



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر
كلية الحقوق و العلوم السياسيّة
قسم الحقوق



مذكرة مقدّمة ضمن متطلّبات نيل شهادة ماستر
تخصّص: قانون إداري
بعنوان:

النظام التأديبي لموظفي أسلاك الأمن في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ:
بوخاتم معمر

إعداد الطلبة:

- جدي حسام
- قذري صلاح

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
لمياء كيران	أستاذ مساعد - أ -	رئيسا
معمر بوخاتم	أستاذ مساعد - أ -	مشرفا و مقرّرا
سعاد عمير	أستاذ محاضر - أ -	ممتحنا

السنة الجامعية: 2019/2018م

الكلية لا تتحمل أي مسؤولية على ما يرد

في هذه المذكرة من أراء

مقدمة

يمثل الموظف أداة الإدارة في تحقيق أهدافها الرامية الى اشباع الحاجيات الجماعية، وتنفيذ القوانين و اللوائح في مواجهة الأفراد، ووسيلتها المفضلة في مسايرة التقدم و التطور، ويسهر القانون الأساسي للموظف على تحقيق التوازن بين المصلحة العامة المتمثلة في سير المرافق العامة بانتظام واطراد ومصلحة الموظف الخاصة في الحصول على ضمانات خلال الخضوع الى ما يلزم به النظام التأديبي، لتكفل له الاستقرار النفسي والمادي والطمأنينة للشرعية وسلامة الاجراءات التأديبية.

يعتبر التأديب جزء من منظومة الوظيفة العمومية ضرورة ملحة في أية دولة لما له تأثير في حقل الوظيفة العامة ذلك أن رسالة التأديب تكمن في ضمان حسن وانتظام العمل بالجهاز الإداري للدولة ويبرز فاعليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في السلطة التي لها صلاحية التعيين وعلاقتها التبعية التي يخضع لها الموظف للمرؤوس.

هذا الخضوع نظمه المشرع في نظام لانضباط الموظفين يعرف بالنظام التأديبي تتحدد بمقتضاه جزاء الإخلال بالتزامات الموظف المهنية تجاه الإدارة المستخدمة وكل خرق لهذه الالتزامات تعرض الموظف للمسائلة التأديبية وبالتالي توقيع عقوبات تتناسب مع الخطأ المرتكب.

فالنظام التأديبي يهدف إلى تهذيب و تقويم سلوك الموظف من أجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية وبالتالي ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و اضطراد وعليه لا يمكن إن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية يجب على الإدارة أن تستحضر جميع الإجراءات و الوسائل القمعية لأجل تأديب الموظف المخطئ، رغم ذلك فان النظام التأديبي يكتسي طابعا عقابيا قريبا من العقاب الجزائي وذلك كونه كعقاب مؤذ، ويعد التأديب الضمانة القانونية الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية، فقد وضع

المشعر بين يدي الإدارة كسلطة رئاسية، صلاحيات قانونية وذلك باتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة لتوقيع التأديب.

يقتصر مجال دراسة هذا الموضوع من الناحية الموضوعية على الموظفين العموميين الخاضعين للأمر 06-03، ولتخصيص الموضوع أكثر فإننا خصصنا دراستنا حول النظام التأديبي لموظفي الشرطة في التشريع الجزائري.

كما أنه تتجلى أهمية الدراسة في أن موضوع النظام التأديبي من بين اهتمامات القانون الإداري وذلك لما له تأثير مباشر على العلاقة الوظيفية للموظف و كذلك محاولة التوفيق بين طرفي المعادلة التأديبية في الوظيفة العمومية و ما مدى تطبيقه في الحياة العملية لموظف الشرطة.

وتعود دوافع اختيار هذا الموضوع إلى أسباب موضوعية و أخرى شخصية حيث تتمثل الأسباب الموضوعية في كون موضوعنا النظام التأديبي لموظفي أسلاك الأمن يعد مجالاً لاختصاص دراستنا وليتسنا لنا من خلال هذا الجهد سد النقص والفراغ الموجود في مكتبتنا الجامعية في مجال النظام التأديبي.

اما الأسباب الذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة، وبالتحديد في مجال التأديب الوظيفي ورغبتنا في دراسة جزئية منه الا وهي دراسة النظام التأديبي لموظفي أسلاك الأمن.

يحتاج العمل الإداري ليسود الاستقرار فيه إلى قواعد مضبوطة تتجسد من خلال نظام تأديبي وظيفي متكامل يحمي الحقوق والمصالح المتقابلة لأطراف ذلك النظام، ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى وفق المشعر الجزائري من خلال النظام التأديبي المنصوص عليه في المرسوم التنفيذي 10-322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني في التكيف بين مصلحة الإدارة و مصلحة الموظف ؟

على ضوء هذه الإشكالية يمكن طرح التساؤلات التالية :

ما المقصود بالخطأ التأديبي و الجزء المقرر له من طرف السلطة المختصة ؟

فيما تتمثل الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن ؟

للإجابة على هذه الإشكالية القانونية اتبعنا المنهج التحليلي كمنهج رئيسي ومن خلال إجراء دراسة تحليلية للأمر 06-03 والمرسوم 10-322 كما اعتمدنا على المنهج الوصفي نظرا لان الموضوع له جانب فقهي خاصة فيما يتعلق بالفصل الأول منه مما يتطلب سرد بعض المعلومات والتعاريف الفقهي.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعمق في المبادئ التي يقوم عليها النظام التأديبي في التشريع الجزائري من خلال جمع اكبر قدر من المعرفة العلمية حول الموضوع للوصول إلى كيفية تجسيده عمليا عن طريق توضيح الجوانب في التأديب.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة حول هذا الموضوع، نجد العديد من الدراسات دراسة لـ عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري (مذكرة ماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون إدارة و إدارة عامة) جامعة الحاج لخضر، باتنة كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم الحقوق السنة الجامعية 2011/2012، وكذا دراسة سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2005.

عند قيامنا بهذا البحث صادفنا عدة عراقيل أهمها:

- كثرة المراجع المشرقية وندرة المراجع الجزائرية التي تهتم بهذا الموضوع .
- صعوبة الحصول على القرارات التأديبية الخاصة بموظفي أسلاك الأمن.
- ضيق الوقت وتشتت الطالب بين اعداد المذكرة ومسايرة الحراك الشعبي.

وبناء على مما سبق ذكره من اشكال وأسباب و نظرا لأهمية الموضوع فان **الخطبة المقترحة مكونة من مقدمة وفصلين وخاتمة** تناولنا فيها ما يلي :

الفصل الأول بعنوان الأحكام التنظيمية للخطأ التأديبي للموظف يضم ثلاثة مباحث حيث ان المبحث الأول كان تحت عنوان ماهية الخطأ التأديبي اما المبحث الثاني فكان عنوانه الجزاء التأديب للموظف و المبحث الثالث بعنوان سلطة توقيع الجزاء التأديبي.

اما **الفصل الثاني** كان عنوانه الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن يضم ثلاث مباحث فالمبحث الأول عنوانه الإجراءات التأديبية الإدارية و المبحث الثاني الإجراءات الإدارية غير التأديبية و المبحث الثالث الإجراءات المؤثرة على العقوبة.

الفصل الأول:

الأحكام التنظيمية للخطأ التأديبي للموظف.

المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي.

المبحث الثاني: الجزاء التأديبي للموظف.

المبحث الثالث: سلطة توقيع الجزاء التأديبي.

يقوم النظام التأديبي على قواعد ضابطة تحكم العمل الإداري فالموظف العام أثناء قيامه بوظيفته يرتكب خطأ تأديبي يستوجب على السلطة التأديبية توقيع العقوبة التأديبية المقررة قانونا وذلك لضمان حسن التنظيم الإداري و لقيامه بالواجبات الملقاة على عاتقه.

حيث ورد في المرسوم التنفيذي 322/10 المؤرخ في 22 ديسمبر سنة 2010 المادة 61: يلزم موظفوا الشرطة مهما كانت وضعيتهم القانونية الأساسية بالامتناع عن كل فعل يتنافى مع طبيعة وظائفهم، ويتعين عليهم أن يتسموا في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم¹.

وكذلك نص المادة 62 : يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها موظف الشرطة أثناء تأدية مهامه وبمناسبتها، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون الاخلال، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية،² فإذا أخل الموظف العام بهذه الواجبات وقام بارتكاب فعلا عمدا أو إهمالا، فإنه في هذه الحالة يعاقب أو يجازى تأديبيا³، أي إذا قام بارتكاب إحدى الأخطاء المنصوص عليها في نظر القانون فإنه وبموجب ذلك يتعرض الى عقوبات تأديبية جراء ما قام به من فعل أو عمل كما أن الوظيفة التي تربط الموظف بوظيفته عدة التزامات تفرضها طبيعة الوظيفة و إستمراريتها، وأي اخلال بالنظام الداخلي الذي ينظم ويحدد طريقة سير العمل يعرض الموظف الى مسائلة يترتب عليها جزاء نتيجة أفعال وتصرفات تعتبر في نظر التشريع أخطاء تأديبية كونها تشكل خرقا من جانب و سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة ماهية الخطأ التأديبي والجزاء المترتب عليها وكذلك سنعرج الى سلطة توقيع الجزاء التأديبي.

¹ - المرسوم التنفيذي 322/10 المؤرخ في 22 ديسمبر سنة 2010 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لاسلاك الخاصة بالامن الوطني ج-ر 78 المؤرخة في 26-12-2010

² - المرسوم التنفيذي 322/10 المؤرخ في 22 ديسمبر سنة 2010 -مرجع سابق .

³ محمد رفعت عيد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشور رت الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2005 ، ص 437

المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي.

ان الموظف معرض لعقوبات تأديبية وذلك يرجع للأفعال التي تشكل إخلالا بواجباته الوظيفية العامة، أو أنها تمس بهيبت الوظيفة أو بالإحترام الواجب لها أو بمقتضياتها، ولقد تعددت التعريفات الفقهية او القضائية التي أطلقها الفقه ورجال القضاء على ذلك الإخلال الوظيفي الذي يقترفه الموظف العام بالجهاز الإداري في الدولة، إذ نعتها البعض بالذنب الإداري وآخر ذهب إلى إضفاء وصف الجريمة التأديبية عليها بينما اتجه رأي ثالث إلى وصفه بالمخالفة التأديبية وآخر بالخطأ التأديبي أو الفساد الإداري، لكن كل هذه المصطلحات وتعددها فهي لها نفس المفهوم القانوني¹.

من خلال ذلك سوف نتطرق إلى تعريف الخطأ التأديبي المطلوب الأول وسنتناول في المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي، أما المطلب الثالث: أنواع الخطأ التأديبي .

المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي و تمييز الخطأ التأديبي عن الأخطاء المدنية والجنائية.

بما أن التسميات الفقهية والقضائية التي أطلقها الفقه ورجال القضاء متعددة الا انه يبقى لها نفس المفهوم القانوني، وبناءا على ذلك وجب تعريف الخطأ التأديبي وتمييزه عن غيره من المصطلحات المشابهة وهذا ما سنتناوله في مطلبنا متمثل في الفرع الأول، كما سنبين أصناف الخطأ التأديبي بعد ذلك في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي .

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي تاركا ذلك للفقه الذي اعتبره كل اخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن سير انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة

¹ محمد رفعت عيد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشور رت الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2005 ، ص 437

وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه الحاق الضرر بالمشروع او عرقلته لتحقيق الاهداف التي خصص من أجلها¹.

