



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر
تخصص: قانون إداري
بعنوان:

حق الدفاع في مجال الأخطاء التأديبية في الجزائر

- إشراف الأستاذة:

* حكيمة ناجي

- إعداد الطلبة:

• عبدالحليم بوطورة

• نبيل فارح

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
التهامي مبارك	أستاذ مساعد - أ.	رئيساً
هدى عزاز	أستاذ محاضر - أ.	ممتحناً
حكيمة ناجي	أستاذ محاضر - ب.	مشرفاً ومقررًا

السنة الجامعية: 2018-2019



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان:

حق الدفاع في مجال الأخطاء التأديبية في الجزائر

- إشراف الأستاذة:

* حكيمة ناجي

- إعداد الطلبة:

● عبدالحليم بوطورة

● نبيل فارح

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
التهامي مباركي	أستاذ مساعد - أ.	رئيساً
هدى عزاز	أستاذ محاضر - أ.	ممتحنًا ومقررًا
حكيمة ناجي	أستاذ محاضر - ب.	مشرفاً

السنة الجامعية: 2018-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا * رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ

عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا * رَبَّنَا وَلَا

تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ * وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا

* أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ » [البقرة الآية: 282]

لا تتحمل الكلية أي مسؤولية على ما يرد في المذكرة من آراء.

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين خالق الكون ورب العرش العظيم نحمده على رضاه
عنا باليسر من العمل وتجاوزه عن الكثير من الزلل هدى قلوبنا كانت موتا وأيقظي
همما كانت كسلا بكلامه كالعسل المصفي ولكنه لقلوب عباده المخلصين أشهى
ثم الصلاة والسلام على سيدنا محمد صلي الله عليه وسلم للحق هدى وعلى آله
وصحبه أجمعين ومن بهم إهتدى إلى يوم الدين.

أما بعد لنا عظيم الشرف أن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان وأسمى معاني
التقدير إلى من مدت لنا يد العون وثبتت خطانا والتي التي لم تبخل علينا بالنصح
والتوجيه وساعدتنا على إنجاز هذا العمل المتواضع الأستاذة "حكيمة ناجي".

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذة قسم الحقوق على ما قدموه لنا من
النصح والإرشاد .

الإهداء

الحمد لله الذي هدانا لهذا و ما كنا لنهتدي لو لا أن هدانا الله .

أقدم إهدائي إلى من لم يبخل علينا بماله وتعبه وجهده إلى من

اشتاقت له الأعين و الأشواق أبي رحمه الله.

إلى من سهرت علينا الليالي إلى من ذودتني بالحنان والمحبة

..... أمي حفظها الله.

إلى زوجتي وابني وإخوتي وأصدقائي .

إلى كل من مد لنا يد العون والمساعدة في إتمام هذا العمل .

عبد الحليم

الإهداء

إلى من قال فيهما ذو العزة والجلال: { وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ

الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا }

أقدم إهدائي إلى :

الوالدان رحمهما الله وجعلهم من أهل الجنة .

إلى اخواتي وأصدقائي

إلى كل من مدى لنا يدي العون.

نبيل

- ✓ ج ر: الجريدة الرسمية.
- ✓ ص: الصفحة.
- ✓ ص ص: من الصفحة إلى الصفحة.
- ✓ ق.أ.و.ع: القانون الأساسي للتوظيف العمومي.
- ✓ ق.إ.ن.ع.م.إ: القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
- ✓ ق.إ.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- ✓ ط: طبعة.
- ✓ د.ط: دون طبعة.
- ✓ د.س: دون سنة.

مقدمة

يعد حق الدفاع من أهم المبادئ المكرسة , فقد جاءت به الشريعة الإسلامية و كما أكدته إعلانات حقوق الإنسان و المواثيق الدولية و جميع الدساتير و منها الدستور الجزائري الذي نص في مضمونه على حق الدفاع و تناوله أيضا في عدة أوامر ومراسيم، وذلك منذ الاستقلال من بينها الأمر 66 / 133 الذي تناول القانون الأساسي للوظيفة العامة. والقانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل. وكذلك المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون النموذجي للعمال في المؤسسات العمومية والإدارية. وأخيرا الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة وصولا للمرسوم 321/17 المتعلق بالعزل وهو ما سندرسه بعنوان الاستثناءات الواردة على حق الدفاع.

إن النظام التأديبي جزء لا يتجزأ من النظام الوظيفي، ومن ثمة فإن التطور الذي طرأ على الوظيفة العامة، كان له صدها المباشر على النظام التأديبي , ويحتاج العمل الإداري ليسوده الاستقرار إلى قواعد ضابطة ومتكاملة للحفاظ على مكانة الوظيفة , وتضمن استمرارها والمشرع الجزائري منذ الاستقلال يسعى لتطوير ووضع نظام متكامل .

فالنظام التأديبي هو أحد الأنظمة العقابية الذي يتأثر بفكرتي السلطة و العقاب، وذلك لتحديده الجهة المختصة بتوقيع الجزاءات المحددة قانونا، إضافة إلى تحديده للواجبات الوظيفية التي يعاقب تاركها و يعتبر مرتكبا لخطأ تأديبي يستوجب العقاب . هذا من جهة , فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية لم يرد بها نص وإلا كان الجزاء باطلا, ومن جهة ثانية لم يغفل المشرع حقوق الموظف خاصة ما تعلق منها بالضمانات القانونية الكفيلة بحمايته من تعسف الإدارة ضمانا لاستقرار المهني.و تحديده للأخطاء التأديبية و عقوباتها مسبقا وتصنيفها، إلى جانب الرقابة البعدية التي تمارسها الجهات القضائية للتأكد من عدم انحراف هذه الهيئات ولا تعسفها في معاقبة الموظف كضمان إضافي.

فلموظف الحق في الاطلاع على ملفه الخاص وكل ما تحتويه من أوراق و مستندات و يجوز له الاستعانة بمدافع يختاره و بالشهود , كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المساوية الأعضاء بيانات كتابية أو شفوية . مع أن هذه اللجان الإدارية تتحاز للإدارة أكثر منها للموظف , ولقد خول المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء ولحماية حقه ومصالحه ولفسح المجال للإدارة كي تعيد النظر في ما أصدرته يلجأ الموظف للتظلم الإداري .

ومن خلال دراستنا هذه سنحاول التطرق إلى حق الدفاع في مجال الأخطاء التأديبية وذلك بتوضيح الأخطاء التأديبية و العقوبات المقابلة لها ، وكذا على أهم الضمانات التي أقرها المشرع لمصلحة الموظف , والاستثناءات الواردة على حق الدفاع هذا مع التركيز على أهم التعديلات الجديدة .

و لتسليط الضوء أكثر على الأهداف المنتظر التوصل إليها من خلال دراستنا

✓ أهمية الموضوع:

يحتل حق الدفاع أهمية بالغة في مجال الأخطاء التأديبية أي في نطاق المساءلة التأديبية , والتي تعد مانع يحمي حقوق الموظف المحال على التأديب والذي يحد من تعسف الإدارة وبالتالي الوصول إلى مساءلة تأديبية منصفة .

✓ دوافع اختيار الموضوع:

من أهم ما دفعنا لاختيار هذا الموضوع عدة مبررات موضوعية و أخرى ذاتية تتمثل في :
الأسباب الموضوعية :

لقد كان الدافع لاختيار هذا الموضوع هو الأهمية البالغة لمبدأ حق الدفاع في مجال الوظيفة العامة وبالتحديد في نطاق المساءلة التأديبية التي تحد من تعسف الإدارة وتحقيق الطمأنينة والثقة للموظف.

محاولة منا للإجابة و لو بصورة بسيطة لمساعدة الطلاب و الموظفين أو حتى السائل في هذا الموضوع عن جزء و لو يسير لتلك الإشكاليات القانونية التي تتبادر إلى ذهن كل واحد من هؤلاء او تعترضهم في حياتهم الوظيفية أو المهنية .

إلقاء الضوء إلى أهم التطورات و إلى ما توصل إليه المشرع في مجال حقوق الدفاع المضمونة للموظف في قانون الوظيفة العمومية الجزائري .

الأسباب الذاتية :

اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة , و تحديدا الضمانات الممنوحة للموظف و رغبتنا في دراسة حق الدفاع باعتباره ضمانا من الضمانات الممنوحة للموظف .

وبالتالي حاولنا الإلمام بمختلف الجوانب النظرية لهذه الضمانات وفعاليتها من خلال جمع اكبر قدر من المعرفة العلمية وتحديد كيفية تجسيدها عملياً لأجل الإسهام ولو بالقليل في تبصير الموظفين فيما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية.

✓ الإشكالية:

إن ارتباط هذا الموضوع بالحياة المهنية للموظف العام و حمايته من تعسف الإدارة أثناء توقيع العقوبة التأديبية ومنحه الضمان لحماية حقوقه المكتسبة، هذا ما حاولنا دراسته في هذا البحث من خلال الإجابة عن الإشكالية المحورية:

- إلى أي مدى كرس المشرع الجزائري حق الدفاع في مجال الأخطاء التأديبية؟

✓ المنهج المتبع:

بغرض توضيح الموضوع إعتدنا على المنهج التحليلي لإجراء دراسة في جانب من جوانب قانون الوظيفة العامة وذلك من خلال جمع المادة العلمية التي تتضمن في مجملها الآراء والنظريات الفقهية ثم تحليل النصوص القانونية والأحكام والاجتهادات القضائية. والمنهج التاريخي للتعريج على بعض النصوص التشريعية و التطورات السابقة المتعلقة بالوظيفة العامة .

✓ أهداف الدراسة:

لا شك أن للبحث أهداف مرجوة منها:

- إبراز مضمون حق الدفاع .
- تبين من هي السلطة التأديبية وماهي الأخطاء والعقوبة التي تستند عليها لتسليط العقوبة على الموظف .
- معرفة الاستثناءات الواردة على هذا الحق وما ينجر عن مخالفته من قبل الإدارة.

✓ الدراسات السابقة:

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون الإداري .

● حق الدفاع في نطاق الوظيفة العامة .

- اعداد : ايمن غربي

- الجهة : كلية الحقوق والعلوم السياسية

- مكان النشر : جامعة تبسة

- السنة الجامعية : 2014/2013

ولقد تم دراسة حق الدفاع في مجال الوظيفة العامة ودراسة هذه الضمانة الممنوحة للموظف لاعتبارها قيد على ممارسة السلطة التأديبية .

ولدراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين .

❖ الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الدفاع والنظام التأديبي

▪ المبحث الأول: ماهية حق الدفاع

▪ المبحث الثاني: ماهية الأخطاء و العقوبات التأديبية

❖ الفصل الثاني: الحق في الدفاع كضمان عند تأديب الموظف

▪ المبحث الأول: تنظيم سلطة التأديب

▪ المبحث الثاني: ضمانات حق الدفاع

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي لحق الدفاع

✓ المبحث الأول: ماهية حق الدفاع

✓ المبحث الثاني: ماهية الأخطاء و العقوبات التأديبية

إن حق الدفاع من المبادئ التي أقرها الفقه والقضاء، فحق الدفاع أسلوب ينتهجه المتهم في الدفاع عن نفسه وقد صنف قانون الوظيفة العمومية الأخطاء وأفرد لكل خطأ عقوبة .

وفي ظل دراستنا لموضوع حق الدفاع في مجال الأخطاء التأديبية، يقتضي الأمر منا مسايرة هذا الضمان فيكنفمفهوم حق الدفاع وتطوره في مجال الوظيفة العمومية ، أوسواء تعلق الأمر بالأخطاء التأديبية، أو من خلال عنصر العقوبة التأديبية .

لذلك نتناول هذا الفصل من خلال المباحث التالية :

- **المبحث الأول: ماهية حق الدفاع .**
- **المبحث الثاني: الأخطاء والعقوبات التأديبية في النظام التأديبي .**

• المبحث الأول: ماهية حق الدفاع

إن حق الدفاع يحتل قمة هرم القانون, لكونه حق ثابت لكل فرد أوجدته الطبيعة و قررته غريزة المحافظة على النفس من أجل البقاء ويعتبر احترام حق الدفاع باتفاق الجميع مبدأ أساسيا جوهريا ولقد تطور حق الدفاع في مجال الأخطاء التأديبية في الجزائر و مر بعدة مراحل . سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى تبيان مفهوم حق الدفاع في المطلب الأول و التطرق إلى تطور حق الدفاع في مجال الوظيفة العامة في الجزائر المطلب الثاني .

ولدراسة هذا المبحث تم التقسيم على هذا النحو:

- المطلب الأول: مفهوم حق الدفاع

• الفرع الأول: تعريف حق الدفاع

• الفرع الثاني: خصائص حق الدفاع

- المطلب الثاني: تطور حق الدفاع في مجال الوظيفة العامة في الجزائر

• الفرع الأول: المرحلة الانتقالية

• الفرع الثاني: مرحلة الأمر 66-133

• الفرع الثالث: الأمر 85-57

• الفرع الرابع: الأمر 06-03

المطلب الأول: مفهوم حق الدفاع

يعتبر مبدأ الدفاع أهم الضمانات التي كفلها المشرع للموظف المحال للمساءلة التأديبية وهو مبدأ مستقر عليه في جميع الأنظمة التأديبية الدارية منها و شبه القضائية وكذا القضائية فهو مبدأ عام يمارس في جميع المجالات¹

وان دراسة مفهوم حق الدفاع في المجال الإداري يتطلب التعرض إلى تعريفه وذكر أهم خصائصه

- تعريف حق الدفاع (الفرع الأول).
- خصائص حق الدفاع (الفرع الثاني).

