

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان -  
الملحقة الجامعية - مغنية -  
قسم الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق بعنوان:

## نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري

تحت إشراف الأستاذة:  
بن عزوز فتيحة

من إعداد الطالبة:  
سي مرابط عواطف

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر أ	هاملي محمد
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ مساعد أ	بن عزوز فتيحة
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ مساعد أ	بوزيدي إلياس

السنة الجامعية: 2016/2015 م

اللهم علمني ما ينفعني  
و انفعني بما علمتني  
وزدني علما



## شكر و عرفان

الحمد لله الذي بفضلته تتم الصالحات ، الحمد لله رب العالمين قيوم الأرض  
والسماوات.

باسم هذا العمل المتواضع أتقدم بأرق كلمات الشكر والثناء إلى الأستاذة  
الفاضلة " بن عزوز فتيحة " التي تفضلت بالإشراف على هذه المذكرة، وعلى كل  
ما بذلته من جهد وتوجيهات وإسهامات بارزة في إثراء هذا العمل، فالحروف  
تعجز أن تكتب ما يحمل قلبي من تقدير و احترام، و أن تصف ما اختلج بملء  
فؤادي من ثناء.

كما أتقدم بخالص الشكر و العرفان للدكتور محمد هاملي، والأستاذ بوزيدي  
الياس على قبولهم مناقشة هذه المذكرة.

كما أتوجه بالشكر و التقدير إلى كل أساتذة الملحقة الجامعية وإلى كل من  
ساهم في غرس بذرة العلم فينا، لكم مني فائق التقدير والإحترام.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى :

وصية الرحمان ، إلى معنى الحب و الحنان، إلى سر الوجود  
و بسمه الحياة ، إلى من كان دعائها سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي  
أمي الحبيبة.

إلى من كلله الله بالهيبة و الوقار، إلى من علمني العطاء بدون انتظار ،  
إلى من أحمل أسمه بكل افتخار، والدي العزيز.

إلى توأم روحي و رفيقتا دربي و سندي الأيمن أختاي فوزية وكريمة

إلى كل أفراد عائلتي

إلى من تحلو بالإيحاء و تميزوا بالوفاء و العطاء الى من كانوا معي

على طريق الخير و العلم أصدقائي

إلى كل من يسعهم قلبي و لم يسعهم قلبي.

## قائمة المختصرات

ص : صفحة

ط : طبعة

ج.ر : الجريدة الرسمية

د.ج.ج : دار الجامعة الجديدة

ق.و.ع : قانون الوظيفة العمومية

ق.ع : قانون العقوبات

ق.إ.م.إ : قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

# الفصل الأول

ماهية النظام التأديبي للموظف العمومي



يعتبر موضوع التأديب الوظيفي من أهم المواضيع التي تجمع بين ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية والمقيدة والذي صاحبه تطورا ملحوظا في نطاق رقابة القاضي على مراحل وإجراءاته، خاصة مع ظاهرة الردع الإداري التي اكتسبت أبعادا جديدة امتدت إلى مجالات عملية مختلفة أهمها مجال الوظيفة العمومية، الذي عرف نظاما تأديبيا خاصا به.

وبذلك أصبح التأديب الوظيفي طريقا مألوفًا لتنفيذ القانون، وظاهرة فرضتها متطلبات تحقيق التوازن في الحياة اليومية الإدارية، بين حق الإدارة في أداء دورها الردعي ضمانا لحسن سير مرافقها العامة، وبين واجبها في اجتناب التعسف والتعدي على حقوق الموظفين التي تصطمم بها أثناء التأديب.<sup>1</sup>

ولدراسة هذا النظام التأديبي سوف يسلّط الضوء في المبحث الأول على مفهوم النظام التأديبي للموظف العمومي ومصادره، وعلاقته بأخلاقيات الإدارة، أما المبحث الثاني سوف نتناول فيه النظام القانوني للمخالفات والعقوبات التأديبية.

---

<sup>1</sup> مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 7.

## المبحث الأول

### مفهوم النظام التأديبي للموظف العمومي

يشكل النظام التأديبي جزءاً لا يتجزأ من الوظيفة العامة، نظراً لدوره الهام في رسم عملية التأديب الإداري، من خلال ردع الموظف وتقويم سلوكه غير السوي وصولاً لحسن سير المرافق العامة، فوجوده أمر حتمي وضروري في طبيعة كل نظام إداري.

وعليه سوف يتم من خلال هذا المبحث دراسة تعريف النظام التأديبي للموظف العمومي ومصادره (المطلب الأول)، إضافة إلى علاقة هذا النظام التأديبي للموظف العمومي بأخلاقيات الإدارة (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### تعريف النظام التأديبي للموظف العمومي و مصادره

إن للنظام التأديبي دوراً هاماً و أساسياً في نطاق الوظيفة العامة، حيث ساهم في حماية المجتمع الوظيفي من خلال المحافظة على مصلحة المرفق العام والموظف العمومي، من هنا لم يكن التأديب بلا معالم و لم ينشأ عبثاً بلا هدف، وإنما له معالم قانونية تحدده وأهداف تستوجبها<sup>1</sup>، ومن أجل بناء هذا المطلب سنقوم بعرض في الفرع الأول تعريف النظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة، وسنذكر في الفرع الثاني مصادره.

## الفرع الأول

### تعريف النظام التأديبي للموظف العمومي

لا يمكن دراسة تعريف النظام التأديبي دون إعطاء أهمية لكلمة التأديب وهذا ما يدعو إلى تعريفها من الناحية اللغوية والقانونية (البند الأول)، ومن ثم تعريف النظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة (البند الثاني).

<sup>1</sup> مخلوفي مليكة ، المرجع السابق ، ص7.



## البند الأول

### التعريف اللغوي و الاصطلاحي للتأديب

أدب لغويا بمعنى هذبه ورباه على محاسن الأخلاق، والتأديب بمعنى التهذيب والإصلاح، كما يقصد به العقاب أو المجازاة.

ويقصد بالتأديب اصطلاحا، مجازاة الموظف ببعض العقوبات عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء تأدية وظيفته والتي تؤثر على حسن تأديتها.

ويرى أيضا أنه سلوك الأفراد أو العمل داخل الجماعة أو منظمة يفرض نظام العقاب، فهو نوع من العقاب يمارس داخل جماعة أو طائفة أو هيئة معينة له قواعده التي تنظم الجزاء وما يتبع من إجراءات وما يفرض من ضمانات.<sup>1</sup>

## البند الثاني

### تعريف النظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة

يعرف النظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة بأنه مجموعة القواعد القانونية المنظمة لتوقيع الجزاء المقرر قانونا على الموظف العام عند ارتكابه مخالفة تأديبية، وذلك بقصد المحافظة على كيان الوظيفة العامة و حسن سير المرافق العمومية بانتظام وإضطراد، فليس من شك في أن النظام التأديبي هو الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجبات الوظيفة بمعنى أنه حارس كيانها، فبدون التأديب لا تستقيم الحياة الوظيفية.

كما عرفه الدكتور سعيد مقدم بأنه "تلك المبادئ و القواعد القانونية والفنية والإجرائية المتعلقة بعملية ممارسة سلطة التأديب، والذي ينظم مجموعة من العناصر والمقومات الأساسية التي تكونه بما فيها السياسية العامة للتأديب، وإجراءات ممارسة التأديب، والمخالفات وما يقابلها من جزاءات تأديبية"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة وثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة، د.ج.ج، الإسكندرية، 2007، ص24.

<sup>2</sup> مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 421.

ولقد عرفه الأستاذ رشيد حباني على أنه " تمتع الإدارة وبموجب قواعد تشريعية وتنظيمية موضوعة مسبقا بسلطة مساءلة الموظف المخالف لواجباته الوظيفية، أثناء أو بمناسبة أدائه لمهامه وذلك مراعاة للمصلحة العامة وخدمة المرفق العام، وهنا لا بد أن تقوم الإدارة بمعاقبته بإحدى العقوبات التي تتناسب مع حجم المخالفة المرتكبة، لأن مما لا شك فيه هو أن هذه الواجبات تبقى غير ذي جدوى إذا لم تترتب على مخالفتها عقوبة ما و هذا ما يسمى بالنظام التأديبي".<sup>1</sup>

ويمكن استخلاص من هذه التعاريف خصائص النظام التأديبي كالآتي :

- إنه عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العقاب الإداري، وهذه القواعد بعضها موضوعي تحدد الواجبات والمحظورات، والجزاءات المقررة على مخالفة الواجبات والخروج على مقتضياتها والبعض الآخر إجرائي يرسم الخطوات التي يلزم إتباعها لتوقيع العقوبة، كوجوب إجراء تحقيق وضماناته وما يتبع في المحاكمة والهيئة التي تتولى المحاكمة وتسبب الجزاء وكيفية الطعن فيه.
- قواعده مقررّة لحماية جماعة أو طائفة معينة من المجتمع السياسي، ولذلك فإن نظام التأديب لا يخضع لسلطانه سوى أشخاص معينين، إذ لا تستطيع منظمة ما أن تحاسب غير أعضائها الخاضعين لسلطانها.
- وظيفة النظام التأديبي على وجه التحديد هي مواجهة المخالفات التأديبية التي يرتكبها الأفراد بالخروج على واجبات العمل، أو انتهاك الالتزامات وذلك بغرض حماية نظامها وتحقيق أهدافها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> رشيد حباني، دليل الموظف العمومي والوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للاتصال النشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص121.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 27، 28.

## الفرع الثاني

### مصادر النظام التأديبي للموظف العمومي

عادة يقدم النظام التأديبي على شكل قواعد محددة في مصادر معينة، في الجزائر التأديب في المؤسسات والإدارات العمومية له عدة مصادر متنوعة سيتم ذكرها كالآتي:

## البند الأول

### الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948

من بين ما حدده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حقوقا وواجبات ذات صلة بنظام التأديب تستجيب للمقاربة العامة المكرسة فيه، وإن قرأنا لهذا النص أفضت إلى استخراج خمسة مواد أساسية تعنى بموضوع هذه المذكرة منها المادة 5 التي تنص "لا يعرض أي إنسان للتعذيب ولا للعقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الإحاطة بالكرامة"، إضافة إلى المادة 8 التي جاء فيها "أن لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون"، كذلك المادة 10 التي نصت على أن "لكل إنسان الحق على قدم المساواة التامة مع الآخرين في أن تنتظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظرا عادلا علنيا للفصل في حقوقه والتزاماته وأية تهمة جنائية توجه إليه".

كما جاء في الفقرة 2 من المادة 11 "لا يبدان أي شخص من جراء أداة عمل أو الامتناع عن أداة عمل إلا إذا كان ذلك يعتبر جرما وفقا للقانون الوطني أو الدولي وقت الارتكاب"، كذلك "لا توقع عليه عقوبة أشد من تلك التي كان يجوز توقيعهها وقت ارتكاب الجريمة"، وجاء كذلك في مضمون الفقرة 2 من المادة 29 "يخضع الفرد في ممارسة حقوقه وحرياته لتلك القيود التي يقرها القانون فقط، لضمان الاعتراف بحقوق الغير وحرياته واحترامها ولتحقيق المقترضيات العادلة للنظام العام والمصلحة العامة والأخلاق في مجتمع ديمقراطي".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد و المنشور بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 10 ديسمبر 1948.



وتجدر الإشارة إلى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان نص على القيم الأخلاقية التي تعرف على أنها سلوكا متفقا عليه أو قواعد مقننة، ولقد أخذت الأخلاقيات أهمية إستراتيجية كبيرة وأصبحت تشكل بعدا جديدا لسياسية المؤسسة وظهرت على أنها تعبير عن اتخاذ موقف ضروري من طرف مديريات المؤسسات، وذلك لقيامها بدور الإطار المرجعي، فالهدف من المبادئ الأساسية والقواعد التي تنقلها الأخلاقيات هو التوجيه الدائم للتصرف.<sup>1</sup>

## البند الثاني

### الدستور الجزائري

نص المشرع في المادة 140 من الدستور على أن يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور ، وكذلك في المجالات الآتية :

– الضمانات الأساسية للموظفين ، و القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي...<sup>2</sup>

## البند الثالث

### القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية

من أجل تحقيق سياسية تأديبية ذات فاعلية لا بد من إعداد نصوص واضحة تعرف بالسلوكيات المرغوب فيها المتعلقة على سبيل المثال بالمواظبة، أمن الأشخاص، أخلاقيات المهنة، وينبغي إعلام المعنيين بمحتوى القواعد وبالمصالح المختصة بتفسيرها، كذلك لا بد أن تميز هذه النصوص بين الأخطاء البسيطة و المتوسطة والجسيمة وتحدد درجة خطورة كل منها، كما يجب أن تحدد أيضا العقوبات التأديبية وربطها بالأخطاء الممكنة، وتصنيف العقوبات حسب خطورة الخطأ، كذلك لا بد أن تحدد مراحل تطبيق السياسة التأديبية.

إن هذه الرؤية مجسدة في قانون الوظيفة العمومية، إذ يعتبر هذا القانون الإطار العام الذي يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> وهابي بن رمضان ، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011 ، ص 23.

<sup>2</sup> دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-263 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 ، ج.ر عدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر عدد 14، الصادرة في 7 مارس 2016.

وبالفعل فإن الأحكام ذات الصلة بالتأديب في هذا القانون تتوزع على باين لا يقوم التأديب من دونهما، هما الباب الثاني المتضمن " الضمانات وحقوق الموظف وواجباته " والتي حددها في مواده من المادة 26 إلى المادة 54، إضافة إلى الباب السابع المتضمن " النظام التأديبي" الذي يتوزع على ثلاثة فصول هي المبادئ العامة، العقوبات التأديبية، والأخطاء المهنية، المحددة في المواد من المادة 160 إلى المادة 185.

## البند الرابع

### قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

يعتبر الطعن القضائي في القرارات التأديبية المتخذة ضد الموظفين امتدادا قضائيا لنظامهم التأديبي، في هذا السياق نجد أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية تضمن أحكاما خاصة بالطعن في القرارات الإدارية حيث خصص الكتاب الرابع من هذا القانون للإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية الإدارية، و لأن القرارات التأديبية تعتبر قرارات إدارية، فإن الطعون فيها تكون من اختصاص القضاء الإداري أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة حسب الحالة.<sup>2</sup>

## البند الخامس

### القوانين الأساسية الخاصة

هي نصوص تنظيمية تصدر في شكل مراسيم تنفيذية، تحدد الأحكام الخاصة التي تطبق على الموظفين وكذا قائمة أسلاكهم، كما تحدد شروط الالتحاق برتب و مناصب الشغل الخاصة بتلك الأسلاك إضافة إلى الواجبات العامة المبينة في القانون الأساسي العام لأن القوانين الأساسية الخاصة تحدد الواجبات الخاصة بكل سلك من أسلاك الموظفين.

نجد أيضا بعض القوانين الأساسية الخاصة تعنى في مجال التأديب بالأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية والتي لم يحددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نظرا لخصوصيات أسلاك معينة.

<sup>1</sup> وهابي بن رمضان، المرجع السابق، ص 23.

<sup>2</sup> قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن ق.إ.م.إ، ج.ر. عدد 21، الصادرة في 21 أبريل 2008.

## المطلب الثاني

### علاقة النظام التأديبي للموظف بأخلاقيات الإدارة

أصبحت أخلاقيات الإدارة تحظى بأهمية بالغة في كثير من دول العالم، يعود السبب في ذلك إلى الانحراف الإداري نتيجة تجاوز قيم الحق والخير والعدل، وتجاهل القيم الفاضلة والمثل العليا، إضافة إلى الضغوط التنافسية والتهت وراء تكوين الثروات كل هذا أدى إلى زيادة الاهتمام بأخلاقيات الإدارة و ما يرتبط بها من سياسيات وبرامج للإرتقاء بها والتدريب عليها، فهي تعتبر من أساسيات النجاح الإداري كونها تعكس ثقة الإدارة بموظفيها وثقة المجتمع بها، حيث نجد الدستور نص على أنه لا يجوز للمؤسسات أن تقوم بالسلوك المخالف للخلق الإسلامي و قيم ثورة نوفمبر.<sup>1</sup>

وانطلاقاً من هذا سوف يتم ذكر أهم التعاريف التي أعطيت لأخلاقيات الإدارة فقد عرفها روبنز وديسينزو (Robbins and Decenzo)، بأنها مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ماهو السلوك الصحيح والسلوك الخاطيء، أما فان فالوك (Van Valock) فيعرفها بأنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم ن خلالها إختيار ما هو جيد.<sup>2</sup>

وعليه يمكن الاستخلاص من هذين التعريفين على أن أخلاقيات الإدارة هي تلك القيم والمبادئ الفاضلة و المعايير الصادقة، التي تنشق من العقيدة الصحيحة وتحكم السلوك الإداري لتحقيق كفاءة المنظمة ورضا أصحاب المصلحة، وتجد هذه الأخلاقيات مصدرها في الدين والقيم وأخلاقيات المجتمع، التشريعات والقوانين، والتعليمات واللوائح، ومن بين الأهداف التي ترمي إليها مايلي:

- ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الموظفون لدى الدولة وضمان انضباطهم بما ينسجم ومقتضيات ممارسة الوظيفة العمومية، وإطلاعهم على واجباتهم المهنية في إطار أخلاقي.
- تطبيق نظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لتقادي بعض مظاهر الفساد الإداري.
- تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية وحرريات وحقوق الموظفين.

<sup>1</sup> المادة 10 من دستور 1996 المعدل و المتمم.

<sup>2</sup> نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 17، 18.



- إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطن.
  - إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به الإدارة باحترام الواجبات الملقاة عليها.
- أما عن علاقة النظام التأديبي بأخلاقيات الإدارة يمكن القول بأن الإدارة العمومية اهتمت بسلوك الموظفين أثناء ممارستهم لوظائفهم فهم مطالبون بالعديد من الواجبات والالتزامات القانونية والأخلاقية، وحتى تضمن الإدارة استمرار صلاحية الموظف في الوظيفة، تقوم بوضع مجموعة من الضوابط والأحكام التي تحدد الحقوق والواجبات للموظفين، وكذلك الجزاءات التأديبية من أجل تحقيق الانضباط والسير بانتظام و اطراد في الإدارة العامة.

ويعتبر التأديب ضماناً لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية في حالة تقصيره وتهاونه في العمل أو إساءة تصرفاته، كما أنه يقوم على الإصلاح والتقويم وليس سيف مسلط على رؤوس الموظفين، وسياسة التأديب المثلى هي التي تهدف إلى تحديد الإطار الذي يمكن في نطاقه تنمية سلوك الموظف من جهة، من جهة أخرى يكون وسيلة ردع لمن ينحرف عن السلوك القويم ويخرج عن هذا الالتزام، فحسب رأي المختصين فإن سياسة التأديب تقوم على الأسس التالية :

- تحديد الاختصاصات والمسؤوليات والواجبات الخاصة بالعمل.
- تزويد الموظفين بالتعليمات الضرورية بما تتطلبه الوظيفة مع ملاحظة السلوكيات العامة.
- اتخاذ الإجراءات العامة لإحاطة الموظفين بكيفية إتباع أنماط العمل.
- التحقق والفحص الدقيق لتقصي أسباب وظروف كل مخالفة قبل اتخاذ أي إجراءات تأديبية ضد أي انحراف ظاهري.
- ضرورة تحديد و بيان مبادئ وإجراءات العمل الإداري بشكل واضح وسليم حتى يكون الموظفون على علم بجوانب العمل الإداري ومتطلباته ومقتضياته.
- التوجه والرقابة والإرشاد المستمر للموظفين بواسطة التعليمات والتوجيهات.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> دحيمان لويوة، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر -3-، 2012/2011، ص115.

وفي المقابل فالنظام التأديبي الجزائري يقوم على مجموعة من الواجبات والالتزامات، بحيث يشكل الإخلال بها مخالفة تأديبية تستوجب توقيع عقوبات تأديبية، وتتمثل أهم هذه الالتزامات التي تقع على عائق الموظف في :

- واجب التفرغ للعمل الوظيفي.
- واجب احترام توقيت ومواعيد العمل.
- الالتزام بضمان استمرارية سير العمل باضطراد و انتظام.
- واجب القيام بأعمال الوظيفة بنفسه.
- الالتزام بالطاعة و الامتثال لأوامر و توجيهات الرؤساء الإداريين.
- الالتزام بالقوانين و اللوائح و القرارات الإدارية.
- الالتزام التقاني في أداء العمل بدقة .
- واجب المحافظة على أخلاقيات الوظيفة.
- واجب الالتزام بالنظام الإيديولوجي و السياسي و الاجتماعي و الاقتصادي السائد في الدولة.

وعليه فإن النظام التأديبي يحظى بأهمية بالغة في المجال الإداري لأنه يساعد على المحافظة على مقتضيات النظام العام وشرف واستقامة الموظفين والسيطرة على سلوكهم، كما أن الاستخدام الأمثل للجزاء التأديبي يجعل منه أداة إصلاح الموظف المخالف وليس سياسة إرهابية تقلق الموظفين، فهو يحقق هدف تربوي أخلاقي للموظفين في مجال الوظيفة، باعتبار هذه الأخيرة المورد المالي الذي يحقق لهم متطلبات المعيشة وكذلك بالنسبة للذين مازالوا يؤمنون بالقيم والفضائل العليا و ضرورة الاحتفاظ بالسمعة الشريفة من خلال الكسب الحلال.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> دحيمان لويضة، المرجع السابق، ص 116.

## المبحث الثاني

### النظام القانوني للمخالفة و العقوبة التأديبية

تعتبر المخالفة والعقوبة التأديبية الأساس الذي يقوم عليه نظام التأديب، فإذا ما ارتكب الموظف العام خطأ وظيفيا نتيجة إخلاله بمقتضيات واجباته الوظيفية، يتعرض للمساءلة التي تنتهي بتوقيع العقوبة التأديبية عليه.

