وفقا لما منحها القانون من صلاحيات التصرف وهذا من خلال المطالب الثالث في انقضاء كل من الدعوى والعقوبة التأديبية.

المطلب الثالث: انقضاء الدعوى والعقوبة التأديبية.

تتقضي الدعوى التأديبية والعقوبة التأديبية بعدة أسباب من بينها التقادم وإعادة الاعتبار للموظف المتهم، وهذا ما سنتناوله في الفرعين التاليين:

¹ عبد العظيم عبد السلام، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، 2000، ص670.

² بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص79.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

الفرع الأول: تقادم الدعوى التأديبية.

نعني بالتقادم حسب الأستاذ كمال رحماوي: "مرور فترة زمنية تؤدي إلى اكتساب أو فقدان حق".¹

أولاً: موقف الفقه من تقادم الدعوى التأديبية.

سننتظر في النقاط التالية إلى طرق انقضاء الدعوى التأديبية انطلاقاً من التقادم حسب الفقه الجزائري أما بمضي مدة معينة لتتقادم العقوبة التأديبية أو وفاة الموظف المعني.

أ- انقضاء الدعوى التأديبية بمضي مدة معينة:

تنقضي الدعوى التأديبية بمرور فترة من الزمن يحددها القانون، هذه الأخيرة تبدأ من تاريخ وقوع المخالفة دون أن يتخذ خلالها أي إجراء من إجراءاتها، أين يترتب عن هذا التقادم انقضاء الدعوى التأديبية، وهذا لعدة اعتبارات قد تكون اجتماعية أو اقتصادية، منها أن مضي المدة المحددة من شأنه أن يجعل الأدلة التي في حوزته الإدارة غير صالحة لمتابعة الموظف، من جهة أخرى يؤدي إلى نسيان الجريمة وهذوء المشاعر التي أثارها هذه الجريمة، يبدأ سريان مدة التقادم من اليوم الذي يعلم الرئيس المباشر بالوقائع أو من يوم حصولها، بمعنى من يوم ارتكاب المخالفة التأديبية.²

ب- انقضاء الدعوى التأديبية بوفاة الموظف المتهم.

الدعوى التأديبية مثلها مثل الدعوى الجزائية لا يتصور إقامتها سوى على إنسان حي هو الموظف المتهم، ومحلها هي المخالفة التأديبية بفوفاته تنقضي الدعوى في أي مرحلة كانت عليه، ذلك لانقطاع العلاقة اللائحية التي تربطه بالإدارة.³

ثانياً: موقف المشرع الجزائري من تقادم الدعوى التأديبية.

أ- موقف المشرع الجزائري من التقادم: نص المشرع الجزائري بعبارة صريحة من خلال نص المادة

166 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من

السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ"

وبالتالي يسقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل، أي أجل 45 يوماً.⁴

ب- موقف المشرع بالنسبة للوفاء: المبدأ العام هو انقضاء الدعوى لوفاة المتهم يكون بقوة القانون

بالنسبة للنظام الجزائري أو النظام التأديبي على حد سواء، كما نجد أن موقف المشرع المصري

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص48.

² بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص81.

³ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص48.

⁴ بن عبد الله سعاد، المرجع السابق، ص83.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

يتوافق مع ما جاء به المشرع الجزائري وهذا وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى انه تنتقض الدعوى التأديبية بوفاء الموظف استنادا إلى الأصل الوارد في قانون الإجراءات الجنائية من انقضاء الدعوى الجنائية بوفاء المتهم، هذا الأصل هو الواجب الإلتباع عند وفاة المتهم أثناء المحاكمة التأديبية سواء كان ذلك أمام المحكمة التأديبية أو المحكمة الإدارية العليا، أساس ذلك مبدأ شخصية العقوبة حيث لا تجوز المساءلة في المجال العقابي إلا في مواجهة شخص المتهم الأمر الذي يفرض بالضرورة أن يكون حيا حتى تستقر مسؤوليته الجنائية أو التأديبية أيا كانت مرحلة التقاضي التي وصلت إليها.¹

الفرع الثاني: حق رد الاعتبار.

تتفاوت مختلف العقوبات التأديبية وفقا للخطأ المرتكب من طرف الموظف العام فهناك عقوبات تؤثر عليه في أدبياته فقط مثل ما هو عليه في العقوبات من الدرجة الأولى وهناك عقوبات تؤثر عليه في ماديته وأدبياته معا كعقوبات الدرجة الثانية والثالثة والرابعة، وتحفظ هذه العقوبات في الملف الإداري للموظف العام وبالتالي لا يمكن توظيف المعني إذا كان محل عقوبة العزل أو التسريح.