كما عرف ايضا على أنه اخلال بالتزام قانوني، و يأخذ القانون هنا معنى واسع بحيث لا يشمل القواعد القانونية فقط أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا حتى القواعد الخلفية².

ومن هذا التعريف نجد أن العامل أو الموظف مجبر فعلا على احترام القواعد المكتوبة أو غير المكتوبة بما في ذلك القواعد الأخلاقية وهو في نظرنا مجرد تزييد فقط ، فتحديد الأخطاء مسبقا ضرورة تفرضها مختلف التشريعات التأديبية لإمكانية وضع العقوبات المقابلة لها من المبدأ الدستوري " لاجريمة ولا عقوبة الا بنص " و أيضا " كل فعل ناتج عن قصد أو عن اهمال يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة، أو من شأنه الحاق أضرار بها أو بالعمال العاملين بها أو يشكل خرقا للالتزامات العامل المهنية تجاه صاحب العمل"³.

من خلال هذه التعريفات نستنتج أن الخطأ التأديبي المنشأ للمسؤولية التأديبية يتكون من ركنين يتمثلان في الركن المادي وهو الشكل الخارجي لسلوك الموظف أو العامل الذي ينطوي على اخلاله بواجباته الوظيفية، والركن المعنوي يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للموظف والمظهر المادي للخطأ التأديبي، كما قد يكون هذا الركن متمثل في خطأ غير معتمد⁴.

¹ بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هوما ، طبعة 2005، ص12
² أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986. ص16.
³ أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، ص 201.
⁴ أحمد بوضياف، المرجع السابق ص 17، 18.

الفرع الثاني : تمييز الخطأ التأديبي عن الأخطاء المدنية والجنائية.

لقد رتب المشرع عن كل خطأ يؤدي الى الاخلال بالتزامات قانونية أو عقدية مسؤولية معينة، فأنشأ مسؤولية تأديبية عن الخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل وأنشأ مسؤولية مدنية عن كل خطأ مدني تسبب مرتكبه في احداث ضرر، وكذا مسؤولية جنائية عن كل فعل اعتبر في نظر القانون جريمة.

فمن جهة نجد أن أساس المسؤولية المدنية قد يكون عقدي مخالف لاحكام العقد أو خطأ تقصيري، ويعرف الخطأ العقدي على أنه "الاخلال بالتزام عقدي سواء كان الالتزام بتحقيق غاية أو بذل عناية ويختلف هذا الاخير عن الخطأ التأديبي بالنظر لخصائص كل منها حيث يعتبر نطاق الخطأ العقدي معروف سلفا فتكون الالتزامات العقدية محددة ومعروفة لطرفي العقد، كما قد يقع الاخلال بهذه الالتزامات من جانب أي من الطرفين العامل أو صاحب العمل، بينما نجد أن الخطأ التأديبي يتميز بوقوعه من طرف واحد دون الاخر وهو اخلال العامل بالقواعد المنظمة لسير عمل المؤسسة¹، كما يختلف الخطأ التأديبي عن العقدي بالنظر الى اساسه وهدفه حيث يقع الخطأ العقدي عند عدم تنفيذ العقد كوعد احد المتعاقدين الاخر بالقيام بعمل دون انجازه، بينما يقع الخطأ التأديبي اذا حدث انتهاك للقواعد التي تكفل انتظام المنشأة أو المؤسسة.

بالإضافة الى أن الهدف من التأديب ليس جبر الضرر أو اعادة التوازن المختل بين ذمتين اذ أن فصل العامل تأديبيا لا يعوض الضرر وانما تبدوا فيه فكرة الجزاء والردع أكثر، وبصفة عامة نجد أن الجزاء المدني يكمن أساسا في التعويض والفسخ وان كان هذا من حق المستخدم من الناحية المنطقية الا أننا نجد أن التعويض جزاء غير

¹ علي عوض حسين، الفصل التأديبي في قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة والطباعة والنشر، القاهرة 1975، ص 29.

جدي في نطاق علاقات العمل والتي غالبا ما يكون فيها العامل غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض طوعا أو جبرا¹.

ولتخفيف من حدة هذا الجزء فقد استبعد نظام التعويض في حالة اخلال العامل بالتزاماته وحل محله الجزاء التأديبي الذي يوقعه المستخدم على الموظف في حالة مخالفته اوامره واخلاله بالنظام الداخلي للمؤسسة ،لذا فالجزاء التأديبي مستقل فكرة الضرر وهو ما يفسره الغاء عقوبة الغرامة كجزاء تأديبي في اطار تشريع العمل .

ومن جهة اخرى نجد أن الخطأ التأديبي يختلف أيضا عن الخطأ الجنائي في كون هذا الأخير يشكل الجريمة ذاتها وفق قانون العقوبات دون النظر الى سبب ذلك الفعل ضرر لطرف الاخر الواجب التعويض أولا².

كما أن الاختلاف يتضح بصفته أساسية في فكرة تعيين الأخطاء حيث نجد أن الأخطاء الجنائية أو الجرائم منصوص عليها مسبقا مع العقوبات المقابلة لها ،على عكس الأخطاء التأديبية فهي ليست مقننة على سبيل الحصر بما فيها الأخطاء من الدرجة الرابعة المؤدية الى التسريح ولو أن بعض المحاكم دأبت الى اعتبارها محددة على سبيل الحصر، غير أن المحكمة العليا لا تعتبرها كذلك فقد جاء في قرار لها بتاريخ 2004/12/15³ جاء فيه : "حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه أن قاضي الدرجة الأولى اعتبر أن الخطأ من الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 من قانون 11-90⁴ ومن ثمة أسس حكمه على أن التسريح كان تعسفيا رغم دفع الطاعة بتصنيفها من الأخطاء الجسيمة المؤدية الى التسريح من الدرجة الثالثة عملا بالمكادة: 78 من قانون 11-90 وبحسب ذلك يكون القاضي في هذه الحالة قد استبعد

¹ سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا ،ديوان المطبوعات الجامعية،طبعة2001،ص7.

² ملف رقم 283600، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2004،ص 196

³ ملف رقم 283600، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، مرجع سابق،2004، ص 196.

⁴ قانون متعلق بعلاقات العمل، مؤرخ في 1990/04/21.

كليا نصا تشريعيا من التطبيق دون تسبب للدفع المتعلق بالنظام الداخلي المستمد قوته من المادة: 2/77 من قانون 11-90 ."

كما يختلف الخطأ التأديبي من ناحية موضوع كل منهما ، فطبيعة الخطأ التأديبي هو مخالفة نظام العمل داخل المؤسسة وحسن سيرها وعدم امتثال لأوامر وتوجيهات المستخدم ، في حين أن موضوع الجريمة في نظر قانون العقوبات هو مخالفة الدعائم الأساسية للمجتمع وكل اخلال بأمنه وسلامته.

المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي.

اختلف الفقهاء في تحديد أركان الجريمة التأديبية بصورة عامة فكان لكل فقيه رأيه الخاص، إذ يرى الاستاذ ماجد راغب الحلو إلى أن الجريمة التأديبية تقوم على ركنين أساسيين هما: الركن المادي و الركن المعنوي¹.

أما الأستاذ الطماوي فقد نص في كتاباته على أن الجريمة تأديبية تقوم على عنصرين: الموظف المخطئ او الذنب المرتكب²، أما الأستاذ محمد فؤاد عبد الباسط يرى أن أركان الجريمة التأديبية هي العنصر المادي والمعنوي وعنصر الضرر³، والراجح أن أركان الجريمة التأديبية هي نفس أركان أي جريمة هي الركن المادي و الركن المعنوي و الركن الشرعي.

الفرع الأول: الركن المادي.

يتمثل الركن المادي للجريمة التأديبية في القيام بالأفعال المحظورة أو الإمتناع عن القيام بالواجبات المهنية⁴ فهو المظهر الخارجي للخطأ في صورته السلبية أو الإيجابية

¹ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1994 ، ص 466.

² سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الثالث، القضاء التأديبي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 43.

³ محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005، ص 4.

⁴ محمد فؤاد عبد الباسط، المرجع السابق، ص 14.

بسوء نية من الموظف العام إلى حيز التنفيذ¹، فلا يمكن تصور جريمة بغياب ركنها المادي، فيجب ان يكون محددًا أو ثابتًا ولا يستند على الظن والشائعات لذلك فإن إتهامات العام، أو النعوت المرسله لا يمكن أن تعتبر مكونة لهذا الركن، كما أن مجرد التفكير دون أن يتخذها مظهرًا خارجيًا ملموسًا لا يشكل مخالفة تجيز المساءلة التأديبية.

ويقوم هذا الركن على العناصر الأساسية الآتية:

01 صفة الموظف في الشخص الذي يسند إليه الفعل، فنطاق المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة لا يعقل أن تقوم إلا من وراء يد متمثلة في الموظف العمومي، وبالتالي فإن صفة الموظف شرط أساسي في قيام الركن المادي للجريمة التأديبية وبنائها ينتفي الركن المادي.

02 فعل إيجابي أو سلبي صادر عن ذلك الموظف، يفترض في الخطأ التأديبي صدور فعل إلى المظهر الخارجي الملموس، سواء فعلاً إيجابياً أو سلبياً ذلك بل يجب أيضاً أن يكون هذا الفعل محددًا حيث أن توجيه الإتهام دون تحديد الفعل، لا يؤدي إلى قيام الركن المادي.

الفرع الثاني: الركن المعنوي والشرعي.

أولاً : الركن المعنوي.

ذهب جانب من الفقه إلى لزوم مجاورة الركن المعنوي للركن المادي لتقوم المسؤولية التأديبية، وبغير إجتماعهما لا تقوم، فالخطأ التأديبي يكون دائماً متعمداً، فلا يكفي في الجريمة التأديبية وقوع الفعل أو الإمتناع، بل يجب أن يكون الفعل أو الامتناع ثمرة ارادة

¹ المرجع السابق، ص 48.

آثمة، فلا يسأل الموظف المخطئ عن غير خيار ومن ثمة ترفع المسؤولية التأديبية عنه في حالات الإكراه والقوة القاهرة والحادث المفاجئ¹.

إن المخالفة التأديبية تفترض حتما أن ضرر ما قد أصاب الدولة بسببها و الواقع أنه يطلب أن تضع السلطة التأديبية في إعتبارها عند تقدير العقوبة المقررة، عن مدى الضرر الذي ألحق بالمرفق العام بسبب الخطأ المرتكب، إلا أن عدم وقوع الضرر أصبح لا يمنع من توقيع العقوبة² وهذا الأخير الذي اختلف فيه بعض الفقهاء، إلا أن تبقى في الأخير سلطة تقديرية للسلطة المختصة في توقيع الجزاء.

ثانيا : الركن الشرعي.

يراد به النص القانوني الذي يقرر أن التصرف من التصرفات له صفة الجريمة، ويحدد العقوبة على ارتكاب هذا التصرف، وما لم يوجد نص يجرم فعل أو تصرف فلا جريمة ولا عقاب³، ولكي يتحقق هذا المبدأ يجب أن يحتوي النص القانوني العقابي على شقين:

أولهما: هو شق القاعدة أي ماهية الفعل المؤثم.

ثانيهما: قاعدة الجزاء أو العقوبة المحددة لهذا الفعل المؤثم، وبدون توافر هذين الشقين فلا يمكن ان يتحقق المبدأ العام⁴، إلا أن المشرع الجزائري في الوظيفة العامة كان حريصا على عدم النص على كافة المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصرا جامعا مانعا مما جعلها تفتقر إلى شق القاعدة، غير أن المشرع وضع حكما عاما تدرج تحته كافة المخالفات التأديبية بالنص أنه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس

¹ محمد فؤاد عيد الباسط، المرجع السابق، ص ص 48,49.

² عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1990، ص 19.

³ عبد الحميد الشواربي، المرجع السابق، ص 16.

⁴ محمد ماجد الياقوت، شرح الاجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهني الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، ص 21.

بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية لمهامه خطأ مهني ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء، بالمتابعات الجزائية¹.

نخلص في الأخير إلى القول بأن المخالفة التأديبية لها نفس الأركان التي تكون بقية الجرائم الجزائية، رغم الإختلافات الطفيفة التي تعرفها، إلا أن المشرع تجاوزها وهذا راجع لطبيعة النظام التأديبي.

المطلب الثالث: أنواع الخطأ التأديبي ومبادئه.

يعتبر الجزاء وسيلة لردع الأفراد المخالفين للقانون لأجل الحفاظ على الأمن والاستقرار في المجتمع، وباعتبار الجزاء التأديبي أو العقوبة التأديبية من صور الجزاء الذي تملك فيه الإدارة العامة سلطة تقديرية واسعة في توقيعه على الموظفين المخالفين، من أجل سير المرفق العام بانتظام وإضطراد، فإن كل من الفقه والقضاء والمشرع الإداريين تصدوا لذلك بإيجاد ضوابط تحكم عمل سلطة التأديب وتوفر القدر الأكبر من الضمانات للموظفين المتهمين، ولايضاح هذه الضوابط سنتناول ذلك في فرعين .

الفرع الأول أنواع الخطأ التأديبي، سنعالج فيه الأخطاء التي يترتب عليها جزاء تأديبي، وفقا لنظام الخدمة في الشرطة.²

الفرع الثاني: مبادئ الخطأ التأديبي، سنعالج فيه المبادئ المرتبطة بتوقيع الجزاء التأديبي وفقا لنظام الخدمة في الشرطة .

¹ المادة 160، الامر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006

² المادة 01: تطبيقا لأحكام المادة (07) من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم 1432 الموافق ل: 2012/10/22 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني المذكور أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد نظام الخدمة في الشرطة.

الفرع الأول : أنواع الخطأ التأديبي.

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من إستعمال الإدارة لسلطة التأديب في الأغراض التي حددها القانون ، وهذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الاساسي التأكد من مدى إحترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي، كما عرف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية وتصنيفاتها في المادة 177 من قانون الوظيفة العمومية كما يلي:

أولاً: الأخطاء من الدرجة الأولى :

عدد المشرع ثلاثة عقوبات هي التنبيه، الإنذار الكتابي والتوبيخ، فهذه العقوبات تعتبر كتحذير للموظف بعدم تكرار المخالفة في المستقبل وأن العودة إلى ذلك سيؤدي إلى توقيع جزاء أشد عليه، فهي عقوبات تحمل نوع من اللوم والجزر.

• "تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى حسب المادة 82 من نظام الخدمة في الشرطة"¹

01-عدم إحترام ساعات العمل (التأخرات والخروج قبل الوقت بصفة متكررة).

02-غيابات غير شرعية من يوم إلى أربعة أيام.

03-التدخين أو القيام بالشراء أو إستعمال الهاتف النقال أثناء العمل وبالزني الرسمي.

04-ضياع الشارات بطاقة الترقيم والمستلزمات الشخصية.

05-سوء إستقبال المواطنين بمقرات الشرطة"².

¹ المادة 82، نظام الخدمة في الشرطة، ص 8.

² المادة 82 من نظام الخدمة في الشرطة، مرجع سابق، ص 8.

ثانيا: الأخطاء من الدرجة الثانية:

حدد المشرع عقوبتان في درجة الثانية، وهي التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من الترقية في الدرجة مدة سنة.

التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام: ويقصد به هو إبعاد الموظف العام عن مباشرة أعمال وظيفته وتخليه عن كافة إختصاصاته لمدة زمنية محددة، ومن البديهي لا يجوز منح الموظف أجره خلال مدة الوقف، كما لا يجوز وقف الموظف مع حرمانه من أجره كاملا أو من جزء منه يزيد على نصف الأجر.

الشطب من الترقية في الدرجة، ويقصد بها تأجيل الترقية بما يتبعه من حرمانه من المزايا المالية المترتبة على الترقية.

• تعتبر كأخطاء من الدرجة الثانية من المادة 83 من نظام الخدمة في الشرطة "الأفعال الصادرة عن الموظف لعدم الحذر أو التهاون في حماية المستخدمين أو ضمان أن ممتلكات الإدارة يعد تخل جسيم عن الإلتزامات المهنية على غرار باقي الأخطاء المدرجة ضمن الدرجة الثالثة والرابعة.

• تعتبر كأخطاء من الدرجة الثانية حسب المادة 84 من نظام الخدمة في الشرطة¹ :

01-تقديم شهادة طبية سورية.

02-عدم التصريح بنشاط القرين.

03-عدم التصريح بكل تغيير عن الحالة العائلية.

04-حمل الشارات ومستلزمات الخدمة بطريقة غير نظامية.

¹ مرجع سابق، ص8.

05-غيابات متكررة غير مبررة تفوق ثلاثة أيام.

06-ممارسة العنف مع المواطنين خارج أوقات العمل"¹.

ثالثا: الأخطاء من الدرجة الثالثة

حددة المادة 85 من نظام الخدمة في الشرطة الأخطاء التي تقع تحت طائلة العقوبة من درجة الثالثة مايلي:

تعتبر كذلك أخطاء من الدرجة الثالثة الأفعال الصادرة عن الموظف في مجال إفشاء السر المهني وتحويل مستندات المصلحة وإخفاء معلومات ذات طابع مهني ورفض تنفيذ تعليمات أثناء أداء الخدمة دون سبب شرعي واستعمال غير مناسب لتجهيزات وممتلكات الإدارة"².

وهي عقوبات أشد من عقوبات الدرجة الثانية والتمثلة فيما يلي:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين: وهو تنزيل الموظف العام من وظيفته إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة وفقا لدرجات الوظائف فينقص أجره أيضا، كما يتجاوز التنزيل لدرجة واحدة إلى درجتين ، وذلك حسب جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام وسلطة تقديرية للسلطة المختصة في توقيع العقوبة.

•تعتبر كأخطاء من الدرجة الثالثة حسب المادة 86 من نظام الخدمة في الشرطة :

01-غياب غير مبرر لأربعة أيام أو أكثر لغاية الإعذار.

02-عدم تحرير تقرير بعد إستعمال سلاح المصلحة.

¹ المادة84،من نظام الخدمة في الشرطة، مرجع سابق ص ص 8، 9.

² المادة 85 من نظام الخدمة في الشرطة، مرجع سابق، ص 9

03-الإحتفاظ بمعلومات ذات طابع مهني.

04-رفض المشاركة في التريصات التكوينية.

05-نشر أو توزيع أو إنتاج إعلانات أو كتابات بدون ترخيص¹.

رابعاً: الخطاء من الدرجة الرابعة.

"يدخل ضمن الأخطاء من الدرجة الرابعة خصوصاً الإهمال الخطير للإلتزامات الأخلاقية والمهنية، كل عمل من شأنه أن يتحصل الموظف على إمتيازات مقابل فقديم خدمة أثناء ممارسة الوظيفة، القيام بأعمال العنف في أماكن العمل التي تلحق أضراراً جسيمة بممتلكات المؤسسة، إتلاف الوثائق الإدارية، للإضرار بالسير الحسن للمصلحة، وتزوير الشهادات التي تسهل عملية التوظيف أو الترقية أو جمع بين الوظيفة نشاط مريح بإستثناء الحالات المسموح بها قانوناً²".

وهي أشد العقوبات نص عليها المشرع الجزائري متمثلة فيما يلي:

- **التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:** وهو تنزيل الموظف العام من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأقل منها بمعنى أن تنزله لا يتجاوز رتبة واحدة³.

- **التسريح:** وهو الإبعاد من الخدمة قبل بلوغه السن القانوني المقررة لإنهاء الخدمة، وهو أقصى الجزاءات التأديبية وأشدّها.

• يدخل ضمن الأخطاء من الدرجة الرابعة حسب المادة 87⁴، من النظام الداخلي للخدمة في الشرطة خصوصاً الإهمال الخطير للإلتزامات الأخلاقية والمهنية، كل عمل من شأنه أن يتحصل الموظف على إمتيازات مقابل فقديم خدمة أثناء ممارسة الوظيفة،

¹ المادة 87، من نظام الخدمة في الشرطة، مرجع سابق، ص 8.

² المادة 87، من نظام الخدمة في الشرطة، مرجع سابق، ص 9.

³ المادة 87، من نظام الخدمة في الشرطة، مرجع سابق، ص 09.

⁴ المادة 87، من نظام الخدمة في الشرطة، مرجع سابق، ص 10.

القيام بأعمال العنف في أماكن العمل التي تلحق أضراراً جسيمة بممتلكات المؤسسة، إتلاف الوثائق الإدارية، للإضرار بالسير الحسن للمصلحة، وتزوير الشهادات التي تسهل عملية التوظيف أو الترقية أو جمع بين الوظيفة نشاط مريح بإستثناء الحالات المسموح بها قانوناً.

• يدخل ضمن الأخطاء من الدرجة الرابعة حسب نص المادة 88¹ من نظام الخدمة في الشرطة :

01- إستقالة متبوعة بترك منصب العمل

02- غياب غير شرعي ممتد بعد الإذار

03- الحصول على مزايا مرتبطة بممارسة مهنته

04- الجمع بين الوظيفة ونشاط مريح

05- تهاون أدى إلى ضياع سلاح المصلحة

06- العنف المرتكب ضد رئيس، مرؤوس، زميل في أماكن العمل.²

الفرع الثاني: مبادئ الخطأ التأديبي.

وجب على الإدارة إحترام القواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي

أولاً: مبدأ الشخصية

وهو أن يكون الجزاء شخصياً لا يمتد لغير شخص الموظف الذي ثبت إدانته دون سواه، حيث أن المسؤولية التأديبية لا تكون إلا شخصية³ وعليه يتصل مبدأ شخصية

¹ المادة 88، من نظام الخدمة في الشرطة، مرجع سابق، ص 10.

² المادة 88، من نظام الخدمة في الشرطة، مرجع سابق، ص 11

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008، ص 84

الجزاء التأديبي بتحديد من يوقع عليه هذا الجزاء، حيث أنه وفقا لهذا المبدأ ينصب الجزاء على مقترف الذنب الإداري، سواء قام بارتكابه بشكل مباشر أو غير مباشر، كأن يكون قد قام بفعل ايجابي أو سلبي محدد بعد مساهمة منه في وقوع المخالفة التأديبية¹، ويجد هذا المبدأ أساسه في التشريع الجزائري في دستور 1996 حيث نص على أنه: "تخضع العقوبات الجزائية إلى مبدأي الشرعية والشخصية"².

حيث يسري هذا النص كأصل عام على شخصية العقوبات الجزائية، غير أن نطاق سريانه يمتد أيضا ليشمل العقوبة الإدارية لإيجاد غايتها العقابية من ردع وجزر خاص.

ثانيا: مبدأ التناسب.

يقضي بأن تكون موازنة بين العقوبة والخطأ المرتكب، فالإدارة من حقها استخدام وسيلة العقاب المقرر لها من طرف المشرع، بالمقابل من واجبها عدم إهدار حق من حقوق الموظف، فلا يعاقب بأكثر مما اقترف، وعليه فالعقوبة لها دورا إصلاحيا لتفعيل أداء الموظف العام داخل المرفق العام، لهذا عمد المشرع الجزائري لتحديد الأخطاء التأديبية مع تصنيف ما يقابلها من جزاءات تفاديا من تعسف السلطة المختصة عند توقيع العقاب³.