وتبعا لهذا خصص هذا المبحث لدراسة المخالفة التأديبية ( المطلب الأول) والعقوبة التأديبية ( المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### المخالفة التأديبية

إن دراسة المخالفة التأديبية ينبغي أن تتدرج عبر مراحل معينة وهي البحث عن تعريفها ( الفرع الأول)، وأركانها ( الفرع الثاني) تحديد المخالفات التي يرتكبها الموظف العمومي (الفرع الثالث) .

## الفرع الأول

### تعريف المخالفة التأديبية

لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في معالجة المخالفات التي يقترفها الموظف العام أثناء ممارسته لمهام وظيفته، وذلك بالنظر إلى السياسة التشريعية التي تنتهجها كل دولة. فلقد ثار جدل فقهي حول التسمية التي تعطى للمخالفة التأديبية ومن أهم التسميات نذكر:

- الجريمة التأديبية و هي الأكثر استعمالا في القضاء.<sup>1</sup>
- الذنب الإداري وهو من التسميات الشائعة في القضاء الإداري.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص39.

<sup>2</sup> سليمان الطماوي، القضاء الإداري - قضاء التأديب-، دار الفكر العربي، مصر، 1995، ص40.



– الخطأ التأديبي استعمله الفقه و القضاء الفرنسي.<sup>1</sup>

– المخالفة التأديبية مصطلح شائع في الجزائر.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن قانون الوظيفة العمومية يتبين أن المشرع قد استعمل كذلك مصطلح الأخطاء المهنية، حيث عنون الفصل الثالث من الباب السابع من هذا الأمر بذلك.

فاختلاف المصطلحات المتعلقة بالمخالفة التأديبية لا يعطي مدلولاً واضحاً، لكنه ينطبق على ما قد يقترفه الموظف من أفعال فتارة تشكل جريمة تأديبية عندما يرتبط الفعل المرتكب بالجريمة الجزائية، وتسمى المخالفة التأديبية عندما يخالف الموظف عن قصد المهام المنوطة به في إطار الوظيفة التي يمارسها، وتارة ينطبق عليها اسم الخطأ المهني عندما لا يقصد العامل أو الموظف إتيان ذلك الفعل.

## البند الأول

### التعريفات التشريعية للمخالفة التأديبية

سار المشرع على نهج غالبية التشريعات فلم يعرف المخالفة التأديبية واكتفى باستعمال العبارات الدالة على التقصي، والمس بالطاعة، وعدم الانتباه، والإهمال من جانب الموظف، وهو ما قرره المادة 160 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية التي نصت على: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرفه أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الضرورة بالمتابعات الجزائية".<sup>3</sup>

أما المشرع الفرنسي فقد حدد المقصود بالمخالفة التأديبية في المادة 29 من القانون رقم 634-1983 المؤرخ في 13 جويلية 1983 المتعلق بحقوق و التزامات الموظفين : " إن أي خطأ يصدر عن الموظف أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله يعرضه لعقوبات تأديبية دون تحيز أو محاباة، وإذا استدعى الأمر يكون عرضة للعقوبات الواردة في قانون العقوبات".

<sup>1</sup> محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانتقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-، رسالة دكتوراه في العلوم

القانونية و الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2006/2007، ص8.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص7.

<sup>3</sup> الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن ق.و.ع، ج.ر عدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

أما المشرع المصري نص في المادة 47 من القانون 01-78 المتعلق بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص : " كل عامل يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا. "

والواقع أن ما ورد في هذه النصوص من عبارات لا تعد من حالات أو حتى من أمثلة المخالفات التأديبية، وإنما هي أوصاف قانونية لأفعال يأتيها الموظف بحيث تم تكييفها على أنها خروج عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة، أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة.<sup>1</sup>

## البند الثاني

### التعريفات القضائية للمخالفة التأديبية

تعرض القضاء الإداري إلى تعريف المخالفة التأديبية ومن ذلك ما ذهب إليه المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها : " إن سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة، أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته... التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان منوطا به أو يؤديها بدقة وأمانة، إنما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ تأديبه فتتجه إرادة الإدارة إلى توقيع الجزاء عليه بحسب الأشكال و الأوضاع المرسومة في حدود النصاب المقررة ".<sup>2</sup>

أما القضاء الإداري الجزائري فقد استقر على أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجباته الوظيفية إيجابا أو سلبا، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل تقوم هذه المخالفة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة أولا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة، وتحل بالحياد، وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 2001/11/09 الذي جاء في

<sup>1</sup> بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام - دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2010/2011، ص8.

<sup>2</sup> حكم المحكمة العليا المصرية الإدارية الصادر بتاريخ 1955/11/15، مأخوذ عن كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهوم، الجزائر، 2004، ص19.

حيثياته : "... وكذا و ارتباطا بالظروف الحالية، جاء المرسوم رقم 93-54 المؤرخ في 16/12/1993 ليذكر ببعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان الإداريين وكذا عمال المؤسسات العمومية، هذه الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظفين بواجب التحفظ حتى خارج المصلحة، والامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم..." وجاء فيه أيضا : "... إذا كان الخطأ يمكن تكيفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق، فإنه يمس بالسلوك المنتظر توافره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياد والتحفظ."<sup>1</sup>

يتبين من هذا أن الحياة العامة و الخاصة للموظف خارج الوظيفة كلاهما متأثرين، مما يمنع الموظف حتى خارج وظيفته أن يغفل عن صفته كموظف ويقدم على سلوكيات تمس كرامته، وبطريقة غير مباشرة كرامة المرفق الذي يعمل فيه، إذ لا شك أن تصرفات الموظف وسمعته سواء الإيجابية أو السلبية خارج الوظيفة تنعكس تماما على أدائه الوظيفي و على الجهاز الإداري الذي يعمل فيه.

### البند الثالث

#### التعريفات الفقهية للمخالفة التأديبية

من بين التعاريف الفقهية التي أعطيت للمخالفة التأديبية، تعريف الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي الذي يعتبر أن المخالفة التأديبية "هي كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه".

كما اعتبر الدكتور عبد الفتاح حسن أن الخطأ التأديبي في نطاق الوظيفة العمومية هو "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء وظيفته أو خارجها ، و يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة".<sup>2</sup>

ويعرف الأستاذ احمد بوضياف الخطأ التأديبي بأنه "الإخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل القواعد القانونية أيا كان مصدرها سواء كانت تشريعية أو لائحية بل يشمل حتى القواعد الأخلاقية".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 09 ابريل 2001، مأخوذ عن بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص10.

<sup>2</sup> عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964، ص79.

ويرى جانب آخر من الفقه في سياق تعريف المخالفة التأديبية على أنها "كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف عن عمد أو غير عمد أثناء الوظيفة أو في حياته الخاصة، ويكون من شأنه الإخلال بواجبات وقواعد الوظيفة أو المساس بكرامتها."

كما أن الفقه الفرنسي تعرض هو الآخر إلى تعريف المخالفة التأديبية فقد عرفها الفقيه دلبيرييه (Dalberih) على أنها "الفعل أو الامتناع عن فعل نسب إلى فاعل ويعاقب عليه بجزاء"، أما سالون (Salon) يعرفها على أنها "فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالف للواجبات التي تفرضها الوظيفة."<sup>2</sup>

بعد عرض موقف كل من النصوص التشريعية وموقف القضاء و الفقه يمكن الخروج بنتيجة أساسية مفادها أن كل هذه المواقف متفقة مع خاصية معينة يجب أن تتحقق في المخالفة التأديبية ألا وهي مخالفة الموظف للالتزامات المهنية.

## الفرع الثاني

### أركان المخالفة التأديبية

لا تقوم المخالفة التأديبية إلا بتوافر أركان تقام عليها المسؤولية التأديبية للموظف العام، وقد استقر الفقه على ثلاثة أركان رئيسة وهي الركن المادي ( البند الأول)، الركن المعنوي (البند الثاني)، الركن الشرعي ( البند الثالث).

<sup>1</sup> أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 17.

<sup>2</sup> محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 12.

## البند الأول

### الركن المادي للمخالفة التأديبية

يتمثل الركن المادي للمخالفة التأديبية في المظهر الخارجي لسلوك الموظف الذي ينطوي على الإخلال بواجباته الوظيفية<sup>1</sup>، وبمفهوم المخالفة فإن النية أو مجرد التفكير لا يمكن أن يعاقب عليه القانون مادام لم يظهر ويتجسد في الواقع، وعليه يشترط لتوافر الركن المادي مايلي:

- أن يكون هناك تصرف يرتكبه الموظف ويعتبر إخلالا بواجباته الوظيفية من الناحية الفعلية أو القانونية، فيجب أن يكون هناك تصرف محدد وثابت للموظف، إذ لا يكفي لتوافر هذا الركن مجرد الشك، بل لا بد من قيام الموظف بتصرف أو نشاط معين فيه إخلال بواجبه الوظيفي كإفشاء الأسرار، أو التعدي بالقول أو بالفعل على الرئيس، أو إتلاف الأوراق، الامتناع عن طاعة الأوامر المشروعة...
- أن يخرج التصرف الذي يرتكبه الموظف إلى حيز الواقع، أما الأعمال التحضيرية التي تتمثل في إعداد وسائل تنفيذ المخالفة التأديبية، وكذلك مجرد وجود أفكار ذاتية لدى الموظف للإقدام على ارتكاب المخالفة لا تعتبر في حد ذاتها مخالفة تأديبية، مادامت لم تخرج هذه الأعمال والأفكار إلى حيز الوجود أو الواقع وبقيت حبيسة النفس.
- أن يكون التصرف الذي ارتكبه الموظف والذي يشكل إخلالا بالواجب الوظيفي محددًا وبالتالي فإن الأوصاف العامة كسوء السيرة، لا يجوز اعتبارها ركنا ماديا للخطأ التأديبي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص 505.

<sup>2</sup> بن علي عبد الحميد، المرجع السابق ص 15.



## البند الثاني

### الركن المعنوي للمخالفة التأديبية

الركن المعنوي في الجريمة التأديبية هو القصد العام، ويتمثل في العوامل الداخلية والأصول النفسية للجريمة، إذ يتوافر بمجرد توافر الإرادة السليمة غير المعيبة دون اشتراط أن يكون صاحبها سيء النية أو متعمدا، لكن من الضروري إثبات توافر الإهمال و ذلك لتقدير العقوبة المناسبة.<sup>1</sup>

وبذلك فإن الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة آثمة إيجابا أو سلبا، والإرادة الآثمة في المجال التأديبي لا تعني العمد بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص أي بمجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد.<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد جمع بين عنصري الإرادة والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الجريمة التأديبية، لأنه فرض أن تؤخذ الإرادة في الحسبان عند تقدير الخطأ، وكذا نية الموظف والدوافع التي أدت إلى اقتراف الذنب الإداري، وهذا مسلك حميد إذ يسمح للموظف ضمانا أكثر فاعلية عندما تقوم الإدارة بعملية تحريك الدعوى التأديبية.

## البند الثالث

### الركن الشرعي للمخالفة التأديبية

يراد به في المجال الجنائي النص القانوني الذي يجرم الفعل ويحدد به العقوبة، فمبدأ المشروعية في مجال المخالفة التأديبية لا يطبق بشكل كامل كما هو الحال في القانون الجنائي، لعدم وجود حصر كامل للمخالفات التأديبية، لأن المشرع أقتصر على عرض أمثلة لأهم الواجبات الوظيفية والأعمال المحظورة على الموظف، والذي يخضع للمساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء عليه إذا ما ثبت ضده فعل يشكل إخلالا يجب أن ينطوي على مخالفة القواعد

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظام المقارن والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص85.

<sup>2</sup> محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 77.

القانونية المنظمة لسير العمل، فإسناد نظام التأديب إلى أساس قانوني لا يعني أن فكرة الجريمة التأديبية محددة تحديدا قانونيا على نحو ما هو الحال عليه في الجريمة الجنائية.

ونتيجة لذلك لم يعد من الضروري أن تصدر السلطة الإدارية المختصة لوائح بالجرائم التأديبية حتى يتابع الموظف المذنب تأديبيا، وإنما للسلطة التأديبية اختصاص تقديري واسع في اعتبار فعل أو عدم اعتباره مخالفة تأديبية، تبعا لما تعطيه في التفسير والتكييف من توسيع وتضييق، وهذا ما يخرج عن مفهوم مبدأ مشروعية الجريمة التقليدي المقرر في قانون العقوبات، ومن ثم فإن مفهوم الركن الشرعي للمخالفة التأديبية لا يقصد به نص التجريم، وإنما هو الصفة غير المشروعة للفعل الذي يأتيه الموظف أو يمتنع عن أدائه، مخالفا بذلك واجبات الوظيفة ومقتضياتها سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث

#### تحديد المخالفات التأديبية

قام المشرع بتقنين بعض المخالفات التأديبية في نصوص متفرعة يمكن إجمالها كما يلي:

#### البند الأول

#### تحديد المخالفات التأديبية الواردة في القانون الأساسي للوظيفة العامة

قسم المشرع الأخطاء المهنية حسب الأمر 06-03 إلى أربع درجات نستعرضها كالاتي :

#### أولا : أخطاء مهنية من الدرجة الأولى

هي كل الإخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.<sup>2</sup> وبذلك تتدرج تحت هذا الصنف من الأخطاء، السلوكيات التي تشكل إخلالا بالواجبات الوظيفية المتعلقة بالانضباط العام، كعدم احترام أوقات العمل، عدم أداء العمل الوظيفي بدقة وأمانة.

#### ثانيا : أخطاء مهنية من الدرجة الثانية

وهي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف ب :

<sup>1</sup> بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 13.

<sup>2</sup> المادة 178 من الأمر 06-03 المتضمن ق.و.ع، المشار إليه سابقا.

- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة. يدخل في هذا النطاق كل التصرفات التي يأتيها الموظف العام بصفة غير عمدية أي نتيجة غفلة أو إهمال منه والتي من شأنها إلحاق الضرر بأمن الموظفين وممتلكات الهيئة المستخدمة، كإلحاق خسائر مادية بالمباني والمنشآت، والأدوات، والمواد الأولية، أو الأشياء الأخرى التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة.

- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 من الأمر 06-03<sup>1</sup>، فالتحاق الموظف بالعمل يعتبر من الواجبات الوظيفية الأساسية، كذلك يجب على الموظف حتى وإن كان حراً في حياته الخاصة إلا أنه مقيد بأن يكون سلوكه مطابقاً لقوانين المجتمع واعتقاداته الدينية في معاملته مع الناس وسلوكه معهم وذلك حسب الوظيفة التي يؤديها.

### ثالثاً : أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة

و هي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف ب :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.<sup>2</sup>

### رابعاً : أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف ب :

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

<sup>1</sup> المادة 179 من الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع، المشار إليه سابقاً.

<sup>2</sup> المادة 180 من الأمر 03-06، المشار إليه أعلاه.

- التسبب في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر.<sup>1</sup>

واستنادا منا إلى نص المادة 182 من الأمر 06-03 السالف الذكر التي جاء في محتواها: "توضح القوانين الأساسية الخاصة كلما دعت الحاجة إلى ذلك و تبعا لخصوصيات بعض الأسلاك مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه." سيتم عرض المخالفات التي نصت عليها بعض القوانين الأساسية الخاصة كالآتي :

### البند الثاني

**المخالفات التأديبية الواردة في القوانين الأساسية الخاصة المنظمة لبعض شؤون الموظفين.**

**أولا : المخالفات الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 مايو 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.**

نصت المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 على أنه يعتبر خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة قيام الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج، أو غش في الأعمال العلمية المطالب بما في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى.<sup>2</sup>

**ثانيا : المخالفات الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 10/322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني**

<sup>1</sup> المادة 181 من الأمر 06-03 المتضمن ق.و.ع ، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 مايو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ج.ر عدد23، الصادرة في

4 مايو 2008.

نص المرسوم التنفيذي رقم 10-322 في مادته 62 على أنه يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها موظف الشرطة أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة خطأ مهنيًا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون الإخلال عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.<sup>1</sup>

### ثالثا : المخالفات الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 08/409 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية

نص المرسوم التنفيذي رقم 08-409 في مادته 30 علاوة على الأخطاء المنصوص عليها في الأمر 06-03 تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثانية التقصير في تشكيل الملفات القضائية، و عدم إنجاز العمل في الآجال المحددة، وتعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة رفض العمل في الحالات المنصوص عليها في المادة 8 من هذا المرسوم القيام بأعمال قد تؤدي إلى التأثير على السير الحسن للعمل القضائي، التقصير في تطبيق الإجراءات القانونية والقضائية، كما تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة كل تهاون جسيم في تسيير المحجوزات وأدلة الإقناع الموضوعة تحت يد القضاء.<sup>2</sup>

### البند الثالث

### المخالفات التأديبية الواردة في قانون العقوبات

أورد المشرع في قانون العقوبات بعض الجرائم التي تعتبر أخطاء أو جرائم جزائية، وتعتبر كذلك أخطاء تأديبية وذلك لتأثيرها على حسن سير المرفق العام والوظيفة العامة، ومن بين الأخطاء التي تم النص عليها قيام الموظف بعمل تحكيمي أو ماس بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر<sup>3</sup>، رفض أو إهمال الموظفون العموميون ورجال القوة العمومية ومنذبو السلطة العمومية والمكلفون بالشرطة الإدارية أو الضبط القضائي الاستجابة إلى طلب يرمي إلى ضبط واقعة حجز غير قانوني وتحكيمي، إما في المؤسسات أو الأماكن المخصصة

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتهين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ج.ر عدد 78، الصادرة في 26 ديسمبر 2010.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية ج.ر عدد 73، الصادرة في 28 ديسمبر 2008.

<sup>3</sup> المادة 107 من الأمر 66-156 الصادر في 8 يونيو 1966، المتضمن ق.ع، ج.ر عدد 49، الصادرة في 11 يونيو 1966.



لحجز المقبوض عليهم، أو في أي مكان آخر ولا يثبتون أنهم أطلعوا السلطة الرئاسية بذلك<sup>1</sup>، امتناع كل ضابط بالشرطة القضائية عن تقديم السجل الخاص المنصوص عليه في المادة 52 الفقرة 3 من قانون الإجراءات الجزائية إلى الأشخاص المختصين بالرقابة.<sup>2</sup>

إضافة إلى انتهاك ضباط الشرطة القضائية لمبدأ الحصانة في غير حالات التلبس<sup>3</sup>، جريمة تقديم القضاة والموظفون العموميون استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية<sup>4</sup>، كذلك نص على جريمة تدخل القضاة وضباط الشرطة القضائية في أعمال السلطة التشريعية والذين يتجاوزون حدود سلطاتهم بالتدخل في القضايا الخاصة بالسلطات الإدارية سواء بإصدار قرارات أو بمنع تنفيذ الأوامر الصادرة من الإدارة، أو الذين يصرون على رجال الإدارة على تنفيذ أحكامهم أو أوامرهم بالرغم من تقرير الغائها، إضافة إلى تدخل الولاة ورؤساء الدوائر ورؤساء المجالس الشعبية وغيرهم من رجال الإدارة في أعمال الوظيفة التشريعية<sup>5</sup>، الإهمال الواضح من طرف الموظف العمومي الذي تسبب في سرقة أو اختلاس أو تلف أو ضياع أموال عمومية خاصة أو أشياء تقوم مقامها أو وثائق أو سندات أو عقود وضعت تحت يده بحكم وظيفته أو بسببها.<sup>6</sup>

كذلك نص قانون العقوبات على جريمة إتلاف أو إزالة وثائق أو سندات أو عقود أو أموال منقولة التي يقوم بها القاضي أو الموظف أو الضابط العمومي عن طريق الغش و بنية الإضرار<sup>7</sup>، زيادة عن هذا تعسف موظف في السلك الإداري أو القضائي في استعمال سلطته

<sup>1</sup> المادة 109 من الأمر 66-156 ، المتضمن ق.ع، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> المادة 110 من الأمر 66-156 المشار إليه أعلاه، المعدلة بالقانون رقم 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982، يعدل و يتم الأمر رقم 66-156 المشار إليه أعلاه، ج.ر عدد 7، الصادرة في 16 فبراير 1982.

<sup>3</sup> المادة 111 من الأمر 66-156 المشار إليه أعلاه، المعدلة بالأمر رقم 75-47 المؤرخ في 17 يونيو 1975، يتضمن تعديل الأمر رقم 66-156 ج.ر عدد 53، الصادرة في 4 يوليو 1975.

<sup>4</sup> المادة 115 من الأمر 66-156، المشار إليه أعلاه.

<sup>5</sup> لمادة 118، 117 من الأمر 66-156، المشار إليه أعلاه، المعدلة بالقانون 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982، ج.ر عدد 7، الصادرة في 16 فبراير 1982.

<sup>6</sup> المادة 119 من الأمر 66-156 ، المشار إليه أعلاه، المعدلة بالقانون رقم 11-14 المؤرخ في 2 أغسطس 2011، يعدل و يتم الأمر 66-156 ، ج.ر عدد 44، الصادرة في 10 أغسطس 2010.

<sup>7</sup> المادة 120 من الأمر 66-156 المشار إليه اعلاه، المعدلة بالقانون رقم 88-26 المؤرخ في 12 يوليو 1988، يعدل و يتم الأمر رقم 66-156، ج.ر عدد 28، الصادرة في 13 يوليو 1988.

للدخول منزل أحد المواطنين بغير رضاه<sup>1</sup>، امتناع الموظف الإداري أو القاضي عن الفصل بين الأطراف بعد أن يكون قد طلب إليه ذلك<sup>2</sup>، اختلاس أو إتلاف رسائل مسلمة إلى البريد من طرف الموظف أو عون من أعوان الدولة أو مستخدم أو مندوب عن مصلحة البريد<sup>3</sup>، استعمال الموظف العمومي سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه<sup>4</sup>، بالإضافة إلى استمرار كل قاضي أو موظف أو ضابط عمومي في ممارسة أعمال وظيفته يعد استلامه التبليغ الرسمي بقرار فصله أو عزله أو إيقافه<sup>5</sup>، الإهمال الناتج عن رجال الدرك الوطني أو الجيش الوطني الشعبي أو رجال الشرطة وموظفو إدارة السجون والذي يترتب عليه هروب المسجونين أو تسهيل هروبهم<sup>6</sup>.