• الفرع الأول: تعريف حق الدفاع

يعد مبدأ حق الدفاع من الضمانات المقررة للموظف والذي يتمثل بضرورة إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من أفعال و إفساح المجال أمامه لتقديم دفوعه و اعتراضاته إما شفويا أو كتابيا , وذلك لدحض ما هو منسوب إليه و تقديم دليل براءته , و يعد حق الدفاع أيضا من الضمانات الأساسية التي يلجأ إليها الموظفون للحد من السلطات الرئاسية المطلقة و خشية التعسف² .

ولقد ذهب البعض لتعريفه : " حق الدفاع هو حق المتهم في محاكمة عادلة مؤسسة على إجراءات مشروعة " ³ , فحق الدفاع هو حق الموظف في الرد على ما هو منسوب إليه من وقائع و أدلة اتهام بالوسائل الممكنة⁴ .

¹ مصطفى بوادي , ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و الجزائري) , أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه , كلية الحقوق , جامعة ابوكركلايد , تلمسان , 2014/2013 , ص 138 .

² محمد الأحسن , النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة , أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام , جامعة أبي بكر بلقايد , كلية الحقوق , 2016/2015 , ص 178 .

حاتم بكار , حماية حق المتهم في محاكمة عادلة , د.ط , منشأة المعارف , الإسكندرية , د.س , ص 240³ .

⁴ عمر اوي حياة , الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري , رسالة ماجستير , كلية الحقوق و العلوم السياسية , جامعة باتنة , 2007 , ص 72 .

والحقيقة أن حق الدفاع هو تمكين المتهم من إثبات براءته , ودرء التهم عن نفسه خلال كافة الإجراءات التأديبية¹

ومن هذه التعريفات نجد أن باب التعسف واستعمال السلطة مفتوح ويجب كفالة حق الدفاع وعد ترك الموظف دون غطاء دفاعي يحميه للحفاظ على المسار التأديبي و حمايته من التعسف وعدم الإخلال بحقه في الدفاع .

• الفرع الثاني: خصائص حق الدفاع

1 - حق الدفاع هو حق شخصي عام و مقتضي هذه المزية ان حق الدفاع وان كان يستهدف حماية مصلحة (المتهم) أو الموظف المحالف من خلال تمكينه من استيفاء كافة ضمانات الدفاع بالشكل الذي يضمن تحقيقه إلا انه في ذات الوقت يستهدف تحقيق مصلحة المجتمع وهي مصلحة عامة تتمثل في كشف الحقيقة و ضمان استمرار سير المرافق العامة بانتظام واستمرار وهي غاية الإدارة في فرض الجزاء التأديبي .²

2 - إن حق الدفاع ليس بميزة اقرها القانون ولا تدابير أوصت بها الشريعة الإنسانية وإنما حق طبيعي للفرد وللقانون أن ينظمه ولكن ليس له أن يحوه , إذ أن هذا العقد لم يوجد لمصلحة العامة فلا عدالة حيث لا يكون حق الدفاع كاملاً .³

3 - حق الدفاع هو حق عالمي حسب ما نصت عليه المنظمة العالمية لحقوق الإنسان⁴ والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان, والاتفاقية الدولية لحقوق المدنية و السياسة .

مصطفى بوادي , المرجع نفسه , ص 178¹.

²إيمان غربي , الحق في الدفاع ضمن مجال الوظيفة العامة , مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر , قانون إداري , كلية الحقوق , جامعة تبسة 2013/2014 , ص 52.

حاتم بكار , المرجع السابق , ص 240³.

المادة 11 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.⁴

4 - إن حق الدفاع هو حق أساسه مصلحة المتهم في أن يتلقى إجراءات و محاكمة عادلة ومستقلة ومحايدة بشأن التهمة المسندة إليه وهذا ينسحب على الإجراءات التي تتخذها الإدارة بحق الموظف المخالف قبل فرض العقوبة التأديبية بحقه إذا يجب أن يخضع الموظف لإجراءات محايدة ومستقلة وعادلة تضمن للموظف الدفاع عن نفسه أمام هيئة التحقيق أو المحاكمة التأديبية¹

5 - حق الدفاع من الحقوق الدستورية , وذلك حسب ما نصت عليه المادة 32 من دستور 1989 بقوله : " الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن مضمونة . " ² وما نصت عليه المادة 151 من دستور 1996 بقوله : " الحق في الدفاع معترف به , الحق في الدفاع في القضايا الجزائية مضمون " , والتعديل الدستوري لسنة 2016 في نص المادة 38 منه .³

6 - حق الدفاع هو حق يتصف بالعمومية لكونه حق يتمتع به جميع الأطراف وهو مبدأ قانوني عام واجب التطبيق⁴ وإن عدم احترام حق الدفاع يشكل خرقا للمشروعية الإدارية نلاحظ أن حق الدفاع له أهمية كبيرة و قد تم الاعتراف به في جميع المواثيق العالمية والدساتير , و وجدنا أن المشرع الجزائري أولى له أهمية كبيرة و قد نص عليه بصريح العبارة و قام بتطويره لضمان حق الموظف من تعسف الإدارة و هذا ما سندرسه في المطلب التالي .

إيمانغربي , مذكرة سابقة , ص 52¹.

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , سنة 1989 , المؤرخ في 28 فبراير 1989 , ج.ر , عدد 9 , سنة 1989 .²
³ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2016 , المؤرخ في 7 مارس 2016 , ج.ر , عدد 14 , سنة 2016 , ص

المطلب الثاني: تطور حق الدفاع في مجال الوظيفة العامة في الجزائر

إن دراسة نشأة وتطور الضمانات التأديبية , يتطلب الرجوع الى تطور نظام الوظيفة العامة بوصفه الوسط الذي نشأ في حضنه النظام التأديبي . فالنظام التأديبي جزء لا يمكن فصله عن النظام الوظيفي ولا يمكن تصور وجود علاقة وظيفية دون أن يكون النظام التأديبي موصفا لنصوص قانونية عديدة فيها¹

و في هذا المطلب سنقوم بدراسة مراحل تطور الوظيفة العامة واهم ما جاء فيها من نصوص قانونية بصفة عامة واهم مميزات كل مرحلة و أيضا التطرق إلى أهم ما قدمه المشرع الجزائري لنا في حق الدفاع

• الفرع الأول: المرحلة الانتقالية

وهي الفترة التي تلت مباشرة استعادة الجزائر لسيادتها , عندما حصلت الدولة على استقلالها كان من غير الممكن ولأسباب موضوعية التخلي كليا ومرحلة واحدة عن التشريع الفرنسي باعتباره التشريع الذي حكم الإدارة الجزائرية خلال الفترة الاستعمارية². ومن بعد صدور أول قانون للوظيفة العامة في الجزائر و أيضا في هذه الفترة كانت تطبق القوانين الفرنسية وكذا التأكد على المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الفرنسية³.

• أولا: النصوص الصادرة في هذه المرحلة

حاولت السلطات العمومية الجزائرية غداة الاستقلال استبدال هذه النصوص بأحكام جزائرية سواء بالغاء أو تعديلها مما مهد إلى مرحلة انتقالية صدرت من خلالها مجموعة من النصوص القانونية و لعل من أبرزها :

1 - الأمر رقم 1/62 المؤرخ في 1962/7/6 المتعلق بإعادة إدماج بعض الموظفين في مناصبهم

¹مصطفى بوادي , ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي , دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري , أطروحة الدكتوراه . قانون عام , كلية الحقوق , جامعة ابو بكر بلقايد , تلمسان , 2014/2013 , ص 9.

² عمار بوضياف , الوظيفة العامة في التشريع الجزائري , جسور للنشر والتوزيع , ط1 , الجزائر , 2015 , ص 38.

مصطفى بوادي , نفس المرجع , ص 15³.

2 - الأمر رقم 140/62 المؤرخ في 12/9/1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية والمغربية والتونسية ضمن الإطارات الجزائرية .

3-المرسوم رقم 503/62 المؤرخ في 17/7/1962 الذي حدد الإجراءات الكفيلة بالالتحاق بالوظيفة العمومية.¹

• ثانيا: خصائص و مميزات المرحلة الانتقالية

1 - كثرة النصوص التشريعية والتنظيمية المورثة والجديدة وهذا ماتعذر على المسيرين التحكم فيها.

2- المعاناة من قلة التأطير وكذا اختلال التوازن في عدد المستخدمين بسبب الفراغ المهول الذي تركه المستعمر .

3- صعوبة التمييز بين ما يتعارض مع السيادة الوطنية.

4 - عدم ارتقاء المراسيم التنظيمية إلى درجة القانون الممد العمل به

5 - انعدام التوازن و الانسجام في هياكل الوظيفة العمومية²

6 - الاحتفاظ بتشريع الدولة الاستعمارية إلى حين التفكير بإعداد نصوص تلائم فلسفة و توجه الدولة الجزائرية .³

نلاحظ أن في هذه المرحلة بان المشرع الجزائري لم يضع نصوص كافية لحماية الموظف , ولأن هذه المرحلة كانت حرجة وصعبة على كل الجوانب خاصة جانب الوظيفة العامة

• الفرع الثاني: مرحلة الأمر 133/66

مصطفى بوادي , مرجع سابق , ص14.

² سعيد مقدم , الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة , ط2 , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2013 , ص 117.

عمار بوضياف , مرجع سابق , ص 39.

إن هذه المرحلة تبدأ بصدور أول قانون للوظيفة العامة¹

وتضمن هذا الأمر 79 مادة , ولقد اعتبر البعض أن صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة يمثل أهم حدث في تاريخ المؤسسات الإدارية في الجزائر , ثم إن فئة الموظفين بالذات كثيرا ما انتظرت صدور هذا القانون على الأقل لتحديد مجال الحقوق الوظيفية والواجبات²

حيث انه تم ذكر حق الدفاع في المادة 57 من الأمر 133/66 على أن "الموظف الذي يمثل أمام اللجنة متساوية الأعضاء يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما ينبغي له أن يقدم بيانات خطية أو شفوية , وان يطلب حضور شهود " ³

1 - أهم مميزات الأمر 133/ 66 :

- اعتماد مفهوم الوظيفة العمومية (نظام المسار المهني) و ذلك لضمان استمرارية استقرار الوظيفة و تثبيت إطاراتها الإدارية.
- إقرار مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية , حق المواطن في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة اللجان الاستشارية الإدارية⁴.

نلاحظ في هذه الفترة أن الضمانات التي كانت مقررة في الأمر 133/66 ضئيلة بالمقارنة بالمراسيم التالية له,

• الفرع الثالث: مرحلة القانون 59/85

لقد صدر سنة 1985 القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، والتي تأثر من خلالها المشرع الجزائري بالفكر الاشتراكي السابق دون بيان طبيعته القانونية

¹ الأمر 133/36 الصادر في 02 جوان 1966 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ج.ر , عدد رقم 46 المؤرخة في 08 جوان 1966 .

عمار بوضياف ,مرجع سابق ,ص 40².

الأمر 133/66 , السابق الذكر³.

⁴ بن فرحات مولاي لحسن , إدارة الكفاءات و دورها في عصره الوظيفة العامة , رسالة ماجستير في العلوم القانونية , قسم الحقوق , جامعة باتنة , 2012/2011 , ص 16.

و قد تم ذكر حق الدفاع في هذه المرحلة حيث جاء فيها : " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية و يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب وأمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمرأي توضيح كتابي أو شفوي أن يستحضر شهودا كما يمكنه أن يستعين بمدافع يختاره للدفاع عنه ."¹

• أولا: نطاق سريان المرسوم رقم 59/85²

شمل القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية لعام 1985 عدة قطاعات كانت لا تنتمي أو لا يشملها القانون الأساسي للوظيفة العامة لعام 1966 و منها:

- مصالح المجلس الشعبي الوطني
- المجلس الأعلى للمحاسبة
- الهيئات العمومية
- القضاة مع مراعاة الأحكام التشريعية الخاصة بتعيينهم و حركة تنقلهم و انضباطهم
- و حتأحكام القانون الأساسي للوظيفة العسكرية تستمد هذا القانون وفق المادة 212 من القانون الأساسي للعمال

- ثانيا: مميزات القانون 59/85

- لقد اعتمد أساسا على المادة 2 من القانون 12/78 لما يعني ان المشرع جعل من القانون الأساسي العام للعامل نصا مرجعيا و هرما يؤكد الطابع الوجداني لهذا القانون , فأراد المشرع تعميمه بموجب مرسوم يطلق في مجال الإدارات العمومية .
- جاء مرسوم 1985 ليعلن صراحة عن إلغاء كم هائل من المراسيم التي صدرت لتطبيق مقتضيات الأمر 133/66 المتعلق بالوظيفة العمومية¹ .

¹المادة 129 من المرسوم رقم 59/85 , الصادر في 24 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية , ج.ر , العدد 13 , مؤرخة في 24 مارس 1985 .
سعيد مقدم , مرجع سابق , ص 141² .

الفرع الرابع: مرحلة الأمر 03/06

نتيجة لما شهدته الجزائر سواء على الصعيد السياسي والمتمثل في الانتقال من عهد الحزب الواحد إلى التعددية المكفولة دستوريا والذي يعتبر منبع كل إصلاح على الصعيد الاقتصادي والذي تمثل في الانفتاح الاقتصادي والتخلي عن النهج الاشتراكي ونتيجة لهذا كله في مجال قطاع الوظيفة العامة أصبح إلزاما عليها التأقلم ومواكبة مقتضيات المرحلة الجديدة وان تحمل في طياتها ما تسعى الدولة لتحقيقه والوصول اليه أي بمعنى الانتقال من المرحلة التي كانت فيها الوظيفة العمومية تابعة للسلطة السياسية وخاضعة لإدارتها.²

وقد تم إصدار الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و الذي يحتوي على 224 مادة موزعة على عناوين مختلفة³.