للإشارة فإن التسريح قد يكون نتيجة عدم كفاءة الموظف العام مهنيا دون أن يرتكب خطأ مهني يستوجب عقوبة تأديبية، وقد يكون نتيجة ظروف اقتصادية تعاني منها المؤسسة، وفي هذه الحالة يمنح للموظف تعويضا ومكافأة وعليه فالتسريح لا يشكل نوع من أنواع العقاب نظرا لطبيعته وخصوصيته، فهو يختلف تمام الاختلاف عن العقوبة سواء من حيث الهدف والإجراءات... الخ، وبالتالي لا يمكن أن يمنع الموظف من التوظيف مرة أخرى، على عكس هذا نجد العزل الذي يعد عقوبة تأديبية قد تقع على الموظف الذي ارتكب خطأ جسيما يستحق أن يمنع من التوظيف من جديد فعقوبات الدرجة الأولى والثانية هي أقل جسامة من عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة وللموظف أن يطلب رد الاعتبار أو يرد إليه بقوة القانون.²

على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات، بإمكان الموظف طلب رد الاعتبار من خلال محو العقوبة التأديبية المسلطة عليه وشطبها من ملفه الإداري.³

¹ محمد ماهر أبو العينين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة والدفع التأديبية، المطبعة الخامسة، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، مصر، 2011-2012، ص 827.

² محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989، ص 209.

³ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 487.

الفصل الثاني الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

ويتمثل ذلك في تقديم طلب إداري من قبل الموظف المخطئ إلى السلطة الرئاسية طالبا منها إزالة آثار العقوبة التأديبية، إذ تقوم هذه الأخيرة من لائحة العملية بإتلاف المستندات التي استعملت في الدعوى التأديبية وسحب أي أثر للجزاء التأديبي من الملف الشخصي للموظف، فيصبح الموظف كأنه لم يرتكب أية جريمة تأديبية، فيجوز له طلب بعض الترقيات أو وظائف المسؤولية دون أن تشكل العقوبة التي سلطت عليه، عائقا أمامه في هذه المجالات.¹

ولقد استقر المشرع الجزائري على مبدأ رد الاعتبار، فاشتراط شروطا لقبوله وتختلف أهمية هذه لشروط باختلاف خطورة العقوبة التأديبية التي سلطت على الموظف المخطئ وهو ما أقرته المادة 176 الفقرة الأولى من الأمر 03-06 بنصها على ما يلي: "للموظف الذي تعرض لعقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة."²

أما القوانين السابقة فكان يشترط مرور سنة كاملة على تسليط العقوبة التأديبية، حتى يتسنى للموظف تقديم طلب الشطب (رد الاعتبار)، بالإضافة إلى ذلك يشترط أن يكون سلوكه خلال هذه السنة سلوكا حسنا يتبين منه انه قد تأثر فعلا بنتائج الجزاء التأديبي، وان مردوده هو الآخر أصبح معتبرا.

بعد دراسة الطلب الذي تقدم به الموظف، للتأكد من مدى توفر الشروط السالفة الذكر، يتعين على السلطة الرئاسية استشارة اللجان المتساوية الأعضاء، وان كانت لا تتقيد برأيها، أما العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة فلا بد من مرور ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذ العقوبات التأديبية، ولا تتقيد السلطة الرئاسية برأي اللجنة المتساوية الأعضاء إلا فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة ولا يجوز قبول طلب الشطب في حالة العود أو تعدد الجرائم التأديبية.³

وحسب رأي الأستاذ كمال رحماوي: يمكن القول بأن الشطب في مجال العقوبة التأديبية هو إجراء استثنائي، يأتي بعد مرور فترة زمنية على تنفيذ الجزاء التأديبي، وقد ترفض الإدارة قبول طلب رد الاعتبار خاصة فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية إذ لا تتقيد برأي اللجان المتساوية الأعضاء، وإلى جانب طريقة رد الاعتبار توجد طريقة أخرى استثنائية تعرف بالعمو.⁴

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص173.

² المادة 176 من الأمر 03-06، المصدر السابق.

³ المادة 67 فقرة 03 و04، من المرسوم الرئاسي 199/20، المصدر السابق.

⁴ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص175.

الفصل الثاني — الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية

وفي حالة قبول طلب رد الاعتبار أو في حالة رد الاعتبار بقوة القانون يتم شطب جميع المستندات التي استعملت في الدعوى التأديبية وسحب أي أثر للجزاء التأديبي من الملف الشخصي للموظف فيصبح كأنه لم يرتكب أي خطأ تأديبي وبالتالي يتم فك قيده ويعود إلى سابق عهده.