إضافة إلى جريمة تزوير المحررات العمومية أو الرسمية من قبل قاضي أو موظف أثناء تأدية وظيفته، وجريمة كشف الأسرار المهنية في غير الحالات التي نص عليها القانون<sup>7</sup>، جريمة خيانة الأمانة أثناء القيام بالوظيفة أو بمناسبة<sup>8</sup>، جريمة التعذيب أو التحريض عليه من قبل الموظف من أجل الحصول على اعترافات أو معلومات أو لأي سبب آخر<sup>9</sup>، سب أو شتم الموظف لمواطن أثناء تأدية مهامه<sup>10</sup>.

- 
- 1 المادة 135 من الأمر 66-156 المتضمن ق.ع المشار إليه سابقا، المعدلة بالقانون رقم 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982، يعدل ويتم الأمر 66-156، ج.ر عدد 7، الصادرة في 16 فبراير 1982.
- 2 المادة 136 من الأمر 66-156 المشار إليه أعلاه.
- 3 المادة 137 من الأمر 66-156 المشار إليه أعلاه، المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، يعدل و يتم الأمر 66-156 ج.ر عدد 84، الصادرة في 24 ديسمبر 2006.
- 4 المادة 138 من الأمر 66-156 المشار إليه أعلاه، أضيفت بالقانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 يونيو 2001، يعدل و يتم الأمر 66-156 ج.ر عدد 34، الصادرة في 27 يونيو 2001.
- 5 المادة 142 من الأمر 66-156 المشار إليه أعلاه، المعدلة بالقانون رقم 88-26 المؤرخ في 12 يوليو 1988، يعدل و يتم الأمر رقم 66-156، ج.ر عدد 28، الصادرة في 13 يوليو 1988.
- 6 المادة 190 من الأمر 66-156، المشار إليه أعلاه.
- 7 المادة 301، 214 من الأمر 66-156، المشار إليه أعلاه، المعدلة بالقانون رقم 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156، ج.ر عدد 7، الصادرة في 16 فبراير 1982.
- 8 المادة 379 من الأمر 66-156 المشار إليه أعلاه.
- 9 المادة 263 من الأمر 66-156 المشار إليه أعلاه، أضيفت بالقانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156، ج.ر عدد 71، الصادرة في 10 نوفمبر 2004.
- 10 المادة 440 من الأمر 66-156 المشار إليه أعلاه، المعدلة بالقانون رقم 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156، ج.ر عدد 7، الصادرة في 16 فبراير 1982.

## البند الرابع

### المخالفات التأديبية الواردة في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته

جرم قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على كل موظف عمومي طلب أو قبول بشكل مباشر أو غير مباشر مزية غير مستحقة، سواءا لنفسه أو لصالح شخص آخر لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجبه، إضافة إلى جريمة قيام الموظف بإبرام عقد أو اتفاقية مخالفا بذلك الأحكام التشريعية والتنظيمية، كما اعتبر جريمة كل اختلاس أو إتلاف عمدي دون مبرر للممتلكات العمومية أو الخاصة<sup>1</sup>.

كما نص على جريمة الغدر التي يرتكبها الموظف العمومي الذي يطالب أو يتلقى أو يشترط تحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء، إضافة إلى استنفاذ الموظف تحت أي شكل من الأشكال ودون ترخيص من القانون من إعفاءات أو تخفيضات في الضرائب أو الرسوم العمومية أو يسلم مجانا محاصيل مؤسسات الدولة<sup>2</sup>، إضافة إلى جريمة النفوذ التي يستعملها الموظف العمومي بهدف الحصول على منافع غير مستحقة<sup>3</sup>، زيادة إلى عدم التصريح بالممتلكات أو التصريح الكاذب بها وعدم تبريره للزيادة غير المعقولة في ذمته المالية، وقبوله لهدية أو مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في إجراء أو معاملة لها صلة بمهامه<sup>4</sup>.

## البند الخامس

### المخالفات الواردة في قانون العمل

1 المادة 25 ، 26 ، 29 من قانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد 14، الصادرة في 8 مارس 2006.

2 المادة 30 ، 31 من الأمر 01-06 المشار إليه أعلاه.

3 المادة 33 من الأمر 01-06، المشار إليه أعلاه.

4 المادة 36،37،38 من الأمر 01-06، المشار إليه أعلاه.

طبقا للمادة 77 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي جاء في مضمونها أن النظام الداخلي يحدد في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية والدرجات العقوبات<sup>1</sup>، لهذا سوف يتم الاستشهاد بالقانون الداخلي للمؤسسة الجزائرية للبنطونيت . مجمع انوف . الذي صنف الأخطاء المهنية إلى ثلاث درجات سوف نعرضها كآلاتي: تتمثل الأخطاء من الدرجة الأولى حسب هذا القانون الداخلي في التأخيرات المتكررة بمدة 15 دقيقة أكثر من ثلاث مرات في الشهر، الغيابات غير الشرعية من يوم إلى يومين في الشهر، التنقلات والحركة بموقع العمل عندما لا ترخص بذلك لا الصلاحيات ولا المهام أو السلطة السلمية، لباس غير لائق وغير ملائم للعمل، التأهب للخروج قبل الساعة المحددة لذلك، تحضير المشروبات والأكل بمكان العمل بدون ترخيص، غيابات مرخص بها دون إيداع وصل الخروج، تلقي مكالمات هاتفية من الخارج دون ترخيص مسبق، استخدام تعسفي للهاتف الداخلي لقضاء أغراض شخصية، عدم احترام السلطة السلمية، رفض ارتداء بذلة العمل القانونية أو الأشياء الأمنية، رفض غير مبرر لإجراء فحوص طبية مبرمجة بصدد طب العمل<sup>2</sup>.

وتعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثانية العود في ارتكاب أخطاء من الدرجة الأولى رفض القيام بالمهمة، السب والقذف والتهديد الكتابي أو الشفوي الموجه لأي شخص بأماكن العمل، رفض القيام بالساعات الإضافية، القيام بتصرفات أو أفعال أو أقوال من شأنها خلق اضطرابات في العمل أو تسبب ضررا للمستخدم، رفض الالتحاق بالمنصب الذي تم نقله إليه خارج الوحدة الأصلية<sup>3</sup>.

أما بالنسبة للمخالفات المهنية من الدرجة الثالثة فتتمثل في العود في ارتكاب أخطاء من الدرجة الثانية، غيابات غير شرعية لمدة تفوق ستة أيام متتالية، الوجود في حالة سكر أو إدخال مشروبات كحولية أو مخدرات داخل أماكن العمل، رفض تنفيذ دون سبب وجيه للتعليمات المرتبطة بالواجبات المهنية للعامل والصادرة عن السلطة السلمية المعنية من المستخدم، إضافة

<sup>1</sup> النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها اسم المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانتضباط، أنظر المادة 77 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990.

<sup>2</sup> المادة 135 من النظام الداخلي للمؤسسة الجزائرية للبنطونيت - مجمع انوف -، رقم 2013/25، المصادق عليه بتاريخ 13 فبراير 2013.

<sup>3</sup> المادة 136 من النظام الداخلي للمؤسسة الجزائرية للبنطونيت - مجمع انوف -، المشار إليه اعلاه.

إلى إفشاء معلومات ذات طابع مهني والخاصة بتقنيات أو تكنولوجيات أو طريقة صنع أو كيفية تنظيم، أو وثائق داخلية خاصة بالمستخدم دون ترخيص من السلطة السلمية، اختلاس أو إخفاء أو تزوير أو إتلاف أو تحويل ووثائق خدمة، المشاركة في التوقف الجماعي عن العمل، عرقلة حرية العمل، المساس بالأخلاق العامة، رفض غير مبرر للعودة إلى العمل خلال فترة الإجازة في حالة استدعاء العامل للضرورة القصوى للخدمة، فقدان أو إتلاف أو تخريب بسبب الإهمال لكل وسيلة متاحة للعامل<sup>1</sup>.

## البند السادس

### المخالفات التأديبية الواردة في القانون الأساسي للقضاء

سوف يتم التطرق إلى المخالفات الواردة في القانون الأساسي للقضاء بالرغم أن القاضي لا يعتبر موظف عمومي، إلا أنه سوف يتم ذكرها من باب المقارنة بينه و بين الموظف العمومي.

ومن تم جاء في القانون رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء يعتبر خطأ تأديبيا كل تقصير من القاضي اتجاه واجباته المهنية<sup>2</sup>، و كل عمل أو امتناع صادر عن القاضي من شأنه المساس بسمعة القضاء أو عرقلة حسن سير العدالة<sup>3</sup>، عدم التصريح بالامتلاكات بعد الإعذار، التصريح بالكاذب بالامتلاكات، كذلك يعتبر خطأ تأديبي خرق القاضي لواجب التحفظ، ممارسته لوظيفة عمومية أو خاصة مربحة خارج الحالات الخاضعة للترخيص الإداري، إضافة إلى مشاركته في الإضراب أو التحريض عليه أو عرقلة سير المصلحة، إفشاءه سر المداولات وإنكاره للعدالة، الامتناع العمدي عن التثني في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون<sup>4</sup>.

## المطلب الثاني

### العقوبة التأديبية

<sup>1</sup> المادة 137 من النظام الداخلي للمؤسسة الجزائرية للبنطونيت - مجمع انوف -، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> المادة 60 من قانون عضوي رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.ر عدد 57، الصادرة في 8 سبتمبر 2004.

<sup>3</sup> المادة 61 من قانون عضوي 04-11، المشار إليه أعلاه.

<sup>4</sup> المادة 62 من قانون عضوي 04-11، المشار إليه أعلاه.



إذا أخل الموظف بواجباته الوظيفية فإنه يتعرض لعقوبة تأديبية من ضمن العقوبات المقررة في قانون الوظيفة بصورة أساسية، فالجزء يعتبر ضماناً تحمي بها الإدارة نفسها لكي لا يرتكب الموظف المخالفة مرة أخرى، كما يكون ذلك عبرة لغيره من الموظفين، ومنه كان من الضروري اللجوء إلى تعريف العقوبة التأديبية ( الفرع الأول)، وتصنيفاتها ( الفرع الثاني)، و السلطة المختصة بتوقيعها ( الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### تعريف العقوبة التأديبية

سيتم التعرّض لتعريف العقوبة التأديبية من الناحية التشريعية ( البند الأول) والفقهية (البند الثاني) على النحو التالي :

## البند الأول

### التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية

لم يحدد المشرع تعريفاً للعقوبة التأديبية و اتبع في ذلك مسلك التشريعات الأخرى، كالتشريع الفرنسي والمصري، غير أنه قام بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر، تاركا للسلطة المختصة بالتأديب الحرية في توقيع العقوبة المحددة في النص التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب من طرف الموظف العام، وتفسر هذه الحرية بأنها سلطة تقديرية واسعة تتمتع بها الإدارة<sup>1</sup>، مع ملاحظة أنه هذه الحرية ترد عليها قيود وهو ما سيتم التطرق إليه في الفصل الثاني.

## البند الثاني

### التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

تعددت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعا لوجهة النظر التي تبناها كل فقيه، منها تعريف الفقيه الفرنسي الأستاذ "مورجون" ( mourgon ) عرفها بأنها إجراء إداري فردي يصدر

<sup>1</sup> بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة للحاج لخضر، باتنة، 2013/2014، ص46.

عن منظمة عامة أو خاصة، يستهدف معاقبة أحد المنتمين لها لارتكابه ما يتعارض مع مهامها، بقصد المحافظة على حسن سير العمل بها.

ويعرفها الدكتور مصطفى عفيفي بأنها جزء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين ، بحيث يوقع باسم و لمصلحة الوظيفة المنتمي إليها وتنفيذا لأهدافها المحددة سالفاً<sup>1</sup>.

وعرفها الدكتور سعيد بوشعير أنها تمس الموظف العام في وظيفته، وذلك إما بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة أو دائمة و نهائية<sup>2</sup>.

كما تم تعريفها على أنها جزء يمس الموظف العام في مركزه الوظيفي أو جزء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن الخطأ التأديبي.

وينضح من خلال هذه التعاريف الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية، والذي دونه لا تستطيع السلطة التأديبية المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام وإضطراد، وهي المهمة الأساسية للسلطة التأديبية، والهدف الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية هو الوقاية والتي تستوجب وجود سلم العقوبات.

## الفرع الثاني

### تصنيف العقوبات التأديبية

لقد حرص المشرع على التدرج في العقوبات التأديبية حيث صنفها إلى درجات يختلف ترتيبها من قانون لآخر تبعاً لدرجة خطورة الأخطاء المرتكبة، وقد قيد المشرع السلطة المختصة بالتأديب ومنعها من توقيع عقوبات خارجة عن تلك التي حددها القانون وسيتم ذكر هذه العقوبات على النحو الآتي :

<sup>1</sup> الأحسن محمد، النظام القانوني لتأديب الموظف العام - دراسة مقارنة -، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2015/ 2016، ص 368.

<sup>2</sup> سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133/66 -دراسة مقارنة-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 93 .

## البند الأول

### العقوبات التأديبية حسب الأمر 03-06

صنف الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات.

#### أولاً : عقوبات من الدرجة الأولى

إن هذه العقوبات قد تكون شفوية ، كما قد تكون كتابية و هي تتمثل في <sup>1</sup> :

– التنبيه.

– الإنذار الكتابي.

– التوبيخ.

وما يميز هذه الجزاءات أنه ليس لها أثر مالي كما أنها أخف العقوبات التأديبية، كما أنها تتناسب مع المخالفات اليسيرة.

#### ثانياً : عقوبات من الدرجة الثانية

هي عقوبات أشد من عقوبات الدرجة الأولى تتمثل أساساً في :

– التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام.

– الشطب من قائمة التأهيل.

فالتوقيف عن العمل هنا يستلزم تعليق ممارسة الوظيفة بصفة مؤقتة.

#### ثالثاً : عقوبات من الدرجة الثالثة

تتمثل هذه العقوبات في :

– التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.

– التنزيل من درجة إلى درجتين.

<sup>1</sup> المادة 163 من الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع، المشار إليه سابقاً.

– النقل الإجباري<sup>1</sup> ، و ذلك بنقل الموظف المخطئ إجباريا إلى وظيفة أخرى غير المكان الذي كان يعمل فيه.

مع التأكيد على أن هذه العقوبات لها أثر مالي، فتوقيف الموظف لفترة يعني عدم تقاضي راتبه كاملا، و يتقاضى نصف المرتب مع المنح العائلية فقط.

### رابعا : عقوبات من الدرجة الرابعة

تتمثل في عقوبتين هما :

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

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

و تجدر الإشارة إلى أن هناك عقوبة أخرى توقع على الموظف العام و هي العزل<sup>3</sup>، ويتحقق ذلك إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، هنا تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم.

وطبقا للمادة 164 من الأمر 03-06 التي تنص على أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 السالفة الذكر، سيتم ذكر العقوبات التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 7 يونيو 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون والذي ينص في مادته 37 فضلا عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في أحكام المادة 163 من الأمر 03-06 يمكن تسليط

<sup>1</sup> المادة 163 من الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> المادة 163 من الأمر 03-06 المشار إليه اعلاه.

<sup>3</sup> العزل هو تحية الموظف العام عن الوظيفة نهائيا، ولا يجوز توظيفه في المناصب الإدارية للدولة نهائيا وذلك بموجب قرار مسبق مأخوذ عن قوسيم حاج الغوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه – دراسة مقارنة –، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2011/ 2012، ص 63.

عقوبة المنع من مغادرة مكان العمل لمدة تتراوح بين ثلاثة (3) وثمانية (8) أيام على الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون بسبب الإخلال بالقواعد العامة للانضباط ، و تعتبر هذه العقوبة عقوبة من الدرجة الثانية<sup>1</sup>.

كما يظهر من خلال الممارسة العملية، أنه توجد على جانب هذه العقوبات التأديبية المادية، عقوبات تأديبية معنوية غير رسمية وليست مقننة، غير أنها ضرورية لمجابهة أنواع المخالفات والتجاوزات الخفية والتي لا يمكن إعطاؤها صبغة المخالفات التأديبية وبالتالي يمارسها الرؤساء على المرؤوسين في حالات ومناسبات معينة و يكون لها وقع أدبي في نفوس ومشاعر الموظفين ومن مظاهرها:

- الحدة في الكلام.
- العبوس في وجه الموظف.
- النقل المكاني.
- تحمير العينين عند المقابلة.
- ازدياد الرقابة و التوجيه المكثف.

## البند الثاني

### العقوبات التأديبية حسب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

إن القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لم يتعرض إلى تحديد العقوبات التأديبية وإنما أوكل المهمة إلى النظام الداخلي لكل مؤسسة ولهذا سنستشهد بالنظام الداخلي للمؤسسة الجزائرية للبنطونيت -مجمع إنوف- السالف الذكر والذي جاء في محتوى مادته 116 تطبق عقوبة الإنذار الشفوي إلى التوقيف عن العمل لمدة سبعة (7) أيام بالنسبة للأخطاء المهنية من الدرجة الأولى، كما تطبق عقوبة توقيف عن العمل لمدة تتراوح من ثمانية (8) أيام إلى غاية

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 7 يونيو 2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج.ر عدد 30، الصادرة في 11 يونيو 2008.

خمس عشر (15) يوما، كذلك عقوبة القهقر في المنصب أو الفصل بتعويض أو بدون تعويض أو إشعار مسبق<sup>1</sup>.

### البند الثالث

## العقوبات التأديبية حسب القانون رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء

تحديد العقوبات في هذا القانون الأساسي للقضاء يعود إلى درجة جسامه الخطأ وخطورة الفعل الذي يرتكبه القاضي المكون للجريمة التأديبية، فصنفت العقوبات حسب هذا القانون إلى أربع (4) درجات وفقا للمادة 68 منه.

### أولا : عقوبات من الدرجة الأولى

- التوبيخ.
- التنقل التلقائي.

### ثانيا : عقوبات من الدرجة الثانية

- التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات.
- سحب بعض الوظائف
- القهقرة بمجموعة أو بمجموعتين.

### ثالثا : عقوبات من الدرجة الثالثة

- التوقيف لمدة أقصاها إثني عشر (12) شهرا مع الحرمان من كل المرتب أو جزء منه، باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي.

### رابعا : عقوبات من الدرجة الرابعة

- الإحالة على التقاعد التلقائي.
- العزل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 116 من النظام الداخلي للمؤسسة الجزائرية للبنطونيت - مجمع انوف -، رقم 25/2013، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> القانون العضوي رقم 04-11، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، المشار إليه سابقا.



## الفرع الثالث

### السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية

تعتبر السلطة التأديبية قاعدة النظام التأديبي في الوظيفة العامة، لذا أولت لها تشريعات الدول اهتماما بالغا لدرجة أنها تمارس فقط في إطار السلطة المقيدة ودون أن يترك القانون للإدارة أية سلطة تقديرية في تفويضها أو التنازل عنها لجهة أخرى.

وبناء على ما سبق سوف تتم دراسة في هذا الفرع هذه السلطة التأديبية كآلاتي:

### البند الأول

#### السلطة التأديبية في الأنظمة المقارنة.

تتوزع السلطة المختصة بالتأديب في الأنظمة المقارنة بين ثلاثة أنظمة و هي :

#### أولا : النظام الإداري (الرئاسي):

وهو الاتجاه السائد منذ القدم، ويقوم على إعطاء سلطة التأديب للرؤساء المختصين دون تدخل أي جهة أخرى، وتأخذ بهذا النظام بعض الدول مثل الدنمارك واسبانيا والولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وكندا.

#### ثانيا : النظام الشبه القضائي

ويقوم هذا النظام على تقرير سلطة توقيع الجزاء للسلطة الرئاسية، و لكن بعد استشارة هيئات تضم ممثلين متساوين للحكومة والموظفين، و تأخذ بهذا النظام بعض الدول مثل بلجيكا وفرنسا وإيطاليا.

#### ثالثا : النظام القضائي

ويقوم هذا النظام على الفصل المطلق بين السلطة الرئاسية التي ترفع الدعوى التأديبية وبين الهيئات القضائية التي تختص بتوقيع الجزاء التأديبي، وتأخذ بهذا النظام بعد الدول مثل النمسا وألمانيا<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> محمد أحمد عبد إله محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، 2015، ص 157.

## البند الثاني

### السلطة التأديبية في التشريع الجزائري

منح المشرع للسلطة المختصة حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المذنب، إلا أنه لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية وحدها وإنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارستها هي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف<sup>1</sup>، فيكون المشرع بذلك قد أخذ بالنظام الرئاسي والشبه القضائي.

#### أولاً: السلطة الرئاسية

نجد المشرع قد منح للسلطة التي لها صلاحية التعيين الاختصاص باتخاذ كافة الإجراءات الخاصة بالتأديب، وذلك بموجب قرار مبرر بالنسبة للعقوبات الواردة في الدرجة الأولى والدرجة الثانية، بعد حصولها على توقيعات كتابية من المعني بالأمر<sup>2</sup>.

رغم وضوح ودقة المشرع في تحديد السلطة التأديبية، إلا أنه لم يرقى إلى مستوى الإصلاحات الأساسية التي تعكس النظام التأديبي في حلته الجديدة بسبب النقائص التي يعاني منها قانون الوظيفة العمومية، فتحديد ماهية سلطة التعيين مازال يخضع للمرسوم التنفيذي رقم 09-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين، وأعوان الإدارة المركزية والولايات، والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، فنجد المادة الأولى منه حصرت سلطات التعيين التي تمتلك بالمقابل سلطة التأديب في :

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي ن فيما يخص مستخدمي البلدية.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 137.

<sup>2</sup> المادة 165 فقرة 1 من الأمر 06-03، المتضمن ق.و.ع، المشار إليه سابقاً.

<sup>3</sup> المادة 1 من المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر عدد 13، الصادرة في 28 مارس 1990 .