مبدأ التناسب لم ينص عليه المشرع الجزائري صراحة، إلا أن القضاء الإداري طبقه في الواقع العملي، اوعتبه من المبادئ المتصلة بمبدأ المشروعية والعدالة، فهو ليس

¹ شريف عبد الحميد حسن رمضان، تأديب الموظف العام (دراسة قانونية فقهية قضائية)، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013، ص32.

² المادة 160، من دستور 1996، المرجع السابق، ص 30.

³ عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون ادارة وادارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2011,2012، ص35.

بحاجة إلى النص عليه تشريعياً¹، ويترتب على العمل بمبدأ التناسب في إختيار الجزاء التأديبي التزامان أساسيان هما:

- الإلتزام بالمعقولية في إختيار العقوبة التأديبية إذ يجب إقامة التوازن بين الخطأ والعقوبة، إذ يجب إحترام مجموعة من المعايير منها تقدير مدى خطورة المخالفة على المصالح الفردية والإدارية، وحجم الأضرار التي حققتها الشخص المخالف نتيجة قيامه بالمخالفة.

- والإلزام بعدم تعدد العقوبات الإدارية على المخالفة الواحدة، وهذا يعني إمتناع عن معاقبة المتهم عن نفس الفعل أكثر من مرة، والا إعتبرت السلطة التأديبية إنتهكت مبدأ التناسب.

ثالثاً: مبدأ المساواة

لقد ورد النص على مبدأ المساواة في الكثير من المواثيق الدولية وإعلانات حقوق الإنسان التشريعات، حيث ورد النص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بقوله "يولد الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق، وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم بعضاً بروح الإخاء"، و مقتضى هذا المبدأ أنه لا يجب أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين باختلاف وضعيتهم الإجتماعية والمسؤوليات التي يتقلدونها، إذا كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها موصدة.

فقد نصت المادة 32 من دستور 1996 على أن: " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأن تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي " ¹.

¹ عماد ملوخية ، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري والإسلامي المقارن، دراسة فقهية وقضائية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2010، ص 314.

وهذا ما جاءت به أيضا المادة 27 من الأمر 03/06 " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

رابعاً: مبدأ المشروعية.

ويعني بهذا المبدأ تحديد الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر وضبطها بواسطة نصوص تشريعية، فلا يجوز للسلطة التأديبية أن تسلط على الموظف العام عقوبات لم يتم النص عليها في القانون.

وقد حدد المشرع أنواع الجزاءات، وعليه فالسلطة التأديبية تملك سلطة إختيار الجزاء التأديبي المناسب لكل جريمة تأديبية من بين العقوبات المتاحة لها: أي أن المبدأ المقرر هو السلطة التقديرية للسلطة التأديبية والتي تمارسها في الحدود التي تحكم فكرة السلطة التقديرية وعدم التعسف في استعمال الحق، وبناء على ذلك لا يجوز لأي سلطة تأديبية أن تفرض على الموظف المجال على التأديب عقوبة تأديبية ليست ضمن العقوبات المحددة على سبيل الحصر في قائمة العقوبات.

كما يطبق هذا المبدأ على الأخطاء التأديبية ، حيث لا يسمح لسلطة التأديب أن تتعداه، لهذا فرضت رقابة القضاء على صحة قيام هذه الوقائع وسلامة تكييفها القانوني ، وتماشيا أيضا مع إعتبرات ومقتضيات مبدأ المشروعية العقوبات التأديبية، يشترط أن تكون العقوبة صحيحة من حيث مضمونها ومن حيث مدى إمكانية توقيعها².

¹ المادة 80 من دستور 08-28 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي، رقم 438/96، المؤرخ في 04/12/1996، المتمم بقانون 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 202، جريدة رسمية عدد 25، بتاريخ 14 أبريل 2002، المعدل والمتمم بقانون 19/08، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، جريدة رسمية عدد 63، بتاريخ 16/11/2008.

² TAIB SAID, Droit de la fonction publique, edition distribution Houma, 2005, Alger, p38.

خامسا: مبدأ عدم رجعية العقوبة.

ان سريانها يكون محددًا قانونيًا في بدء توقيع العقوبة، وليس بأثر رجعي¹.

فيجب عند صدور القرار التأديبي عن المخالفة التي ارتكبتها الموظف مراعاة تطبيق

القانون الساري وقت صدور القرار التأديبي، لا القانون الذي يكون ساريًا وقت وقوع المخالفة، ويعد مبدأ الرجعية تطبيقًا لما تقضي به المبادئ القانونية العامة، سواء بالنسبة لعدم رجعية القوانين كقاعدة عامة، أو عدم رجعية القرارات الفردية، وعلى ذلك لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على موظف مخطئ بأثر رجعي، وإنما فقط من تاريخ المخالفة مهما كانت خطورتها أو حداثة ارتكابها²، نظرًا أن لكل قاعدة استثناء فإنه يرد على مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي الاستثناءات التالية:

القرار الأصلح للموظف المتهم: لقد تم إعمال استثناء القانون الأصلح للمتهم في العقوبات الجنائية، وذلك في حالة ما إذا ورد القانون الجديد مخففًا للعقوبة أو مباحًا لفعل كان في ظل القانون السابق مجرمًا، وبالتالي فقد سوى هذا الاستثناء بين الجزاءات الجنائية و التأديبية في الخضوع لمبدأ الرجعية إذا ما كان ذلك في صالح المتهم، تأسيسًا على وحدة الهدف بينما وهو الردع، وانتمائهما لنظرية واحدة هي العقاب الأمر الذي يجعل خضوعهما لمعاملة قانونية واحدة أمرًا مبررًا³.

رجعية الجزاء التأديبي استنادًا لطبيعة المخالفة، قد تتطلب في بعض الأحيان موجبات، التحقيق أو ارتكاب الموظف لخطأ جسيم توقيفه عن العمل لفترة محددة، فصدور قرار الفصل من الخدمة في هذه الحالة لا يوقع من تاريخ صدوره بل تمتد آثاره إلى تاريخ صدور قرار الوقف.

¹ المادة 161 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 15.

² نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 133.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطابع جامعة المنوقية، دون بلد نشر، 2007، ص 87.

وقد نص المشرع الجزائري على هذه الحالة أن رجعية الجزاء التأديبي استناداً إلى طبيعة المخالفة في قانون الوظيفة العمومية ساري المفعول، فحسب المادة 173 أنه في حالة ارتكاب الموظف خطأً جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه فوراً، مما يؤدي إلى خصم نصف راتبه وبعض حقوقه، إلى غاية صدور العقوبة التأديبية، فإذا اتخذت في حقه عقوبة أقل من الدرجة الرابعة، أو تمت تبرئته يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه¹، وهو ما يفهم منه أن المشرع الجزائري أراد بذلك رجعية الجزاء التأديبي إلى وقت إيقاف الموظف عن العمل، وليس من وقت صدوره.

سادساً: مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات.

القصد منها عدم توقيع أكثر من عقوبة واحدة على نفس الخطأ خلال نفس الفترة الزمنية التي ارتكب الفعل فيها، ولم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما أو إعتبار إحداهما تابعة للأخرى².

ويعتبر مبدأ وحدة الجزاء التأديبي من المبادئ المستقرة في كل من القانونين الإداري والجنائي، ولم يعد الفقه الحديث يتردد في اعتبار قاعدة عدم جواز الجمع بين جزائين مبدءاً عاماً في القانون يطبق دون حاجة إلى النص عليه³.

أي عدم توقيع عقوبتين لنفس الخطأ، وهنا لا بد من الإشارة إلى أن الاقتطاعات التي تلجا إليها الإدارة في مقابل التغيب غير المبرر لا تعد عقوبة ولكنها إجراء محاسبي يخضع للنظرية القائلة أنه لا أجر بدون عمل⁴.

¹ المادة 173 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 15-16.

² شريف عبد الحميد حسن رمضان، المرجع السابق، ص 29.

³ نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 160.

⁴ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 47.

المبحث الثاني: الجزاء التأديبي للموظف.

تصنف الجزاءات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات حيث يقابل كل درجة من الأخطاء الوظيفية درجة من العقوبات التأديبية، فتطبق أحد العقوبات المنصوص عليها ضمن درجات الأخطاء الوظيفية المرتكبة، وسنتناول في مبحثنا هذا تعريف الجزاء التأديبي في المطلب الأول، كما سنتعرض في المطلب الثاني الى أصناف الجزاء التأديبي، المطلب الثالث أهداف الجزاء التأديبي.

المطلب الأول : تعريف الجزاء التأديبي.

يقتضي منا الوقوف على مفهوم العقوبة التأديبية، محاولة إعطاء تعريف فقهي الفرع الأول ، التعريف التشريعي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للجزاء التأديبي.

القاعدة العامة في القانون التأديبي أن المشرع يحدد قائمة العقوبات التي يحق لسلطة التأديب توقيعها بحق الموظف الذي تثبتت مسؤوليته عن الجرم التأديبي، ولم يتطرق (المشرع) إلى وضع تعريف لمفهوم العقوبة أو الجزاء التأديبي.¹

وعليه أدلى الفقه بدلوه في هذا الأمر، حيث حاول بعض الفقهاء وضع تعريف لمفهوم العقوبة التأديبية كون مهمة التعريف هي عادة من مهام الفقه.

حيث يعرف الفقه العقوبة التأديبية بأنها: "جزاء يوقع من قبل السلطة التأديبية المختصة بحق الموظف الذي تثبتت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية"².

¹ نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 63.

² سعيد الشتوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008، ص 170.

وقد عرفها الأستاذ Delpéré : العقوبة التأديبية بأنها: " ذلك الاجراء الفردي تتخذه الادارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية"¹.

● وكذلك الدكتور مصطفى عفيفي: " بأنها وسيلة من وسائل الإدارة تتطوي على عنصر الإيلاء، تقوم بإستخدامها بناء على نص في القانون، في مواجهة مرتكبي المخالفات التأديبية داخل الجماعة الوظيفية بهدف المحافظة على النظام فيها"².

● وهناك من يرى: "بأنها جزاء يوقع على الموظف الذي ثبتت مسؤوليته عن الخطأ التأديبي".

● وعرف الفقه الفرنسي العقوبة التأديبية بأنها: " جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي". وأيضا الفقه المصري: " جزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية".

● أو هي: " جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي أي في حياته ومقدراته الوظيفية".

● وأيضا بأنها: " عقوبة تمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزاياه المادية، أو بإنهاء خدمته مؤقتا أو نهائيا".

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للجزاء التأديبي.

لم يضع المشرع الجزائري شأنه شأن المشرع الفرنسي والمصري تعريفا للعقوبة التأديبية، وانما رتبها وحددها على سبيل الحصر بادئا بأخفها منتهيا بأشدّها تاركا للسلطة التأديبية الحرية في توقيع أي من العقوبات التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب من طرف الموظف العمومي، و ان كانت هذه الحرية ترد عليها قيود سنأتي على ذكرها عند

¹ كمال رحماوي ، المرجع السابق، ص 88.

² حمد محمد الشلماني، المرجع السابق، ص 198.

الحديث عن الضمانات المقررة للموظف العمومي في مجال التأديب علما أن المشرع قد حدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر.¹

المطلب الثاني: أصناف الجزاء التأديبي.

بين المشرع الجزائري في المادة 65، من المرسوم رقم 10-322، أن تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف المعني يتوقف على النتائج المترتبة على السير الحسن للمصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام وقد قمنا بتقسيمها إلى عقوبات معنوية وعقوبات مادية كما يلي:

الفرع الأول:العقوبات المعنوية.