وتكون آثار المحو بالنسبة إلى المستقبل فقط، وليس لها اثر رجعي اذ لا يمكن نفي ما ترتب عن العقوبة من آثار في الماضي، أما فيما يخص الوثائق الخاصة بالجزاء فيجب إتلافها تماما حتى لا يؤدي الاحتفاظ بها لإمكانية رجوع الإدارة إليها مستقبلا وهي بصدد وضع تقرير كفاءة الموظف، وبالتالي لا يبقى أي ملف أو وثيقة لها علاقة بالموضوع، فأى موظف جديد عندما يطلع على الملف لا يدرك أن زميله قد تعرض لعقوبة تأديبية في الماضي.¹

وعليه يمكن القول أن الهدف من محو آثار العقوبة التأديبية هو فتح باب الأمل أمام الموظف من جديد لإعادة بناء حياته الوظيفية بشكل خال كمن أي عقدة قد تؤثر في مسيرته المهنية سواء من الناحية العملية أو المعنوية، وتشجيع الموظفين على الاستقامة وحسن السلوك وإعطائهم فرصة التخلص من الآثار السلبية للجزاء الموقع عليهم.²

¹ محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لاقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2006-2007، ص236.

² حمزاوي نوال ودريش ويزة، المرجع السابق، ص56.

لقد ظهر جليا من خلال هذا الفصل كيف أن المشرع حاول التوفيق وتحقيق التوازن بين مركز الموظف الموجود دائما في مركز المتهم والإدارة التي تمثل سلطة العقاب، وذلك بإحاطة عملية معاقبة الموظف بحزمة من الإجراءات تشكل في عمومها ضمانا للموظف ضد تعسف الإدارة، ولم يكتفي بهذا بل أفرد ضمانات أخرى للموظف مباشرة، ورتب على مخالفتها إمكانية ابطال الإجراءات التأديبية، ومن ثم العقوبة المسلطة عليه.

ومن هنا نستنتج أن الإجراءات التأديبية هي لب النظام التأديبي التي تعكس فعاليته من عدمه، فهي مهمة عبر كافة المراحل التأديبية.

ولم يكتفي المشرع بهذا بل أتاح للموظف إمكانية مراجعة قرار التأديب على مستويات متعددة، إبتداء من التظلم الإداري إلى الطعن أمام لجنة خاصة إلى الطعن القضائي، كما أن إجراءات التأديب تميزت بالسرعة من خلال المدد والأجال القصيرة التي منحها المشرع لسلطة التأديب من أجل توقيع العقوبة، وذلك لكي لا يبقى الموظف في وضعية مضطربة لمدة طويلة، والحقيقة أن هذه التدابير أمر ضروري، لأن الأمر يتعلق بمبدأ هام من مبادئ القانون الإداري وهو مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، إذ أن إطلاق يد الإدارة في معاقبة من تشاء لا شك انه سوف يفتح الباب لتصفية الحسابات الشخصية، وبالتالي إحداث اضطراب كبير داخل المرفق العام، مما يؤدي به إلى الشلل وعجزه عن أداء الخدمة العامة المنوطة به، الشيء الذي ينعكس بدوره على الحاجات الأساسية للأفراد.

وعليه فان النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري بالرغم من بعض المحاسن والضمانات، إلا انه يحتاج إلى تعديل بما يتلاءم والهدف منه، وهو حفظ السير الحسن للمرفق العام وحماية الموظف من تعسف الإدارة.

خاتمة

من خلال دراسة مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية يتبين لنا تطور الأحكام المتعلقة بمسؤولية الموظف العمومي، وهذه ميزة أقل ما يقال عنها أنها حصيلة اجتهادات قضائية لعبت الدور كله في إرساء ركائزها وهو الدور الذي أبرز ما يميزه ذلك التوافق والتوازن حاول تجسيده وتحقيقه بين مصلحة الموظف الخاصة وضمان حمايته من تعسف الإدارة، ومصلحة الإدارة وهي حسن سيرها بانتظام ورشاد .

ومن خلال ما سبق توصلنا إلى النتائج التالية :

1- أن مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية تجسد من خلال ذاتيتها التي ربما تكون خليطا لقواعد شتى ولكن هذا لا يحول ولا ينفي حقيقة التمايز الظاهر الذي يعكس مالها من ذاتيتها وما تتصف به من استقلالية .