ونجد المشرع قد منح لسلطة التعيين صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية، وميز في ذلك بين عقوبات الدرجتين الأولى والثانية، وعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة كما أعطى سلطة اتخاذ إجراءات تأديبية أخرى في حالات معينة سوف نذكرها على النحو التالي:

### 1- الإجراءات التأديبية الخاصة بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية:

تتخذها سلطة التعيين بموجب قرار تبين فيه أسباب تسليط العقوبة من الدرجة الأولى والثانية على الموظف، شريطة حصولها مسبقاً على توضيحات كتابية من المعني، و لم يلزم المشرع سلطة التعيين عند اتخاذها هذه العقوبة الرجوع إلى جهة معينة والسبب في ذلك يرجع إلى قلة خطورة هذه العقوبات.

### 2- الإجراءات التأديبية الخاصة بعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة:

تتخذها سلطة التعيين بناءً على قرار مبرر وبعد رجوعها وجوباً إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، بحيث يكون رأي اللجنة ملزماً لها<sup>1</sup>. وتوقع سلطة التعيين العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة في ظل مراعاة الإجراءات المبينة أدناه.

- معاينة الخطأ حيث نصت المادة 166 من الأمر 03-06 على أنه يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين...إبتداءً من تاريخ معاينة الخطأ، وتتم المعاينة بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبياً، وذلك بذكر الفعل المرتكب من جانبه، ومدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة، إضافة إلى الضرر الناجم عن الخطأ، والعقوبة المناسبة المراد توقيفها.

- إخطار المجلس التأديبي في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوماً إبتداءً من تاريخ معاينة الخطأ<sup>2</sup>.

ويتم الإخطار بموجب تقرير مبرر، وفي الأجل المحدد أعلاه إلا يسقط الخطأ بانقضاء الأجل مما ينبغي عليه عدم متابعة الموظف تأديبياً، كما يعتبر الإخطار بمثابة تحريك الدعوى التأديبية تباشرها سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني وذلك أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي.

1 المادة 165 من الأمر 03-06 ، المتضمن ق.و.ع ، المشار إليه سابقاً.

2 الأمر 03-06 ، المشار إليه أعلاه.

### 3- الإجراءات التأديبية الأخرى لسلطة التعيين:

لسلطة التعيين أيضا أن تتخذ في مواجهة الموظف مرتكب الخطأ المهني إجراءات تأديبية أخرى في حالات معينة يمكن إجمالها فيما يلي :

- التوقيف الفوري عن المهام و تتخذه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

- العزل من الوظيفة توقعه على الموظف عند غيابه لمدة خمسة عشر (15) يوما على الأقل متتالية دون مبرر مقبول و بعد إذاره وجوبا<sup>1</sup>، ويؤسس العزل على إهمال الموظف لمنصبه الوظيفي وليس لارتكابه خطأ مهني.

### ثانيا: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عبارة عن هيئات استشارية للوظيفة العمومية تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>2</sup>.

وتتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين من الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو ممثلا عنها يتم اختياره من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

وطبقا للمادة 05 من المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلاتها و تنظيمها و عملها ن فإن عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء هي ثلاث سنوات قابلة للتجديد<sup>3</sup>، يمكن تمديد مدة العضوية هذه أو تقليصها حسب ما تقتضيه المصلحة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة المديرية العامة للتوظيف العمومي.

<sup>1</sup> المادة 173، 184 من الأمر 06-03، المتضمن ق.و.ع، المشار اليه سابقا.

<sup>2</sup> رشيد حباني، المرجع السابق، ص 135، 136.

<sup>3</sup> المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلاتها وتنظيمها وعملها، ج.ر. عدد

03، الصادرة في 17 يناير 1984.

ونجدها تتمتع بنوعين من الاختصاصات في مجال العقوبات التأديبية، فمن جهة هي تتمتع باختصاصات استشارية من جهة تتمتع باختصاصات تقديرية، ونظرا لطبيعة الدراسة نكتفي بتبيان اختصاصها كمجلس تأديبي.

فصل اللجان المتساوية الأعضاء في الدعوى التأديبية، يتم في ظرف لا يتعدى خمس وأربعون (45) يوما تسري من تاريخ إخطارها<sup>1</sup>، وعند الضرورة وقبل البث في القضية المطروحة أمامها قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح تحقيق إداري<sup>2</sup>.

- تبليغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل.

- إصدار قرار العقوبة، وذلك بعد المداوات التي تقوم بها في جلسات مغلقة<sup>3</sup>.

وفي المقابل عند تسليط الضوء على السلطة التأديبية المختصة بتأديب القضاة، يتبين أن مبدأ استقلالية القضاء يعترف بإسناد جميع الشؤون الإدارية للقضاة بما في ذلك سلطة التأديب إلى هيئة مستقلة تتكون من نظرائهم، وهو الأمر الذي سارت عليه جل الدساتير والتشريعات المقارنة، عندما أسندت رقابة انضباط القضاة إلى هيئات مستقلة، تتشكل في مجموعها أو على الأقل في غالبيتها من القضاة، ولم يخرج المؤسس الدستوري عن هذا المنحنى فنص في المادة 174 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 على منح اختصاص رقابة انضباط القضاة إلى المجلس الأعلى للقضاة، على أن يترأسه الرئيس الأول للمحكمة العليا، وهو ما أكدته المشرع فيما بعد في القانون العضوي رقم 04-12 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاة وعمله وصلاحياته، ما يعني أن تشكيلة المجلس في هذه الحالة ستضم إضافة إلى رئيسه كل من النائب العام لدى المحكمة العليا، عشر قضاة ينتخبون من قبل زملائهم، ست شخصيات يختارهم رئيس الجمهورية بحكم كفاءتهم خارج سلك القضاة، والمدير المكلف بتسيير سلك القضاة بالإدارة المركزية لوزارة العدل، باعتباره ممثلا لوزير العدل يشارك في أعمال المجلس دون أن يكون له حق

<sup>1</sup> المادة 165 فقرة 2 من الأمر 06-03، المتضمن ق.و.ع، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> المادة 171 من الأمر 06-03، المشار إليه أعلاه.

<sup>3</sup> المادة 170 من الأمر 06-03، المشار إليه أعلاه، والمادة 15 من مرسوم 10/84، المشار إليه أعلاه.

المشاركة<sup>1</sup>، و يبيت المجلس الأعلى للقضاء في الدعوى التأديبية في أجل 6 أشهر من تاريخ التوقيف و إلا يرجع القاضي إلى ممارسة مهامه بقوة القانون<sup>2</sup>، كما أنه يبيت في القضايا المحالة إليه في جلسة مغلقة وفي سرية تامة ويجب أن تكون قراراته معللة<sup>3</sup>، وينطق في تشكيلته التأديبية بالعقوبات المنصوص عليها في القانون العضوي المتضمن القانون الأساسي للقضاء<sup>4</sup>.

و إن المتمعن في أحكام كل من قانون العضوي رقم 11-04، والقانون العضوي رقم 12-04 سيكشف لا محالة أن المشرع قد منح لوزير العدل سلطات حتى في مجال التأديب، ذلك أنه إضافة إلى تخويله سلطة مباشرة الدعوى التأديبية، و نص كذلك على منحه سلطة إنذار القضاة أو توقيفهم عند الاقتضاء<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> محمد هاملي، آليات إرساء دولة القانون في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2011، ص171.

<sup>2</sup> المادة 66 فقرة 2 من قانون عضوي 11-04، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، المشار إليه سابقا.

<sup>3</sup> المادة 32 من قانون عضوي 12-04، المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، ج.ر عدد57، الصادرة في 8 سبتمبر 2004.

<sup>4</sup> المادة 33 من قانون عضوي 12-04، المشار إليه أعلاه.

<sup>5</sup> محمد هاملي، المرجع نفسه، ص173.





الفصل الثاني  
ضمانات تأديب الموظف العمومي

نظرا لخطورة العقوبة التأديبية وما يترتب عليها من آثار اتجاه الموظف العام يستدعي وجود ضمانات، أو بالأحرى إجراءات سابقة ومعاصرة ولاحقة على توقيع العقوبة التأديبية، وذلك بهدف تبيان ما أسند إلى الموظف من تهم، حتى يبني القرار التأديبي على مقومات سليمة، لأن فاعلية النظام التأديبي ونجاحه تكمن في تحقيق الضمانات التي تكفلها الإجراءات التأديبية السليمة، والتي بدورها تقود الموظف إلى الشعور بالعدالة والإنصاف في إجراءات المساءلة التأديبية.

وقد اعترف المشرع بهذه الضمانات التأديبية لصالح الموظف العام وذلك في تشريعات الوظيفة العمومية، حتى يتمكن من الدفاع عن نفسه على إثر مواجهته بالمخالفات المنسوبة إليه<sup>1</sup>، لذلك فإن هذه الضمانات التأديبية التي يتحلى بها الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية من أهم الأسس التي يعتمد عليها النظام التأديبي في مختلف التشريعات الوظيفية المعاصرة، باعتبار أن النظام التأديبي هو من أخطر شيء يصيب الموظف العام في حياته، وهذا ما سوف يقودنا إلى تقسيم هذه الضمانات التأديبية إلى الضمانات السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية (المبحث الأول)، والضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية وبعد إلغائها (المبحث الثاني).

---

<sup>1</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 159.

## المبحث الأول

### الضمانات التأديبية السابقة و المعاصرة على توقيع العقوبة

إن النظام التأديبي يتطلب توفر جملة من الضمانات التي تكفل حماية الموظف ضد احتمالات تعسف الإدارة و انحرافها في استعمال سلطتها التقديرية، وذلك لفرض نوع من التوازن بين مصلحة الإدارة في توقيع العقاب ومصلحة الموظف في مساءلة تأديبية عادلة تضمن له جميع حقوقه.

وعليه خصص هذا المبحث لدراسة الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية (المطلب الأول)، و الضمانات المعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### الضمانات التأديبية السابقة على توقيع العقوبة

تتمثل هذه الضمانات المقررة قانوناً في الإجراءات التأديبية قبل اتخاذ أي عقوبة تأديبية في مواجهة الموظف، والتي تضمن له عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من طرف السلطة التأديبية، وتكفل له الحماية والطمأنينة التامة، وهي في ذات الوقت ومن جانب آخر وسيلة لمصلحة الإدارة في كشف الخطأ وملاحقة الموظف المخطئ ومعاقبته العقوبة المناسبة والعادلة، بما يحقق في آخر الأمر حسن الأداء الوظيفي في المرافق العامة و سيرها بانتظام.<sup>1</sup>

فهناك ضمانات يتمتع بها الموظف العمومي في حالة التوقيف المؤقت (الفرع الأول)، إضافة إلى ضمانات مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه (الفرع الثاني)، التحقيق الإداري (الفرع الثالث)، الحق في الدفاع (الفرع الرابع).

<sup>1</sup> بعلي فوزية، المرجع السابق ، ص102.

## الفرع الأول

### الضمانات التأديبية في حالة التوقيف المؤقت للموظف العمومي

يعرف التوقيف المؤقت بأنه إجراء وقائي، تلجأ إليه سلطة التعيين خدمة لمصلحة المرفق، والذي يتم بإبعاد الموظف عن وظيفته إلى حين أحالة ملفه التأديبي على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي<sup>1</sup>.

كما عرفته الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في قرارها الصادر في 1 جوان 1985 بأنه: " إجراء يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المرفقية بهدف الإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البث في أمر الموظف، ومن فهو لا يرقى إلى درجة القرار التأديبي، إذ لا يمكن الطعن فيه بالإلغاء، ولكن للموظف حق في طلب التعويض عند ثبوت عدم تبرير اللجوء إليه<sup>2</sup>."

ونظرا لآثار السلبية التي قد يترتبها التوقيف المؤقت على الموظف، فإن القانون قيد سلطة التعيين بحالتين للجوء إليه وهما:

– حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، وهذا ما أكدته الفقرة 1 من المادة 173 من الأمر 03-06: " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً." ويتقاضى الموظف في فترة التوقيف هاتاه نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي و في حالة اتخاذ عقوبة أقل من الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرأة الموظف من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه و لجزء الذي خصم من راتبه<sup>3</sup>.

– حالة متابعة الموظف جزائياً لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه، ويمكن أن يستفيد في هذه الحالة خلال مدة 6 أشهر إبتداءاً من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من

<sup>1</sup> مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 58.

<sup>2</sup> المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 39742، مؤرخ في 1 جوان 1985، قضية (ب.ر) ضد مدير التربية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1989، ص 200، 201، مأخوذ عن المرجع نفسه، ص 59.

<sup>3</sup> الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع، المشار إليه سابقاً.

الراتب ، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية ، و لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المخالفات الجزائية نهائياً<sup>1</sup>.

ونشير الى انه قبل الأمر 03-06 صدر المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات المحلية أضفى بعض الإجراءات على التوقيف المؤقت للموظف حيث نص على أنه يجب معاينة الخطأ المرتكب من الموظف، بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني وإرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، و يجب أن يبين هذا التقرير الأفعال المكونة للخطأ المهني، وظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها، وعلى ضوء هذا التقرير المتضمن اقتراح التسريح، ينبغي أن تبث فيه السلطة التي لها صلاحية التعيين، وإذا وافقت هذه الأخير على التقرير يوقف الموظف بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز الشهران<sup>2</sup>، كما ينبغي على الإدارة خلال فترة التوقيف تبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بناء على التقرير المسبب ذكر بوضوح الأفعال المعاقب عليها وظروف ارتكابها<sup>3</sup>.

ومن باب المقارنة بين الوسط الوظيفي والوسط القضائي، يتضح أن القاضي هو الآخر يتم توقيفه مؤقتاً من مزاوله مهامه بسبب ارتكابه ما يستوجب ذلك، وهذا إلى حين الفصل في التهم الموجهة إليه ضماناً لحسن سير العدالة. وقد نص المشرع على سلطة إيقاف القضاة في المادة 65 من القانون العضوي رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء موكل سلطة الإيقاف إلى وزير العدل.

ويمكن القول بأن تقدير جسامة الخطأ المرتكب المستوجب لإيقاف القاضي يرجع إلى وزير العدل وحده، أما بالنسبة للأفعال المجرمة التي تستوجب إيقاف القاضي فيشترط فيها أن تكون من جرائم القانون العام مخلة بشرف المهنة بشكل لا يقبل معه بقاء القاضي في منصبه، من جانب آخر يلاحظ أن المشرع قد قيد وزير العدل بضرورة إجراء تحقيق أولي يتضمن

<sup>1</sup> المادة 134 من الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع ، المشار إليه سابقاً.

<sup>2</sup> أنظر الملحق رقم 01 و 02، مقرر التوقيف، ص 86 ، 87 ، والملحق رقم 03 ، تبليغ مقرر التوقيف ، ص 88.

<sup>3</sup> المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات المحلية، ص 2، 3.

إيضاحات من القاضي المعني قبل تقرير إيقافه، كما قيد الوزير بضرورة إعلام مكتب المجلس الأعلى للقضاء بأمر الإيقاف<sup>1</sup>.

ومن الضمانات الأخرى التي أحاطها المشرع بقرار الإيقاف حظر التشهير بالقاضي الموقوف وإحالة ملف المتابعة التأديبية إلى رئيس المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية، وفي أقرب الآجال ليتسنى له جدولة القضية في أقرب جلسة للمجلس، من جهة أخرى يلاحظ أن المشرع نص بموجب المادة 66 من القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء على توفير قدر من الضمانات المالية للقاضي الموقوف بسبب إخلاله بواجب مهني، بأن حفظ له الحق في تقاضي مرتبه كاملا خلال مدة الإيقاف على أن يبيث المجلس الأعلى للقضاء في قضيته في أجل 6 أشهر من تاريخ التوقيف وإلا عاد هذا القاضي لممارسة مهامه بقوة القانون مع بطلان قرار المجلس التأديبي فيما لو صدر بعد هذا الأجل.

أما بالنسبة للقاضي الموقوف بسبب متابعة جزائية وطبقا لما ورد في نص المادة 67 من ذات القانون فيستمر هو الآخر في تقاضي مرتبه كاملا خلال فترة 6 أشهر من تاريخ إيقافه على أن يقرر المجلس الأعلى للقضاء نسبة المرتب التي تمنح له بعد انقضاء الفترة المذكورة دون صدور حكم نهائي بحقه<sup>2</sup>

## الفرع الثاني

### مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه

إن مواجهة الموظف المتهم أثناء مساءلته تأديبيا بما ينسب إليه تعد ضمانة هامة يقرها القانون، وهذا أمر ضروري تقتضيه إجراءات التأديب التي ينبغي كفالتها للموظف وضمانة المواجهة تقوم على عنصرين هما تبليغ الموظف بالتهمة المنسوبة إليه (البند الأول)، وحقه في الإطلاع على ملفه التأديبي (البند الثاني).

### البند الأول

#### تبليغ الموظف بالتهمة المنسوبة إليه.

<sup>1</sup> هاملي محمد، المرجع السابق، ص 175.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 176.



يشترط قانون الوظيفة العمومي تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه حيث لا يمكن معاقبته دون تبليغه بتلك الأخطاء، وإلا تعرض قرار التأديب للإلغاء بسبب التعسف في استعمال السلطة، وكذلك نجد الغاية من هذا التبليغ تمكين الموظف من إعداد دفاعه، ونجد المشرع الجزائري قد أقر هذا المبدأ في المادة 167 من الأمر 06-03 والتي جاءت كما يلي:

**" يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه..."<sup>1</sup>**

ويتم استدعاء الموظف المتهم بموجب رسالة موصى عليها مع وصل استلام، قبل 15 يوما على الأقل من تاريخ انعقاد المجلس التأديبي، ويتعين استدعاء الموظف للحضور من الجهة المختصة والمتمثلة في المحقق أو رئيسه المباشر أو الرئيس الأعلى عن طريق تبليغه بهذا الاستدعاء من طرف الإدارة<sup>2</sup>، كما أننا نجد المنشور رقم 05 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59 السالف الذكر ينص على أنه يجب أن يتضمن الاستدعاء مكان وتاريخ وساعة جلسة المجلس التأديبي، أسباب الاستدعاء، وضمانات الدفاع<sup>3</sup>.

ويجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصا، وفي حالة استحالة حضوره يجب أن يقدم مبرر مقبول لغيابه وأن يلتزم من اللجنة تمثيله بمدافع، وفي حالة رفض تبريره المقدم تستمر المتابعة التأديبية<sup>4</sup>.

كما أن القانون العضوي رقم 04-12 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء ضمن للقاضي ضمانات تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه حيث نص في مادته 29 على أن يستدعي القاضي المتهم أمام المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية وهو ملزم بالمثل شخصا أمامه، وإذا استحال على القاضي الحضور يجب عليه تقديم مبرر لغيابه، ويطلب من المجلس تمثيله من قبل مدافع عنه، وفي حالة رفض مبرره من قبل المجلس التأديبي يتواصل النظر في الدعوى التأديبية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع ، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة، ط2، منشأة المعارف، مصر، 1996، ص 160.

<sup>3</sup> أنظر الملحق رقم 07 ، استدعاء المثل أمام المجلس التأديبي، ص 92.

<sup>4</sup> المادة 168 من الأمر 03-06، المشار إليه اعلاه.

<sup>5</sup> المادة 29 من القانون العضوي رقم 04-12، يتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، المشار إليه سابقا.

## البند الثاني

### حق الموظف بالإطلاع على ملفه التأديبي

يعد الإطلاع على الملف ضماناً تأديبية جوهرية يتمتع بها الموظف المتهم وذلك بإبلاغه بملفه قبل اتخاذ لأي إجراء تأديبي بمناسبة اقترافه خطأ تأديبياً، فهذا الحق في الإطلاع على الملف التأديبي يتمثل في إحاطة الموظف بجميع ملف الدعوى التأديبية بما يشتمل عليه من تحقیقات ومستندات، ووثائق متعلقة بالتهم المنسوبة إليه، وعدم حجبها عنه نظراً لأهميتها في تحقیق دفاعه<sup>1</sup>.

وتقرر هذا الإجراء بنص قانوني صريح وفقاً للمادة 167 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث جاء في محتواها: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي... أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية"<sup>2</sup>.

و تخضع ضمانات إطلاع الموظف على ملفه التأديبي إلى مجموعة من الشروط لا بد أن تؤخذ بعين الاعتبار من بينها أن يتم الإطلاع في عين المكان وهو مقر الإدارة التي يوجد بها الملف الشخصي للموظف، ويتوجب على الموظف أن يقدم طلباً إلى الجهة الإدارية بيدي من خلاله رغبته في الإطلاع على ملف التأديبي، ولا يشترط أن يكون الطلب مكتوباً إذ يمكن أن يقدم شفاهة، إضافة إلى أن يكون الإطلاع شخصياً وسرياً و بإمكان الموظف أن يوكل شخصاً آخر للإطلاع على الملف بشرط أن يكون الموظف يعاني من مرض أضيف إلى عجزه كلياً، أو في حالة قوة قاهرة، وفي غالب الأحوال يكون الشخص المعني محامياً، والإطلاع يكون شاملاً لكافة الأوراق والمستندات التي يحتويها الملف، أو على الأقل تلك التي لها صلة مباشرة بالدعوى التأديبية، كما أن المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 السالف الذكر أضاف شرط آخر ألا وهو إعلام الموظف المعني كتابياً بمكان وتاريخ إطلاع على الملف التأديبي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، 2003، ص 53.

<sup>2</sup> الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع ، المشار إليه سابقاً.

<sup>3</sup> أنظر الملحق رقم 05، استدعاء للإطلاع على الملف التأديبي ، ص 90.

وفيما يتعلق بمحتوى ملف التأديبي فيتضمن الوثائق التالية :

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف و سوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء.
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة<sup>1</sup>

وعند تسليط الضوء على الجانب القضائي نجد أن القانون العضوي رقم 04-12 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله ومحلّه قد كفل للقاضي ضمانة حقه في الإطلاع على ملفه التأديبي، وهو ما نص عليه صراحة في نص المادة 30 : " يحق للقاضي أو المدافع عنه الإطلاع على الملف التأديبي الذي يجب أن يوضع تحت تصرفه لهذا الغرض لدى أمانة المجلس الأعلى للقضاء قبل خمسة (5) أيام على الأقل من يوم عقد الجلسة."