العقوبات المعنوية هي تعزيز الموظف، وتنبهه إلى أن ينتهج منهاجاً قوياً في عمله أو سلوكه في المستقبل، ولا يترتب على هذا النوع من الجزاء أي أثر مادي في الحال، وهي لا تخضع لشكلية معينة².

وحسب الامر رقم 10-322 فإن العقوبات المعنوية توجه في صورة تنبيه أو إنذار كتابي أو توبيخ، وكل هذه العقوبات قد نص عليها في المادة 65 ضمن عقوبات الدرجة الأولى

• **عقوبات الدرجة الأولى:** عدد المشرع ثلاثة عقوبات هي التنبيه، الإنذار الكتابي والتوبيخ، فهذه العقوبات تعتبر كتحذير للموظف بعدم تكرار المخالفة في المستقبل وأن العودة إلى ذلك سيؤدي إلى توقيع جزاء أشد عليه، فهي عقوبات تحمل نوع من اللوم والزجر.

¹ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2005، ص 93، ص 94.
² علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 255.

01-التنبيه: يعتبر جزاء التنبيه أخف الجزاءات التي نص عليها المشرع، فهو ينطوي على حث الموظف وتذكيره بوجوب مراعاة واجباته الوظيفية، إذا ما ارتكب الموظف مخالفة بسيطة في واجباته أو في سلوكه الوظيفي.

ويكون التنبيه بإشعار الموظف تحريماً بالمخالفة التي ارتكبها، وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي.

02- الإنذار الكتابي: هو تحذير الموظف من الإخلال بواجبات وظيفته¹، حتى لا يتم تشديد العقاب عليه، وتستهدف تبصير الموظف بالمخالفة التي ارتكبها حتى لا يعود إليها مرة أخرى ، ويتم اتخاذ هذه العقوبة بقرار يتم تبليغه للموظف من طرف الإدارة.

03- التوبيخ: هو إجراء أشد من الإنذار، وهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ الوظيفي، وتصدر الإدارة عقوبة التوبيخ بنفس الكيفيات والشروط التي تصدر بها عقوبة الإنذار، لكنه لا يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن بل يعد نوع من الإجراءات التأديبية توقع عليه².

الفرع الثاني: العقوبات المادية.

الجزاء المادي هو ذلك الجزاء الذي لا ينحصر تأثيره ومجاله في نفسية الموظف فقط، بل يتعدى إلى الوضع المادي لمركزه الوظيفي³ وعلى ذلك قد قمنا بتصنيف عقوبات

¹ علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 255.

² سليمان منير، المرجع السابق، ص 08.

³ علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 255.

الدرجة الثانية والثالثة والرابعة المنصوص عليها في الأمر 10-322 ضمن العقوبات التالية:

• **عقوبات الدرجة الثانية:**

حدد المشرع عقوبتان في درجة الثانية، وهي التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من الترقية في الدرجة مدة سنة.

01-التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام: ويقصد به هو إبعاد الموظف العام عن مباشرة أعمال وظيفته وتخليه عن كافة إختصاصاته لمدة زمنية محددة، ومن البديهي لا يجوز منح الموظف أجره خلال مدة الوقف، كما لا يجوز وقف الموظف مع حرمانه من أجره كاملاً أو من جزء منه يزيد على نصف الأجر.

02-الشطب من الترقية في الدرجة ويقصد بها تأجيل الترقية بما يتبعه من حرمانه من المزايا المالية المترتبة على الترقية.

• **عقوبات الدرجة الثالثة:**

وهي عقوبات أشد من عقوبات الدرجة الثانية اولتمثلة فيما يلي¹:

01-التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام: ويقصد بها في هذه الحالة توقيف الموظف المخطئ على الأقل أربعة أيام كحد أدنى إلى ثمانية أيام كحد أقصى عن مزاوله مهامه الوظيفية .

- **التنزيل من درجة إلى درجتين:** وهو تنزيل الموظف العام من وظيفته إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة وفقاً لدرجات الوظائف فينقص أجره أيضاً، كما يتجاوز التنزيل

¹ علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 255.

درجة واحدة إلى درجتين ، وذلك حسب جسامه الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام وسلطة تقديرية للسلطة المختصة في توقيع العقوبة.

- عقوبات الدرجة الرابعة:

وهي أشد العقوبات نص عليها المشرع الجزائري متمثلة فيما يلي:

01-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: وهو تنزيل الموظف العام من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأقل منها بمعنى أن تنزله لا يتجاوز رتبة واحدة.

02-التسريح: وهو الإبعاد من الخدمة قبل بلوغه السن القانوني المقررة لإنهاء الخدمة، وهو أقصى الجزاءات التأديبية وأشدّها.

المطلب الثالث: أهداف الجزاء التأديبي.

العقوبة التأديبية الهدف منها تقويم الموظف المخالف وزجره ليكون عبرة لغيره كي يلتزم كل موظف بواجبات الوظيفة ومقتضياتها بما يحقق المصلحة العامة ومصالح المرفق العام، أن الغاية منه هو الحرص على حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، والخلاصة أن العقوبة التأديبية كإجراء عقابي، محصورة في إطار النظام العام للمرافق العامة¹ وهي وسيلة في يد السلطة لحماية النظام الداخلي للمرافق وحماية المصلحة العامة، وسنتناول ذلك في أمرين وهما، الفرع الأول الاصلاح أما الفرع الثاني سنتناول فيه ضمان حسن سير المرافق العامة.

الفرع الأول: الاصلاح كهدف أساسي.

فالتأديب يهدف إلى كشف العيوب في البناء الإداري تمهيداً لإصلاحه بما يمنع من ارتكاب المخالفات مستقبلاً، أي هو إجراء علاجي يرمي إلى سد الثغرات والحيلولة دون

¹ سليمان منير، المرجع السابق، ص05

وقوع الخطأ مستقبلا، إضافة إلى ذلك فإن التأديب يهدف إلى إصلاح شخص الموظف، من خلال تقويمه وتبصيره بواقعة الأخطاء التي ارتكبها حتى لا يكررها مستقبلا، فالتأديب لا يقوم على فكرة العقاب، بل يهدف إلى إصلاح الموظف ورفع كفاءة أدائه.

إن الهدف الإيجابي للتأديب يكمن بصفة عامة في الأساس الذي يرتكز عليه، وهو مساعدة الموظف وتشجيعه على تبني القيم الأخلاقية والإرتقاء بمستوى مهارته إلى المستوى المطلوب من خلال إتباع تعليمات وأوامر الإدارة في إخلاص وروح عالية، كما أنها تكفل إنتظام سير المرفق العام والتقويم والإصلاح والردع.

الفرع الثاني: ضمان حسن سير المرافق العامة.

يهدف التأديب إلى ضمان سير المرافق العامة، فعندما يدرك الموظف العام أن أي تقصير من جانبه أو إهمال في أداء واجباته الوظيفية، سوف يجابه من قبل الإدارة بعقوبات تأديبية، هذا الأمر يشكل حافزا لدى الموظف بالمواظبة على واجباته الوظيفية، الأمر الذي يضمن سير المرفق العام بانتظام واضطراد.

فولاية سلطات التأديب إنما شرعت لأحكام الرقابة على الموظفين في قيامهم على تنفيذ القوانين وأداء واجبات وظائفهم على نحو يكفل تحقيق الصالح العام وأخذ المقصر من هؤلاء الموظفين بجرمه، تأكيدا لإحترام القانون و استهدافا لإصلاح الجهاز الإداري وتأمينا لانتظام المرافق العامة وحسن سيرها.¹

¹ سليمان منير، المرجع السابق، ص05.

المبحث الثالث: سلطة توقيع الجزاء التأديبي.

من المعروف أن العقوبة التأديبية هي السلاح القوي الذي تملكه الإدارة لترهيب الموظف المتقاعس عن أداء واجباته الوظيفية، ولكن يمكن للإدارة أن تستخدمه في غير محله، لذلك أخضعت العقوبة التأديبية لمجموعة من القواعد القانونية التي من شأنها التوفيق بين مصلحة المرفق العام والموظف المخطئ¹.

إن تشريعات الوظيفة العامة بمختلف دول العالم تتفق على وجود سلم العقوبات، تصنفها حسب تفاوت درجة خطورتها تبعاً للخطأ التأديبي المرتكب، وحتى غياب هذا السلم توضع أنظمة شبيهة له لحماية الموظف العام، فحدد القانون التأديبي للوظيفة العامة السلطات المختصة بتوقيع العقوبات التي في غالب الأحيان تكون مركزة في يد السلطة الرئاسية، كما هو الوضع في الجزائر التي إتبعت مبدأ السلطات في يد الإدارة².

سنحاول في هذا المبحث التعريف بالسلطة التأديبية ووظائفها في المطلب الأول، والتطرق الى سلطة التأديب في المطلب الثاني، وكذلك سنخرج على الأنظمة المختصة في تأديب الموظف في المطلب الثالث.

المطلب الأول: تعريف السلطة التأديبية.

لقد سبق الحديث عن تحديد الأخطاء الوظيفية التي قد يرتكبها الموظف، والجزاء المترتبة عن هذه الأخطاء، وهنا يثار التساؤل حول تعريف السلطة التأديبية وسنتناول ذلك في الفرع الأول، و وظائف سلطة التأديب الفرع الثاني.

¹ كمال رحماي، المرجع السابق ص 196.
² بوراس منيرة، المرجع السابق، ص 87.

الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية .

يقصد بالسلطة التأديبية تلك الجهة التي عينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالوظيفة العامة، بحيث أنه لا يجوز لأية جهة أخرى ممارسة هذا الاختصاص إلا بتفويض من تلك الجهة وطبقا للضوابط والشروط القانونية للتفويض¹.

إن السلطة التأديبية، هي الجهة أو الهيئة التي حولها القانون صلاحية توقيع العقوبة التأديبية على الموظفين الذين يرتكبون الأخطاء المهنية وذلك بهدف تحقيق النظام داخل المرافق العامة وكفالة حسن سيرها بانتظام واضطراد²، والسلطة التأديبية، أو الجهة التي تملك حق التأديب لا تسير على نفس المنوال فهي تختلف باختلاف الأنظمة القانونية، فبعض الأنظمة تعهد بهذه السلطة إلى جهة الإدارة كالرئيس الإداري، ومنها ما تعهد به إلى جهة القضاء، ومنها ما تعهد بها إلى نظام مختلط بين النظامين السابقين، وهو ما يعرف بالنظام شبه القضائي³.

بالنسبة للمشرع الجزائري في هذا المجال فقد منح للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانونا، حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المذنب، إلا أنه لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية وحدها وإنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارستها، وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف، فيكون المشرع الجزائري إذن قد أخذ بالنظام الرئاسي وادخل عليه بعض التعديلات إيماناً منه بضرورة حماية المرفق من جهة وضرورة توفير ضمانات فعالة للموظف من جهة أخرى⁴.

¹ محمد علي الخلايلة، المرجع السابق، ص 118.

² قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008، ص 105 .

³ بوراس منيرة، المرجع السابق، ص 91.

⁴ رحماوي كمال، المرجع السابق، ص 137.

الفرع الثاني: وظائف سلطة التأديب.

تقوم السلطة التأديبية بدورين رئيسيين ، يتمثل الدور الأول في تحديد الجريمة التأديبية من حيث اعتبار أو عدم اعتبار الأفعال والتصرفات المرتكبة من قبل الموظف العام جرماً تأديبياً يعاقب عليه القانون، تبعاً لما ينطوي عليه هذا التصرف من اعتداء أو عدم اعتداء على النظام المقرر في نطاق جماعة بذاتها أما الدور الثاني فيتمثل في اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات التي حددها المشرع¹.