ولقد تم ذكر حق الدفاع باعتباره باعتباره من الضمانات الممنوحة للموظف في الباب الأول، وتم تكريسه في المادة 2/162 حيث تنص على: " يحق للموظف أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه " ويفهم من هذا النص أن المشرع الجزائري قدم الحق للموظف لحضور جلسة التأديب , وهو واجب أيضا في نفس الوقت , وإذا لم يستطع وتعذر عليه الحضور وقدم مبرر للغياب ويجب ان يكون المبرر شرعي ناب عنه محاميه ويمكن له إبداء الدفاع كتابة أو شفاهة .

ونجد انه طبق للأمر 03/06 فان حق الدفاع يضمن للموظف عدة حقوق وهي ملزمة للإدارة وسنذكر منها :

1 - السماح للموظف أو محاميه الاطلاع على أوراق الملف

2- إحاطة الموظف المتهم بالتهمة المنسوبة له¹

عمار بوضياف , مرجع سابق , ص 44¹.

²بن فرحان مولاي لحسن,مذكرة سابقة , ص22.

عمار بوضياف ,مرجع سابق ص45³.

3 - إجراء تحقيق بحضور المتهم إلا إذا قدم عذرا شرعي على الغياب²

4 - السماح للموظف بالدفاع عن نفسه أو يحق له توكيل محامي³

ولقد أكد هذا الحق مجلس الدولة الجزائري في قرار له تحت رقم 103/49 الصادر بتاريخ

2002/04/30, حيث أوقف تنفيذ قرار استنادا الى حق الدفاع المضمون دستوريا⁴

نلاحظ أن هذه المرحلة تطورت فيها الوظيفة العامة وتم إصلاحها من عدت جوانب خاصة من جانب الضمانات الممنوحة للموظف و إعطاءه الحق في الدفاع على كل التهم المنسوبة إليه. وتطورت أيضا من ناحية الأخطاء والعقوبات المقابلة لها وهذا ما سندرسه لاحقا .

• المبحث الثاني : الأخطاء و العقوبات التأديبية في النظام التأديبي .

يعتبر الخطأ التأديبي الأساس أو نقطة الارتكاز الذي تدور حوله أي دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة⁵. كما يخضع أيضا لنوعين مختلفين من المسؤولية بصفته فردا في المجتمع وهما المسؤوليتان الجنائية والمدنية⁶.

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

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

المادة 167 من الأمر 03/06.

المادة 168 من نفس الأمر².

المادة 169 من نفس الأمر³.

⁴ محمد الأخضر بن عمران , النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في تشريع الجزائر دراسة مقارنة , رسالة دكتوراه , كلية العلوم القانونية الإدارية , جامعة باتنة , ص 86.

⁵ عبد القادر الشخي, القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي (دراسة مقارنة), الطبعة الأولى, دار الفرقان عمان, 1983, ص11,12.

⁶ مصطفى محمود أحمد عفيفي, فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها, رسالة دكتوراه, جامعة عين شمس القاهرة, 1976, 201 .

إن المشرع الجزائري قد حدد أهم الأخطاء المهنية من خلال أربع درجات , و أعطى للسلطة الإدارية أن تقرر أي خطأ مهني يتناسب و خصوصية تلك المؤسسة في نظامها الداخلي , و هذا إن كانت الأخطاء التأديبية الواردة في الأمر 06-03 قد جاءت على سبيل المثال , فان الطوائف أو الدرجات التي نضمها ذلك الأمر جاءت على سبيل الحصر¹ .

و في هذا المطلب سنقوم بدراسة الأخطاء التأديبية حسب المرسوم 302/82 و الأمر 03/06 .

• الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

أولا : تعريف الفقه

مهما استوفى الموظف من شروط لممارسة الوظيفة خاصة شرط حس السيرة والسلوك , يظل ادما قد يصدر عنه أثناء مساره الوظيفي خطأ تأديبيا يستوجب المسالة , فالخطأ التأديبي تدور رحاه حول الإخلال بالواجبات الوظيفية² .

غير أن الدكتور عبد الفاتح حسن يعرفه على : أنه تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر فيها بصورة سلبية³

¹ قوسم حاج غوثي , مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليها , دراسة مقارنة , دار الجامعة الجديدة , الإسكندرية , 2014 , ص 43 .

² عمار بوضياف , الوظيفة العامة في التشريع الجزائري , جسور للنشر والتوزيع , ط1 , الجزائر , 2015 , ص 152 .

³ سعيد بوشعير , النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر . دراسة مقارنة , ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون , الجزائر صفحة

وهو كل عمل أو امتناع يرتكبه الموظف داخل أو خارج الوظيفة و يتضمن الإخلال بواجباتها أو المساس بكرامتها¹

ثانيا : التعريف القضائي للخطأ التأديبي :

استقر القضاء على أن المخالفة التأديبية ليس فقط إخلال الموظف العام بواجبات الوظيفة ، إيجابا أو سلبا وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم ،بل تقوم هذه الجريمة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة .. وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة في قراره الصادر عن الغرفة الثانية بتاريخ 2001/04/09 .²

لم يضع المشرع تعريفا محددًا للخطأ ولا يذكر الأفعال المكونة له بل يكتفي بذكر الواجبات المحاطة بالموظف وأي إخلال بهذه الالتزامات يجعله مرتكب لخطأ وقد نصت المادة من الأمر 03-06 "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديبية لمهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية .³

• الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية

مرت تصنيفات الأخطاء التأديبية في الجزائر بعدت مراحل وتطورت بتطور الوظيفة العامة وفي هذا الفرع سندرس تطور الأخطاء التأديبية وكيف تم تصنيفها في كل مرحلة

وسنتناول دراسة هذه الأخطاء حسب التدرج الزمني، فلقد جاء في المادة 122 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 على أن تطبق على الموظفين الأحكام التشريعية التنظيمية المعمول بها لاسيما الأحكام المنصوص عليها في المواد من 61 الى 76 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 و المتعلق بالأخطاء المهنية و العقوبات التأديبية⁴.

عمار عوايدي ،مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، دط ، 1984 ، ص 67¹.

² محمد الأخضر بن عمران ،(النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري،دراسة مقارنة) أطروحة دكتوراه دولة 2007 ،جامعة باتنة ، ص 11.

³ - أنظر المادة 160 من الأمر 03/06، السابق الذكر.

حاج قاسم غوثي ، مرجع سابق ، ص 35 .⁴

و قد ارتأينا أن ندرس تصنيف الأخطاء حسب المرسوم 302-82 و الأمر 03-06

أولاً: درجات الأخطاء التأديبية حسب المرسوم 302|82:

. قام المشرع الجزائري في مجال التأديبي بتصنيف الأخطاء المهنية حسب درجة أو جسامة الفعل المرتكب إلى ثلاثة درجات أساسية هي كالتالي¹:

الأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية جاء بها المشرع على سبيل المثال ،أما الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة فقد أورد من المشرع على سبيل الحصر، و هذا نظر لخطورتها و لأثرها على الموظف ،و عليه ستعرض هذه التصنيفات بحسب الدرجات السالفة الذكر.

1. الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى :

. يتعلق الأمر هنا بالأعمال التي يمس بها العامل قواعد الانضباط العام . بمعنى هي تلك الأفعال التي يقوم بها المستخدم (العامل أو الموظف) و تشكل إخلالا بالانضباط العام دون أن تكون لها نتائج جسيمة على المناخ العمل و نشاط المؤسسة العامة .

2. الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

. يتعلق الأمر هنا بالأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف بمناسبة قيامه بنشاط داخل المؤسسة العامة دون قصد أو نية إحداث ضرر،وهذا بسبب غفلة منه أو إهمال مما يسبب أضرار على المنشآت و التجهيزات إضافة إلى إلحاق أضرار تمس بأمن المستخدمين .
فالمشرع هنا يقر أنه كلما كانت الأخطاء المهنية المرتكبة نتيجة الإهمال أو غفلة من طرف الموظف فإنها تعد أخطاء مصنفة كأخطاء من الدرجة الثانية.

3 . الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

¹المادة 68 من المرسوم 302 /82. المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمال الفردية.

هي الأخطاء التي يرتكبها العامل (الموظف)، و التي يترتب عنها أضرار مادية أو المعنوية تلحق بالمؤسسة المستخدمة أو المستخدمين فهذه الأخطاء نتج عنها آثار قانونية اتجاه المستخدم المرتكب للفعل حيث أنها لا تسمح لعلاقة العمال بأن تتواصل أو تغير مسار الحياة المهنية للمستخدم (الموظف) المذنب نظرا لخطورة الفعل المرتكب على السير الحسن للمؤسسة العامة .وانعكاساته على أهدافها و حتى على مستخدميها¹ .

فهنا نلاحظ أن المشرع حصر الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة نسبيا و هذا مقارنة مع باقي الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى و الثانية التي أوردها على سبيل المثال.

و نجد أن المشرع الجزائري أضاف قانونين جديدين لتغطية جزء من النقص التي اكتتف هذه المراسم السابقة فيما يخص تحديد الأخطاء الجسيمة في قانونين وهما:

القانون الأول هو قانون: 11|90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 و المتعلق بعلاقات العمل الذي نص على حالة عزل العامل المرتكب لخطأ جسيم تم تحديده مسبقا بالنظام الداخلي للمؤسسة²

القانون الثاني فهو القانون 29|91 المؤرخ في 11 ديسمبر 1991 و المتعلق تسوية النزاعات الفردية في العمل، و الذي نص في مادته 02 أنه يتم للمادة 73 من قانون 11|90 .

و التي حصرت الأخطاء الجسمية التي من شأنها أنه تؤدي إلى تسريح العامل تأديبيا . بدون مهلة العطلة و بدون علاوة هي الأفعال التالية:

¹المواد 68 من المرسوم 302|82 السابق ذكره .

المادة 73 من القانون 11|90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمال .²

- رفض العامل دون عذر مقبول التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السليمة التي يعينها المستخدم أثناء ممارسة سلطاته العادية.

. إذا أفضى العامل بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات؛ و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا بإذن السلطة السلمية أو إجازة القانون.

. إذا شارك في توقف جماعي أو تشاوري عن العمل خرق لأحكام التشريعية الجاري العمل بها في هذا المجال.

. إذا قام بأعمال عنف.

. إذا تسبب عمدا في أضرار تصيب البنيات و المنشآت و الآلات و الأدوات المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

. إذا رفض تنفيذ أوامر التسخير المبلغ بها قانونا.

. إذا تناول الكحول أو مخدرات داخل أماكن العمل¹

ثانيا : درجات الأخطاء المهنية حسب الأمر 03/06

لقد أخذ المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة بفكرة تصنيف الأخطاء التأديبية في أربع درجات:²

تناول المشرع الجزائري الأخطاء المهنية في الأمر 03/06 في الفصل الثالث تحت عنوان " الأخطاء التأديبية"³ حيث أورد تصنيف لهذه الأخطاء في المادة 177. وقسمها إلى أربعة

¹المادة 02 من قانون 29\91 المؤرخ في 11 ديسمبر 1991 المتعلق بنصوص النزاعات الفردي للعمال .

²المادة 177 من الأمر 03/06 السابق الذكر.

³ نفس المادة السابقة .

أقسام وهي أخطاء من الدرجة الأولى وأخطاء من الدرجة الثانية والثالثة والرابعة وفي المواد من 178 - 181 تبين على وجه الخصوص الأخطاء حسب كل درجة كما يلي :

ولقد سماها المشرع الجزائري في المادة 177 من الامر 03/06 بالأخطاء المهنية¹

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي :

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

1- الأخطاء من الدرجة الأولى

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح الإدارية المستخدمة،² ومعنى ذلك أن الإدارة حرة في أن تدرج تحت هذا الصنف من الأخطاء التأديبية المخالفة المناسبة.

2- الأخطاء من الدرجة الثانية

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة من الثانية الأعمال التالية:

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المشكلة أخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة والمبينة أدناه.³

وبهذا يتعين على الموظف المحافظة على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.

3- الأخطاء من الدرجة الثالثة

عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 153¹.

² رشيد حبان، دليل الموظف و الوظيفة العامة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص125.

³رشيد حبان، المرجع نفسه ، ص 125.

تعتبر على وجه الخصوص الأخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

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

4- الأخطاء من الدرجة الرابعة

- تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة إذ قام الموظف بما يلي:
- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسمية بتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن.
 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر.²

إلا أن المشرع أضاف في المادة 184 خطأ آخر لم يرد تصنيفه ضمن أي من الدرجات السالفة الذكر. فهو حالة تغيب الموظف لمدة تزيد عن 15 يوما متتالية على الأقل و هذا

¹بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة إقراء قسنطينة، الجزائر، ط1، 2013، ص: 83.

²كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 75.

دون أي مبرر مقبول¹. فتتخذ هنا السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداده وفقا لكيفيات تحدد وفقا للتنظيم.

. و لا يمكن للموظف كان محل عقوبة تأديبية و هي التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية²

ونجد أن هناك أخطاء أخرى منصوص عليها في القوانين الأساسية نذكر منها المادة 22 من المرسوم التنفيذي 08-129 الصادر في 03مايو 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الأستشفائي

والمادة 24 من المرسوم التنفيذي 08-130 المؤرخ في 03مايو 2008 والمتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث .

إذا تضمنت القوانين الأساسية أخطاء تأديبية غير واردة في الأمر المتعلق بالوظيفة العامة , فلا يشكل ذلك تعديا على هذا الأخير بل القصد منه أن القوانين القطاعية الخاصة هي اقرب للموظف التابع للقطاع و بإمكانها إدراج بعض الأخطاء التي تناسب القطاع³.