2- إن جملة التعديلات التشريعية والتنظيمية التي أدخلت على مسؤولية الموظف على الأخطاء المهنية بصفة عامة والإجراءات لكافة حقوق الموظفين من أي تعسف وإجحاف في حقه من جهة وجهة أخرى، تعكس تأثر المشرع الجزائري بالاتجاه الذي ينادي إلى إسقاط قواعد القانون الجنائي على الأخطاء المهنية، فهذا إن دل على شيء إنما يدل سعي المشرع في كل مرة وحرصه على إضفاء أكبر قدر ممكن ولازم من مسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية بانتظام وحماية الموظف الذي يعتبر العصب محرك لها من تعسف الإدارة إذا ما خالف قانونها أو سلوكها.

3- إن جملة الإصلاحات التي قام به المشرع المتعلقة بمسؤولية الموظف عن الأخطاء المهنية لقانون الوظيف العمومي فقد أدخل عليها إجراءات شكلت إلى حد بعيد الأخطاء المهنية جديدة ذات فعالية معتبرة إلى حد ما، فعلى سبيل المثال لا الحصر تصنيف العقوبات التأديبية إلى أربعة أصناف، جعل العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية من مهمة السلطة التي لها صلاحيات التعيين تفصل فيها بناء على قرار مبرر.

4- اشترط المشرع الجزائري الأخذ بالرأي الإلزامي للجنة المتساوية الأعضاء هذا ناهيك عن إقراره لجملة من الإجراءات والمواعيد بعضها جاء تعديلا والبعض الآخر جاء جديدا.

5- تحري المشرع موضوعية ونزاهة القرارات التأديبية إعادة النظر في مهمة مسؤولية التأديبية أي اختصاصها الثنائي فهي تمثل جهة الإدانة ، وجهة الحكم في آن واحد وذلك بأحداث محاكم خاصة

تتولى الحكم بمعزل عن جبهة الإدارة التي لن تتواني عن اتخاذ القرار في كل ما تراه لازماً للمحافظة على المصلحة العامة .

الاقتراحات التي يمكن طرحها في هذا الصدد:

- 1- ضرورة إعادة النظر في مسؤولية الموظف التقديرية فيما يخص التحقيق الإداري، فالجدير بالمشرع جعله إجراء ملزماً وضرورياً خصوصاً في التأديبات الإجراءات التي تصل إلى عقوبة من الدرجتين الثالثة والرابعة وإعمال مبدأ التقدير فيما عدا هذه المخالفات، واستحداث لجنة تحقيق مستقلة عن السلطة الرئاسية تهتم بالتحقيق.
- 2- ضرورة بيان درجة الخطأ المنسوب لمسؤولية الموظفين عن الأخطاء المهنية ، بحيث يحدد لكل خطأ العقوبة المناسبة له .
- 3- التسريع في إصدار التنظيمات الخاصة بالأمر 06-03 حتى يمكن ضبط مسؤولية الموظف ضبطاً دقيقاً.
- 4- توضيح اللبس في من يتحمل المصاريف بما فيها أتعاب المحامي، وعلّة من يقع عبئ الإثبات نظراً لضعف الموظف مقارنة بالإدارة .

قائمة المراجع

أولاً: المصادر والمراجع باللغة العربية.

• المصادر:

- القوانين العضوية:

1- القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر، العدد 37، 1998.

- القوانين العادية:

1- القانون رقم 47/78 المتضمن لنظام العاملين المدنيين بالدولة، المؤرخ في 20/07/1978، الجريدة الرسمية رقم 29، الصادرة في 20-7-1978.

2- القانون 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج عدد 17 الصادر في 25 أبريل 1990.

3- القانون 90-23 المؤرخ في 18 أوت 1990 معدل ويتم للأمر 66-133 مؤرخ في 8 يوليو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج.ر.ج.ج.د.ش، العدد 37، 1990.

4- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

5- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

- الأوامر:

1- الأمر 66-133 فقرة 02، المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية على المؤسسات والهيئات العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

2- الأمر رقم 66-154، المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.

3- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

- المراسيم:

1- المرسوم الرئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتضمن دستور الجريدة الرسمية، الديمقراطية الشعبية، عدد 76، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، معدل و متمم بالقانون رقم 19/08، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر، ج ج، عدد 63 الصادر بتاريخ 16 نوفمبر لسنة 2008.

2- المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، العدد 37، الصادر في 14/09/1982.

3- المرسوم التنفيذي رقم 85-59، المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

4- المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مؤرخ سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44.

- القرارات الإدارية:

1- التعليم رقم 07 الصادرة في 07 ماي 1967 الخاصة بالإجراءات التأديبية.

2- قرار المحكمة العليا رقم الملف 87137، المؤرخ في 03 جانفي 1993، مجلة قضائية، 1993، العدد 03.

3- قرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية بتاريخ: 2002.07.22، تحت رقم: 005485، بين (ب.ر) ضد محافظ الغابات بقالمة، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، 2004.

4- الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 21، الصادر بتاريخ 23 أفريل سنة 2008.

5- الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 63، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر لسنة 2008.

• المراجع:

✓ الكتب:

1- أبو الشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د س ن.

2- أبو العينين محمد ماهر، قضاء التأديب في الوظيفة العامة والدفع التأديبية، المطبعة الخامسة، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، مصر، 2012.

- 3- أبو زيد فهمي مصطفى، القضاء الإداري ومجلس الدولة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004.
- 4- البنا محمد عاطف، الوسيط في القضاء تنظيم رقابة القضاء الإداري الدعاوى الإدارية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، د سنة.
- 5- البنداوي عبد الوهاب، طرق الطعن في العقوبات التأديبية، دار الفكر العربي، بدون بلد نشر، د سنة.
- 6- الجمهي خليفة سالم، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفات المالية في القانون الليبي، منشورات خاصة قاريونس بنغاري، ط1، 1979.
- 7- الحلو ماجد راغب، القانون الإداري، الإسكندرية : دار المطبوعات الجامعية ، 1994.
- 3- الحلو ماجد راغب، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004.
- 4- الحلو ماجد راغب، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر، 2008.
- 5- الذنابات محمد جمال مطلق، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة، عمان، 2003.
- 6- السباعي محجوب أيوب، الوجيز في منازعات القضاء التأديبي و الجنائي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
- 7- السيد جوهري، الوظيفة العمومية دراسة مقارنة بناء على التشريع الجزائري، الجزائر، د.س.ن.
- 8- الشخلي عبد القادر، نظام تأديب الموظف العام والقاضي في التشريع الجزائري، الجزائر، د. س.ن.
- 9- الطماوي سليمان محمد، قضاء الإلغاء، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، مصر، 1976.
- 10- العنزي سعد نواف، الضمانات الإجرائية في التأديب-دراسة مقارنة-دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 11- الوكيل محمد إبراهيم خيرى، التظلم الإداري ومسلك الإدارة الايجابي في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
- 12- بهنام رميس، نظرية التجريم في القانون الجنائي، منشأة المعارف، الإسكندرية ، د سنة.
- 13- بركات عمر فؤاد، السلطة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
- 14- جعفرور محمد سعيد ، مدخل إلى العلوم القانونية- الوجيز في نظرية القانون- دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

- 15- حتامه سليم، القضاء الإداري (طعون الموظفين) دار أوغاريت للنشر والتوزيع، 2005.
- 16- حسن مصطفى حسن، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- 17- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، 2003، الجزائر.
- 18- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 19- سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 20- عبد العظيم عبد السلام، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، 2000.
- 21- عبد الله سليمان ، شرح قانون العقوبات الجزائري ، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية ،2006.
- 22- عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1991.
- 23- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2002.
- 24- عصفور محمد ، سلطة العقاب التي لا تنتمي إلى التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، د ب ن ، د س ن.
- 25- عوابدي عمار، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994.
- 26- عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- 27- عوض فؤاد محمود، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2006.
- 28- لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د سنة.
- 29- محارب علي جمعة، التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2004.
- 30- محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري و علم الإدارة العامة، دار الاتحاد العربي للطباعة و النشر، القاهرة، 1973.
- 31- محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001.

- 32- محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005.
- 33- محمد أنس جعفر قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، ط2، 1989.
- 34- محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1984.
- 35- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010.
- 36- نحلة مورييس، الوسيط في شرح قانون الموظفين، ج1، منشورات الحلبي الحقوقية، ط2004، بيروت، د. سنة.
- 37- نواف كنعان، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، د س ن.
- ✓ الرسائل والمذكرات الجامعية:
- أطروحات الدكتوراه:
- 1- إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1936.
- 2- الأخضر محمد بن عمران، النظام القانوني لاقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2007.
- 3- الطيب محمد أحمد هيكل، السلطة الرئاسية بين الفاعلية والضمان، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، عين شمس، 1984.
- 4- الملط محمد جودت، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1967.
- 5- يحيى قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، رسالة دكتوراه جامعة الجزائر، 2005.
- رسائل الماجستير:
- 1- الدوسري سعد بن فهاد سعد، الجزاءات التأديبية لرجل الأمن بين النظرية و التطبيق، مذكرة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998.
- 2- العجمي مشعل محمد، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، دراسة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2011.