المطلب الثاني: جهات تأديب الموظف.

لم يأخذ المشرع الجزائري في إطار التأديب بالنظام الإداري ولا بالنظام القضائي، وإنما انتهج ما يعرف بالنظام شبه القضائي سواء في الأمر 06-03 أو 10-322 المؤرخ في 2010/12/22، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 78 المؤرخة في 2010/12/26، ساري المفعول و ذلك استناداً لنص المادة 72: "تؤسس على مستوى المديرية العامة للأمن الوطني لجان متساوية الأعضاء تمثل الإدارة والموظفين وفقاً للمادة 62 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون العام للوظائف العمومي²".

ويتجلى هذا النظام بتحويل سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية إلى السلطة الإدارية الرئاسية، وإحالة البعض الآخر إلى المجالس التأديبية، وهذا ما يعتبر أول خصوصيات النظام شبه القضائي للتأديب بشأن رسم العلاقة بين الرئيس الإداري والمجالس التأديبية، بمناسبة ممارسة حق التأديب، فيكون بذلك المشرع الجزائري قد أناط

¹ نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 51.

² المادة 72: من المرسوم 10-322 المؤرخ في 2010/12/22، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، مرجع سابق 15.

الإختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين هما :
السلطة الرئاسية ومجالس التأديب.

الفرع الأول: السلطة الرئاسية (الرئيس الإداري).

إن سلطة التأديب في الوظيفة العمومية هي جزء من السلطة الرئاسية ومظهر من مظاهرها، كما أن اختصاص الرؤساء الإداريين بسلطة التأديب في الوظيفة العامة هو إختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على أشخاص مرؤوسيهـم داخل الإدارة إذا اقتضى الأمر، من أجل ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد¹، وهذا عملا بمبدأ تلازم المسؤولية والسلطة، الذي يقرر أنه لا مسؤولية بدون سلطة ولا سلطة بدون مسؤولية²، فالإجراءات التأديبية تنطلق من الرئيس الإداري الذي يعتبر محركها. وإن كان لا ينفرد إلا بتوقيع العقوبات التي هي ليست على درجة من الشدة وهو ما سيتم بيانه كالاتي :

1 - اتخاذ الإجراء التأديبي من قبل سلطة التعيين: لقد خص المشرع الجزائري

السلطة التي لها صلاحية التعيين بتحريك دواليب إتخاذ الإجراءات التأديبية³، وهذا يعني أن سلطة التأديب في نظام تأديب الوظيف العمومي الجزائري هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها حق التعيين.

وحسب المادة 95 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنه: " تعود صلاحية تعيين الموظف إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها".

¹ بوراس منيرة، المرجع السابق، ص 93.

² قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص 118.

³ المادة 162 من الأمر، 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 15.

2- نطاق اختصاص الرئيس الإداري: لقد أطلق المشرع الجزائري يد السلطة الرئاسية الإدارية في توقيع العقوبات التأديبية، غير أنه ميز حسب الأمر 06-03 بين العقوبات الدرجة الأولى والثانية من جهة وعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة من جهة أخرى.

أ- عقوبات الدرجة الأولى والثانية: حسب المادة 165 من الأمر 06-03 فإنه تتخذ

السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر، العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، فهنا المشرع لم يلزم السلطة الرئاسية الإدارية باستشارة أي هيئة، وربما يرجع ذلك لقلة أهمية وبساطة هذه العقوبات¹.

ب - عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة: أما بالنسبة لهاته العقوبات فتتخذها السلطة المكلفة بالتعيين بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملمزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتجاوز خمسة وأربعين يوماً (45) من تاريخ إخطارها².

وهنا قد وفر المشرع للموظف المعني بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة ضمانة القرار الجماعي فكأننا أمام محكمة تأديبية ذات تشكيلة جماعية³.

ج- بموجب المادة 166 منه أثراً أو جزءاً سلبياً في حال عدم مراعات أجل إحالة الملف التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهو خمسة وأربعين يوماً (45) متمثل في سقوط الخطأ.

¹ رحماوي كمال، المرجع السابق، ص 38.

² المادة 165 فقرة 02 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 15.

³ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بالاجتهادات القضائية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع المحمدية، الجزائر، 2015، ص 160.

الفرع الثاني: مجالس التأديب.

لقد أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية، إذا ما تعلق الأمر بعقوبات على درجة من الشدة، وقد أطلق عليها الأمر رقم 06-03 تسمية " اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء"، وهذه اللجان أو المجالس عبارة عن تشكيلة متساوية الأعضاء من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين يرأسها أحد الإداريين.

كما أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية نصوص تفسيرية متعلقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

وقد اعتبر الدكتور محمد أنس قاسم أنه بوجود اللجان المتساوية الأعضاء أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات عن طريق هذه اللجان.²

وإذا كان المشرع قد جسد منطق الضمان عند إنشائه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى جانب الرئيس الإداري اللذان يجتمعان كمجلس تأديبي، حيث لا يسع الرئيس الإداري الإنفراد بتوقيع العقوبات التي هي على درجة من الخطورة، ليصبح من الضروري دراسة هذا الأخير - المجلس التأديبي - على مستويين، الإطار العضوي الذي رصده له المشرع والإطار الوظيفي كإختصاص محدد على سبيل الحصر كما يلي:

1- الإطار العضوي: وفي إنتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة لإختصاصات هذه اللجنة وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي والنموذجي وكيفية سير الانتخابات، كما نصت على ذلك المادة 73 من الأمر 06-03، يبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية السابقة، خاصة المرسوم 10-84 و 11-84 والتعليمات الصادرة عن المديرية

¹ منشور رقم 03 المؤرخ في 17 ماي 2003، متعلق باللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والادارات المحلية.
² محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص180.

العامة للوظيفة العمومية، فطبقا للمادة 5 من المرسوم 84-10¹ فإن عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء هي ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويمكن تقصير مدة العضوية أو تطويلها في فائدة المصلحة، بقرار من الوالي بعد موافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية، حيث تتكون هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية و الولايات والمنشآت العامة، بالتساوي من عدد من الموظفين يمثل العمال، وعدد آخر يمثل الإدارة²، أما بالنسبة لرئاسة هذه اللجان فقد أنيط بها حسب ما نصت عليه المادة 63 من الأمر 06-03 و المادة 11 من المرسوم 84-10 إلى السلطة التي وضعت على مستواها.

وهذا ما يجعلنا نتساءل عن قيمة هذه اللجان والفائدة من إنشائها مادام أن الرئيس ينتمي إلى الإدارة، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوته وهذا ما يجعل صوت الرئيس يخدم دائما مصالح الإدارة على حساب مصالح الموظف.

02- الاطار الوظيفي: نصت المادة 09 من المرسوم 84-10 على أنه يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي، وحسب المادة 64 من الأمر 06-03: " تستنشر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي "

فحسبه يصدر القرار التأديبي المتضمن تأديب الموظف العام :

¹ المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984، المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد3، الصادرة بتاريخ 17/01/1984، المرجع السابق، ص 88.
² المادة 07 من المرسوم رقم 84-10، نفس المرجع السابق، ص 90.

أ - من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية من دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مقدماً في عقوبات الدرجة الأولى والثانية.

ب - من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مقدماً في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة .

وانطلاقاً من أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزم للإدارة ويجب إتباعه فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فهذا يعكس إلزامية إشراك ممثلي الموظفين في إتخاذ القرار المناسب الذي لا تتفرد به الإدارة، ويكون قرار اللجنة مبرراً حتى لا تثار حوله الشكوك.

خلاصة الفصل الأول

ان الأحكام التنظيمية للوظيفة العامة تؤدي دوراً بالغ الأهمية و أساسياً لتحقيق الموازنة بين عنصري الفاعلية والضمان في مختلف الأجهزة الإدارية و الوظيفية للدولة، ذلك أن آلية التأديب تكمن في ضمان الانتظام الحسن للعمل داخل الجهاز الإداري، من خلال تحديد مسؤوليات الموظفين من جهة، الجزاءات التأديبية المقررة قانوناً من جهة ثانية.

وكنا قد بينا الخطأ التأديبي و أركانه كما ميزنا بينه وبين المصطلحات المشابه له وتطرقنا الى الجزاء التأديبي حيث أنه و لتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخطئ، وجب على السلطة التأديبية معاينة المخالفة التأديبية وتصنيف الخطأ المرتكب، لتوقيع الجزاء المناسب عليه، غير أن هذه السلطة قيدها كل من الفقه والقضاء وكذا المشرع بمجموعة من الضوابط أو الأسس التي تحكم الجزاء التأديبي المنبثقة أساساً من مبدأ شرعية الجزاء التأديبي، كما تصنف الأخطاء المهنية حسب جسامة الخطأ المرتكب من الموظف إلى أربع درجات، وبالتالي فإن كل خطأ ضمن درجات الأخطاء المهنية أو الوظيفية تقابله العقوبة المقررة بنفس درجة الخطأ المرتكب.

الفصل الثاني

الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن.

المبحث الأول: الإجراءات التأديبية الإدارية.

المبحث الثاني: الإجراءات الإدارية غير التأديبية.

المبحث الثالث: الإجراءات المؤثرة على العقوبة.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

ان المشرع الجزائري اعتمد في مسالة العقوبات التأديبية نظام شبه قضائي وهو معمول به في عدة دول، وكون العقوبات التأديبية وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف لأعمال التي تخل بقواعد النظام و الواجبات المنصوص عليها قانونا، لذلك تؤسس على مستوى المديرية العامة للأمن الوطني لجان متساوية الأعضاء تمثل الإدارة والموظفين وفقا للمادة 62 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومي .

كما تتكون اللجان المتساوية الأعضاء من لجان الموظفين ولجنة الطعن ،تتناط بلجان الموظفين مهام دراسة المسائل المتعلقة بالمسار المهني لموظفي الأمن الوطني وتجتمع هذه اللجان في المجلس التأديبي من أجل دراسة الملفات التأديبية المنجزة التي تتناول الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة وفقا للمادة 165 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الخاص بالقانون العام للوظيفة العمومي.

كما انها تناط أيضا بلجنة الطعون مهام إعادة النظر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة المقررة من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء التأديبية وتعلن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية من طرف السلطة المخول لها قانونا صلاحية التعيين بعد إستفسارات كتابية من طرف الموظف محل الفحص ، تصدر نفس السلطة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في شكل قرارات بعد موافقة لجان التأديب.

وسنبين ماسبق ونوضحه في عدة مباحث مرتبة كالاتي:

المبحث الأول: الإجراءات التأديبية الإدارية.

المبحث: الثاني: الإجراءات الإدارية غير التأديبية.

المبحث الثالث: الإجراءات المؤثرة على العقوبة.

المبحث الأول: الإجراءات التأديبية الإدارية.

إن المشرع الجزائري اعتمد في مسالة العقوبات التأديبية نظام شبه قضائي وهو معمول به في دول مثل فرنسا إيطاليا، ألمانيا وهو يقوم على : إلزام السلطة الرئاسية بأخذ رأي هيئة معينة قبل توقيع العقوبة التأديبية حيث يكون في بعض الحالات رأي هذه الهيئة ملزما للسلطة الرئاسية عند توقيع العقوبة كما نصت المادة 164¹ من المرسوم التنفيذي 322/10 على : تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين الإجراءات التأديبية طبقا لأحكام الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15/07/2006 ولاسيما المواد من 165 إلى 175.