المطلب الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية

ليس المعنى لتحديد الجزاءات أن المشرع قد حدد لكل ذنب ما يناسبه من جزاء و وضع حدودا دنيا و أخرى قصوة للعقوبة عن كل فعل يكون جريمة تأديبية كما فعل بالنسبة للجرائم الجنائية و العقوبات الجنائية , بل حصر المشرع العقوبات التأديبية و ترك للسلطة المختصة

¹المادة 2 من المرسوم 321/17 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق

2نوفمبر 2017 , ج ر , عدد 66 , ص 11 .

المواد 184 و 185 الأمر 06 | 03 السابق الذكر.²

عمار بوضياف , مرجع سابق , ص 157³.

توقيع الجزاء المناسب¹. تخضع العقوبة التأديبية إلى ضوابط تحد من تجاوز الإدارة لسلطة التأديب².

و في هذا المطلب سنتعرف على تعريف العقوبة التأديبية و تطور هذه العقوبات حسب السلم الزمني.

• الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

العقوبة التأديبية هي تلك العقوبة التي تمس الموظف في حياته الوظيفية , وقد نص عليها المشرع وعددها على سبيل الحصر وهذا عكس الخطأ التأديبي ومن هنا فالعقوبة التأديبية المقررة للموظف أسندت إلى تقدير السلطة الإدارية المباشرة للسلطة التأديبية³.

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية بأنها "جزء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي"، فهو الجزاء الذي توقعه الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ المهني وهو الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية⁴.

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية بصورة عامة بأنها: إجراء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي. وهي نوع من العقوبات المشتقة من طبيعة نظام الوظيفة العامة. توقع على العامل المرتكب لمخالفة تأديبية، وتؤثر في مركزه ومستقبله الوظيفي⁵

ويمكن أيضا تعريف العقوبة التأديبية بأنها "جزء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي"، فهو الجزاء الذي توقعه الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ المهني وهو الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية¹

محمد أنس قاسم , مرجع السابق , ص 204 .¹

كمال رحماوي , مرجع سابق , ص 94 .²

إيمانعربي , مذكرة سابقة , د.ص.³

⁴هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 207.

محمد أمين عبدالهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، دار الفكر العربي، د.س، ص 229⁵.

• الفرع الثاني: أنواع العقوبات التأديبية

غير كل القوانين المتناولة لموضوع التأديب في الوظيفة العامة. مع بعض الاختلاف في كل مرحلة. وسنتناول دراسة هذه العقوبات حسب التدرج الزمني وذلك بدءا بالأمر 133/66 ثم المرسوم 59/85 وأخيرا الأمر 03/06.

أولا- العقوبات التأديبية حسب الأمر 133/66 :

أورد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية الممكن تسليطها على الموظف العام في هذا الأمر، وفي المادة 55 على النحو التالي²:

أ- عقوبة من الدرجة الأولى:

الإذار,التوبيخ .

ب- عقوبة من الدرجة الثانية:

1- الشطب من قائمة الترقية

2- التنزيل من درجة إلى ثلاث درجات.

3- النقل التلقائي.

4- التنزيل في الرتبة.

5- الإحالة على التقاعد التلقائي.

6- العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش.

7- العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش.

¹هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 207.

الامر 133/66 , السابق الذكر².

بالإضافة إلى ذلك، يمكن تقرير الاستبعاد المؤقت من الوظيفة لمدة لا تتجاوز 6 أشهر، كعقوبة من الدرجة الثانية. وذلك كعقوبة أصلية أو تبعية ويحرم المعاقب من كل المكافآت والمنح العائلية.

وعقوبة العزل يمكن أن ينتج عنها و ضمن الشروط المحددة بمرسوم¹. المنع من التوظيف في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى من هذا الأمر.

ثانيا - العقوبات التأديبية حسب المرسوم 59/85 :

صنفت المادة 124 من المرسوم المذكور أعلاه العقوبات التأديبية إلى 3 أصناف وذلك كما يلي: "تصنف العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات.

1- عقوبات من الدرجة الأولى²:

أ- الإنذار الشفوي

ب- الإنذار الكتابي

ت- التوبيخ.

ث- الإيقاف على العمل من يوم إلى 3 أيام

المرسوم 321/17 , السابق الذكر¹

المادة 124 من المرسوم 59/85 السابق الذكر²

هذه الدرجة من العقوبات تطبق على الموظفين خلال فترتهم التجريبية حسب نفس المادة وهي تقرر من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين بمقرر مبين الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين¹.

2 - عقوبات من الدرجة الثانية:

وهي العقوبات التي توقع على الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية والتي قد نص عليها المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 12 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية وهي الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف نتيجة غفلة منه أو إهمال² وهي :

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

ب- الشطب من جدول الترقية

3-عقوبات من الدرجة الثالثة:

أ - النقل الإجباري.

ب -التنزيل.

ت - التسريح مع إشعار مسبق و التعويضات.

ث - التسريح دون الإشعار المسبق ولا تعويض

تبقى الإشارة فقط إلى أنه و زيادة على العقوبات المذكورة بدرجاتها الثلاثة، هناك عقوبات أخرى من الدرجتين الأولى والثانية تتناسب وطبيعة الوظيفة في المؤسسات والإدارات العمومية مثل العقوبات المقررة لموظفي قطاع التربية أو قطاع الصحة أو قطاع المالية، وهو ما نصت عليه الفقرة 02 من المادة 124 من المرسوم 59/85.

ثالثا - العقوبات التأديبية حسب الأمر 03/06

المادة 125 من الأمر 59/85 السابق الذكر¹.

المادة 70 من المرسوم 302/82 السابق الذكر².

عاد المشرع الجزائري ليضع تقسيما جديدا صنف فيه العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من الموظف وقد تم تعريفها سابقا ، و هي كالآتي¹ :

1- عقوبات الدرجة الأولى :

التنبيه , الإنذار الكتابي , التوبيخ

2- عقوبات الدرجة الثانية :

التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام. الشطب من قائمة التأهيل

تجدر الإشارة إلى إمكان السلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون استشارة أي جهة أخرى.

و يمكن للموظف في هذه الحالة , أن يطلب رد الاعتبار من سلطة التعيين بعد مضي سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة و قد يقع رد الاعتبار بقوة القانون , بعد مضي سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة , على أن لا يكون الموظف قد تعرض لعقوبة جديدة²

3- عقوبات الدرجة الثالثة :

التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام , التنزيل من درجة إلى درجتين , النقل الإجباري

4- عقوبات الدرجة الرابعة :

التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة , التسريح

المادة 163 من الامر 03/06 السابق الذكر .¹

² بوقرة أم الخير , تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة , مجلة المفكر , العدد التاسع , ص 79 .

أما العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة فإن توقيعها يكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مسبب بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي ، والتي تبث فيها خلال 45 يوم من إخطاره¹

و لكن المشرع منح من جهة أخرى للمؤسسات الإدارية صلاحية إنشاء عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية و هذا يمكن أن يكون في صالح الموظف خاصة إذا كانت أقل من تلك التي وضعها المشرع.

ولهذا فإنه لا يجوز للإدارة أن توقع عقوبة تأديبية لم ينص عليها القانون ، وإلا فإن قرارها يقع باطلا ، أما تحديد العقوبات التأديبية فإن المشرع ترك للإدارة السلطة التقديرية ، في أن تختار العقوبة التأديبية المناسبة ، على أن تقتصر العقوبة المقررة دون غيرها ، فلا تضيف إليها عقوبة لم ترد في النصوص² .

و من خلال سلم العقوبات المذكور نجد أن المشرع قد نص على كل عقوبة بما يتماشى و درجة خطورة الذنب المقترف و هو ما وصلنا إلى التناسب بين العقوبة و الخطأ المرتكب. وان العقوبات التأديبية ينحصر أثرها على الوظيفة فقط .

الماد 163 من الأمر رقم 03\06 سابق ذكره .¹

غريب بوخالفة ، مرجع سابق ، ص 84².

خلاصة الفصل :

بعد دراستنا لمختلف الجوانب المتعلقة بتطور حق الدفاع والأخطاء والعقوبات المقابلة له استخلصنا أن حق الدفاع من أهم الحقوق فهو حق مقدس باعتباره الضمانة الأم التي تولدت عنها جميع الضمانات الأخرى ووجدنا أن هذا الحق يتميز بعدة خصائص هو حق شخصي وعام مكفول لكل الأفراد حيث أن جميع المواثيق والنصوص احتوته وكفليه فلا ينبغي مخالفته أو خرقه . وان المشرع الجزائري قام بتغيرات كثيرة في سلم الأخطاء التأديبية وكذلك العقوبات المقابلة لها .

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

الفصل الثاني: الحق في الدفاع كضمان عند تأديب الموظف

✓ المبحث الأول: تنظيم سلطة التأديب

✓ المبحث الثاني: ضمانات الموظف أمام السلطة التأديبية

ينتج عن العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف التزامات وواجبات، ففي حال أخلال الموظف بهذه الواجبات للإدارة حق تأديبه، ويعتبر التأديب من أخطر ما قد يواجهه الموظف طيلة حياته الوظيفية، ما جعل أغلب التشريعات تسعى جاهدة لضبطه وإضفاء التوازن بين مبدأ فاعلية الإدارة ومبدأ ضمان حقوق الموظف.

وفي ظل دراستنا لموضوع حق الدفاع في مجال الأخطاء التأديبية، يقتضي الأمر منا مسايرة هذا الضمان فيكون عناصر عملية التأديب الإداري، سواء تعلق الأمر بالجهة المختصة بالتأديب، والضمانات الممنوحة للموظف، أو النتائج المترتبة عن عدم احترام هذا الحق. و التطرق لبعض الأخطاء نظرا لخطورتها حرم الموظف من الحق في الدفاع .

لذلك نتناول هذا الفصل من خلال المباحث التالية :

- المبحث الأول: تنظيم سلطة التأديب
- المبحث الثاني: ضمانات حق الدفاع

المبحث الأول: تنظيم سلطة التأديب

و إن الاتجاه السائد في إطار ممارسة السلطة التأديبية يقضي بضرورة رجوع الجهة التي لها حق التعيين ، أو الرئيس السلمي قبل توقيع أي عقوبة تأديبية إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في تشكيلتها كمجلس تأديبي ، إذا كانت المخالفات المنسوبة إلى الموظف المتهم تتسم بالخطورة ، ورأت السلطة الرئاسية أن جزاءها اشد من الإنذار أو التوبيخ فيتعين استطلاع رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تتعقد بصفتها كمجلس تأديبي¹. و نجد أن السلطة التأديبية لها دور أساسي في النظام التأديبي لكونها ترتبط في الجهة المختصة بالتأديب و تختلف باختلاف الأنظمة السياسية و في هذا المبحث سنقوم بدراسة هذه الأنظمة و النظام المتبع في التشريع الجزائري في مطلب و دراسة اللجنة متساوية الأعضاء في مطلب ثاني .

المطلب الأول: الأنظمة التأديبية

وكل التشريعات في العالم لا تخلوا من اعتمادها اتجاه من بين اتجاهين رئيسيين وهما: الاتجاه الرئاسي الذي يوكل التأديب للسلطة الرئاسية التي تعلو الموظف المذنب، إتباع الطريق الإداري في التأديب والاتجاه القضائي الذي يضفي الطابع القضائي على إجراءات التأديب. و في هذا المطلب سنقوم بدراسة هذه الأنظمة ،النظام الرئاسي و النظام القضائي و النظام الشبه القضائي في فرع و النظام المتبع في الجزائر في فرع ثاني .

الفرع الأول : أنواع الأنظمة التأديبية :

تختلف الأنظمة التشريعية الوظيفية فيما بينها اختلافا بينا، في تحديد السلطة المختصة بالتأديب بحيث يتعذر القول بوجود تطابق كامل بين نظام معمول به في دولة ونظام مطبق في دولة أخرى ، وعلى الرغم من اختلاف قوانين الدول فيما يتعلق بالسلطة المختصة بتوقيع

مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، مرجع سابق ، ص 280¹.

السلطة التأديبية، إلا و أنها تدور عادة بين أنظمة ثلاثة وهي النظام الرئاسي والنظام القضائي وكذا النظام شبه القضائي¹.

أولاً- النظام الرئاسي:

يمثل الاتجاه الإداري ويتم فيه بعهد سلطة التأديب إلى الرئيس الإداري حيث يكون الرئيس الأعلى في كل جهاز إداري الحق في تكييف الجريمة وتوقيع العقاب , فالسلطة الرئاسية وحدها التي توقع الجزاءات التأديبية بسيطة كانت أو جسيمة دون إلزامها باستشارة هيئة معينة أو الأخذ برأيها².

لضمان الحياد، وتأخذ غالبية الدول بهذا النظام التأديبي فيما يتعلق بالمخالفات البسيطة التي تستوجب عقوبات غير جسيمة، فيما تترك تقدير المخالفات الأخرى لتوقيع العقوبات عليها للمجالس التأديبية والمحاكم المتخصصة. ومن الرؤساء من يستمدون هذا الحق مباشرة من القانون³.

والجدير بالذكر أنّ فرنسا كانت تأخذ بالنظام الرئاسي في التأديب في بادئ الأمر إلا أنّها اتجهت إلى الأخذ بالنظام شبه القضائي وكان ذلك بسبب الانتقادات الشديدة التي وجهت للنظام الرئاسي في مجال التأديب وتتمثل هذه الانتقادات أساساً فيما يلي⁴:

1- إنّ السلطة الرئاسية تخشى أحياناً توقيع العقاب التأديبي خوفاً من أن تكون هذه العقوبات محلاً لمناقشة لاحقة من الرئيس الأعلى أو الرأي العام أو ربما البرلمان. قد تتأثر السلطة الرئاسية في اتخاذ الإجراءات التأديبية بضغط النقابات أو الهيئات السياسية مما يجعل السلطة الرئاسية وهي التي تملك نظرياً حق توقيع العقاب.

ثانياً- النظام شبه القضائي:

¹ سعيد بو الشعير، المرجع السابق، ص 96 .