وثمة ضمانة أخرى فيما يخص الملف التأديبي للقاضي ألا وهي إرفاق ملف القاضي الشخصي أو ملف متابعته الجزائية عند الاقتضاء بملف الدعوى التأديبية، وطبعا هذا الإجراء ينطوي على فائدة كبيرة على اعتبار أنه سيسمح لأعضاء المجلس التأديبي بالوقوف على مدى حسن سيرة القاضي المهنية، ومدى براءته من التهم الجزائية التي توبع من أجلها، وبالتالي أخذ فكرة واضحة عن القاضي المائل أمامهم من حيث علاقته بالأخطاء التأديبية المنسوبة إليه<sup>2</sup>.

## الفرع الثالث

### التحقيق التأديبي

يعتبر التحقيق التأديبي وسيلة الإدارة في إسباغ الشرعية على ما تتخذه من إجراءات بحق الموظف الذي أخل بواجبات الوظيفية، إذ يشترط لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف أن يكون قد تم إجراء التحقيق معه، فهو يعد من أهم الضمانات المقررة في نطاق التأديب.

<sup>1</sup> المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004، السالف الذكر، ص 4.

<sup>2</sup> هاملي محمد، المرجع السابق، ص 177.

وعليه يمكن تعريف التحقيق التأديبي بأنه مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها سلطة معينة للوصول إلى الحقيقة بتحديد المخالفة الإدارية أو المالية والمسؤول عنها، ويعرف أيضا بأنه إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه<sup>1</sup>.

ويعتبر التحقيق ضمانا هامة للإدارة أيضا وليس للموظف فحسب، ذلك أنه كلما استوفت الإدارة تحقيقاتها ووفرت الضمانات اللازمة لإجراءاته، فإن من شأن ذلك أن يعطي الإدارة أرضية صلبة لتوقيع الجزاء دون تأثر بأية ضغوط محتملة، فمن مصلحة الإدارة أن تلتزم ذاتيا بضمانات التحقيق السليم، لأن ذلك يجنب قراراتها أن تتعرض للإلغاء من قبل القاضي، كما أن ذلك يضمن لها ولاء الموظفين متى أحسوا بالأمان في مراكزهم الوظيفية<sup>2</sup>.

ولتمكين الموظف من الاستفادة من ضمانات التحقيق يتطلب الارتكاز على مجموعة من المقومات الأساسية الواجب توافرها في التحقيق حتى يرتب آثاره القانونية ويحقق النتيجة التي استهدفها القانون، وتتمثل عموما هذه المقومات في :

– العلم بالمخالفة أي معرفة السلطات المختصة بنبأ ارتكاب الفعل المؤثم قانونا.  
– إحالة التحقيق إلى جهة محايدة، ومما يعاب على النظام التأديبي في الجزائر أنه يفنقر للحياد المفروض في الجهة التي تتولى التحقيق، إذ يعهد إليه إلى السلطة السلمية وهو ما نصت عليه المادة 171 من الأمر 06-03: " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة."

– سماع الموظف و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو استحضار الشهود.  
– كتابة التحقيق وتدويله، ذلك أن الكتابة تكون أكثر دقة وانضباطا، وأدق تعبيراً كما أن التحقيق المكتوب يمكن الرجوع إليه بسهولة في أي وقت، حتى يكون حجة الموظف دون الخوف من أن يمحو النسيان ما تم التوصل إليه عند إجراء التحقيق.

وفي المقابل وبالنسبة لضمانات التحقيق مع القاضي المتابع تأديبيا نجد المادة 65 من القانون العضوي رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء تنص على انه قبل اتخاذ وزير العدل لقرار توقيف القاضي المتهم لا بد من إجراء تحقيق أولي مع هذا الأخير يتضمن

1 لفته هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2015، ص 11.

2 محمد احمد عبد إله محمد، المرجع السابق، ص 163.

توضيحاته، ومن ثم خول المشرع صلاحية التحقيق مع القاضي المعني إلى جهة مستقلة تتمثل في المقرر الذي يتم تعيينه من قبل الرئيس الأول للمحكمة العليا من بين القضاة أعضاء المجلس الأعلى للقضاء المرتبين على الأقل في نفس رتبة ومجموعة القاضي المتابع تأديبياً<sup>1</sup> خلافا لما هو عليه الحال بالنسبة الموظف الذي تحقق معه سلطة التعيين، ويقوم المقرر إما بتقديم تقرير حول الوقائع المنسوبة للقاضي، أو إجراء تحقيق عند الاقتضاء.

ويتجلى دور المقرر في مجال البحث والتحري في الوقائع المنسوبة للقاضي محل المتابعة التأديبية، في إمكانية سماع القاضي المعني وكل شاهد، وأن يقوم بكل إجراء مفيد، ويختتم تحقيقه في كل الأحوال بتقرير إجمالي<sup>2</sup>، يلخص فيه إجراءات التحقيق ويبين فيه النتائج المتوصل إليها.

## الفرع الرابع

### حق الموظف في الدفاع

حق الدفاع هو حق معترف به لكل متهم كونه يتعلق بالمبادئ العليا للعدالة، ويعتبر من الحقوق المقدسة التي لا يجوز المساس بها أو الإنقاص منها، ذلك لأنه إذا كان من مصلحة الإدارة إنزال العقوبة المناسبة بحق الموظف المخطئ حتى تتحقق الغاية من العقاب وهي الردع، فإن مصلحة الموظف المذنب هي أيضا أولى بالحماية، وضمان حقه في الدفاع عن نفسه وإظهار براءته، ويعرف حق الدفاع عند فقهاء القانون الإداري بأنه حق الموظف في الرد على ما هو منسوب إليه من وقائع وأدلة اتهام بالوسائل الممكنة.

وتعود أهمية كفالة حق الدفاع في الإجراءات التأديبية السابقة على توقيع العقوبة التأديبية، كون تلك الإجراءات يغلب عليها الطابع الإداري وهيمنة الإدارة عليها، وهو ما يفتح الباب لاحتمالات التعسف وإساءة استعمال السلطة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 27 من القانون العضوي رقم 04-12 يتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> المادة 28 من القانون العضوي رقم 04-12، المشار إليه أعلاه.

<sup>3</sup> الأحسن محمد، المرجع السابق، ص 182.

ولقد أولى المشرع حماية كبيرة لحق الدفاع، وذلك بنصه عليه في دستور 1996 المعدل والمتمم في المادة 169: "الحق في الدفاع مضمون..."

وبالرجوع إلى قانون الوظيفة العمومية نجد المادة 169 منه تنص: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو يستحضر شهودا، و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه."<sup>1</sup>

وحتى يحقق الدفاع أغراضه لا بد أن يتمتع الموظف بحرية كاملة في الدفاع عن نفسه ضد التهم المنسوبة إليه، وحرية الدفاع تعني الأسلوب الذي يتخذه المتهم في الدفاع عن نفسه، ولذلك يعد من مظاهر حرية الدفاع عدم جواز تحليف الموظف اليمين كونه يشكل صورة للتأثير الأدبي في إرادة المتهم، وهو إلزام المتهم ووضعه في موقف حرج يحتم عليه إما أن يكذب وينكر الحق، أو يعترف، أو أن تأثير الحلف يتغلغل في أعماقه نتيجة المعتقدات الدينية ومبادئ الأخلاق فيلزمه بقول الحقيقة<sup>2</sup>.

وهناك مظهر آخر يتمثل في حق المتهم في الصمت، فله الحرية في عدم إبداء أقواله وله الامتناع متى شاء عن الإجابة على الأسئلة التي توجه إليه، كما أنه من المتفق عليه أنه لا يصح في جميع الحالات أن يؤول صمته على وجه يضر بمصلحته أو أن يستغله بأي كيفية ضده في الإثبات.

وفي الأخير نشير إلى أن حق الدفاع يضمن للموظف عدة حقوق هي واجبة على الإدارة و يمكن ذكرها باختصار فيما يلي :

- وجوب إحاطة الموظف المتهم بالتهم المنسوبة إليه.
- السماح للموظف أو وكيله بالإطلاع على أوراق الملف.
- وجوب إجراء التحقيق بحضور المتهم إلا إذا قدم عذر على الغياب أو اقتضت المصلحة العامة ذلك.
- السماح للموظف بالدفاع عن نفسه أو توكيل محامي أو موظف يختاره بنفسه.

<sup>1</sup> الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع ، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، ط2، منشأة المعارف، القاهرة، 2003، ص 80، 81.



كما نجد أن القاضي المتابع تأديبياً هو الآخر يحق له أن يستعين بمدافع من بين زملائه أو بمحام<sup>1</sup>، وعلى إثر افتتاح الجلسة وبعد تلاوة المقرر تقريره يدعى القاضي المتابع لتقديم توضيحاته ووسائل دفاعه بشأن الوقائع المنسوبة إليه<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني

### الضمانات التأديبية المعاصرة على توقيع العقوبة

خصص هذا المطلب للضمانات المعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية، ولذا سيتم التطرق إلى ضمانات التقيد بضوابط العقوبة ( الفرع الأول)، ضمانات استشارة اللجان المتساوية الأعضاء ( الفرع الثاني)، ضمانات تسبب القرار التأديبي (الفرع الثالث)، و ضمانات تبليغ القرار التأديبي للموظف ( الفرع الرابع).

## الفرع الأول

### التقيد بضوابط العقوبة

أحاط المشرع والقضاء الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بعدة ضمانات حتى لا يكون هناك انحراف من قبل السلطة المختصة بتوقيع الجزاء بحيث يترتب على مخالفتها بطلان الجزاء الموقع على الموظف ولذا سوف يتم التطرق إلى مبدأ شرعية العقوبة ( البند الأول)، مبدأ عدم رجعية العقوبة ( البند الثاني)، مبدأ وحدة العقوبة ( البند الثالث)، مبدأ التناسب بين العقوبة والمخالفة ( البند الرابع)، عدم تفويض السلطة التأديبية ( البند الخامس)، مبدأ مساواة العقوبة ( البند السادس)، مبدأ شخصية العقوبة ( البند السابع).

## البند الأول

### مبدأ شرعية العقوبة

يعتبر مبدأ شرعية العقوبات أحد الدعائم الأساسية التي نصت عليها القوانين المعاصرة، فهذا المبدأ له قيمة دستورية حيث نص عليه دستور 1996 المعدل و المتمم في مادته 58

<sup>1</sup> المادة 29 من القانون العضوي 04-12، يتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، المشار إليه سابقاً.

<sup>2</sup> المادة 31 من القانون العضوي 04-12، المشار إليه أعلاه.

" لا إدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم."<sup>1</sup> كما نصت عليه المادة 9 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية: "... ولا يجوز حرمان أحد من حريته إلا لأسباب ينص عليها القانون وطبقا للإجراء المقرر فيه."

ويعرّف مبدأ شرعية العقوبة التأديبية بأنه لا يجوز توقيع جزاء على الموظف إلا الجزاءات المحددة في القانون أو اللائحة سواء من السلطة المختصة بالتأديب أو من المحكمة التأديبية، فلا يجوز اختلاق جزاءات جديدة غير منصوص عليها، وإذا صدر قرار جزاء مخالف لنص القانون أو اللائحة كان القرار باطلاً<sup>2</sup>.

## البند الثاني

### مبدأ عدم رجعية العقوبة

يقصد بمبدأ عدم رجعية العقوبة عدم جواز عودة أثر العقوبة إلى المخالفة بل إلى تاريخ العقوبة وإذا تضمنت أي أثر رجعي اعتبرت باطلة، أي لا يترتب أثرها إلا في تاريخ توقيعها وهذا يعتبر تطبيقاً للمبادئ القانونية العامة من عدم رجعية القرارات الإدارية الفردية.

ومن المسلم به أن السلطة الانضباطية لا تستطيع معاقبة الموظف إلا بالعقوبات النافذة وقت ممارسة هذه السلطة، بغض النظر عن العقوبات التي كانت قائمة وقت ارتكاب المخالفة، وبالتالي فإن القرارات والأحكام الصادرة بالعقاب يحكم على شرعيتها وفقاً للقوانين السارية وقت صدورها، وإذا ما تضمن القرار الصادر بالعقوبة أثراً رجعياً يعود إلى تاريخ العقوبة الملغاة كان باطلاً<sup>3</sup>. وترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ نجملها كآلاتي:

- في حالة توقيف الموظف عن العمل بسبب اقتراه لذنوب إدارية جسيم، فإن آثار فصل الموظف تمتد إلى تاريخ توقيفه بشرط أن توافق لجان التأديب على فصل الموظف.
- يسمح بالأثر الرجعي في جميع الحالات التي يكون فيها مصلحة للموظف العام.

<sup>1</sup> دستور 1996 المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> علي كامل، الحماية القانونية للموظف العام، دار الفكر والقانون، مصر، 2010، ص 236.

<sup>3</sup> خالد محمد مصطفى المولى، السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام - دراسة مقارنة -، دار الكتب

القانونية، مصر، 2012، ص 65، 66.

### البند الثالث

#### مبدأ وحدة العقوبة

يقصد بمبدأ وحدة العقوبة انه لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة على الخطأ الذي ارتكبه الموظف لأن من حسن السياسة الوظيفية والصالح العام واعتبارات العدالة، ألا يقاضي الموظف عن خطئه إلا مرة واحدة، وإلا أصبح يمثل خطرا على حياته الوظيفية، وأخذاً بذلك فإن السلطة التأديبية لا تملك إلا توقيع جزاء واحد فقط دون سواه ولا يجوز إعادة بحث الخطأ مرة ثانية وإعادة مساءلة الموظف عليه<sup>1</sup>.

استثناءا يجوز معاقبة الموظف عن فعله الواحد أكثر من مرة إذا استمر في ارتكابه رغم توقيع الجزاء الإداري عليه، وكذلك إذا تمت مجازة الموظف تأديبيا ثم ألغي القرار أو الحكم التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة لعيب في الشكل أو الاختصاص، فإن ذلك لا يمنع من معاقبته مرة أخرى حيث أن الإلغاء لا يمس الموضوع.

### البند الرابع

#### مبدأ التناسب بين العقوبة والمخالفة

إذا كانت العقوبة التأديبية تفرض بمناسبة ارتكاب الموظف مخالفة تأديبية معينة، فيجب أن يكون رد الفعل ( العقوبة ) متناسبا مع الفعل ذاته ( المخالفة )، ومن ثم يجب أن يكون التوازن يغطي الضرر، ويجعل الردع مضمونا عادلا، فالملائمة هي جوهر نفعية العقاب، وفقدانها يبذر الشك حول طبيعة العدالة أو جدية الوظيفة التأديبية<sup>2</sup>.

ومن هذا يتضح أن التناسب بين العقوبة والمخالفة يتطلب أن يكون الجزاء التأديبي مناسبا مع المخالفة التأديبية الذي يرتكبها العامل، وإنه وأن كانت السلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء مقيدة بالجزاءات الواردة في القانون أو اللائحة وتتمتع بسلطة تقديرية في هذا الشأن إلا أنه يتعين عليها أن تطبق مبدأ الملائمة عند توقيع الجزاء، بحيث لا يكون هناك شطط أو انحراف أو غلو في توقيع الجزاء الذي لا يتناسب مع المخالفة، فلا يجوز مثلا توقيع عقوبة الجزاء بتخفيض من الدرجة عن واقعة تغيب العامل عن العمل لمدة يومين، وإذا تم ذلك يكون

<sup>1</sup> علي كامل، المرجع السابق، ص 342.

<sup>2</sup> خالد محمد مصطفى المولى، المرجع السابق، ص 70.

قرار الجزاء غير مشروع ويشوبه الغلو على الوجه الآخر يتعين أيضا عدم الإفراط في الشفقة مع الموظف العام عند ارتكابه مخالفة جسيمة وتوقيع جزاء لا يتناسب مع الجرم الذي ارتكبه، بحيث لا يردعه أو يردع غيره مما يؤدي إلى استهانة الموظف بأعماله ويجعل الوظيفة العامة ضرب من ضروب الفوضى نتيجة عدم الجزاء الرادع.

وأخذاً بذلك يتعين إعمال مبدأ الملائمة عند توقيع العقوبة التأديبية لأن فلسفة التأديب في النظم الحديثة لا تهدف إلى ردع الموظف فحسب بل تمتد إلى ضرورة الحرص على سير المرفق العام بانتظام وإضطراد<sup>1</sup>.

## البند الخامس

### عدم تفويض السلطة التأديبية

أي أن العقوبات التأديبية لا يمكن أن تفرض على الموظف إلا من السلطة المختصة بفرض هذه العقوبات<sup>2</sup>، ولقد اتجهت نصوص الوظيفة العامة الحالية إلى حصر اتخاذ القرار التأديبي بيد السلطة الرئاسية التي تملك سلطة التعيين، بحيث استقرت في مختلف الأحكام المتعلقة بالتأديب في الوظيفة العامة مستخدمة عبارة " السلطة التي لها صلاحية التعيين"، وهذا ما نصت عليه المادة 162 من الأمر 03-06: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين"<sup>3</sup>.

أظف إلى ذلك أن حضر التفويض التأديبي وحصره في السلطة التأديبية المؤهلة لذلك، يسهل عملية الرقابة القضائية على مشروعية القرارات التي تتخذها، فرقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي لا تقف عند حد ما يثيره المدعي من أوجه الإلغاء بل يمكنه إثارة عدم اختصاص سلطة التأديب في اتخاذ قرار التأديب، حتى وإن لم يثيرها المدعي في دعواه.

## البند السادس

### مبدأ مساواة العقوبة

<sup>1</sup> علي كامل، المرجع السابق، ص 240، 241.

<sup>2</sup> خالد محمد مصطفى المولى، المرجع السابق، ص 76.

<sup>3</sup> الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع، المشار إليه سابقا.

مقتضى هذا المبدأ أن العقوبات التأديبية يجب أن تسري على جميع الموظفين المخالفين

دون أية تفرقة بينهم ، فالقانون التأديبي يجب أن يحترم المبدأ الدستوري إذ نصت المادة 32 من دستور 1996 المعدل و المتمم : " كل المواطنين سواسية أمام القانون..."<sup>1</sup>

ويقصد بمبدأ مساواة أمام القانون و القضاء عدم التفرقة بين الناس على أساس الانتماء العنصري أو الجنسي أو التمايز اللغوي أو الديني أو السياسي أو الاختلاف الطبقي الاجتماعي والمالي، إذ يقصد به بصفة عامة مخاطبة كافة الأفراد المجتمع بصورة موحدة متساوية بكل قواعد القوانين الداخلية لمجتمعهم، بغض النظر عن أية اعتبارات للتفرقة أو الاختلاف فيما بينهم<sup>2</sup>.

وعليه فالعقوبة التأديبية لا تختلف باختلاف المراكز الوظيفية للعاملين من حيث نوعيتها أو درجتها في السلم الإداري وفقا لمبدأ المساواة، وأي إخلال بهذا الأخير يعرض قرار السلطة التأديبية للإلغاء، ومن ثم فإن أية مخالفة من طرف الموظف تستحق الجزاء المناسب سواء ارتكبها موظف حديث الالتحاق بالوظيفة أو موظف له سنوات من الأقدمية، وسواء كان الموظف في درجة عليا أو درجة عادية، طالما كانت ظروف ارتكاب المخالفة واحدة، ويخضعون لنظام قانوني واحد.

## البند السابع

### مبدأ شخصية العقوبة

مفاد هذا المبدأ هو أن تنحصر مسؤولية الموظف التأديبية عن الواجبات والأعمال التي أخل بها نتيجة مسؤوليته عنها وعدم مسؤولية غيره أو مسؤوليته عن أعمال غيره<sup>3</sup>، حيث نص قانون العقوبات في مادته 41 : " يعتبر فاعلا من ساهم مساهمة مباشرة في تنفيذ الجريمة..."<sup>4</sup>، فإذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للعامل ولم يرق منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها، فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي فلا محل لتوقيع الجزاء التأديبي وإلا كان قرار الجزاء في هذه الحالة فاقدا لركن من أركانه وهو ركن السبب.

<sup>1</sup> دستور 1996 المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، نشأة المعارف الإسكندرية، 2008، ص 87.

<sup>3</sup> خالد محمد مصطفى المولى، المرجع السابق، ص 81.

<sup>4</sup> الأمر رقم 66-156 المتضمن ق.ع، المشار إليه سابقا.

## الفرع الثاني

### تسبب القرار التأديبي

يعتبر التسبب من الضمانات الجوهرية التي تبعث في نفس الموظف الطمأنينة والارتياح النفسي، والافتتاح بصحة ثبوت الوقائع المستوجبة فرض العقوبة المناسبة، إضافة إلى أن التسبب يسهل للقضاء مهمة فرض رقابته على القرارات التأديبية، فضلا على أنه يكفل للسلطة الرئاسية التآني في اتهام الموظف عن الأفعال المكونة للجريمة التأديبية وكيفية تكييفها ووزنها، وتقدير العقوبة المناسبة لها<sup>1</sup>.

ويقصد بتسبب القرار التأديبي<sup>2</sup> ذكر سببه في صلب القرار ذاته، مع بيان العقوبة الموقعة على الموظف والمخالفة التي كانت سببا لهذه العقوبة، ويعرف أيضا على أنه الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري، فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار ومن ثم فإنه ينتمي للمشروعية الخارجية للقرار.

وتسبب القرار التأديبي يختلف عن سببه في أن الالتزام في التسبب يتدرج في ركن الشكل والإجراءات القرار التأديبي، بينما سبب هذا الأخير هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تستلزم تدخل الإدارة لتوقيع جزاء على الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية بحسب الأوضاع القانونية المقررة، وتكمن أهمية التسبب فيما يلي :

- يعتبر القضاء الإداري من رقابة أسباب القرار التأديبي.
- يسهل مهمة الموظف في الدفاع عن نفسه وحقوقه.
- يساعد القضاء الإداري على معرفة مدى ملاءمة أو غلو فرض العقوبة التأديبية.
- ضروري لممارسة القضاء لرقابة التكيف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> خالد محمد مصطفى المولى، المرجع السابق، ص 305.