- 3- الفلاني محمد بن صديق أحمد، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في المملكة العربية السعودية، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005.
- 4- خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2003.
- 5- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية، مذكرة ماجستير في القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.
- 6- عمر اوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة باتنة، 2012.
- 7- بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- مذكرات الماستر:
- 1- إسلام مختاري، فعالية العقوبات الإدارية، مذكرة ماستر فرع الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019.
- 2- بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر تخصص قانون عام معمق، جامعة تلمسان- الملحق الجامعية-مغنية، 2016-2015.
- 3- بوعيني عبد الرحيم، النظام التأديبي للموظف في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي ميدان الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة ورقلة، 2015.
- 4- حمزاوي نوال ودريش ويزة، النظام التأديبي في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.
- 5- خليفي محمود، إجراءات تأديب الموظف العام والرقابة عليها، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والحريات، جامعة أحمد دراية أدرار، 2017.
- 6- فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة، 2014.

7- محمد عجاله وآخرون، التأديب في الوظيفة العمومية على ضوء الاجتهاد القضائي، مذكرة ماستر في العلوم المالية والإدارية وحدة البحث والتكوين: قانون الوظيفة العمومية، المملكة المغربية، 2017.

- الدراسات العلمية:

1- بوضيف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

2- بوزار ياسمين، مذكرة تخرج لنيل إجازة للمدرسة العليا للقضاء، عيب الانحراف في استعمال السلطة، 2007.

3- تدارنت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيفة العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة للمدرسة العليا للقضاء، مكان التبرص مجلس قضاء الجلفة- محكمة الجلفة، 2008.

4- رزاقية عبد اللطيف، الخطأ الوظيفي ومدى تناسبه مع العقوبة التأديبية والضمانات المخولة للموظف العام ، مذكرة نهاية التبرص للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء الجزائر ، 2001.

5- كوشيح عبد الرؤوف، التبرص الميداني للسنة الثالثة لدى محكمة الخروب مجلس قضاء قسنطينة، المدرسة العليا للقضاء مديرية التبرصات الدفعة الرابعة عشر، 2006.

✓ المجالات العلمية:

- المجالات المنشورة:

1- أورك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتمنراست- الجزائر، العدد، 1، جانفي 2012.

2- خلف فاروق، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011.

3- عبد العزيز نويوي، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، 2006.

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

5- محمد رفعت عبد الوهاب: مبادئ القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2001.

6- محمود سلامة جبر، التطورات القضائية في الرقابة على التناسب بين الخطأ والجزاء، مجلة هيئة 4 قضايا الدولة، العدد الأول، 1991.

- المجالات الالكترونية:

1- خالد خالص، حقوق الدفاع وفق التصور الدستوري الجديد، الحوار المتمدن-العدد 3738، تم الاطلاع 25-3/2021، ساعة 17:27

<http://www.adewar.org/debat/show.art.asp?aid=309070>.

2- خليفة عبد المنعم (عبد العزيز)، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي مصر 2014، عن مقالة حول "مدى احترام حقوق الدفاع خلال سير الدعوى التأديبية" منشورة في موقع <http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net/t1269-topic> ، تم الاطلاع عليها 22-02/2022، ساعة 14:30.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

2-L.DUGUIT: Traite de droit constitutionnel, T2, 1930.

3- L'absence de qualification de fautes motivant les sanctions disciplinaires n'est pas sans danger puisqu'elle laisse a l'administration une grande latitude dans son action répressive »

Dreyfus (F) :les limitations du pouvoir discrétionnaire l'application du principe de proportionnalité ,R.D.P .1974.PARIS.

5- Alain Plantey: Traite pratique de la fonction publique, T 1 , 3 eme ed , 1971 , L.G.D.J ,1971,PARIS.

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات:

ط: طبعة

د ط: دون طبعة

ج: جزء

ص: صفحة

د م ن: دون مكان نشر

د س ن: دون سنة نشر

ج.ر.ع: الجريدة الرسمية. عدد

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

..... في :

مدير التربية

إلى السادة :

أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

الخاصة بسلك مديري المدارس الابتدائية

م/ت/م/م/م/ 2021

الرقم :

* عضو لجنة : مدير مدرسة/.....

* عضو لجنة : مدير مدرسة/.....

عضو لجنة : مدير مدرسة /

* عضو لجنة : مدير مدرسة/.....

* عضو لجنة : مدير مدرسة /

استدعاء

يشرفني أن أطلب منكم الحضور الى مقر مديرية التربية لولاية

مكتب السيد الامين العام ، يوم : على الساعة

جدول الاعمال

- دراسة ملف تأديبي لرتبة : مدير مدرسة ابتدائية .

مدير التربية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية

مصلحة المستخدم

الرقم: / م ت / م م / م م إ أ خ / 2020.