² سميحة براهيمية، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 8 .

³ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 418 .

⁴ مليكة الصروح، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، ط 1، 1984 المرجع السابق، ص 99 .

يمنح في ظل هذا النظام سلطة توقيع الجزاء الى السلطات الرئاسية و لكنها تلتزم قبل توقيع الجزاء بصورة نهائية لاستشارة هيئات أخرى , وكقاعدة عامة لا تقيد هذه الهيئات السلطة الرئاسية و لا يلزمها في شيء فرأيها استشاري¹

هذا النظام صورة من صور النظام الرئاسي، ذلك أن سلطة توقيع الجزاء من اختصاص السلطة الرئاسية، ومع ذلك يستلزم قبل توقيع العقاب أو الجزاء نهائياً، استشارة هيئات مشكلة من ممثلين للإدارة والموظفين، فيطلب إليها النظر في الإجراءات واقتراح الجزاء، هذا وقد أخذ على هذا النظام أنه يضعف من السلطة الرئاسية تجاه المرؤوسين طالما أن هذه السلطة لا تملك بمفردها حق توقيع العقاب على هؤلاء المرؤوسين في حالة اقترافهم لأفعال منافية لحسن سير وانتظام المرفق، ويأخذ على هذا النظام أيضاً تعسفه في استعمال السلطة الرئاسية في النظام الرئاسي، وطول الإجراءات التي تطلبها المحاكمة في النظام القضائي وبعد القاضي عن الواقع².

ثالثاً - النظام القضائي:

في هذا النظام يقرر المشرع انتزاع سلطة التأديب من يد الرئيس الإداري و يجعل اختصاصه مختصراً على مجرد الاتهام , أي رفع الدعوى التأديبية, و متابعتها , و إناطة سلطة التأديب بهيئات قضائية خاصة مستقلة تختص بتقدير الخطأ الوظيفي المنسوب إلى الموظف , و بتوقيع الجزاء المناسب من بين الجزاءات المنصوص عليها قانوناً³.

يتميز النظام القضائي في التأديب باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية وجعل نظام التأديب نظاماً قضائياً بالمعنى الصحيح، وذلك بفصل سلطتي التحقيق والاهتمام من جهة

¹ سليمان محمد الطماوي , مرجع سابق , ص 436 .

² محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي 1973، ص 426، 427.

³ حاج قوسم غوثي , مرجع سابق , ص 79 .

والسلطة الرئاسية من جهة أخرى ويبقى دورها مقتصرًا كسلطة للتأديب على العقوبات البسيطة¹.

و لقد وجهت انتقادات لازعة لهذا الاتجاه معتمدين على أن القاضي يكون دائمًا بعيدا عن الإدارة مما يجعل تقدير الظروف و الملابس التي ارتكب فيها الخطأ , و أنه لا يتدخل لتوقيع العقاب إلى بعد أن يخطر من السلطة المختصة و كذا طول إجراءات المحاكمة مما يؤدي إلى تأثير توقيع العقاب و التقليل من فعاليته².

الفرع الثاني: اتجاه المشرع الجزائري

إن النظام التأديبي المعمول به في الجزائر هو نظام شبه قضائي و ليس النظام القضائي مثلما ما هو معمول به في بعض الدول فإنشاء مجالس أو لجان التأديب , إنما الهدف منه الحد من تعسف الرؤساء ضد المرؤوسين , و قد تنحصر مهامها في تصنيف العقوبات التأديبية الشديدة كالعزل أو التنزيل أو القهقرة من الدرجة الوظيفية أو الشطب من قوائم الترقية دون غيرها من العقوبات³.

ونلاحظ أن المشرع الجزائري قد وقف موقفا وسطا بين النظامين الرئاسي والقضائي، حيث أنه حاول تجنب المساويء والأخذ بمحاسن كل من النظامين سيما التعسف في استعمال السلطة بالنسبة للنظام الرئاسي، وطول الإجراءات في النظام القضائي. وذلك منذ الاستقلال، مسيرا للنظام الفرنسي الذي كان مطبقا في الجزائر أثناء الاحتلال، وبقي معتمدا هذا الموقف في جميع القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة سواء الأمر 133/66 والمرسوم 59/85 أو في التعديل الأخير الصادر في الأمر 03/06 مع إدخال بعض التعديلات البسيطة في هذا المجال.

¹ سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 489.

² سعيد بوشعير ، مرجع سابق ، ص 113 .114.

³ قوسم حاج غوثي ، مرجع سابق ، ص 81 .

ويتجلى ذلك في إسناد صلاحيات توقيع العقاب للسلطة الرئاسية المباشرة عندما يتعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية، وذلك دون استشارة أي هيئة حسب المرسوم 159/85، من الأمر 03/06 التي جاء في نفس السياق .

ولقد تم منحها أيضا تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي وذلك طبقا للأمر 03/06 " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء".²

ولقد ذكر المشرع هذه اللجان في المادة 62 من الأمر 03/06 وفي المواد 63، 64 من نفس الأمر على كيفية تشكيلها وعملها، وهذه المجالس أو اللجان عبارة عن تشكيلة متساوية الأعضاء من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين يرأسها أحد الإداريين.

ومما تقدم يتضح لنا جليا أن النظام المتبع في الجزائر رئاسي وشبه قضائي، حيث أسندت مهمة التأديب للسلطة الرئاسية، وإنشاء إلى جانبها لجنة متساوية الأعضاء على مستوى كل هيئة، تختص بالنظر في المسائل الفردية الخاصة بالموظفين، وتختص بالنظر في المسائل الفردية الخاصة بالموظفين والتي من بينها مسألة التأديب فتجتمع في مجلس للتأديب، وتدلي برأيها الاستشاري غير الملزم والاختياري في عقوبات الدرجة الثانية والإلزامي الإجباري في عقوبات الدرجة الثالثة والتي تتطلب لتوقيعها موافقتها³،

المطلب الثاني : اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

تطبيقا و تجسيدا لنص المادة 63 من الأمر 03/06 : تنشأ اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

¹ المادة 126/125 من المرسوم 133/66 ، سابق ذكره.

² المادة 165 من الأمر 03/06 ،سابق ذكره.

³السعيد بو شعير، المرجع السابق، ص 101، 102.

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجان الفنية المتساوية الأعضاء من الهيئات و التنظيمات الإدارية الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة , و في نطاق قانون الوظيفة العامة فقط¹.

واللجنة ذات اختصاص استشاري في المسائل ذات الطابع الفردي للموظفين، وتسمى المجلس التأديبي إذا ما تعلق الأمر بالمسائل التأديبية، أما إن تعلق الأمر بالترقية، الاستقالة أو النقل يطلق عليها لجنة الموظفين أو اللجنة المتساوية الأعضاء²

الفرع الأول : تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تتكون هذه اللجان , على مستوى الإدارة المركزية و الولايات و المنشآت العامة بالتساوي , من عدد من الموظفين يمثل العمال , و عدد آخر يمثل الإدارة . ويتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة , على مستوى الإدارات المركزية , بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين³.

و تنشأ هذه اللجان حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية , وهي تتشكل بالتساوي من ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن موظفين و ذلك تحت رئاسة السلطة الموضوعة لحساب الإدارة⁴ . و تتألف كل لجنة متساوية الأعضاء من عدد من ممثلي الإدارة العامة للمرفق او المصلحة أو المؤسسة أو الهيئة المراد تأسيس لجنة المتساوية الأعضاء بها⁵.

¹ أحمد بوضياف , الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية , دار الخلدونية للنشر و التوزيع, الجزائر , ط 2012 , ص 302.

دمان ذبيح عاشور , شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية, دار الهدى , الجزائر, سنة 2010, ص 71.²

كمال رحماوي , تأديب الموظف العام في القانون الجزائري , دار هومة, الجزائر, ط 2004 , ص 140.³

⁴ قوسم حاج غوثي , مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليها دراسة مقارنة , دار الجامعة الجديدة , الإسكندرية , 2014, ص 84.

أحمد بوضياف, مرجع سابق ص 308.⁵

أما عن مدة العضوية فأنها تكون لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد و يمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو إطالتها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي بعد موافقة المدير العام للوظيفة العمومية , ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو الإطالة مدة 6 أشهر¹.

الفرع الثاني : اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

للجان المتساوية الأعضاء اختصاصات استشارية في المسائل الآتية²:

- العقوبات من الدرجة الثانية
- تمديد فترة التربص
- النقل التلقائي
- الانتداب التلقائي
- الإحالة على الاستدعاء لأسباب شخصية
- حركة الموظفين السنوية .

تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كمجلس تأديبي، وجوبا بعد أن يتم موافاتها بتقرير إداري من قبل السلطة المؤهلة بذلك، والذي بموجبه تقترح على اللجنة المعنية عقوبة علماً أساساً للخطأ المهني المرتكب أو المنسوب إلى الموظف.

تتم عملية إخطار اللجنة متساوية الأعضاء والتي تأخذ شكل مجلس تأديبي وجوبا بتقرير معل من السلطة المختصة في اجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ معاينة الخطأ³ حيث تقوم بإبلاغ الموظف المعني بالتأديب في فترة 15 يوما من تاريخ ذلك، بحيث يتم توجيه له استدعاء على أن يتم إبلاغه بطريق البريد الموصى عليه مع ضرورة تأشيرته على الوصل المرفق بالاستدعاء. من الأمر 06-03 بحيث تباشر متابعة أشغالها، حتى في ظل غياب الموظف مهما كانت الأسباب، سيما غير المقنعة، محلات التأديب، من قبل اللجنة المختصة، بعد

¹ قوسم حاج غوثي ، المرجع سابق ص 85.

² كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 140.

³ رشيد حبانتي ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ، المؤسسة الوطنية للاتصال و النشر ، الروبية ، 2015 ، ص 135.

المناقشات ودراسة ملف المعني إضافة إلى التقرير ومحتواه، يتم التداول في جلسة مغلقة ،على أن يصدر قراراته¹.

يتضح أن رأي اللجنة هو رأي استشاري فقط طبقا للامر 03/06² لا أكثر لا اقل ولا نفهم أن رأيها ملزما للسلطة التأديبية، بل هو إجراء إلزامي قبل توقيع العقوبة (رأي استشاري فقط). وبالتالي يعود القرار الأخير للإدارة الموظفة فلا يشك أن عدم إلزامية رأي وتوصيات اللجان الإدارية يمثل ثغرة كبرى في النظام التأديبي، ويهدر الحكمة التي استهدفها المشرع من إنشاء مثل تلك المجالس، ف طالما لا تلتزم الإدارة بما تنتهي إليه اللجان فنعتقد أن ذلك يضعف بدرجة كبيرة قوة تلك الضمانة³

تعد الاستشارة هنا ضمانة أخرى في حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة التي قد تنتهي به إلى التسريح، فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة، كما أن وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب ضمانة من ضمانات التحقيق و الحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة و ضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية⁴ ، فتلتزم الإدارة بالرأي المطابق لهذه اللجنة قبل تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة تحت طائلة إلغاء القرار، و هو ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في اجتهادها القضائي المتضمن مبدأ يتمثل في أن السلطة هي التي لها صلاحية تحديد عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين ، وقد جاء في إحدى حيثيات القرار الصادر عنها بتاريخ 1997/01/05⁵ " لكن و حيث يستخلص من قضية الحال أن السيد (ش . ع) كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء

¹ احمد بوضياف:المؤسسات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، م و ك ، ط سنة 1989 الجزائر ص 266 الى ص 272.

المادة 165 من الأمر 03/06 السالف الذكر².

الشتوي سعيد، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، سنة 2008، ص 62.³

عمار عوابدي ، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ص 263.⁴

ملف رقم 115657، المجلة القضائية ، العدد الأول ، 1997، ص 101.⁵

النقل و أنه بصفته متصرفا إداريا كان يتمتع بصنف 5/17 في حين أن صنف الأمين العام هو 2/17 .

حيث أنه لا يمكن النطق بالترزيل في الرتبة إلا بعد أخذ رأي لجنة الموظفين و عليه يتعين تأييد القرار المطعون فيه "

وان للتسبب أهمية بالغة لطرفي العلاقة (السلطة المؤدبة و الموظف محل التأديب - المؤدب-) ،وقد أكد المشرع صراحة على ذلك وفق مقتضيات المواد 165،167، من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث اشترط بان يكون قرار التأديب مبررا .رغم القاعدة المستقرة في القانون الإداري ،مفادها أنالإدارة ليست ملزمة بتسبب قراراتها إلاإذاألزمها المشرع بذلك ¹.

ما نلاحظه أن اللجنة متساوية الأعضاء تتكون من ممثلين إداريين و ممثلين من الموظفين وهؤلاء كلهم تابعين للإدارة وذلك يعترض استقلالية اللجنة لتبعيةهم للإدارة التي دائما تغلب مصلحتها على مصلحة الموظف ، وان هذه اللجنة هي في الظاهر ضمانا للموظف في مواجهة تعسف الإدارة وبالرجوع لتشكيلتها نتوصل لعدم جدوى هذه اللجنة .

¹ أعمار بوضياف ، دعوى الإلغاء،دراسة تشريعية قضائية و تحليلية وفقهية ،جسور للنشر والتوزيع ، المحمدية الجزائر ، طبعة1، 2009، ص201.

المبحث الثاني : ضمانات حق الدفاع

هناك إجراءات عديدة ضرورية ضمنها المشرع الجزائري للكشف عن حقيقة المخالفة المنسوبة للموظف , و منها قبل توقيع الجزاء المناسب له و ذلك بإحالة الموظف للتحقيق و يهدف هذا الإجراء للتنقيب و البحث عن الأدلة التي تكشف عن الحقيقة و إلى جانب هذه الإجراءات هناك حقوق ممنوحة للموظف عند تحريك الدعوى التأديبية من حقه في التبليغ بتاريخ مثوله أمام مجلس التأديب وتبليغه بالتأجيل إن حصل وحقه في الإطلاع على ملفه التأديبي سواء بصفة شخصية أو عن طريق من يمثله.