<sup>2</sup> يعرف القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية بأنه إفصاح السلطة الإدارية المختصة بالتعيين عن إرادتها الملزمة في توقيع عقوبة تأديبية ضد الموظف العام، بسبب ارتكابه لمخالفة تأديبية قصد ضمان السير الحسن للمرفق العام، أنظر بدري مباركة، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، العدد 08، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 110، 111.

<sup>3</sup> خالد محمد مصطفى المولى، المرجع السابق، ص 306.

إن المشرع قد أقر التسبب في مجال الوظيفة العامة، وذلك على أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، وكذلك الأمر بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة وهذا ما أقرته المادة 165 من الأمر 06-03، وأكثر من هذا فإن المشرع قيد المجلس التأديبي تسبب قراراته وهو ما أكدته الفقرة 2 من المادة 170 من الأمر السالف الذكر.

وتجدر الإشارة بأن تسبب القرار التأديبي كضمانة من ضمانات التأديب يرتبط بالضمانات الأخرى سواء السابقة لتوقيع العقوبة أو اللاحقة لها، ويتمثل هذا الارتباط بالنسبة للضمانة الأولى السابقة على توقيع العقوبة في تمكين الموظف من التحقق بأن المخالفة التي وجهت له في الاتهام هي التي تمت معاقبته عليها، وكذلك تمكين الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه، وذلك بتمكينه من معرفة الوقائع والأسباب التي ينازعها القرار، أما بالنسبة لضمانة الثانية أي التي تلي توقيع العقوبة فنتمثل في رقابة القضاء الإداري على سلطة التأديب عند تكيفها للأعمال التي اعتبرت مخالفة، ومدى تناسب المخالفة مع العقوبة المقررة على الموظف، وبذلك جعله المشرع ضروري و ضمانا هاما للموظف في مجال الوظيفة العامة<sup>1</sup>.

علاوة على ذلك فإن المشرع قد أقر ضمانات تسبب القرار التأديبي للقاضي المتابع تأديبيا، حيث اشترط في القانون العضوي رقم 04-12 السالف الذكر أن تكون مقررات المجلس الأعلى للقضاء معللة<sup>2</sup>، وطبعاً هذا أمر منطقي على اعتبار أن الاتجاه التشريعي الحالي يميل إلى إلزام القاضي بتسبب جميع أحكامه أثناء فصله في شؤون المتقاضين، فكيف إذن والأمر يتعلق بقرار تأديبي في حق أحد القضاة، ولهذا لا عجب إذا ما وجدنا غالبية تشريعات القضاء تلزم مجالس تأديب القضاة بتسبب قراراتها<sup>3</sup>.

ومن العناصر التي يجب أن تتوافر في التسبب :

## البند الأول

### الوقائع التي تستوجب الجزاء

<sup>1</sup> الأحسن محمد، المرجع السابق، ص 220.

<sup>2</sup> المادة 32 من القانون العضوي رقم 04-12 يتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله صلاحياته، المشار إليه سابقاً.

<sup>3</sup> هاملي محمد، المرجع السابق، ص 180.



يجب أن يتضمن القرار التأديبي بيان الواقعة أو الوقائع المستوجبة للعقوبة فالإجراءات التأديبية تتطلب فعلا ينطوي على خطأ وهذا الخطأ هو شرط مشروعية ممارسة السلطات التأديبية، ولذلك يجب على سلطة التأديب أن تبين الأفعال التي استخلصت منها الخطأ التأديبي.

## البند الثاني

### بيان الأساس القانوني للتجريم

المقصود بالأساس القانوني للتجريم هو إسناد المخالفة التأديبية إلى مواد القانون واللوائح والقرارات والتعليمات، فإذا ما وقع من الموظف لا يشكل مخالفة لواجب أو إتيانا لحظر حددته التشريعات وإنما مخالفة إدارية في صورة من صور الخروج على مقتضى الواجب تعين وصفه بذلك، وفقا لما سبق ذكره سابقا في الفصل الأول.

## البند الثالث

### الرد على ما يبيده الموظف المتهم من أوجه الدفاع

إذا أبدى الموظف دفاعا بخصوص التهمة المنسوبة إليه، فيجب على السلطة التأديبية أن تستمع لأوجه دفاعه وتفحصها استظهارا للحقيقة، ويجب أن يشتمل تسبب القرار التأديبي ردا على دفاع الموظف المتهم<sup>1</sup>.

أما شروط صحة تسبب القرار التأديبي فنذكرها على النحو الآتي :

- أن يحمل القرار التأديبي أسبابه في صلبه لاستخلاص العقوبة التأديبية.
- أن تكون الأسباب التي بني عليها القرار سائغة ومتناسقة أي معنى ذلك ضرورة استخلاص أسباب القرار من أصول ثابتة في الأوراق.
- أن تكون أسبابه واضحة وكافية.
- أن يكون محددًا و خاصًا بواقعة بذاتها أي لا أن يكون القرار إجماليا شاملا لعدد من الأشخاص و إنما لا بد أن ترد به الأسباب الخاصة لكل فرد على حدى<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> الأحسن محمد، المرجع السابق، ص 224، 225.

<sup>2</sup> خالد محمد مصطفى المولى، المرجع السابق، ص 307، 308.

## الفرع الثالث

### استشارة اللجان المتساوية الأعضاء

ضمانا لحقوق الموظف ألزم المشرع في مسألة العقوبات الجسيمة بتقييد الإدارة قبل إصدار العقوبة التأديبية، أخذ رأي اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، قصد مشاركة سلطة التعيين في اتخاذ القرار التأديبي<sup>1</sup>، فوجود المجالس التأديبية إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسطة التأديب يشكل ضمانا من ضمانات تحقيق الموضوعية والحياد، وضابطا لحماية الموظف من تعسف سلطة التأديب.

وبالرجوع إلى قانون الوظيفة العمومية 06-03 يتبين أنه ينص على الاستشارة الإلزامية للجان المتساوية الأعضاء بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك في الفقرة 2 من نص المادة 165: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".<sup>2</sup>

الأمر الذي يقيد سلطة التعيين بضرورة احترام هذا الإجراء تحت رقابة القاضي الإداري الذي يتأكد من مشروعية القرار التأديبي من خلال بحثه في مدى احترام سلطة التعيين لهذا الإجراء من عدمه، واحترامه للمواعيد المنصوص عليها قانونا، فكما رأينا في نص المادة أعلاه أن المشرع قيد المجلس التأديبي بأجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ إخطاره من قبل سلطة التعيين لإبداء رأيه، وفي حالة انقضاء هذا الأجل تتقدم الدعوى التأديبية، ويكون القرار التأديبي المتخذ غير مشروع مما يعرضه للإلغاء القضائي ومن ثم يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف و هذا ما نصت عليه المادة 166 من الأمر 06-03 في فقرتها 2.

## الفرع الرابع

### تبلغ الموظف بالقرار التأديبي

<sup>1</sup> أنظر الملحق رقم 08 ، محضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء ، ص 93.

<sup>2</sup> الأمر 06-03 المتضمن ق.و.ع ، المشار إليه سابقا.

بعد اتخاذ القرار التأديبي تقوم الإدارة بتبليغه للموظف بصفة فردية طالما كان القرار فردياً<sup>1</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 172 من قانون الوظيفة العمومية: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى 8 أيام إبتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار.."<sup>2</sup>

وما يلاحظ من المادة السابقة أن المشرع اكتفى بضرورة تبليغ الموظف بالقرار التأديبي دون تحديد الوسيلة المتبعة في ذلك، ما يترك للإدارة السلطة التقديرية في اختيار الوسيلة الملائمة لتبليغ الموظف، والغرض من التبليغ هو تمكين المخاطبين به للاحتجاج ولإمكانية بداية سريان القرار الإداري، فضلاً عن كونه يعد نقطة بداية سريان دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية وهي في مجملها تشكل ضمانات بعد صدور قرار التأديب.

## المبحث الثاني

### الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع العقوبة و بعد إلغائها

إن القضاء الإداري وكذلك التشريعات الوظيفية قد أقرت جملة من الضمانات الأساسية التي يجب أن تلتزم بها جهات التأديب قبل توقيع الجزاء على الموظف كما تم ذكرها سابقاً، وذلك من أجل تحقيق محاكمة عادلة لهذا الأخير، غير أن هذه الضمانات غير قائمة بذاتها في أغلب الأحيان إذ أحيطت بجملة من الضمانات اللاحقة التي تكفل تطبيقها على أحسن وجه.<sup>3</sup>

وعليه تعد الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع العقوبة وبعد إلغائها بمثابة الفرصة الأخيرة للموظف إذا لم تسعفه الضمانات السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية، وللتعرف على هذه الضمانات قسمنا مبحثنا إلى مطلبين، المطلب الأول يحتوي بدوره على الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية، أما المطلب الثاني خصصناه للضمانات التي يحظى بها الموظف بعد إلغاء العقوبة التأديبية.

<sup>1</sup> أنظر الملحق رقم 09 ، تبليغ قرار مجلس التأديب ، ص94.

<sup>2</sup> الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع ، المشار إليه سابقاً.

<sup>3</sup> الاحسن محمد ، المرجع السابق ، ص300.

## المطلب الأول

### الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع العقوبة

تعد هذه الضمانات من أهم الضمانات التي يمكن أن يلجأ إليها الموظف لأنها الفرصة الأخيرة له، في حالة أن الضمانات السابقة والمعاصرة لم تمكنه من الحصول على حقه لذا فمن البديهي أن يلجأ إلى الضمانات الأخيرة التي منحها القانون له، والمتمثلة في الحق في التظلم الإداري ( الفرع الأول)، وكذا الحق في الطعن القضائي ( الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### التظلم الإداري

التظلم هو الطلب والشكوى التي يتقدم بها ذوي المصلحة والشأن يتظلمون فيها من قرار إداري غير مشروع، قد مس و أضر بمراكزهم القانونية أو بمصلحتهم الجوهرية المعتبرة أو بحقوقهم الثابتة والمقررة، يلتمسون أو يطالبون من السلطات الإدارية المختصة مراجعة العمل المطعون فيه أو إلغائه بصورة تجعله أكثر تلاؤماً و اتفاقاً مع أحكام القانون واللوائح والقرارات الإدارية، وأكثر ملاءمة لمبادئ ومقتضيات المرافق العامة ومتطلبات الوظيفة الإدارية.<sup>1</sup>

كما تم تعريفه على أنه تقديم الفرد طلباً إلى الإدارة لكي تعدل عن قرار اتخذته أو تعيد النظر فيه لأنه يمس مركزه القانوني أو أضر به<sup>2</sup>، كما عرفه البعض الآخر بأنه الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية الولائية أو الرئاسية أو الوصائية أو إلى اللجان الإدارية، طاعنين في قرارات و أعمال إدارية بعدم الشرعية، وطالبيين إلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية غير المشروعة بما يجعلها أكثر اتفاقاً مع مبدأ الشرعية أو أكثر اتفاقاً مع مبدأ الملاءمة والفعالية والعدالة.<sup>3</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع جعل التظلم الإداري اختيارياً وغير إلزامي لرفع الدعوى التأديبية أمام القضاء الإداري، وذلك استناداً إلى نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية

<sup>1</sup> عمار عوايدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص12.

<sup>2</sup> خالد محمد مصطفى المولى، المرجع السابق، 311.

<sup>3</sup> سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 132.

والإدارية التي تنص: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار..."<sup>1</sup>

والتظلم الإداري له ثلاثة صور إما أن يكون في شكل تظلم ولائي (البند الأول)، أو في شكل تظلم رئاسي (البند الثاني)، أو في شكل تظلم أمام لجنة مختصة تسمى لجنة الطعن (البند الثالث).

## البند الأول

### التظلم الولائي

وهو أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار بالتماس إعادة النظر في القرار الذي أصدرته، سواء بسحبه أو إلغائه أو تعديله أو تبديله بقرار آخر مبينا أسباب ذلك، وتملك الجهة الإدارية مصدره القرار حرية قبول أو رفض التظلم وفقا لتصورها الذي يتفق مع أحكام القانون وحسن انتظام و سير المرفق العام.<sup>2</sup> و يعتبر التظلم الولائي من أضعف أنواع التظلمات وذلك لعدم توافر وصف الحيادة واجتماع صفة الخصم فيمن يتلقى التظلم.

## البند الثاني

### التظلم الرئاسي

يرفعه الموظف أمام السلطة التي تعلو السلطة مصدره القرار التأديبي والتي لها بموجب مباشرة اختصاصها إمكانية إلغاء القرار أو تعديله<sup>3</sup>، وذلك من منطلق احترام السلم الإداري، ويعتبر التظلم الرئاسي أكثر فاعلية من التظلم الولائي وذلك لتوفر الحياد في الجهة المقدم إليها الطعن.

## البند الثالث

### التظلم إلى لجنة خاصة

<sup>1</sup> القانون رقم 08-09، يتضمن ق.إ.م.إ، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> خالد محمد مصطفى المولى، المرجع السابق، ص 314.

<sup>3</sup> سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 132.

غالباً لا يكون التظلم الرئاسي أو الولائي فعالاً بسبب إصرار الإدارة على عدم تغيير قراراتها الإدارية التأديبية، فلجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة، هذه الأخيرة تسمى لجنة الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة، لإعادة النظر في القرار التأديبي بطلب من الموظف المذنب.

أنشأت هذه اللجان بموجب المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلاتها وتنظيمها وعملها حيث نصت المادة 22 منه : " تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل وال لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله".<sup>1</sup>

كما تم النص عليها في قانون الوظيفة العمومية ضمن الفقرة 1 من المادة 65 منه : "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير و كل وال وكذا كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية".<sup>2</sup>

وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين، و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، ويجب أن تنصب في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>3</sup>، وتختص هذه اللجان بعد إخطارها من الموظف بالنظر في طعنه فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، على أن يقدم الموظف تظلمه أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار<sup>4</sup>، أين يتعين على لجنة الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر ابتداءً من تاريخ رفع القضية إليها، حينها يكون على رئيس اللجنة في ظرف ثلاثة (3) أشهر أن يؤكد المقرر الذي اتخذته اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو يقوم بإلغائه وتقرير عقوبة أخرى بدلا من الأولى، واستناداً إلى رسالة المنشور المنشور رقم 15 المؤرخ في 10 أوت 2004 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بلجنة الطعن أنه في حالة امتناع لجنة الطعن عن الفصل في الطعن المقدم لديها من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة

<sup>1</sup> المرسوم رقم 84-10، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها وعملها، المشار إليه سابقاً.

<sup>2</sup> الأمر 06-03 المتضمن ق.و.ع ، المشار إليه سابقاً.

<sup>3</sup> المادة 66 من الأمر 06-03 المشار إليه أعلاه.

<sup>4</sup> المادة 175 من الأمر 06-03، المشار إليه أعلاه.

الثالثة في الآجال المحددة في المادة 25 من المرسوم رقم 84-10 السالف الذكر يصبح قرار اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافذا.<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن التظلم إلى لجان الطعن من شأنه أن يوقف تنفيذ القرار التأديبي، وتمتلك لجان الطعن حق الإبقاء على العقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحبها، وقد يتساءل البعض عما إذا كانت هذه اللجان تملك حق تشديد العقوبة التأديبية، في الواضح لا يوجد نص صريح يخول للجان الطعن مثل هذه السلطة، ونلفت الانتباه أنه في حالة تساوي الأصوات نتيجة التصويت على القرار التأديبي تطبق العقوبة الأقل درجة من العقوبة المقترحة.

ومنه يعتبر التظلم الإداري وسيلة لإيداع الاعتراض على قرار واجب الإلتباع قبل الطعن فيه قضائياً، فهو بذلك وسيلة ردعية لتسوية النزاع حول الجزاء التأديبي، حيث بقبول التظلم الإداري تتحقق مصلحة المتظلم والإدارة على حد سواء، فتتلاشى آثار الجزاء بالنسبة له، كما يحقق قبول الإدارة للتظلم لعدم مشروعية الجزاء مصلحة الإدارة مصدرة القرار حيث يجنبها ذلك لجوء المتظلم للقضاء الذي ربما يقضي له بإلغاء قرار العقوبة محملاً الإدارة الأعباء المالية الناجمة عن التعويض لعدم مشروعية قرارها.<sup>2</sup>

## الفرع الثاني

### الطعن القضائي

في حالة عدم استجابة الإدارة للمتظلم المقدم لها، أتاح المشرع للموظف حق الطعن القضائي، وذلك عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء والتي تمكن الموظف من اللجوء إلى القضاء من أجل الطعن في عدم مشروعية القرار الصادر عن الإدارة.

### البند الأول

#### تنظيم اختصاص النظر في دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء

تعتبر القرارات التأديبية قرارات ذات طبيعة إدارية لذا فإن اختصاص الطعن فيها بالإلغاء تسري عليه أحكام الطعن بإلغاء القرارات الإدارية، ولقد وزع المشرع هذا الاختصاص بين

<sup>1</sup> رسالة المنشور رقم 15 المؤرخ في 10 أوت 2004، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بلجنة الطعن، ص1.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية مبدأ المشروعية في تأديب الموظف مع دراسة مقارنة لأحكام مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص 101.



هيئتين قضائيتين هما المحاكم الإدارية ومجلس الدولة ومنه يكون توزيع الاختصاص في نظر دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء وفقا لما يلي :

### أولا : تنظيم اختصاص دعوى الإلغاء أمام المحاكم الإدارية

يتضح من خلال استقراء نص المادة 1 من القانون رقم 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية التي تنص : " تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية.<sup>1</sup> ومن ثم فالمحاكم الإدارية تختص بالنظر في كل منازعة إدارية، وبالتالي فاختصاص المحاكم الإدارية في مجال الإلغاء ينحصر في الطعون بالبطلان على جميع القرارات بما فيها قرارات التأديب الصادرة عن رؤساء المجالس الشعبية البلدية، والولاية وكذا المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية ، و هو ما نصت عليه المادة 801 من قانون إ.م.إ : " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن :

- الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية ،
- البلدية و المصالح الإدارية الأخرى للبلدية ،
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية...<sup>2</sup>

### ثانيا : تنظيم اختصاص دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة

يختص مجلس الدولة بالفصل ابتدائيا ونهائيا في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية<sup>3</sup>، ولقد أكد قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالف الذكر من خلال المادة 901 منه على نفس اختصاص مجلس الدولة بالنسبة لإلغاء القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية ، حيث نصت على أنه : " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في

<sup>1</sup> قانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج.ر عدد 37، الصادرة في 1 جوان 1998.

<sup>2</sup> المادة 801 من قانون رقم 08-09، يتضمن ق.إ.م.إ، المشار إليه سابقا.

<sup>3</sup> المادة 9 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر

عدد 37، الصادرة في 1 جوان 1998.

دعاوي الإلغاء والتفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية...<sup>1</sup>

## البند الثاني

### الشروط الشكلية لرفع دعوى الإلغاء

إن الطعن بالإلغاء في قرار تأديبي يستوجب توفر جميع الشروط الشكلية التي يجب توفرها في جميع دعاوي الإلغاء والتي تتمثل في :

#### أولا : ما يتعلق بالقرار

يشترط في القرار الذي يكون محل الطعن بالإلغاء أن يكون إداريا و تنفيذيا<sup>2</sup>، ويعتبر القرار التأديبي قرارا إداريا حيث يعرف بأنه القرار الإداري الذي تفصح فيه الإدارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح، مستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالموظف الذي يخل بواجبات وظيفته.

وبالتالي ومن خلال هذا التعريف فالقرار التأديبي تتوفر فيه جميع خصائص القرار الإداري من حيث أنه صادر عن جهة إدارية وهي السلطة التأديبية المختصة، وصادر بإرادتها المنفردة، ويهدف إلى إحداث أثر قانوني معين والمتمثل في إنزال العقوبة التأديبية بالموظف المخل بواجباته المهنية.

#### ثانيا: شرط الصفة و المصلحة

يشترط لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء أن يكون الطاعن ذو صفة و صاحب مصلحة، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون..."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> القانون رقم 08-09، المتضمن ق.إ.م.إ، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص105.

<sup>3</sup> القانون رقم 08-09، المشار إليه اعلاه.

ويقصد بالصفة في التقاضي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء، أما المصلحة فتعرف على أنها الفائدة أو المغنم الذي يعود على رافع الدعوى.<sup>1</sup>

### ثالثا : شرط ميعاد الطعن

لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء يشترط أن ترفع الدعوى خلال الآجال المنصوص عليها قانونا، ومن ثم نجد قانون إ.م.إ حدد آجال رفع الدعوى ب 4 أشهر تسرى ابتداء من تاريخ تبليغ القرار و هي نفس المدة التي ترفع فيها الدعوى سواء أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة طبقا للمادة 829 و 90 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وفي حالة تظلم الموظف يكون للإدارة أجل شهرين يبدأ حسابه من تاريخ التظلم 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 انقضاء مدة السكوت، أما إذا بادرت الإدارة المعنية بالرد فإن أجل شهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني برد الإدارة.<sup>2</sup>

## البند الثالث

### الشروط الموضوعية لرفع دعوى الإلغاء

بعد استيفاء الطعن القضائي للشروط الشكلية ينصرف القاضي بعد ذلك إلى فحص موضوع الدعوى والبحث عن مدى توفر الشروط الموضوعية للإلغاء، ولقد استقر الفقه والقضاء الإداري على أن دعوى الإلغاء تتطلب توفر خمسة (5) أسباب تشكل عيوب تستدعي إلغاء القرار الإداري وهي عيب الاختصاص، عيب الشكل والإجراءات، عيب مخالفة القانون، عيب السبب، وأخيرا عيب الغاية نستعرضها بإيجاز كآلاتي :

### أولا : عيب عدم الاختصاص

<sup>1</sup> عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 85.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 95.

يتحقق عيب عدم الاختصاص كلما صدر القرار عن سلطة لا تملك صلاحية إصداره.<sup>1</sup>

### ثانيا : عيب الشكل و الإجراءات

يكن عيب الشكل والإجراءات في عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المقررة في القوانين واللوائح المنظمة لإصدار القرارات الإدارية، سواءا كان ذلك بإهمال تلك القواعد بصورة كلية أو بمخالفتها جزئيا.