..... في:

مدير التربية

إلى

السيد:

مدير المدرسة الابتدائية / عين الدفلى

ع / ط السيد: مفتش التعليم الابتدائي لإدارة المدارس

الابتدائية لمقاطعة

الموضوع: إشعار بتبليغ قرار المجلس التأديبي .

المرجع: محضر إجتماع المجلس التأديبي المنعقد بتاريخ:

بناء على ما ورد في المرجع المشار إليه أعلاه ، أنهي إلى علمكم بأن المجلس التأديبي لسلك:مديري المدارس الابتدائية المنعقد بتاريخ:..... ، قرر توجيه عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة لكم و الممتثلة في التوقيف عن العمل لمدة اربعة (4) ايام . و عليه يمكنكم تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد طبقا لأحكام المادة:175 من الأمر رقم:03/06 المؤرخ في:2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

مدير التربية

إشعار بالإستلام

أنا الممضي أسفله السيد:.....

مؤسسة العمل :

أشهد بأنني استلمت هذا الإشعار بتاريخ:

إمضاء المعني بالأمر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية
مديرية التربية
مصلحة المستخدمين
مكتب الموظفين الإداريين

مدير التربية
إلى
السيد:
مدير ثانوية
..... / عين الدفلى

الرقم: / م ت / م م / م م / م م / 2022.

الموضوع: إشعار بالمشول أمام المجلس التأديبي

المرجع: بناء على تقرير نتائج التحقيق المؤرخ في: بثانوية

تبعاً لما ورد في المرجع المشار اعلاه ، أنهي إلى علمكم بأنكم ستحالون أمام المجلس التأديبي يوم:
على الساعة: ، بمقر مديرية التربية. وذلك طبقاً لأحكام المواد: 167، 168، 169 من الأمر رقم: 03/06
المؤرخ في: 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ألفت انتباهكم بأن لكم الحق فيما يلي

1. الإطلاع على ملفكم التأديبي.
2. تقديم أي توضيح كتابي أو شفوي.
3. استحضار شهود.
4. توكيل مدافع تختارونه للدفاع عنكم.

حرر ب.....
مدير التربية

إشعار بالاستلام

أنا الممضي أسفله السيد:
مؤسسة العمل: /
السكن ب..... /
أشهد بأنني استلمت هذا الإشعار بتاريخ:

إمضاء المعني بالأمر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية

مصلحة المستخدمين

الرقم : م.ت/م.م/2019 .

مقرر عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى

إن مدير التربية لولاية

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولاسيما المادة 163.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في: 1990/03/27 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين ، أعوان الإدارات المركزية، الولايات ، البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 315/08 المؤرخ في : 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين

المنتتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 240/12 المؤرخ في : 29 ماي 2012 .

- بناء على نتائج تقرير اللجنة الموفدة لمدرسة / / رقم : / المؤرخ في:

يقرر

المادة الأولى : توجه للسيد : ، الرتبة: مدير مدرسة ابتدائية

مكان العمل : / ، مقاطعة

عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى تنبيه للتقصير و الإهمال في اداء المهام و مخالفته للنصوص التنظيمية السارية المفعول ،

تدرج نسخة منه في ملفه الإداري .

المادة الثانية: يكلف السادة الأمين العام و رئيس مصلحة المستخدمين، مفتش ادارة المدارس الابتدائية بتنفيذ هذا المقرر كل في

مجال اختصاصه.

حرر في:

مدير التربية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية

مصلحة المستخدمين

الرقم : / م ت / م م / 2022.

مقررة عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية

إن مدير التربية:

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 304/07 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في: 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين، اعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 315/08 المؤرخ في: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، المعدل و المتم للرسوم التنفيذي رقم: 12/240 المؤرخ في: 29/05/2012.
- بناء على مقررة عقوبة من الدرجة الأولى (تنبيه) رقم: المؤرخة في: بناء على تقرير السيد
- المتضمن التصرفات السلبية و عدم القيام بالمهام المنوطة بكم في التسيير الإداري .
- بناء على التوضيحات الكتابية رقم: المؤرخة في:

يقرر

المادة الأولى: توجه للسيد: ، الرتبة : مدير مدرسة ابتدائية

مكان العمل: مدرسة / ، مقاطعة

عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية ، توقيف عن العمل لمدة 03 أيام . ابتداء من:

تدرج نسخة منها في ملفه الإداري.

المادة الثانية: يكلف السادة الأمين العام و رئيس مصلحة المستخدمين، رئيس مصلحة تسيير نفقات المستخدمين بمديرية التربية لولاية و مفتش المقاطعة كل في مجال اختصاصه بتنفيذ هذه المقررة .