وترجم المشرع حمايته للموظف من خلال الضمانات التي قرر لها أثناء مثوله أمام مجلس التأديب والتي تتمثل أساسا في حقه في الدفاع , والاستعانة بمدافع وكذا إمكانية إحضار الشهود. وهذا ما سنستعرضه في هذا المبحث .

المطلب الأول : ضمانات الموظف أمام السلطة التأديبية

ان تعدد الضمانات المقررة للموظف العام قبل توقيع العقوبة و تنوعها يرجع الى وضع لحد لما يتعرض له الموظف من اضطهاد لجعله هدفا سهلا لمختلف الاتهامات الموجهة اليه , فممكن المشرع الجزائري للموظف العام المنسب اليه الخطأ التأديبي أن يثبت براءته أو على الأقل يمكن توضيح الظروف الملائمة التي كانت سبب في وقوع الخطأ أو ساهمة في احداثه لأن التأديب لا يستهدف مجرد معاقبة الموظف المخطئ¹.

و نلاحظ أن من حقوق و ضمانات الموظف والتي كفلها المشرع عند تحريك الدعوى التأديبية, يجب على الإدارة تبليغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي و حق اطلاعه على ملفه التأديبي لمعرفة كل ما نسب له , و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه . وهذا ما سندرسه في هذا المطلب .

¹ سليمان محمد الطماوي , الضمانات المقررة للموظف في مجال التأديب , مجلة العلوم الادارية , العدد الأول , 1969 ,

الفرع الأول : تبليغ الموظف وحق اطلاعه على ملفه التأديبي

نص المشرع الجزائري أن تبليغ الموظف وإعلامه بالتهم المنسوبة إليه وإعطائه مهلة حتى يقوم بإعداد دفاعه واطلاعه على ملفه التأديبي من الحقوق المكفولة والتي ضمنها المشرع الجزائري¹.

أولاً: حق تبليغ الموظف بتاريخ مثوله أمام مجلس التأديب

من بين أهم الإجراءات التي يجب على الجهة المختصة بالتأديب القيام بها قبل توقيع العقوبة هي إخطار الموظف بإحالة على مجلس التأديب وذلك عن طريق توجيه استدعاء للمعني للمثول أمام المجلس على أن يتضمن هذا الاستدعاء ذكر المخالفات المنسوبة للموظف و التي تستوجب مثوله أمام مجلس التأديب مع تذكيره بالضمانات القانونية الممنوحة له² و هي حقه في الإطلاع على ملفه التأديبي بمجرد الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية و حقه في الاستعانة بمدافع للدفاع عنه والذي له الحق بدوره في الإطلاع على هذا الملف.

و كذا بحقه في تقديم أي نوع من التوضيحات أمام المجلس التأديبي سواء كانت شفوية أو كتابية إضافة إلى إمكانية الاستعانة بشهود إذا تطلب الأمر ذلك³.

و قصد تسهيل ممارسة هذا الحق لم يشترط مجلس الدولة الفرنسي شكلاً معيناً لإخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات فالمهم حسبه أن يتمكن من معرفة المخالفات المنسوبة إليه و تحضير دفاعه و لا تهم الطريقة المستعملة لذلك، و لكن بالمقابل يقع عبء إثبات التبليغ على الإدارة⁴.

و قد تجاوز المشرع الجزائري الانتقادات التي وجهت إلى مجلس الدولة الفرنسي لكونه لم يحدد وسيلة التبليغ الأمر الذي تسبب في تعطيل سير الإجراءات و بطئها و ذلك بتحديد وسيلة

¹ المادة 167 من الأمر 03/06 السابق ذكره .

² - مقدم سعيد، أخلاقيات الوظيفة العامة، ط2، دار هوم، الجزائر، 1999، ص 140.

³ - المادة 129 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

⁴ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هوم، الجزائر، 2003، ص 149.

الإخطار أو التبليغ و هي البرقية الموصى عليها التي تسلم إلى رئيس المصلحة الذي يرسلها بدوره إلى الموظف الذي يتوجب عليه التوقيع على وصل تسلمه للإشعار بالحضور في التاريخ و المكان المحددين لانعقاد المجلس التأديبي¹.

و في هذا الإطار نص المشرع الجزائري على أنه يجب تبليغ الموظف بتاريخ مثوله أمام مجلس التأديب بـ 15 يوما على الأقل قبل اجتماع المجلس² بعد أن كانت هذه المدة أسبوع في التعليم رقم 7 الصادرة سنة 1969 و المتعلقة بالإجراءات التأديبية.

و من هنا تبرز أهمية هذا الحق الممنوح أو المقرر للموظف لكونه يمكنه من ممارسة حق آخر متصل به و هو حقه في الإطلاع على ملفه التأديبي للتعرف أكثر على الأخطاء و المخالفات المنسوبة إليه و اتخاذ الإجراءات اللازمة حيالها.

كما أن السلطة التأديبية ملزمة بتبليغ الموظف بكل مخالفة جديدة تنسب إليه حتى لا يتفاجأ بها يوم الجلسة و إلا تعرض قرارها التأديبي للإلغاء³.

ثانيا: حق الإطلاع على الملف التأديبي

يحق للموظف الذي يتعرض لأي إجراء تأديبي بأن يطلب الاطلاع على ملفه التأديبي حتى يتعرف على هذه الأخطاء , ويرد عليها ويقدم التوضيحات الكتابية اللازمة بشأنها فقد نصت المادة 167 على أنه " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي , في اجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوة التأديبية .⁴ وهذا يتيح له المجال لمعرفة الأدلة التي بحوزة الإدارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه، وهذا إجراء جوهري مخالفته تعرض القرار إلى الإلغاء⁵.

¹-التعليم رقم 7 المؤرخة في 7/05/1969 الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

²- المنشور رقم 5 المؤرخ في 12/04/2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

³- كمال رحماوي, المرجع السابق, ص 153.

⁴ غريب بوخالفة , مرجع سابق , ص 87.

⁵ سعيد بوشعير, النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر , دراسة مقارنة , ديوان المطبوعات الجامعية , بن عكنون , الجزائر , ص 132-133.

و يجب أن يتم الإطلاع على الملف و جميع الوثائق الملحقة داخل الإدارة¹. فكقاعدة عامة لا يمكن إخراج الملف من الإدارة فالإطلاع يكون في المكان الموجود فيه الملف أصلا. وقد قرر المشرع ذلك بموجب أحكام المادة 167 من الأمر 06-03 في ظرف 15 يوم من تحريك الدعوى التأديبية. تخلف هذا الإجراء يؤدي لإلغاء القرار التأديبي ،ذلك ماذهب إليه مجلس الدولة في قراره ملف رقم 00988 قضية م ع ضد والي سكيكدة بتاريخ 20/04/2004 منشور في مجلة مجلس الدولة عدد 05 سنة 2004².

ونشير إلى الغموض الذي يثار فيما يخص تسليم الملف التأديبي للموظف ، هل يحق للموظف أن يطلع على ملفه الكامل حسب ما حدد محتوياته المادة 93 من الأمر الرئاسي التي تنص على انه يتعين على تكوين ملف إداري لكل موظف ،كما أن حق الاطلاع على الملف يمارس مع احترام السر المهني للجنة التأديبية³

إن المشرع الجزائري لم ينص على حق الموظف في الاطلاع على الملف الشخصي ، بل نص على ضرورة اطلعه على ملفه التأديبي فقط دون الملف الشخصي ، وهذا من شأنه ان ينتقص من هذه الضمانة و ذلك لما يحتويه من وثائق تتعلق بالمسار المهني للموظف كالتقارير التي قد تشفع له⁴.

فالمشرع الجزائري أعطى للموظف حق الإطلاع على ملفه التأديبي و حتى الحق في أخذ ملاحظات منه لتساعده هو أو من اختاره كمدافع لتحضير دفاعه و هذا ما سنعرفه لاحقا تحت عنوان حق الاستعانة بمدافع.

¹ - قاسم محمد أنس، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها في الجزائر التشريع الجزائري، دون دار نشر ، د. ط ، دون سنة، ص 138

² عمار بوضياف ، دعوي الإلغاء ، مرجع سابق ، ص 170.

³ غريب بوخالفة ، مرجع سابق ، ص 88.

⁴ صباح حماتي ، الآليات القانونية لمراجعة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، جامعة الوادي ، 2013/2014 ، ص 68.

الفرع الثاني : حق الاستعانة بمدافع

يحق للموظف أن يستعين بمدافع موكل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة شريطة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية¹.

في بعض الأحيان قد لا يكون لممارسة الموظف لحقه في الإطلاع على ملفه التأديبي ومعرفته بالمخالفات المنسوبة إليه جدوى إذا كان مستواه الثقافي بسيط بحيث يصعب عليه الإلمام بكل ما يحتويه كما يصعب عليه فهم ما يتضمنه من أدلة و وثائق².
لذا أجاز المشرع إمكانية استعانة الموظف بمدافع سواء كان محامياً أو نقابياً أو أي شخص آخر من اختياره³.

و من جهة أخرى يساعد الجهات الإدارية على تبين الحقيقة في مرحلة التحقيق بالنسبة للدول التي تتبنى النظام القضائي و من ثمة تبرئة الموظف أو توقيع عقوبة خفيفة على أكبر تقدير مما سيوفر الجهد و الوقت و حتى المال على الطرفين لو أن هذه القضية حولت إلى المحكمة التأديبية⁴.

نلاحظ أنالغاية الجديرة من حق الاستعانة بمدافع للموظف هو إنشاء توازن بين الوسائل التي تملكها سلطة التأديب في مواجهة هذا الموظف عن طريق الاستعانة بشخص له كفاءات و خبرة في المجال القانوني والوظيفي , و ان الموظف يلجأ إلى الاستعانة بمحام ليوضح له الأمور أكثر ولمساعدته على إثبات براءته ودحض الاتهامات المنسوبة إليه لما يملكه من خبرة ومعرفة بالمجال القانوني حيث يمكنه الإطلاع على الملف التأديبي للموظف وتفحص ما يحتويه من وثائق وأدلة لتحضير دفاعه وذلك كتحصيل حاصل لحق الموظف في الإطلاع والمحامى هنا يمثل الموظف.

¹ غريب بوخالفة , مرجع سابق , ص 88.

² - كمال رحماوي , المرجع السابق , ص 151.

³ - المادة 57 من الأمر رقم 133/66 السابق ذكره .

⁴ - خليفة عبد المنعم عبد العزيز, المرجع السابق, ص 147.

و نلاحظ أيضا بأن حق الموظف في الاستعانة بمدافع يعد من أهم الضمانات الممنوحة له في مجال التأديب والمتفرعة عن حق الدفاع المخول له قانونا.

الفرع الثالث: حق الاستعانة بشهود

يحق للموظف الاستعانة بمن يريد من الأشخاص كشهود لإثبات براءته و تأكيد ما يدعيه من أمور. و لا يشترط في الشاهد أن يكون موظفا و يشترط المشرع المصري عند تأديته للشهادة حلف اليمين عكس الموظف الذي لا يحلف اليمين عند مثوله أمام المحكمة¹.

وقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء بقوله " يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو لجنة الطعن إن اقتضي الأمر أو يستحضر شهودا .. " ² ونص عليه أيضا في الأمر 03/06 بقوله " يمكن الموظف من تقديم ملاحظات كتابية او شفوية ا وان يستحضر شهودا " ³.

المطلب الثاني : حدود مبدأ حق الدفاع و النتائج المترتبة عن عدم احترامه

إن مبدأ حقوق الدفاع كضمانة قررهما المشرع للموظف خلال سير الدعوى التأديبية لا يطبق على إطلاقه لأنه قد تظهر في بعض الأحيان ظروف تحول دون إعماله و تؤدي إلى إنباتص فعاليتها و لكن هذا الإجراء لا يعد خرقا لهذا المبدأ لأن مجالته محددة على سبيل الحصر كما أن المشرع رتب عدة نتائج لصالح الموظف في حالة عدم احترام المبدأ سواء من الإدارة أو من مجلس التأديب ⁴.

¹ - خليفة عبد المنعم عبد العزيز , , إجراءات تأديب الموظف العام، المركزي القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، مصر، سنة 2008 ص220-221.

² المادة 129 الفقرة الثانية من المرسوم 59/85 السابق الذكر.

³ المادة 169 من الأمر 03/06 السابق الذكر.

⁴ ايمان غربي , مذكرة سابقة , ص 67 .

الفرع الأول: الاستثناءات الواردة على حق الدفاع

قد تكون هناك استثناءات على حقوق الدفاع لجملة من الأسباب منها ما هو راجع للموظف و أخرى فرضتها ظروف خارجة عن إرادة الأطراف, و هو ما سنتعرض فيه هذا المطلب. حيث ارتأينا أن ندرس العزل كسبب من الأسباب التي ترجع للموظف في الفرع الأول و التسريح كظرف من الظروف الاستثنائية في الفرع الثاني .

أولاً: تعذر تطبيق المبدأ لأسباب ترجع للموظف:

يمكن للسلطة المختصة إصدار عقوبة تأديبية دون اللجوء الى مقتضيات ممارسة حقوق الدفاع في حالة ما اذا ترك الموظف وظيفته بطريقة غير شرعية¹ هناك أسباب عديدة تجعل تطبيق مبدأ حق الدفاع غير ممكن ومن بين هذه الأسباب والتي قد ذكرها المشرع الجزائري هي العزل وهذا ما سنتطرق له . وقد نصت عليه المادة 136 بأن "كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 من المرسوم 59/85 والمتعلقة بانتهاء علاقة العمل² . والمادة 184 من الأمر 03/06 .