وكون العقوبات التأديبية وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف لأعمال تخل بقواعد النظام مخالفا بذلك الواجبات المنصوص عليها قانونا، إذا يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية، يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.

المطلب الأول: تكوين الملف التأديبي.

يجتمع المجلس التأديبي بدعوة من رئيسه الذي يمثل الوزير في الإدارات المركزية أو الوالي في الإدارات المحلية أو من بنوئهما كالأمين العام للوزارة أو مدير المستخدمين مثلا².

¹ المواد من 165 إلى 175 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15-16.
² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر 2010، ص465.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

وينبغي التذكير بالسلطة المختصة بتكوين الملف التأديبي، وكيفية اعداده وهذا ما سنتناوله في الفرعين الآتيين.

الفرع الأول: السلطة المختصة بتكوين الملف التأديبي.

تلعب السلطة التأديبية الدور الأساسي في النظام التأديبي، لكونها ترتبط دائما بالجهة المختصة بالتأديب، فالسلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن جرائم التأديبية، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها¹.

كما يجب التمييز بين السلطة التي لها صلاحيات إقرار العقوبة والمتمثلة في شخص المدير العام للأمن الوطني كممثل لوزير الداخلية الذي بدوره يمكن له تفويض صلاحياته لمدير الموارد البشرية وهو المعمول به والسلطة التي لها صلاحيات التحقيق دون الفصل في الملف التأديبي والمجسدة في ممثل الإدارة وهو إما رئيس المصلحة أو المفتشية العامة للأمن الوطني ومن ثم فإن الجهة التي تضطلع بتكوين الملف التأديبي هو ممثل الإدارة العامة بالنسبة للقضايا البسيطة أما القضايا المعقدة والخطيرة التي لها صدى لدى الرأي العام فتتولى مصالح المفتشية العامة التحقيق فيها أو عندما تقوم المسؤولية الجزائية².

لقد نثار خلاف بين الفقهاء فيما يخص الجودة التي يجب أن تتوفر في الجهة التي تقوم بالتحقيق، إذ لا يجوز الجمع بين الام والإدانة فهناك من يرى بأنه لا يوجد مانع بأن تقوم سلطة الام بالتحقيق نظرا لأن هذا الإجراء هو امتداد للسلطة التأديبية³، ورأى رأي آخر أن هناك عارض الجمع بين سلطة التحقيق وسلطة تحريك الدعوى التأديبية ما ينجم عنه المساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية لأنه في حالة ما إذا

¹ علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 13.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 465.

³ محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 113.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

كان الموظف المكلف بالتحقيق خاضع من الناحية الإدارية إلى السلطة التي تملك حق التأديب فمن السهل أن تؤثر هذه الضمانات، إذ يترتب على إغفالها إلغاء القرار المتضمن العقوبة عند الطعن فيها أمام الجهة الإدارية أو الجهة القضائية المختصة¹.

الفرع الثاني: كيفية تحضير الملف التأديبي.

بمجرد معاينة الخطأ التأديبي والذي يعتبر أول إجراء في الملف التأديبي فيلزم رئيس المصلحة باتخاذ الإجراءات اللازمة لتبليغ السلطات السلمية ناهيك القضائية إذا كان الخطأ معاقب عليه جزائياً ودائماً ما يكون بالوسائل السريعة كالبرقيات أو الفاكس حيث يجب أن تكون المعلومات المرسلة دقيقة وشاملة.

حيث أن الإجراءات المتبعة تكون كما يلي:

- تحرير تقرير مفصل من المسؤول المباشر للموظف المرتكب للخطأ يسلم إلى رئيس المصلحة الذي يأمر بتكوين ملف تأديبي ضد المخالف.
- سماع موظف الشرطة المرتكب للخطأ عن ظروف وملابسات ارتكاب الخطأ والسماع إلى أقواله بالتدقيق وكذا تقديم كل ما يفيد صحة تصريحاته ودفاعاته.
- سماع الضحية إن وجدت.²
- سماع الشهود سواء من الموظفين أو المواطنين.

بعدها يتم تحرير تقرير مفصل يتضمن محاضر السماع واستمارة المعلومات أو ما يعرف بالبطاقة التحليلية للموظف تضم كل المعلومات الخاصة به ثم في الأخير اقتراح العقوبة المناسبة للخطأ.

للإشارة يجب أن يوضع الملف تحت تصرف اللجنة التأديبية في أجل أقصاه 45 يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ (المادة 166 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)³.

¹ قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا المؤرخ في 1977/10/29، في قضية محافظ الشرطة -حمادي- ضد المدير العام للأمن الوطني، مجموعة أحكام القضاء الإداري للأستاذين، بوشحده وخلوفي، ص221.

² المادة 166 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15

³ المادة 166 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

الفرع الثالث: الجهة المخول لها الفصل في الملف التأديبي

إن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يكون على المستوى المركزي بدراسة الملفات التأديبية المنجزة ضد الموظفين المنتمين للأسلاك التالية :

- مراقبو الشرطة.

- محافظو الشرطة.

- ضباط الشرطة.

في حين تختص اللجان المحلية بدراسة ملفات أسلاك:

- مفتشو الشرطة .

- حفاظ الشرطة .

- أعوان الشرطة .

بينما تختص لجنة الطعن بإعادة النظر في العقوبات المقترحة من الدرجة الثالثة والرابعة.

المطلب الثاني : ضمانات الموظف أمام اللجنة التأديبية.

تلتزم الإدارة أو السلطة التأديبية بجملة من الإجراءات يتعين عليها إتباعها حتى تكون قراراتها التأديبية مشروعة نظم قانون الوظيفة العمومية بمقتضى الأمر رقم 03-06 إجراءات التأديب بما يوفر للموظف العدالة بكامل مراحل الدعوى التأديبية و سوف نبين أهم الضمانات كمايلي:

الفرع الأول : الضمانات السابقة على المثول أمام المجلس التأديبي .

يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين إخطار الموظف بالأخطاء المهنية التي نسبت إليه مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي أن تسلط عليه¹، كما حرص المشرع على

¹ محمد ماجد باقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية "دراسة مقارنة" منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 389.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

النص على هذه الضمانات في الامر 06-03 الذي اكد على أنه للموظف المتابع تأديبيا أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي وذلك بمجرد تحريك الدعوى التأديبية¹.

أولا : إبلاغ الموظف بما هو منسوب إليه (المواجهة).

مواجهة الموظف المتهم بما هو منسوب إليه من مخالفات وان كانت ضمانات تأديبية إلا أنها كل في ذات الوقت أمرا ضروريا يقتضيه سير الإجراءات التأديبي لتحقيق غايته حيث انه بدون تلك المواجهة لن تكون هناك محاكمة تأديبية بالمعنى القانوني والتي قوامها إن كل متهم في جريمة يواجه به من اتهم بارتكابهم ليتسنى له إبداء دفاعه اتجاهها وبدون ذلك لن تكون في إطار محاكمة تأديبية².

وهذا يتيح له مجال لمعرفة الأدلة التي بحوزة الإدارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه وهذا إجراء جوهري مخالفته تعرض القرار إلى الإلغاء³، حيث أن المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 06-03 أقر أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء لمنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية⁴.

ثانيا : استدعاء الموظف للحضور أمام المجلس التأديبي .

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

- كما يتعين السهر على إن يتضمن التبليغ جملة من المعلومات منها أساسا⁵

¹ تأديب الموظف العام، مجلة القانون والأعمال، على الموقع الالكتروني، <http://www.Droit enterprise.com>، تم الاطلاع عليه يوم 2019/03/12، على الساعة 11:49.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطابع جامعة المنوقية، دون بلد النشر 2007 ص 127

³ سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 132، 133 .

⁴ المادة 167 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة المرجع السابق ص 15.

⁵ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر 2010 ص 465

- الوقائع المبررة لتحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف موضوع المتابعة.
- حقه في الإطلاع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية¹ مع تبيان المكان الذي يمكنه أن يحصل فيه على هذا التبليغ الذي يجب ان يتم في عين المكان دون نقل أو تحويل الملف و محتوياته
- حقه في الاستعانة بمدافع أو أكثر مخول أو موظف يختاره بنفسه.
- حقه في تقديم توضيحات كتابية أو شفوية للمجلس التأديبي أو أن يستحضر شهوداً² وهي المعلومات التي يبلغ بها الموظف بعد أن يكون غالبا ريس اللجنة التأديبية قد قام بتحديد تاريخ وساعة اجتماع المجلس التأديبي.

ثالثا: إطلاع الموظف على ملفه التأديبي.

نظرا للعناية الفائقة التي يوليها القضاء لضمانة الدفاع، باعتبار الضمانة الأم لكافة الضمانات ولما تمثله من قيمة بالغة الأهمية في كافة الأنظمة الإجرائية، والذي وسع في نطاقها عندما منح الموظف الحرية في إعداد دفاعه، يعنى بذلك الاطلاع الموظف اطلعا كاملا على ملفه الشخصي، وكافة أوراقه وليس فقط على قرار الاتهام، فكل موظف يفتح له ملف خاص يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية الوظيفية ليكون دليلا على حسن أو سوء سيرته التي تكون عاملا في تشديد أو تخفيف العقوبة حسب الأحوال.

يعتبر حق الإطلاع على الملف التأديبي حقا أساسيا للموظف المحال على المجلس التأديبي وذلك بتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية³، وكرس المشرع الجزائري هذه الضمانة كمبدأ عام قانوني للموظف العام⁴ إذ نص قانون الوظيفة 03-06 على هذه الضمانة بقوله انه يحق للموظف الذي تعرض

¹ المادة 167 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15

² المادة 169 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15

³ - AMARA MOHAMED, L'administration de ressources humaines des administrations publiques, édition université de Constantine, imprimerie, En-nakhla, Alger, sans date .p 119

⁴ BRAHIMI MOHAMED, le S.G.T et les administrations publiques, la fonction publique algérienne, Office des universitaires Alger, 1990 p80

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

لإجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وان يتطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية فهو من الحقوق الأساسية المكرسة قانونا¹.

والمقصود بالملف التأديبي هو الملف المتعلق بالإجراء التأديبي المتبع أي الملف الشخصي الذي يحتوي كافة الوثائق و المستندات المبينة للوضعية الإدارية للموظف المسجلة المرقمة والمرتبة بانتظام باستثناء الوثائق المتعلقة بالآراء السياسية النقابية والدينية للمعني².

رابعاً: استفادة الموظف جزءاً من راتبه وجمل المنح العائلية رغم توقيفه من العمل.

يعتبر إجراء الوقف عن ممارسة الوظيفة إجراء إداري تحفظي و يتخذ من اجل مصلحة المرفق العام من ناحية ولتسهيل الإجراءات التأديبية من ناحية وذلك عندما يصدر من الموظف المراد وقفه عمل خطير يعرضه أو يحتمل أن يعرضه للعقاب سواء في ذلك العقاب التأديبي او الجنائي³.

طبقاً للفقرة الثانية من المادة 173 من قانون الوظيفة العمومية يكون من حق الموظف أثناء فترة التوقيف تقاضي نصف راتبه الرئيسي طيلة مدة التوقيف وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.

وكذا بالنسبة للموظف الموقوف بسبب متابعات جزائية فانه يتقاضى خلال مدة لا تتجاوز ستة 06 اشهر من تاريخ توقيفه على جزء من راتبه لا يتعدى النصف و يتقاضى مجمل المنح العائلية⁴.