حرر ب..... في:

مدير التربية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية

مصلحة المستخدمين

الرقم : / م ت / م / م / 2020.

مقررة عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة

إن مدير التربية:

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في: 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 315/08 المؤرخ في: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتقنين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية .
- بناء على محضر إجتماع المجلس التأديبي بتاريخ:..... المتضمن توجيه عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و المتمثلة في النقل الإجباري الى مؤسسة تربية اخرى.

يقرر

المادة الأولى: توجه للسيد: الرتبة: مدير مدرسة ابتدائية

مكان العمل : ابتدائية /

عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة النقل الإجباري الى مؤسسة تربية اخرى

تدرج نسخة منها في ملفه الإداري.

المادة الثانية: يكلف السادة الأمين العام و رئيس مصلحة المستخدمين، مفتش ادارة المدارس الابتدائية هذه

المقررة

كل في مجال اختصاصه بتنفيذ هذه المقررة التي ستنشر في سجل المقررات الإدارية .

حرر ب.....في:

مدير التربية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية

مصلحة المستخدمين

الرقم : / م ت / م م / م 2021.

مقررة عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة

إن مدير التربية:

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في: 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 315/08 المؤرخ في: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية .
- بناء على محضر إجتماع المجلس التأديبي بتاريخ:..... المتضمن توجيه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة و المتمثلة في التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة.

يقرر

المادة الأولى: توجه للسيد: الرتبة: مدير مدرسة ابتدائية

مكان العمل : ابتدائية /

عقوبة تأديبية الدرجة الرابعة و المتمثلة في التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة (رتبة: مساعد مدير)

تدرج نسخة منها في ملفه الإداري.

المادة الثانية: يكلف السادة الأمين العام و رئيس مصلحة المستخدمين، مفتش ادارة المدارس الابتدائية هذه

المقررة

كل في مجال اختصاصه بتنفيذ هذه المقررة التي ستنشر في سجل المقررات الإدارية .

حرر ب.....في:

مدير التربية

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

أ.....مقدمة

الفصل الأول: الأحكام العامة للنظام التأديبي.

02.....المبحث الأول: الإطار العام للمسائلة التأديبية.

02.....المطلب الأول: الإطار القانوني للخطأ المهني

02.....الفرع الأول: مفهوم الخطأ المهني.

06.....الفرع الثاني: أركان الخطأ المهني.

09.....المطلب الثاني: خصائص وصور الخطأ المهني.

09.....الفرع الأول: خصائص الخطأ المهني

12.....الفرع الثاني: صور الخطأ المهني

19.....المبحث الثاني: العقوبة التأديبية وأركانها

19.....المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية.

19.....الفرع الثاني: أنواع العقوبة التأديبية

23.....الفرع الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية.

28.....المطلب الثاني: السلطة التأديبية

28.....الفرع الأول: تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء

31.....الفرع الثاني: مهام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

35.....خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: الأحكام الإجرائية للعقوبة التأديبية.

- المبحث الأول: شروط وإجراءات العقوبة التأديبية. 38.....
- المطلب الاول: الشروط الشكلية والموضوعية. 38.....
- الفرع الاول: الشروط الشكلية. 38.....
- الفرع الثاني: الشروط الموضوعية. 41.....
- المطلب الثاني: المراحل الإجرائية للعقوبة التأديبية. 46.....
- الفرع الاول: مرحلة تكييف الخطأ المهني. 46.....
- الفرع الثاني: مرحلة التحقيق. 50.....
- الفرع الثالث: مرحلة إصدار القرار. 54.....
- المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف. 56.....
- المطلب الاول: الضمانات السابقة لصدور القرار التأديبي. 56.....
- الفرع الاول: ضمانات الحق في الإخطار. 56.....
- الفرع الثاني: ضمانات الحق في الاطلاع على الملف التأديبي. 59.....
- الفرع الثالث: ضمانات الحق في توكيل مدافع أو محامي. 61.....
- المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي. 63.....
- الفرع الاول: ضمانات التظلم الإداري. 64.....
- الفرع الثاني: ضمانات التظلم القضائي. 71.....
- المطلب الثالث: انقضاء الدعوى والعقوبة التأديبية. 79.....
- الفرع الاول: تقادم الدعوى التأديبية. 79.....
- الفرع الثاني: حق رد الاعتبار. 81.....

84..... خلاصة الفصل الثاني

86..... خاتمة:

89..... قائمة المراجع

98..... قائمة المختصرات

الملاحق