1- تعريف العزل :

يعتبر العزل عقوبة تأديبية توقع على الموظف الذي يرتكب خطأ مهنيا جسيماً³

¹ كمال رحماوي , مرجع سابق , ص 147.

² المرسوم 59/85, سابق الذكر.

³ غريب بوخالفة , مرجع سابق , ص 94.

2- تكييف عقوبة العزل :

لقد ذكر المشرع الجزائري العزل من الوظيفة بأنه توقعه سلطة التعيين على الموظف عند

غيابه لمدة خمسة عشر (15) يوما على الأقل متتالية دون مبرر مقبول¹

ونصا لأمر 03/06 على انه " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن

يوظف من جديد في الوظيفة العمومية "

من الطبيعي القول أن المشرع الجزائري وفر للموظف ضمانا الاعدار , فعلى جهة

الإدارة إثبات توجيهه للموظف المتخلى عن المنصب²

حيث قضي مجلس الدولة قي قرار له صادر بتاريخ 20/01/2004 على أن غياب الموظف

دون إعلام الجهة المستخدمة و بدون أي سبب مشروع يببر غيابه يفقده حق التمتع

بالضمانات التأديبية المقررة قانونا³.

إن الإدارة ملزمة بإخطار الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وبتاريخ مثوله أمام مجلس التأديب لان

هذا الأخير لا يمكن معاقبة الموظف إلا بعد سماع دفاعه وإلا تعرض قراره للبطلان , إلا إذا

رفض الموظف هذا الإخطار مع وجوب إثبات ذلك لأنها إذا كان الموظف قد تعذر عليه

الحضور أو التغيب لسبب لا يتعلق بإهماله أو سوء نيته فان الإجراءات التي تمارس ضده تعد

غير قانونية⁴

يؤسس العزل على أن الموظف قد قام بإهمال لمنصبه الوظيفي وليس لارتكابه خطأ جسيما.

3- استثناءات واردة على العزل :

طبقا للمنشور رقم 05 ك خ الصادر عن المديرية العامة للوظيفة بتاريخ 10 فبراير 2004

لا يحق للموظف الذي خضع لعقوبة تسريح العزل بسبب التخلي عن الوظيفة أن يلتحق مجددا

¹ المادة 2 من المرسوم 321/17 السابق الذكر .

² عمار بوضياف , مرجع سابق , ص 166.

³ حياة عمراوي , مرجع سابق , ص 81 .

⁴ إيمانغري , مذكرة سابقة, ص 69.

بالوظائف العامة , غير ذات المنشور أورد استثناء مفاده انه إذا كان السبب في التخلي عن الوظيفة قوة قاهرة يمكن للموظف الذي صدر في حقه العزل والتسريح للتوظيف من جديد بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية¹

نلاحظ بأن العزل طبقا لنص المادة 184 و المادة 185 المذكورة أعلاه والمرسوم 321/17 فنجد أن العزل إجراء و عقوبة تأديبية في آن واحد وقد جمعه بينه وبين التسريح في الآثار . ونجد أيضاً أن المشرع الجزائري لم يبين كيفية اعدار الموظف قبل عزله من الوظيفة بل ترك الأمر للتنظيم فالعزل وفقاً للأمر 03-06

مما سبق نلاحظ أن العزل لا يعد من قبيل العقوبات التأديبية المقنعة، علماً أساساً منها من قبيل القرارات الإدارية المشروعة، إذا ما صدرت في الحدود المرسومة لها، بسبب الانقطاعات عن الوظيفة غير المبررة للموظف. لم يقيد المشرع الجزائري السلطة المختصة لتوقيع العزل بإجراء خاص، مثلما ألزمها لباقي العقوبات الأقل خطورة الأخرى ، عدا أنه أوجب عليها توجيه الاعذار للمعني بالأمر أثناء فترة الغياب في حدود الـ 15 يوم للغياب.

الفرع الثاني : تعذر تطبيق المبدأ لظروف استثنائية

يترتب على مرور البلاد بظروف استثنائية إحلال قواعد قانونية استثنائية محل قواعد القانونية التي كانت سارية في ظل الظروف العادية , و بالتالي فلا مجال لتمسك الأفراد بهذه القواعد لحماية حقوقهم و من ثم فصدور قرار تأديبي في ظل هذه الظروف و دون أن يمكن الموظف من الاستفادة من حقوق دفاعه²

في حالة الظروف الاستثنائية يترتب علينا تحية قواعد المشروعية العادية التي كانت سارية في ظل الظروف العادية لتحل محلها قواعد قانونية استثنائية , التي تفرضها الظروف القهرية التي تواجهها الإدارة , و لا تستطيع مقاومة هذه الظروف , و من ثم فان صدور قرار تأديبي

¹ عمار بوضياف , مرجع سابق , ص 167.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة , مرجع سابق, ص 230.

في ظل تلك الظروف دون استفادة الموظف من حق الدفاع لا يؤثر على مشروعية هذا القرار.¹ فإذا وجد ظرف استثنائي لا تستطيع الإدارة له دفعا إلا باتخاذها للتصرف ما يعد في ظل الظروف العادية مخالفا للقانون , فإذا استلزم هذا الظرف تجاوز حق الدفاع بإصدار قرار تأديبي يحمل عقوبة تأديبية دون مراعاة لهذا الحق , فإنه يكون هذا القرار مشروعاً نظراً لحالة الضرورة.²

فالتسريح يعتبر من الظروف الاستثنائية الواردة على حق الدفاع لأنه في هذه الحالة لا يعتبر عقوبة من العقوبات المصنفة في الأمر 03/06 .

فالتسريح هو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف و توقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة.³

• الفرع الثاني: النتائج المترتبة عن عدم احترام مبدأ حقوق الدفاع

إن تقرير المشرع لمبدأ حق الدفاع لا يعني بالضرورة احترام الجهة المعنية بتوقيع العقوبة له ونقصد هنا اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب و حتى الإدارة خلال المرحلة الأولى من تحريك الدعوى لذلك رتب المشرع عن عدم احترام هذا المبدأ بكل عناصره عدة نتائج تتلخص في الطعن الإداري أو التظلم بكل أنواعه والطعن القضائي.⁴

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة , مرجع سابق , ص 230 .

² محمد سعد فوده , النظرية العامة للعقوبات الإدارية , دار الجامعة الجديدة , الإسكندرية , 2008 , ص 185 .

³ سعيد مقدم , مرجع سابق , ص 438 .

⁴ ايمان غربي , مذكرة سابقة , ص 71 .

أولا : الطعن الإداري

حاول الفقه الإداري تعريف التظلم الإداري على أنه " الطلب أو الشكوى المرفوعة من المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري ¹"

التظلم الإداري هو وسيلة رقابية على القرار الإداري يقدمه الموظف إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، يتضمن إلتماسا من الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث ضررا في مركزها القانوني²

وقد عرفه مجلس الدولة الجزائري بأنه عبارة عن إجراء يرسه القانون أحيانا لإتباعه , ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء تولى عن طريق توجيهه شكوى أو احتجاج أو التماس للإدارة³.

1- التظلم الإداري الولائي:

وذلك بأن يتقدم صاحب المصلحة إلى من صدر منه التصرف المخالف للقانون برأيه سواء كان فردا أم هيئة يلتمس منه إعادة النظر في تصرفه، إما بسحبه، إلغائه أو تعديله بعد تبصيره بوجه الخطأ الذي ارتكبه⁴.

وهو طلب يرفعه الموظف إلى نفس الجهة التي أصدرت القرار وهي مجلس التأديب يلتمس فيه , إعادة النظر في القرار الذي أصدرته إما بإلغائه أو تعديله وذلك بتمكين الإدارة من مراجعة قرارها خلال شهرين من تاريخ نشر القرار أو بتبليغه⁵.

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

²نجم الأحمد.التظلم الإداري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثالث، الأردن، سنة 2013، ص 12.

³عبدالعزیز نویری ، المنازعة الإدارية في الجزائر ، تطورها وخصائصها ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن ، 2006 ، ص 73.

⁴سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي ، ديوان المطبوعات الجامعية، ص132.

⁵- بوضياف أحمد، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ، 1989، ص 281.

2- التظلم الإداري الرئاسي :

وهو طلب يقدمه المعني إلى السلطة الرئاسية التي تعلو السلطة مصدرة القرار المطعون فيه وذلك في شكل شكوى ودعوتها للتدخل لمراقبة القرارات الإدارية الصادرة هنا عن مجالس التأديب الولائية إما بالإلغاء أو السحب أو الحلول ويجب أن يسبق الطعن الرئاسي الطعن الولائي¹. وقد يتولى الرئيس ممارسة هذه السلطة من تلقاء نفسه دون تظلم².

3-التظلم الإداري أمام لجنة خاصة أو التظلم الإداري شبه لقضائي :

لقد نص الأمر 03-06 على أنه " تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير و كل والي و لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية , و تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين"³.

من اختصاصات هذه اللجان إعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة و ذلك بعد إخطارها من قبل الموظف⁴

وهو التظلم الذي يرفع في شكل شكوى أو طعن أمام لجنة إدارية شبه قضائية و هو عبارة عن مجالس إدارية متخصصة يحددها القانون والنصوص التنظيمية , وطلب تدخلها لمراقبة قرارات السلطات الإدارية الولائية الرئاسية وجعلها أكثر عدالة في مواجهة حقوق وحرية الأفراد⁵.
فالتظلم هو إجراء سابق للجوء إلى القضاء لأن من شأنه أن يوفر على الموظف الوقت والمال خاصة إذا أدى هذا التظلم نفعاً وأنصف المعني كما انه يجنب الجهات القضائية كثرة المنازعات التي تتطلب جهداً ووقتاً لحلها في الوقت الذي كان من الممكن أن تحل ودياً بعيداً عن القضاء وإجراءاته الطويلة والمعقدة .

¹ محمد الصغير بعلي, الوجيز في المنازعات الدارية , دار العلوم الجزائر 2002 ص 72 .

² سليمان الظماوي , النظرية العامة للقرار الإداري , دراسة مقارنة , دار الفكر العربي , القاهرة , 2006 , ص 15

³ المادة 65 من الأمر 03-06 , السابق ذكره .

⁴ المادة 67 من نفس الامر السابق .

⁵ عمار عوابدي , نظرية الدعوى الإدارية , ديوان المطبوعات الجامعية, ط2 , الجزائر , 2003 , ص 367.

لكن في إذا لم يأتي التظلم بجديد ولم يتمكن الموظف من تحقيق أهدافه فلا طريق أمامه إلا اللجوء إلى الطعن القضائي أمام الجهات الإدارية خلال الآجال والمواعيد القانونية .

ثانيا :التظلم القضائي

بعد أن يستنفذ الموظف جميع الضمانات التأديبية و اذا لم تجدي له نفعا يبقى أمامه طريق وحيد و هو اللجوء الى القضاء للطعن في القرارات التأديبية الصادرة ضده اذا كانت غير مشروعة , كما يمكنه أيضا إحالة النزاع مباشرة أمام القضاء دون إجراء التظلم الذي يعتبر إجراء اجوازيا و ليس إجباريا تطبيقا لنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹. فالإدارة عادة ما تكون ملزمة بحملة من الإجراءات أو التصرفات التي تسبق اتخاذها لقرار ما و من شأن إهمالها لهذا الالتزام تعريض قرارها للإلغاء عن طريق الطعن فيه بالبطان أمام القضاء².

فاعتبرت الإجراءات جوهرية إذا مست المخالفة مصالح الموظفين ومخالفتها تؤدي إلى بطلان القرارات التأديبية , أمام إذا لم تمس المخالفة بمصالح الموظفين فانه لا يترتب عليها بطلان القرار التأديبي³. والطعن في القرار التأديبي لا يحول دون توقيع العقوبة التأديبية الصادرة عن السلطة التأديبية⁴.

¹ عمراوي حياة , المرجع السابق , ص 112 .

² - عمار عوابدي, المرجع السابق , ص 51.

³ - كنعان نواف , القانون الإداري, الدار العلمية الدولية, و دار الثقافة للنشر, الأردن, 2003, ص 214.

⁴ - بوضياف احمد , المرجع السابق , ص 281.

خلاصة الفصل :

بعد دراستنا لهذا الفصل نجد أن المشرع الجزائري قد اشترط الأخذ برأي اللجنة متساوية الأعضاء , وكان من الضروري التطرق لتشكيل هذه اللجنة و اختصاصها و كيفية سيرها . و أن هناك ضمانات ممنوحة للموظف خلال كافة مراحل الإجراء التأديبي . ووجدنا الاستثناءات الوارد على حق الدفاع و التي تكون لعدت أسباب منها ما هو راجع للموظف ومنها ما هو راجع لظروف استثنائية . و أن للموظف ضمانات في حالة عدم مراجعة الإدارة لقرارها التأديبي الصادر ضد الموظف و ذلك بعد أن يستنفذ الموظف جميع الضمانات التأديبية.

خاتمة

خاتمة

من خلال ما تم استعراضه في هذه الدراسة من تطور حق الدفاع في مجال الوظيفة العامة وكيف مرت بعدت مراحل وإصلاحات , والقواعد المنظمة لحق الدفاع و ضمانات التأديب ولقد كرس هذا ودعم ل ضمانات للموظف المذنب و المتمثلة في قواعد تحديد الجرائم و المخالفات، و السلطات التأديبية وكيفية تنظيمها، وكيفية ممارسة حق الدفاع بالوسائل التي أتاحتها المشرع للموظف و التظلم منه ولذلك ظهرت أهمية قصوى لتنظيم وتقنين القواعد المنظمة لأحكام التأديب لما لها من أهمية في تقويم الموظف ولحسن سير المرفق العام.