فالشكل هو الصورة التي تفرغ فيها الإدارة إرادتها بإصدار القرار كأن يشترط القانون مثلا أن يصدر القرار مكتوبا أو مسببا، أما الإجراءات فهي تلك الخطوات التي يتعين مرور القرار بها قبل إصداره كأن يشترط المشرع قبل صدور العقوبة ضرورة إجراء تحقيق مستوفي لكافة مقوماته و ضماناته.

### ثالثا : عيب مخالفة القانون

قد تتمثل مخالفة القاعدة القانونية في إحلال الإدارة أساسا قانونيا لقرارها غير الأساس الواجب الاستناد إليه، أو عن طريق إضافة الإدارة شروطا جديدة لاستعمال حق نظمه القانون، كما لو لجأت الإدارة إلى فرض عقوبة من غير تلك التي حددها النص القانوني.

### رابعا : عيب السبب و الغاية

يعرف الفقهاء عيب السبب على أنه انعدام وجود الحالة الواقعية، أو عدم وجود الحالة القانونية الباعثة على اتخاذ القرارات التأديبية، أو عدم صحة التكييف القانوني للوقائع التي يبني عليها القرار.<sup>2</sup>

أما عيب الغاية يقصد به في القرار الإداري النتيجة التي تهدف الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصدار القرار، ويتحقق إذا كان الغرض من إصدار القرار التأديبي هو غرض غير تأديبي بل غرض تسريح الموظف بقصد إخلاء منصبه لتعيين شخص آخر، أو كان غرضه الانتقام من الموظف.

<sup>1</sup> عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 142.

<sup>2</sup> نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 213.

وبالنسبة للجانب القضائي نجد أن لا القانون العضوي المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ولا القانون العضوي المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء و صلاحياته أشار إلى حق القاضي في الطعن في القرارات التأديبية الصادرة في حقه عن المجلس الأعلى للقضاء، وقد أثار ذلك انشغال بعض أعضاء مجلس الأمة لدى مناقشة مشروع هذين القانونين سنة 2004، وردّ عليهم وزير العدل حينها أن: "...مسألة الطعن في قرارات التأديب ممكن أن تمارس وفقا لقواعد الطعن العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية..."، أي أن الوزير ألمح إلى إمكانية الطعن في هذه القرارات وفقا للقواعد العامة التي تحكم دعوى الإلغاء.

ومن جانب الدكتور محمد هاملي فإن المشرع وإذا كان قد أغفل النص على حق التقاضي في الطعن في القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، فهو بالمقابل لم ينص على منع الطعن في هذه القرارات في الوقت الذي كان بإمكانه ذلك.<sup>1</sup>

فوجد عدة اجتهادات لمجلس الدولة ذات صلة بقبول الطعن في القرارات التأديبية بعزل القضاة، على غرار قراره الصادر بتاريخ 1998/07/27 والذي اعتبر فيه: "...أن المقررات الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء الفاصل في القضايا التأديبية تعد قرارات صادرة عن إدارة مركزية و بهذه الصفة تكون قابلة للطعن فيها بالإبطال..."<sup>2</sup>

وهو ما أكده فيما بعد في قرار ثان له بتاريخ 2000/01/17 اعتبر فيه بأن: "...الطعن من أجل تجاوز السلطة موجود حتى وإن لو لم يكن هناك نص يهدف إلى ضمان احترام مبدأ القانونية طبقا للمبادئ..."<sup>3</sup>

وعليه وقياسا على الاجتهادين المذكورين أعلاه والصادرين في ظل وجود مادة صريحة في القانون رقم 89-21 المتضمن القانون الأساسي للقضاء الملغى تقضي بعدم قابلية مقررات المجلس الأعلى للقضاء للطعن، وفي ظل عدم وجود نص مماثل في القانونين العضوين 04-11 و 04-12، فإن المقررات التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء الصادرة طبقا لهذين القانونين ومن باب أولى تكون قابلة للطعن فيها بالإلغاء أمام مجلس الدولة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد هاملي، المرجع السابق، ص 181.

<sup>2</sup> مجلس الدولة، قرار رقم 172994 الصادر بتاريخ 1998/07/27، غير منشور، مأخوذ عن المرجع نفسه، ص 182.

<sup>3</sup> مجلس الدولة، قرار 2000/01/17، مجلة مجلس الدولة عدد 01 لسنة 2002، ص 109، مأخوذ عن المرجع نفسه، ص 182.

<sup>4</sup> محمد هاملي، المرجع السابق، ص 182.

## المطلب الثاني

### الضمانات التأديبية بعد إلغاء العقوبة

لما كان الهدف من إقامة دعوى الإلغاء هو الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي وكنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم يلغي العقوبة التأديبية، في هذه الحالة يكون للموظف الحق في إعادة الإدماج ( الفرع الأول)، والحق في التعويض ( الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### الحق في إعادة الإدماج

لقد أخذ المشرع بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته ، وبالتالي إذا كان القضاء يهدم القرارات غير المشروعة و يحكم على الإدارة بإعادة إدماج الموظف في منصبه ، فإنه من باب أولى أن تلتزم الإدارة بإلغاء قرار التوقيف.

وفي هذا الصدد نجد التعلية رقم 04/ رح/ المؤرخة في 11 سبتمبر 2003، المتعلقة بالعمال المسرحين عن العمل الذين تحصلوا على قرارات قضائية لصالحهم، حيث جاء في حيثياتها على أن تقوم الإدارات المركزية والمحلية على الفور بإعادة دمج العمال الذين سرحتهم، والذين حكمت العدالة لصالحهم بخصوص إعادتهم إلى عملهم، وإن عملية الدمج هذه أن تتم دون تأخير...على أن تقوم المؤسسات العمومية الاقتصادية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، وكذا المؤسسات غير المستقلة التابعة لوصايتها بإعادة دمج كل عامل قد تكون سرحته من عمله تحصل على قرار قضائي لصالحه أو تقوم بدفع تعويضات له طبقا للقانون، وأن يسهر مسؤولو شركات تسيير المساهمات إما بإعادة الدمج الفوري لكل عامل سرحته عن العمل مؤسسة تابعة لمحافظةها، تحصل على قرار قضائي لصالحه، أو دفع تعويضات له، طبقا للقانون.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> التعلية رقم 04 /رح/ المؤرخة في 11 سبتمبر 2003، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلقة بالعمال المسرحين عن العمل الذين تحصلوا على قرارات قضائية لصالحهم، ص 2، 3.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه كيف يكون إعادة إدماج الموظف في حالة العزل والتسريح إذا كان هناك منصب مماثل، وشغل الوظيفة الوحيدة، وإلغاء الوظيفة الوحيدة وللإجابة على هذا التساؤل سوف نتطرق إلى ما يلي :

## البند الأول

### إعادة إدماج الموظف في حالة وجود منصب مماثل

بمقتضى حكم الإلغاء يتوجب أن يعود الموظف إلى منصب وظيفته التي كان يشغلها، إلا أنه لا يكون إلزاما على الإدارة إعادة الموظف إلى وظيفته السابقة إذ يكفي للموظف أن يطلب إدماجه في نفس الدرجة، وفي نوع الوظيفة التي كان يشغلها سابقا، والجدير بالإشارة إلى أنه يجب أن تتوافر في الموظف الذي أعيد إدماجه شروط شغل الوظيفة، حيث لا يكون قد فقد تلك الشروط كفقده القدرة الصحية، أو تجاوزه السن المقرر لتلك الوظيفة، إذ أن بلوغ سن التقاعد يمنع الموظف من العودة إلى وظيفته.

## البند الثاني

### إعادة إدماج الموظف في حالة شغل الوظيفة الوحيدة

إن قيام الإدارة بشغل الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المفصول بموظف آخر دون أن يكون لتلك الوظيفة ما يماثلها من الوظائف، هي من الصعوبات التي قد تثار في هذا الصدد في حالة تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء قرار الفصل، ومن ثم فقد أستقر القضاء على وجوب إعادة إدماج الموظف إلى ذات الوظيفة التي كان يشغلها سابقا مع سحب قرار تعيين من خلف الموظف المفصول، طالما كانت تلك الوظيفة هي الوحيدة و ليس ثمة وظائف أخرى مماثلة.<sup>1</sup> فمن واجب الإدارة التريث وعدم التسرع في تعيين موظف آخر مكان الموظف المفصول، إلى غاية أن تتضح الأمور من جميع جوانبها، وهذه الإشكالات قد نجدها في الكثير من الحالات التي لم يفصل فيها القضاء خاصة عندما تطول الإجراءات، مما قد يوقع الإدارة في مأزق مع مصير الموظف المفصول في حالة إلغاء قرار الفصل، وعليه كان لزاما على الإدارة

<sup>1</sup> بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي - دراسة مقارنة - بين القانونين الفرنسي والجزائري، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013/2014، ص 368، 369.



أن تقوم بإيجاد وظيفة للموظف الذي عين في الوظيفة الشاغرة، أو أن تجعل الموظف الجديد فوق تعداد المناصب المالية إلى حين تسوية وضعيته لاحقاً احتراماً من جهة لحجية الحكم القضائي، وحفاظاً على الحق المكتسب للموظف الجديد الذي عين بحسن النية.<sup>1</sup>

### البند الثالث

#### إعادة إدماج الموظف في حالة إلغاء الوظيفة الوحيدة

يثور التساؤل هنا عن الحالة التي يتم فيها إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المفصول، ولا توجد وظيفة مماثلة لها، فهل يجوز للإدارة أن تتجاهل الحكم القضائي بحجة عدم وجود وظيفة يمكن للموظف أن يشغلها، أو أن تقوم بنقل الموظف إلى وظيفة أقل درجة من الوظيفة السابقة.

وعليه فإن الإدارة ملزمة بإعادة الوظيفة التي قامت بإلغائها لتمكين الموظف السابق من شغلها، وعدم التذرع بعدم استطاعة إعادة إدماجه في تلك الوظيفة، أو عدم وجود ما يماثل هذه الأخيرة، بقصد قيامها من التخلص من بعض الموظفين والنيل منهم عن طريق إلغاء وظائفهم، كما أن جهة الإدارة قد تكون ملزمة في غالب الأحيان بإلغاء الوظيفة الشاغرة بغرض التمكن من المصادقة على مخططها لتسيير الموارد البشرية، إذا فرضت عليها مصالح مفتشية الوظيفة العمومية ذلك، وإلا تطلب الأمر الحصول على رخصة من المفتشية الوظيفة العمومية قد تفوت الفرصة على الكثير من الموظفين للترقية بالإختبار، أو حتى قد لا يتجاوزها الأجل المحدد بإجراء المسابقات، أو الامتحانات في مواعيدها المحددة، وعليه من المؤكد ضرورة التنسيق المباشر بين الإدارة ومصالح مفتشية الوظيفة العمومية، بغرض إيجاد الحلول المناسبة للوظيفة الشاغرة للموظف المفصول، في حالة عودته إلى منصبه، ولو كان ذلك فوق تعداد المناصب الفعلية للموظفين ريثما تتم تسوية وضعيته ضمن المناصب المالية اللاحقة.<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة إلى أنه قد يصدر حكم نتيجة لرفع دعوى الإلغاء يؤيد القرار المطعون فيه المتضمن العقوبة التأديبية، أي تنفيذ هذه الأخيرة في حق الموظف، وفي هذا الصدد نجد المشرع قد منح الموظف ضماناً رد الاعتبار وهذا ما نصت عليه المادة 176 من ق.و.ع

<sup>1</sup> بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 369، 370، 371.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 371، 372.

**03-06**: " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وفي حالة إعادة الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني.<sup>1</sup>

وفي هذا الصدد نجد أيضا نص المادة 25 من الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم و المصالحة الوطنية تنص: " لكل من كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل ، قررتها الدولة بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية في إطار المهام المخولة لها الحق في إعادة إدماجه في عالم الشغل أو عند الاقتضاء في تعويض تدفعه الدولة في إطار التشريع المعمول به."<sup>2</sup>

وفي هذا الشأن صدر المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006، يحدد كفاءات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية حيث جاء في مادته الأولى: " تطبيقا لأحكام المادة 25 من الأمر 06-01 يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات إعادة الإدماج في عالم الشغل..."<sup>3</sup>

و لهذا الغرض أنشأت لجان ولائية تجتمع في مقر الولاية لتلقي طلبات إعادة الإدماج<sup>4</sup>، التي تفصل وجوبا في الطلب في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر ابتداء من تاريخ إيداعه<sup>5</sup>، كما أنها تقوم بإجراءات التحقيق اللازمة<sup>6</sup>، كما تقوم من التأكد بأن الشخص المعني يحوز على قرار

<sup>1</sup> الأمر 03-06 المتضمن ق.و.ع ، المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، ج.ر عدد 11 الصادرة في 28 فبراير 2006.

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006، يحدد كفاءات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ج.ر عدد 19، الصادرة في 29 مارس 2006.

<sup>4</sup> المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 06-124، المشار إليه أعلاه.

<sup>5</sup> المادة 6 من المرسوم الرئاسي رقم 06-124، المشار إليه أعلاه.

<sup>6</sup> المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 06-124، المشار إليه أعلاه.

عزل معللاً قانوناً، وأنه يوجد ضمن قائمة الأشخاص الموضوعين قيد الاعتقال بموجب إجراء إداري، والمتابعين أو المحكوم عليهم بسبب أفعال مرتبطة بالمأساة الوطنية، أو من المستفيدين من أحكام قانون الوثام المدني وميثاق السلم والمصالحة الوطنية.<sup>1</sup>

وفي المقابل فالقاضي هو الآخر لم يحرمه المشرع من رد اعتباره بعد تنفيذ العقوبة عليه إذ بإمكانه أن يقدم طلباً برد الاعتبار إلى السلطة التي أصدرت العقوبة بعد مضي سنة واحدة ابتداءً من تاريخ تسليط العقوبة، كما يتم رد اعتباره بقوة القانون بعد مضي سنتين (2) من تاريخ توقيع العقوبة<sup>2</sup>، ويجوز للقاضي محل العقوبات من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أن يرفع طلباً برد الاعتبار أمام المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية، ولا جوز قبول هذا الطلب إلا بعد مضي سنتين (2) من النطق بالعقوبة، على أن يتم رد اعتباره بعد مضي أربع (4) سنوات من النطق بالعقوبة.<sup>3</sup> في حين أن العقوبات من الدرجة الرابعة لا يشملها رد الاعتبار.

## الفرع الثاني

### حق الموظف في التعويض

للموظف الحق في التعويض عن الأضرار التي قد تلحقه خلال الفترة الواقعة بين صدور القرار التأديبي، وبين صدور قرار القاضي بإلغائه، والجدير بالذكر أنه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضماناً كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة، فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية، هذه الأخيرة لا يكفي لإزالتها 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 فيزيئها.

<sup>1</sup> المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 06-124 يحدد كليات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، المشار إليه سابقاً.

<sup>2</sup> المادة 71 من قانون عضوي رقم 04-11، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، المشار إليه سابقاً.

<sup>3</sup> المادة 72 من قانون عضوي رقم 04-11 المشار إليه اعلاه.

ولتقدير مبلغ التعويض فإنه يجب مراعاة القاعدة المتمثلة في تعويض المضرور عما لحقه من خسارة، وما فاتته من كسب، ومن ثم فإن الموظف يستحق التعويض على حسب الضرر الذي لحقه جراء الجزاء الصادر بحقه، وقد استقرت أحكام القضاء الإداري على عدم استحقاق التعويض في حالة عدم توافر الضرر.<sup>1</sup>

والجدير بالذكر أن القاضي هو الذي يحدد مقدار التعويض، ومن ثم هناك عدة عناصر يجب أخذها بعين الاعتبار لتقدير التعويض، وبناء على ذلك فإن مبلغ التعويض يكون في حدود إصلاح الضرر الذي أصاب الموظف، وما يلحقه من اضطراب في حالته النفسية والمعيشية، ذلك أن الضرر هو كل أثر سلبي على حق أو مصلحة شرعية مع الأخذ بعين الاعتبار خطورة الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف.

إن مبلغ التعويض مهما كانت قيمته قد يخفض إذا كان الموظف قد تحصل على جزء منه أثناء فترة تسريحه، ويستثنى من تقدير التعويض أيضا ملحقات الراتب التي يستفيد منها الموظف أثناء أداء وظيفته، كما تستثنى أيضا التعويضات المتعلقة بالسكن والمساعدات الاجتماعية التي يستفيد منها الموظف أثناء قيامه بوظيفته، كما أن القضاء قد يأخذ في الاعتبار عند تقدير التعويض مدى الفرصة المتاحة للموظف الذي تم إلغاء قرار تسريحه من الالتحاق بوظيفة أخرى يرد عليه دخلا أحسن.<sup>2</sup>

والجدير بالذكر أن بعض المصاريف قد تعطي للموظف الحق في المطالبة بالتعويضات عنها، كما هو الحال بالنسبة لمصاريف تغيير الإقامة المترتبة عن عملية النقل غير المشروع للموظف إلى مكان آخر، أو الضرر المعنوي الناتج عن التنزيل في الرتبة، كما أن التوبيخ الذي يتعرض له الموظف قد يعطيه الحق في المطالبة بالتعويض بسبب الضرر المعنوي.

وتجدر الإشارة إلى أنه في ظل الأحداث التي عرفت الجزائر في فترة التسعينيات والتي ترتب عنها اتخاذ إجراء عقوبات تأديبية في مواجهة الموظفين الذين تم تسريحهم فقد طرح إشكالا عن كيفية تعويض هذه الفئة من الموظفين، وفي هذا الصدد حددت كليات تعويض الموظفين الذين كانوا محل إجراءات التسريح بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-124 السالف الذكر، حيث نجد المادة 2 منه نصت على أحقية كل

<sup>1</sup> بواوي مصطفى، المرجع السابق، ص 397، 380.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 390.

موظف كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل أن يقدم طلب تعويض وذلك أمام اللجنة الولائية.

ولإشارة أن هذه اللجنة قد تمنح للموظف تعويضاً إما بطلب منه وبسبب رفضه للوظيفة البديلة، وفي حالة عجزه الجسدي أو العقلي الذي يحول دون تأدية الوظيفة من جديد، ويحتسب التعويض بناءً على آخر أجر كان يتقاضاه المعني قبل تسريحه، حيث تدفع هذه التعويضات من ميزانية الدولة.<sup>1</sup>

وإذا كان التعويض يقتصر فقط على الأضرار المادية التي تصيب الموظف جراء العقوبات التأديبية غير المشروعة، إلا أن الإشكال قد يطرح بصدد التعويض عن الأضرار الأدبية التي تلحق الموظفين، وبالرجوع إلى أحكام القضاء لا نكاد نعثر على حكم قضائي ينصب في هذا المنوال، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن مجرد الحكم بإلغاء القرار التأديبي كان رد الاعتبار جبراً لمعنوياته.

ومن ثم يدعو الدكتور مصطفى بواوي إلى إمكانية الحكم بتعويض في عقوبات الدرجة الأولى كالإنذار الكتابي والتوبيخ وعقوبات الدرجة الثانية كالشطب من قائمة التأهيل المنصوص عليها في الأمر 06-03 ذلك أن هذه العقوبات وإن كان التشريع الحالي قد أجاز للموظف طلب الاعتبار بعد مرور سنة من توقيع العقوبة إلا أنها لم تمنح له فرصة المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر معنوي، على اعتبار أن التعويض مرتبطاً فقط بالحكم بالإلغاء من طرف القضاء، ومن ثم لو ألزمت الإدارة بالتعويض عند توقيعها عقوبات الدرجة الأولى والثانية لأدى ذلك إلى تزيث الإدارة وعدم التسرع في توقيع مثل هذه العقوبات هذا من جهة، ومن جهة أخرى قد يؤدي الحكم بالتعويض إلى إحباط كل الحيل التي قد تلجأ إليها سلطة الإدارة بقصد تشويه سمعة الموظف والنيل والانتقام منه ولو كان ذلك قاصراً على الجانب النفسي، فمن أجل ذلك ننبه كل موظف سلطت عليه عقوبة من الدرجة الأولى أو عقوبة من الدرجة الثانية إلى إمكانية الطعن في هاتين العقوبتين والمطالبة بالتعويض عنها، وأن الأمر ليس مقتصرًا فقط على

<sup>1</sup> المادة 13 والمادة 14 من المرسوم الرئاسي 06-124، المتضمن تحديد كفاءات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، المشار إليه سابقاً.

عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، خاصة إذا علمنا أن الشطب من قائمة التأهيل بوصفه عقوبة من الدرجة الثانية تحرم الموظف من الترشح للترقية إذا لم يتفطن الموظف لمثل هذه العقوبة.<sup>1</sup>

أما بالنسبة لتعويض القاضي الذي تم تسريحه بدون خطأ يستفيد من تعويض مالي يساوي مرتب ثلاثة (3) أشهر عن كل سنة خدمة، يقرره المجلس الأعلى للقضاء، وهذا ما قرره ق.أ.ق. في مادته 87.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 393، 394

<sup>2</sup> المادة 87 من القانون العضوي رقم 04-11، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، المشار إليه سابقاً.

A decorative border made of black scrollwork, consisting of a series of overlapping loops and curves that form a rectangular frame around the central text.

**الخاتمة**



يعتبر النظام التأديبي من الضروريات الأكثر إلحاحاً وهذا كونه ينطوي على معنى تهذيب الأخلاق، وإعادة النظام، والاستقرار إلى المجتمع الوظيفي، وإصلاح السلوك غير السوي لتجنب الوقوع في الأخطاء المهنية، والحد من التهاون واللامبالاة، كما أنه يحافظ على الاستقرار الوظيفي للموظف العمومي والقاضي، ومن خلال هذا النظام التأديبي حاول المشرع توفير الحماية اللازمة للموظف والقاضي من خلال الإجراءات والضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة واللاحقة على توقيع العقوبة.