ولقد كان للتأديب فضلا كبيرا في التقليل و التخفيف من القضايا التي قد ترفع أمام مرفق القضاء، وكذلك لتفادي اللجوء مباشرة أمام القضاء لما له من أهمية في إعطاء للمتهم المذنب جميع حقوقه وكذلك عدة فرص للدفاع على نفسه سواء أمام لجان أو مجالس التأديب أو أمام جهات التقاضي بدرجاتها.

فالإدارة أو السلطة التي لها صلاحية التعيين ليست حرة مطلقة في توقيع العقوبات التأديبية على الموظفين ، بل هي مقيدة باحترام السلم الذي حدد فيه المشرع المخالفات التأديبية و العقوبات التي تقابلها في شكل هرم ، قاعدته التنبيه و الإنذار ذات أثر معنوي لا غير، و قمته أشد جسامة وهي العزل هذه الأخيرة تمس الموظف مباشرة في مهنته و ماله وأسرته وحتى كرامته والذي اصدر المشرع المرسوم 17/ 321 يبين فيه العزل ، و كذا الإجراءات التي وضعها المشرع قبل توقيع أي عقوبة تأديبية على أي موظف ، بالإضافة إلى تقييد حريتها باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء إذا كانت العقوبات المراد توقيعها على الموظف من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

خاتمة

وكل هذه القيود تعتبر بمثابة ضمانات جد مهمة بالنسبة للموظفين لحمايتهم من تعسف السلطة التي توقع العقوبة التأديبية والمشرع استدراكا منه لهذه النقائص أقر للموظفين ضمانة فعالة و أساسية حتى ولو كانت بعد توقيع العقوبة التأديبية. وقد كفل المشرع الجزائري ضمانات تأديبية كافية عند التأديب , فللموظف الحق في الاطلاع على ملفه الخاص وكل ماتحتويه من أوراق و مستندات و يجوز له الاستعانة بمدافع يختاره و بالشهود , كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات كتابية أو شفوية . مع أن هذه اللجان الإدارية تتحاز للإدارة أكثر منها للموظف , ولقد خول المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء ولحماية حقه ومصالحه ولفسح المجال للإدارة كي تعيد النظر في ما أصدرته يلجأ الموظف للتظلم الإداري .

و يمكننا القول أن رأي اللجنة يعتبر بمثابة ضمان للموظف و إن كان رأي هذه الأخيرة استشاري فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية إلا أن السلطة الإدارية المختصة لا تتخذ العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة إلا بقرار مبرر و بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي .

وبالرغم من سعي المشرع الجزائري لتطوير الوظيفة العامة وخاصة مجال التأديب و ضماناته لحماية الموظف العام , إلا أننا التمسنا بعض النقائص نذكر منها :

1- إن اللجنة متساوية الأعضاء تتكون من ممثلين إداريين و ممثلين من الموظفين وهؤلاء كلهم تابعين للإدارة وذلك يعترض استقلالية اللجنة لتبعيةهم للإدارة التي دائما تغلب مصلحتها على مصلحة الموظف , وإن هذه اللجنة هي في الظاهر

خاتمة

ضمانة للموظف في مواجهة تعسف الإدارة وبالرجوع لتشكيلتها نتوصل لعدم جدوى هذه اللجنة .

2- غموض بعض النصوص القانونية الخاصة بإجراءات التأديب كالمعلقة بإعلام الموظف بالأخطاء التأديبية و كيفية إخطاره في حالة العزل .

لذا وجب على المشرع الجزائري النظر في عدة جوانب إجرائية تأديبية
الإقتراحات :

على ضوء النتائج السابقة توصلنا إلى مجموعة من الاقتراحات التي ممكن أنها كفيلة لسد الثغرات و تكون أكثر ضمان للموظف لمواجهة الادارة :

1- إصدار تنظيم خاص بتشكيل اللجان المنصوص عليها في الأمر 03/06 وان يعيد المشرع الجزائري النظر في تشكيلة اللجان بما يخدم المصلحة للطرفين سواء الموظف أو الإدارة وعدم ترجيح كفة على كفة .

2- وضع قانون خاص بالإجراءات التأديبية للحد من السلطة التقديرية للإدارة في توقيع العقوبات.

A decorative rectangular border with intricate, symmetrical scrollwork and floral motifs in a dark brown color, framing the central text.

قائمة المصادر والمراجع

❖ أولاً: قائمة المصادر

1. التشريع الأساسي:

1- دستور 1989 الجزائري ، المؤرخ في 23 فبراير 1989 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 ، المؤرخ في 28 فبراير 1989 ، يتعلق بنشر التعديل الدستوري الموافق عليه بموجب استفتاء 23-02-1989 ، ج ر ، عدد 09 ، الصادر في 01 مارس 1989 .

2- دستور 1996 الجزائري ، 28 نوفمبر 1996 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، المتمم بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 جريدة رسمية عدد 25 الصادرة بتاريخ 14 أبريل 2002 ، المعدل بموجب قانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 جريدة رسمية عدد 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008 المعدل بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 جريدة رسمية عدد 14 الصادرة في 07 مارس 2016.

2. التشريع العادي:

1- أمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة رسمية عدد 46 ، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966 (ملغى).

2- الأمر 156/66 ، المؤرخ في 08 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات ، المعدل والمتمم ، ج ر ، عدد 49 الصادرة بتاريخ 11 جويلية 1966.

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

3. التشريع التنظيمي:

- 1- المرسوم رقم 152/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بالإجراءات التأديبية، ج ر، عدد 46 الصادرة في 16 جوان 1966.
- 2- مرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37 الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982.
- 3- المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984، يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر، العدد 03 الصادرة بتاريخ 17/01/1984.
- 4- مرسوم رقم 58/85 مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.
- 5- المرسوم 321/17 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر 2017، ج ر، عدد 66.

4. الأحكام والقرارات القضائية:

- 1- قرار الغرفة الادارية بمجلس الدولة، الصادر بتاريخ 2002/04/30، المشار اليه في محمد الأخضر بن عمران

5. التعليمات:

- 1- التعليمات رقم 7 المؤرخة في 7/5/1969 الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالاجراءات التأديبية .
- 2- التعليمات رقم 18 الصادرة بتاريخ 28 ماي 2006 عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المتعلقة بمراقبة القرارات الادارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن.

3- المنشور رقم 5 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية .

❖ ثانيا: قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية:

1. الكتب:

2. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1986.
3. أحمد بوضياف ، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، ط1 ، الجزائر 2012 .
4. أوصديق فوزي ، الوافي في شرح القانون الدستوري ، الجزء الثالث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الأولى ، الجزائر ، 1994 .
5. بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة إقرأ قسنطينة، الجزائر، ط1، 2013.
6. حاتم بكار ، حماية حق المتهم في محاكمة عادلة ، د.ط ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، د.س .
7. خرفي هاشم ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2010 .
8. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى ، الجزائر، سنة 2010.

9. رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العامة، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر ، الروبية ، الجزائر، 2015.
10. رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الادارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 .
11. سعيد الشتيوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، سنة 2008 .
12. سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ، دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر .
13. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
14. سعيد مقدم ، أخلاقيات الوظيفة العامة ' دارهومة ، ط2 ، الجزائر 1999 .
15. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1995.
16. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1976.
17. سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1987 .
18. عبد القادر الشخي ، القانون التأديبي و علاقته بالقانون الاداري و الجنائي " دراسة مقارنة" ، الطبعة الأولى ، دار الفرقان ، عمان ، 1989 .
19. عبد العزيز المنعم، إجراءات تأديب الموظف العام، المركزي القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، مصر، سنة 2008.
20. عبد الوهاب البنداري ، الاختصاص التأديبي و السلطة التأديبية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000 .

21. عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية فقهية، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
22. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جسور النشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2009.
23. عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، سنة 1984.
24. عمار عوابدي، القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1990.
25. عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار هومة الجزائر، 2003.
26. قوسم حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليها ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2014 .
27. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الأولى، دار هومة، الجزائر ، 2004 .
28. محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
29. محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، دار العلوم ، الجزائر ، 2002 .
30. محمد انس قاسم ، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها في الجزائر، دون دار نشر ، د.ط ، دون سنة ، الجزائر
31. محمد أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفي الدولة ، دار الفكر العربي ، د.س ، د.ط .
32. محمد سعد فودة ، النظرية العامة للعقوبات الإدارية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2008.
33. محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة ، 2005 .

34. محمد ماجد ياقوت, شرح الإجراءات التأديبية , منشأة المعارف , الإسكندرية , مصر , 2006 .

35. ممدوح الطنطاوي , الجرائم التأديبية الولاية و الاختصاص "النيابة الادارية , الجهات الرئاسية و الرقابية و المحاكم التأديبية" ط1 , 2001 .

ثالثا: الأطروحات والمذكرات:

1- أطروحات الدكتوراه:

1- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011.

2- محمد الأخضر بن عمران، النظام التأديبي لإنقضاء الدعوة التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007.

3- مصطفى بواوي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة الدكتوراه. قانون عام، كلية الحقوق، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2014/2013 .

4- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية الحقوق 2016/2015 .

2- رسائل ومذكرات الماجستير:

1- إيمان غربي، الحق في الدفاع ضمن مجال الوظيفة العامة، رسالة ماستر، قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة تبسة، 2014/2013 .

2- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العامة، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، قسم الحقوق، جامعة باتنة، 2012/2011

3- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2012.

- 4- سميحة براهيم، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية ، جامعة الحاج لخضر باتنة، سنة 2013.
- 5- صباح حماتي ، الآليات القانونية لمراجعة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة الوادي ، 2014/2013 .

رابعاً: المقالات:

- 1- بوقرة أم الخير ، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مجلة المفكر ، العدد التاسع .
- 2- سليمان محمد الطماوي ، الضمانات المقررة للموظف في مجال التأديب ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول ، 1969 ، ص 387
- 3- عبد العزيز نويري ، المنازعة الإدارية في الجزائر ، تطورها وخصائصها ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن ، 2006
- 4- نجم الأحمد (التظلم الإداري)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثالث، الأردن، سنة 2013.

خامساً: المواقع الإلكترونية:

www.Joradp.dz

1- موقع الحكومة الجزائرية

الصفحة	العنوان
4-1	مقدمة
05	الفصل الأول: الإطار المفاهيم لحق الدفاع والنظام التأديبي
06	المبحث الأول: ماهية حق الدفاع
07	المطلب الأول: مفهوم حق الدفاع
07	الفرع الأول: تعريف حق الدفاع
09-08	الفرع الثاني : خصائص حق الدفاع
10	المطلب الثاني: تطور حق الدفاع في مجال الوظيفة العامة في الجزائر
10	الفرع الأول: المرحلة الانتقالية
10	أولاً: النصوص الصادرة في المرحلة الانتقالية
11	ثانياً: مميزات المرحلة الانتقالية
12	الفرع الثاني: مرحلة الامر 133/66
13	الفرع الثالث: مرحلة القانون 59/85
13	أولاً: نطاق سريان القانون 59/85
14	ثانياً: مميزات القانون 59/85
15-14	الفرع الرابع: مرحلة الامر 03/06
16	المبحث الثاني: ماهية الخطأ والعقوبة التأديبية
16	المطلب الاول : مفهوم الخطأ التأديبي
17	الفرع الاول تعريف الخطأ التأديبي
17	اولاً: تعريف الفقه
17	ثانياً: تعريف القضاء
18	الفرع الثاني: تصنيف الاخطاء التأديبية
20-18	أولاً: الاخطاء التأديبية حسب المرسوم 302/82
23-21	ثالثاً: الاخطاء التأديبية حسب المرسوم 03/06
24	المطلب الثاني : مفهوم العقوبة التأديبية

25-24	الفرع الاول : تعريف العقوبة التأديبية
25	الفرع الثاني: انواع العقوبات التأديبية
25	أولاً: العقوبات التأديبية حسب الامر 133/66
26	ثانياً: العقوبات التأديبية حسب المرسوم 59/85
30-28	ثالثاً: العقوبات التأديبية حسب الامر 03/06
31	خلاصة الفصل الاول
32	الفصل الثاني : الحق في الدفاع كضمان لتأديب الموظف
33	المبحث الاول: تنظيم سلطة التأديب
33	المطلب الاول : الانظمة التأديبية
34-33	الفرع الاول: انواع الانظمة التأديبية
35	أولاً: النظام الرئاسي
35	ثانياً: النظام الشبه قضائي
35	ثالثاً: النظام القضائي
37-36	الفرع الثاني: اتجاه المشرع الجزائري
38-37	المطلب الثاني: اللجنة المتساوية الاعضاء
38	الفرع الاول : تكوين اللجنة متساوية الاعضاء
41-39	الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة متساوية الاعضاء
42	المبحث الثاني: ضمانات حق الدفاع امام سلطة التأديب
42	المطلب الاول: ضمانات حق الدفاع قبل توقيع الجزاء
43	الفرع الاول: تبليغ الموظف وحق اطلاعه على ملفه التأديبي
44-43	اولاً : حق تبليغ الموظف بتاريخ مثوله امام مجلس التأديب
44	ثانياً : حق الاطلاع على الملف التأديبي
45	الفرع الثاني: حق الاستعانة بمدافع
47	الفرع الثالث : حق الاستعانة بشهود
47	المطلب الثاني: حدود حق الدفاع و النتائج المترتبة عن عدم احترامه .

48	الفرع الاول: الاستثناءات الواردة على حق الدفاع
49	اولا: تعذر تطبيق حق الدفاع لاسباب ترجع للموظف
50	ثانيا: تعذر تطبيق حق الدفاع لظروف استثنائية
51	الفرع الثاني : النتائج المترتبة عن عدم احترام حق الدفاع
53-52	اولا: الطعن الاداري
54	ثانيا : الطعن القضائي
55	خلاصة الفصل الثاني
65-59	قائمة المصادر و المراجع
	الفهرس