ومن خلال دراسة موضوع التأديب تم التوصل لبعض النتائج، وكما سيتم اقتراح بعض التوصيات التي يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار في المجال التأديبي لتحقيق مبدأ الموازنة بين متطلبات الفاعلية وأداء الموظف و القاضي للواجبات الملقاة على عاتقه من جهة، فالموظف أو القاضي هو الذي يساهم بتصرفاته في تحريك الدعوى التأديبية ضده سواء كان مخطئاً أو وضع نفسه محل الشبه.

تتمحور النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث في حق السلطة التأديبية المختصة في مساءلة كل من الموظف العمومي والقاضي يخل بواجباته المهنية عن طريق استعمال الوسيلة المقررة قانوناً والمتمثلة في الدعوى التأديبية، إضافة إن الجزاء التأديبي هو وسيلة وليس غاية، فالنظام التأديبي لا يستهدف العقاب ذاته، بل هو وسيلة تمكن المرفق العام من أداء رسالته من خلال إلزام الموظف والقاضي بأعباء وظيفته تحت طائلة المسؤولية التأديبية، وإذا كانت السلطة التأديبية تتمتع بالسلطة التقديرية الواسعة في تكيف المخالفات التأديبية، ومن ثم اختيارها ما يناسبها من جزاء، فإن هذه السلطة ليست امتيازاً تحكيمياً منفلاً، بل تخضع هذه السلطة إلى عدة مبادئ يتوجب عليها مراعاتها كمبدأ مشروعية العقوبة ومبدأ الملاءمة ومبدأ وحدة الجزاء.

إن المشرع أوجب إحاطة النظام التأديبي بمجموعة من الضمانات التأديبية التي تحقق له الحيطة والسلامة و تتأى به عن الاستبداد والتحكم، وهذه الضمانات منها ما هو سابق لتطبيق الجزاء ومنها ما هو معاصر ولاحق على توقيع العقوبة، ضف إلى ذلك غموض النصوص الإجرائية المنظمة للضمانات التأديبية، حيث نجدها في كثير من الأحيان تنص على الإجراء ولا تحدد كيفية القيام به.

ومن النتائج المتوصل إليها كذلك عدم توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي أو القاضي المتهم دون مباشرة الإجراءات التأديبية، هذه الأخيرة التي تبحث في المخالفة ومرتكبها من جهة، ومن جهة ثانية تعتبر ضماناً يستطيع بها الموظف أو القاضي أن يدافع عن نفسه ويحمي مصالحه، ويتعين احترام الضوابط التي تضبط للموظف والقاضي حقوقه أثناء مرحلتي التحقيق والمحاكمة فضلاً عن حقه في الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده.

على ضوء النتائج السابقة نقترح مجموعة من التوصيات التي نرى بأنها كفيلة لسد الثغرات التي اعترت النظام التأديبي والتي سنوردها كالاتي :

1. ضرورة ربط كل مخالفة تأديبية بما يقابلها من عقوبات مناسبة، لان ذلك من شأنه أن يحد من سلطة التأديب في توقيعها العقوبات القاسية على الموظف أو القاضي كلما أرادت التكيل به ،
2. ضرورة استحداث هيئات مستقلة في المجال التأديبي يمتاز أعضاؤها بالنزاهة والحيادة بالنظر في الطعون تكون قراراتها ملزمة ،
3. ضرورة الفصل بين سلطة الاتهام والإدانة وسلطة توقيع العقوبة من اجل ضمان فاعلية الحيادة في المجال الوظيفي، وضرورة تكريس إلزامية التحقيق مع القاضي المتهم طالما انه منح للمقرر سلطة الاختيار بين الاكتفاء بتقديم تقرير أو إجراء تحقيق،
4. وجوب النص على النظام التأديبي بما في ذلك الإجراءات التأديبية في قانون مستقل.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية :

النموذج رقم 01 المتعلق بمقرر التوقيف :

إن ( السلطة التي لها صلاحية التعيين).

- بمقتضى المرسوم رقم 82 - 302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن

كيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

- بمقتضى المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ولاسيما المادتين 130

و. 131

- بمقتضى المرسوم التنفيذي (أذكر المرسوم المسير لوضعية الموظف).

- بناء على القرار (المقرر) (المتضمن الوضعية الأخيرة للموظف).

- نظرا لعرض حال المؤرخ في .....

- اعتبارا لكون الأفعال المنسوبة الى السيد (ة) .....

تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة.

- باقتراح من .....

## يقرر

- المادة الأولى: يوقف السيد (ة) ..... الرتبة.....
- ..... من مهامه (ها) ابتداء من .....
- المادة الثانية : خلال مدة التوقيف التي لا يمكن أن تتجاوز الشهران (02) ابتداء من التاريخ المذكور أدناه، لا ينتقاضى المعني (ة) أية مرتب عدا المنح العائلية.
- المادة الثالثة : يكف السيد (ة) ..... بتنفيذ ما جاء بهذا المقرر.

حرر بـ ..... يوم .....

(السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 02

محضر تبليغ مقرر التوقيف

رقم ..... المؤرخ في .....

في عام ..... وفي اليوم ..... نحن ( تعيين المسؤول ) قمنا  
بتبليغ المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن توقيف  
السيد (ة) ..... الرتبة ..... ابتداء من .....  
يصرح المعني (ة) بإطلاعها على محتوى المقرر ، وأمضى (ت) بحضورنا.

إمضاء المسؤول.

إمضاء المعني (ة)

عنوان: بطاقة المعلومات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
المؤسسة أو الإدارة المعنية :

### النموذج رقم 03 بطاقة المعلومات

#### 1- وضعية الموظف :

الاسم : .....

اللقب : .....

الرتبة أو الوظيفة : .....

تاريخ الازدياد : .....

الحالة العائلية : .....

الشهادات : .....

العنوان : .....

تاريخ أو ل توظيف : .....

#### 2- سيرورة الحياة المهنية :

الأقدمية			فترة النشاط		المؤسسة أو الإدارة المعنية	الرتبة
اليوم	الشهر	السنة	الى.....	من .....		
			الى.....	من .....		

ملحق رقم 05

عنوان: استدعاء للإطلاع على الملف التأديبي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

## النموذج رقم 04 إستدعاء للإطلاع على الملف التأديبي

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

تطبيقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي، يمكنكم الإطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من ( أذكر التاريخ).

في حالة رفضكم الإطلاع على الملف التأديبي، تتابع الاجراءات مسارها العادي.

حرر بـ ..... في .....

إمضاء السلطة المؤهلة



النقاط المحصل عليها وتقييمات الثلاث سنوات الأخيرة :

التقييمات	النقاط	السنوات
		1
		2
		3

3 - السوابق التأديبية:

4 - ملخص الأفعال المنسوبة للمعني (ة) :

.....

5 - العقوبة المقترحة : .....

إمضاء (السلطة المؤهلة)

العنوان: استدعاء المثل أمام المجلس التأديبي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

## نموذج رقم 05 إستدعاء للمثل أمام المجلس التأديبي

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء ستعقد جلستها التأديبية يوم ..... على الساعة ..... وذلك بـ ..... للنظر في ملفكم التأديبي.

في هذا الاطار، أذكركم بأنه طبقا للمادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، يمكنكم الاستعانة بمدافع تختارونه، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة دفاعكم في أجل ثمانية (08) أيام قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حرز بـ ..... في .....

(السلطة المؤهلة)

العنوان: محضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية تلمسان

دائرة ندرومة

بلدية ندرومة

الرقم: 03../م م / 2013

محضر إجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء

\*\*\*\*\*

في سنة ألفين و ثلاثة عشر و في الرابع عشر من شهر أفريل على الساعة الثانية زوالا ،  
إجتمعت اللجنة المتساوية الأعضاء بمقر البلدية تحت رئاسة السيد : ..... رئيس المجلس الشعبي البلدي  
لبلدية ندرومة.

الأعضاء الحاضرين :

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| - ممثل الإدارة الرسمي | - ممثل العمال الرسمي |
| - ممثل الإدارة الرسمي | - ممثل العمال الرسمي |
| - ممثل الإدارة الرسمي | - ممثل العمال الرسمي |

كاتب الجلسة : السيد : .....

• جدول الأعمال : احالة السيد : ..... عون رئيسي للنظافة و النقاوة

العمومية على المجلس التأديبي.

بعد افتتاح الجلسة من طرف السيد: ..... رئيس اللجنة ذكر الأعضاء الحاضرين  
بالموضوع المذكور في جدول الأعمال أعلاه ثم أعطى الكلمة لكاتب الجلسة حيث عرض هذا الأخير على  
الحاضرين الغيابات الكثيرة و المتكررة و قد وجه للمعني إعدارين .

و بعد الإستماع للمعني بالأمر برر غياباته نظرا لظروف عائلية، طلب من اللجنة العفو و عدم  
تكرار مثل هذه التصرفات .

بعد المناقشة بين أعضاء اللجنة و الإطلاع على النصوص القانونية و التأديبية قررت اللجنة:

- إستئناف المعني لعمله إبتداء من تاريخ 2013/04/15 .
- عدم إستفادة المعني من راتبه طيلة أيام توقيفه عن العمل .
- رفعت الجلسة على الساعة الثالثة بعد الزوال .

رئيس المجلس الشعبي البلدي

كاتب الجلسة

العنوان: تبليغ قرار مجلس التأديب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

## النموذج رقم 06 تبليغ قرار مجلس التأديب

السيد (ة) .....

الرتبة : .....

العنوان : .....

الموضوع : تبليغ قرار مجلس التأديب

يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة في مجلس

تأديبي قد قررت خلال جلسة يوم.....ضدكم عقوبة .....

بهذا الصدد، يمكنكم رفع طعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال خمسة عشر (15)

يوما ابتداء من تاريخ هذا التبليغ.

ملاحظة: يطعن فقط في العقوبات المنصوص عليها بالمادة 24 من المرسوم رقم

84 - 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984.

حرر بـ ..... في .....

(السلطة المختصة)

ملحق رقم 10

عنوان: وضعية المنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية

الوزارة :

الفترة :

### وضعية المنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية

الملاحظات	تاريخ ومنطوق القرار القضائي	الجهة القضائية	الأطراف	موضوع النزاع

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر و المراجع

### أ - المصادر :

- 1- الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم.
- 2- القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر. عدد 37، الصادرة في 1 جوان 1998.
- 3- القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.ر. عدد 57، الصادرة في 8 سبتمبر 2004.
- 4- القانون العضوي رقم 04-12 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، ج.ر. عدد 57، الصادرة في 8 سبتمبر 2004.
- 5- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990.
- 6- القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج.ر. عدد 37، الصادرة في 1 جوان 1998.
- 7- قانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، ج.ر. عدد 11، الصادرة في 8 مارس 2006.
- 8- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ج.ر. عدد 21، الصادرة في 21 أبريل 2008.
- 9- الأمر 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1955، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر. عدد 84، الصادرة في 10 يونيو 1955.
- 10- الأمر رقم 66-156 الصادر في 8 يوليو 1966، المتضمن قانون العقوبات ن ج.ر. عدد 13، الصادرة في 11 يونيو 1966.
- 11- الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، ج.ر. عدد 11، الصادرة في 28 فبراير 2006.
- 12- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر. عدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

- 13- المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006 ، يحدد كيفية إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ج.ر عدد 19، الصادرة في 29 مارس 2006.
- 14- المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.
- 15- المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 مايو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج.ر عدد 23، الصادرة في 4 مايو 2008.
- 16- المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 7 يونيو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج.ر عدد 30، الصادرة في 11 يونيو 2008.
- 17- المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، ج.ر عدد 73، الصادرة في 28 ديسمبر 2008.
- 18- المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج.ر عدد 78، الصادرة في 26 ديسمبر 2010.
- 19- المرسوم رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات ذات الطابع الإداري، ج.ر عدد 13 ، الصادرة في 28 مارس 1990.
- 20- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد والمنشور بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 10 ديسمبر 1984.
- 21- النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية الجزائرية للبنطونيت - مجمع انوف -، رقم 2013/25، المصادق عليه بتاريخ 13 فبراير 2013.

## ب- المراجع :



1. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
2. تغير محمد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العمومية - دراسة مقارنة -، ط1، منشورات حلي الحقوقية، 2013.
3. خالد محمد مصطفى المولى، السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام - دراسة مقارنة -، دار الكتب القانونية، مصر، 2012.
4. رشيد حباني، دليل الموظف العمومي والوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للإتصال والنشر والاشهار، روية، 2012.
5. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66 - دراسة مقارنة -، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة.
6. سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
7. سليمان الطماوي، القضاء الإداري - قضاء التأديب -، دار الفكر العربي، مص، 1995.
8. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة، دار الهوم، الإسكندرية، 2011.
9. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، 2003.
10. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2008.
11. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية مبدأ الشرعية في تأديب الموظف، - دراسة مقارنة لأحكام مجلس الدولة -، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008.
12. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار الهوم النهضة العربية، القاهرة، 1964.
13. عدوّ عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار الهوم للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

14. نواف كنعان، القانون الاداري، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
15. عمّار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
16. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة -، دار المطبوعات الجامعية، إسكندرية، 2004.
17. علي كامل، الحماية القانونية للموظف العام، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2010.
18. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهوم، الجزائر، 2004.
19. لفته هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2015.
20. ماجد راغب الطو، القضاء الإداري، منشأة المعارف، مصر، 2004.
21. محمد أحمد عبد الإله محمد، الوظيفة العامة، الكتب الجامعي الحديث، 2015.
22. محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، 2005.
23. محمد ماجد ياقوت، الإجراءات و الضمانات في تأديب ضباط الشرطة، ط2، منشأة المعارف، مصر، 1996.
24. محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة وثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
25. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظام المقارن والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
26. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
27. ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، ط2، منشأة المعارف، القاهرة، 2003.
28. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

## ج- الرسائل و المذكرات الجامعية :

### 1. الرسائل:

1.الأحسن محمد، النظام القانوني لتأديب الموظف العام، - دراسة مقارنة -، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقا يد، تلمسان، 2016/2015.

2.بواوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي - دراسة مقارنة - بين القانونين الفرنسي والجزائري، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقا يد، تلمسان، 2014/2013.

3. قوسيم الحاج الغوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه - دراسة مقارنة -، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقا يد، تلمسان، 2012/2011.

4. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة -، رسالة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007.

5. محمد هاملي، آليات إرساء دولة القانون في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقا يد، تلمسان، 2012/2011.

### 2. المذكرات:

1. بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2014/2013.

2. بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام -دراسة مقارنة-، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقا يد، تلمسان، 2011/2010.

3. دحيمان لويزة، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر - 3 -، 2012/2011 .

4. مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديب في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

5. وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2010.

#### د-المقالات

1. بدري مليكة، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، العدد 08، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

#### هـ- المواقع الإلكترونية

1. الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري :

[www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz)

# الفهرس

الصفحة	العنوان
1	مقدمة
6	الفصل الأول: ماهية النظام التأديبي للموظف العمومي
7	المبحث الأول: مفهوم النظام التأديبي للموظف العمومي
7	المطلب الأول: تعريف النظام التأديبي للموظف العمومي و مصادره
7	الفرع الأول: تعريف النظام التأديبي للموظف العمومي
8	البند الأول: التعريف اللغوي و الاصطلاحي للتأديب
8	البند الثاني: تعريف النظام التأديبي في مجال الوظيفة العمومية
10	الفرع الثاني: مصادر النظام التأديبي للموظف العمومي
10	البند الأول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948
11	البند الثاني: الدستور الجزائري
11	البند الثالث: القانون الأساسي للوظيفة العمومية
12	البند الرابع: قانون الإجراءات المدنية و الإدارية
12	البند الخامس: القوانين الأساسية الخاصة
13	المطلب الثاني: علاقة النظام التأديبي للموظف بأخلاقيات الإدارة
16	المبحث الثاني: النظام القانوني للمخالفة و العقوبة التأديبية
16	المطلب الأول: المخالفة التأديبية
16	الفرع الأول: تعريف المخالفة التأديبية
17	البند الأول: التعريفات التشريعية للمخالفة التأديبية
18	البند الثاني: التعريفات القضائية للمخالفة التأديبية
19	البند الثالث: التعريفات الفقهية للمخالفة التأديبية
20	الفرع الثاني: أركان المخالفة التأديبية

20	البند الأول: الركن المادي للمخالفة التأديبية
21	البند الثاني: الركن المعنوي للمخالفة التأديبية
22	البند الثالث: الركن الشرعي للمخالفة التأديبية
23	الفرع الثالث: تحديد المخالفات التأديبية
23	البند الأول: تحديد المخالفات التأديبية الواردة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية
23	أولاً: أخطاء مهنية من الدرجة الأولى
23	ثانياً: أخطاء مهنية من الدرجة الثانية
24	ثالثاً: أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة
24	رابعاً: أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة
25	البند الثاني: المخالفات التأديبية الواردة في القوانين الأساسية الخاصة بالمنظمة لبعض شؤون الموظفين
25	أولاً: المخالفات الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 مايو 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.
25	ثانياً: المخالفات الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني
26	ثالثاً: المخالفات الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية
26	البند الثالث: المخالفات التأديبية الواردة في قانون العقوبات
29	البند الرابع: المخالفات التأديبية الواردة في قانون الفساد
29	البند الخامس: المخالفات التأديبية الواردة في قانون العمل
31	البند السادس: المخالفات التأديبية الواردة في القانون الأساسي للقضاء
31	المطلب الثاني: العقوبة التأديبية

32	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
32	البند الأول: التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية
32	البند الثاني: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية
33	الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية
34	البند الأول: العقوبات التأديبية حسب الأمر 03-06
34	أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى
34	ثانياً: عقوبات من الدرجة الثانية
34	ثالثاً: عقوبات من الدرجة الثالثة
35	رابعاً: عقوبات من الدرجة الرابعة
36	البند الثاني: العقوبات التأديبية حسب القانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل
37	البند الثالث: العقوبات التأديبية حسب القانون رقم 11-04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء
37	أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى
37	ثانياً: عقوبات من الدرجة الثانية
37	ثالثاً: عقوبات من الدرجة الثالثة
37	رابعاً: عقوبات من الدرجة الرابعة
38	الفرع الثالث: السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية
38	البند الأول: السلطة التأديبية في الأنظمة المقارنة
38	أولاً: النظام الإداري (الرئاسي)
38	ثانياً: النظام شبه القضائي
38	ثالثاً: النظام القضائي



39	البند الثاني: السلطة التأديبية في التشريع الجزائري
39	أولاً: السلطة الرئاسية
40	1- الإجراءات التأديبية الخاصة بعقوبات الدرجة الأولى والثانية
40	2- الإجراءات التأديبية الخاصة بعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة
41	3- الإجراءات التأديبية الأخرى لسلطة التعيين
41	ثانياً: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي
44	الفصل الثاني: ضمانات تأديب الموظف العمومي
45	المبحث الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة
45	المطلب الأول: الضمانات التأديبية السابقة على توقيع العقوبة
46	الفرع الأول: الضمانات التأديبية في حالة التوقيف المؤقت للموظف العمومي
48	الفرع الثاني: مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه
48	البند الأول: تبليغ الموظف بالتهمة المنسوبة إليه
50	البند الثاني: حق الموظف بالإطلاع على ملفه التأديبي
51	الفرع الثالث: التحقيق التأديبي
54	الفرع الرابع: حق الموظف في الدفاع
55	المطلب الثاني: الضمانات التأديبية المعاصرة على توقيع العقوبة
55	الفرع الأول: التقيد بضوابط العقوبة
55	البند الأول: مبدأ شرعية العقوبة
56	البند الثاني: مبدأ عدم رجعية العقوبة
57	البند الثالث: مبدأ وحدة العقوبة
57	البند الرابع: مبدأ التناسب بين العقوبة و المخالفة
58	البند الخامس: عدم تفويض السلطة التأديبية

58	البند السادس: مبدأ مساواة العقوبة
59	البند السابع: مبدأ شخصية العقوبة
60	الفرع الثاني: تسبيب القرار التأديبي
61	البند الأول: الوقائع التي تستوجب الجزاء
62	البند الثاني: بيان الأساس القانوني للتجريم
62	البند الثالث: الرد على ما يبديه الموظف المتهم من أوجه الدفاع
63	الفرع الثالث: استشارة اللجان المتساوية الأعضاء
63	الفرع الرابع: تبليغ الموظف بالقرار التأديبي
64	المبحث الثاني: الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع العقوبة و بعد إلغائها
65	المطلب الأول: الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع العقوبة
66	الفرع الأول: التظلم الإداري
66	البند الأول: التظلم الولائي
66	البند الثاني: التظلم الرئاسي
66	البند الثالث: التظلم إلى لجنة خاصة
68	الفرع الثاني: الطعن القضائي
68	البند الأول: تنظيم اختصاص النظر في دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء
69	أولاً: تنظيم اختصاص دعوى الإلغاء أمام المحاكم الإدارية
69	ثانياً: تنظيم اختصاص دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة
70	البند الثاني: الشروط الشكلية لرفع دعوى الإلغاء
70	أولاً: ما يتعلق بالقرار
70	ثانياً: شرط الصفة و المصلحة
71	ثالثاً: شرط ميعاد الطعن

71	البند الثالث: الشروط الموضوعية لرفع الدعوى الإلغاء
71	أولاً: عيب عدم الاختصاص
72	ثانياً: عيب الشكل و الإجراءات
72	ثالثاً: عيب مخالفة القانون
72	رابعاً: عيب السبب و الغاية
74	المطلب الثاني: الضمانات التأديبية بعد إلغاء العقوبة
74	الفرع الأول: الحق في إعادة الإدماج
75	البند الأول: إعادة إدماج الموظف في حالة وجود منصب مماثل
75	البند الثاني: إعادة إدماج الموظف في حالة شغل الوظيفة الوحيدة
76	البند الثالث: إعادة إدماج الموظف في حالة إلغاء الوظيفة الوحيدة
78	الفرع الثاني: حق الموظف في التعويض
83	الخاتمة
86	الملاحق
97	قائمة المصادر والمراجع
104	الفهرس