علماً ان هذا الضمان أو الحق في ظل أحكام المرسوم رقم 85-59 المطبق على عمال الإدارات و المؤسسات العمومية سابق لم يكن الموظف طبقاً للفقرة الثانية من المادة 130 يستفيد من أي راتب طوال مدة التوقيف ما عدا التعويضات ذات الطابع العائلي.

¹ -المادة 167 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص15 .

² سعيد مقدم، المرجع ص 453.

³ المادة 174 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15.

⁴ المادة 130 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية ص 354.

الفرع الثاني : ضمانات الموظف أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي.

لا يملك توقيع العقاب بلا دفاع غير الله سبحانه، لأنه تعالى عالم الغيب والشهادة، ذو العدل المطلق، أما أولياء الأمور من الناس فعلمهم محدود واحاطتهم بالأشياء ناقصة. لذلك فمن القواعد الأساسية في أصول المحاكمات البشرية بأنواعها أن للمتهم حق الدفاع عن نفسه في التهم الموجهة إليه، و باعتبار أن المجلس التأديبي هيئة من هيئات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين وصورة من صور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويمثل هذا المبدأ في حق الموظف المتابع تأديبياً في تمكينه من حق الدفاع، فهو ضمانة نص عليها المشرع الجزائري من خلال القوانين الخاصة.

ويتجلى ذلك المادة 64 من الأمر رقم 03/06 حرص المشرع بالنص على جملة من الضمانات الممنوحة للموظف أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي من خلال الأمر 03-06 في مواضع متعددة و متفرقة حتى يطمئن الموظف المتهم إلى تحقيق العدالة¹، و تتمثل هذه الضمانات في ما يلي:

أولاً: اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

يعتبر رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء إحدى الضمانات التأديبية الهامة قبل توقيع الجزاء على الموظف².

اعتباراً لكون المجلس التأديبي هيئة من هيئات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين و صورة من صور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء³ وان استشارة المجلس التأديبي إلزامية في بغض الحالات الني نص عليها القانون، فلا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة إلا بقرار مبرر وبعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي⁴.

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و لتوزيع، الأردن، 205، ص 206.

² نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص 206.

³ المادة 64 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15 .

⁴ المادة 165 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 20

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

فهنا وفر المشرع للموظف المعني بعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة ضماناً القرار الجماعي فكأننا أمام محكمة تأديبية ذات تشكيلة جماعية¹.

ثانياً : الاستعانة بمحامي أو مدافع.

اختلفت ألفاظ فقهاء القانون الإداري في تعريفهم لحق الدفاع إلا أنها تصب في معنى واحد وهو: "حق الموظف في الرد على ما هو منسوب إليه من وقائع وأدلة اتهام بالوسائل الممكنة"².

إذا كان مبدأ إخطار الموظف بما هو منسوب من مخالفات يعد من الضمانات الأساسية في ميدان التأديب إلا أنه لا يضع الموظف في نفس المرتبة التي توجد فيها السلطة التأديبية أثناء عملية المواجهة التأديبية ذلك أن الموظف المذنب لا يحسن الإطلاع على الملف التأديبي في غالب الأحيان نظراً لضعف مستواه الثقافي ولهذا السبب كان من العدل تمكينه من الاستعانة بمدافع أثناء عملية المواجهة³.

يتمثل حق الموظف المتابع تأديبياً في تمكينه من حق الدفاع أي حق الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه⁴.

فالدفاع حق طبيعي معترف به لكل متهم نظراً لأنه يتعلق بالمبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة فإن معظم الدول تحرص على النص عليه صراحة في قوانينها الأساسية، والجدير بالملاحظة أن حضور الموظف موضوع المتابعة التأديبية أمام المجلس التأديبي غير ضروري لشرعية الإجراء فقد نص المشرع الجزائري بهذا الصدد أنه يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي تمثيلة من قبل مدافعه⁵.

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التسريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بالاجتهادات القضائية، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع المحمدية الجزائر 2015 ص160

² أيوب منصور الجربوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي، مجلة الإدارة العامة، العدد الأول، مارس 2004، ص 37.

³ رحماوي كمال، مرجع سابق، ص151.

⁴ المادة 169 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15

⁵ المادة 168فقرة 03 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15

ثالثا: حق الموظف في تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو ان يتحضر شهودا .

ان كان حق الدفاع مقرر لمصلحة المتهم فان له اختيار وسيلة التعبير عن هذا الحق وان كان الأصل أن يبرر الموظف المتهم أقواله كتابيا إلا أن بوسعه إبدائها شفاهة¹ ومن حق الموظف أيضا أن يطلب من السلطة التأديبية سماع شهادة الشهود تخدم وجهة النظر التي يدافع عنها².

وفي السياق نصت المادة 169 من الأمر 06-03 "يمكن للموظف تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو يستحضر شهودا".

رابعا: تسبب القرار التأديبي.

المقصود بتسبب القرار، ذكر المبررات التي لأجلها صدر ،وذلك لإحاطة المخاطب به بالدوافع التي عوقب من أجلها³، ويوجب القانون على السلطة التأديبية أن تسبب قراراتها التأديبية بكيفية كافية لفحص مشروع العمل المطعون فيه، وأن يكون التسبب مباشرا أو معاصرا لصدور القرار التأديبي⁴.

تعتبر القرارات الإدارية أنجع وسيلة قانونية في يد السلطات الإدارية لتحقيق المصلحة العامة، إذا تحوز السلطات الإدارية من بين امتيازات السلطة العامة امتياز اتخاذ واصدار القرارات الإدارية من جانبها والذي يؤدي لتحقيق الفاعلية والسرعة في الوظيفة الإدارية⁵.

فالقرار التأديبي يخضع للنظام القانوني الذي تخضع له سائر القرارات الإدارية أي النظرية العامة للقرارات الإدارية⁶، كما أن القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية بوصفه عملا قانونية يشترط فيه أن يكون ذات صبغة أو صورة تنفيذية⁷ أن نظرية القرارات الإدارية أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا ألزمها القانون بذلك وهو

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة المرجع السابق ص112.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة المرجع السابق ص220.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإدارية، المرجع السابق، ص 2

⁴ محمد ماجد الياقوت، المرجع السابق، ص 673.

⁵ عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع،

2009، ص 10.

⁶ ماجد ا رغب الحلو، القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص346.

⁷ عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، المرجع السابق، ص 22

الشأن بالنسبة للقرارات الإدارية المتضمنة عقوبات تأديبية فجميع العقوبات التأديبية التي تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين يجب أن تصدر في شكل قرارات مبررة¹ والتسبب منا يخدم كل الأطراف سواء الموظف المعني أو الإدارة المصدرة للقرار أو الجهة القضائية في حال رفع المنازعة أمامها ويشكل وجود التسبب أو التبرير هذا ضماناً من الضمانات التأديبية ودون تسبب يقع قرار الجهة الإدارية باطلاً².

المبحث: الثاني: الإجراءات الإدارية غير التأديبية.

أثناء مساره المهني يمكن أن يتعرض الموظف أو يكون محل لأي إجراء من الإجراءات الإدارية والتي تشبه البعض منها ظاهرياً بعض العقوبات التأديبية إلا أنها تختلف عنها في الآثار القانونية المترتبة عن كل منهما وكذا الإجراءات المتبعة وإزالة اللبس وتوضيح المسائل سنتطرق لنموذجين من الإجراءات الإدارية وهما إجراء التوقيف عن العمل وإجراء الطرد لنقص الكفاءة المهنية³.

المطلب الأول: التوقيف عن العمل .

الجهة المختصة بإصدار قرار الوقف عن العمل لمصلحة التحقيق هي تلك التي تملك تأديب العامل، تأسيساً على أن القرار الوقف الاحتياطي هو إجراء مؤقت⁴، باعتبار أن التوقيف أول إجراء تقوم به السلطة المختصة باتخاذها في حال ارتكاب خطأ مهني جسيم، وقد نص المشرع الجزائري طبقاً لأحكام المادة 173 من الأمر 06-03 والتي تضمنت أنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن العمل فوراً⁵، فالأصل أن الاختصاص بإصدار القرارات وفقهم عن العمل يكون للسلطة المختصة بالتأديب⁶.

إن ممارسة صلاحية اتخاذ هذا الإجراء الذي يستهدف إقصاء الموظف مؤقتاً عن العمل تتدرج منطقياً ضمن صلاحية السلطة التأديبية دون حاجة للنص عليه صراحة.

¹ المادة 165 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15

² عمار بوضياف، المرجع السابق ص 159

³ عمار بوضياف، المرجع السابق ص 159

⁴ عصمة عبد الله شيخ، الإحالة إلى تحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 119

⁵ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 447.

⁶ ممدوح طنطاوي، الأدلة التأديبية، الأدلة التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 98.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

تتمثل الاجراءات الادارية غير التأديبية في اجراء تحفظي مؤقت يتمثل في التوقيف عن العمل، وهذا ماسنتاوله في الفرع الأول، كما أنه يجب أن نتطرق الى شروط التوقيف عن العمل والتي تكون حسب نصوص قانونية وسنتطرق اليها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الإطار القانوني.

بسبب تنوع الأفعال التي يمكن أن تكون مبررا لتوقيع عقوبة تأديبية فإنه غير الممكن بل ومن المستحيل وضع قائمة لتحديد الوقائع التي تكون سببا في تقرير وقف الموظف المخطئ، وعليه ان التوقيف عن العمل هو إجراء إداري مؤقت و تحفظي يتخذ ضد الموظف الذي يفترض أنه بريء حتى تثبت إدانته ويكون سابقا للإجراءات التأديبية ما أظفى عليه الطابع التأديبي إلا أنه لا يمكن أن يتخذ ضد الموظف لمجرد إبعاده من المصلحة دون أن تليه إجراءات تأديبية وهنا لا بد من التفريق بين التوقيف عن العمل كإجراء إداري و التوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية النصوص عليها في نص المادة 163 من الأمر 06-03¹ في الأخطاء من الدرجة الثانية والثالثة حيث يعتبر التوقيف عن العمل من السلطات الممنوحة للإدارة تجاه الموظف يتم استعمالها بعد توفر شروط معينة القصد منها المحافظة على مصالح الإدارة وترتب عنها آثار معينة.

الفرع الثاني: شروط التوقيف عن العمل.

يظهر الطابع العقابي لهذا الإجراء من خلال الآثار التي تخلفها مما لها أيضا انعكاس عن حياة الموظف الإدارية والاجتماعية، فالوقف عن العمل هو منع الموظف من ممارسة أعمال وظيفية جبرا².

ومن خلال استقراء نصوص مواد الأمر 06-03 ولا سيما المادة 174 يمكن أن نستنتج الشروط التالية³:

01- إذا كانت جسامة الخطأ قد تؤدي إلى العزل (عقوبة من الدرجة الرابعة).

¹ المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة المرجع السابق ص 15.

² ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، المرجع السابق، ص 289.

³ المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 16.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

02- إذا كان بقاء الموظف في العمل يمثل خطورة عليه أو على المؤسسة أو يعرقل سير التحريات.

03- إذا كان الموظف موقوفا جراء متابعة قضائية.

04- أن يصدر قرار التوقيف من سلطة التعيين أو بطلب من المسؤول المباشر¹.

الفرع الثالث: إجراءات التوقيف عن العمل.

يجب التنبيه في البداية أن إجراء التوقيف صلاحية من صلاحيات سلطة التعيين التي لها نفس الوقت سلطة إقرار العقوبة أما بالنسبة للإجراءات المتبعة وبهذه الشروط يقوم رئيس المصلحة باقتراح الإجراء عن طريق تحرير برقية إلى السيد/ مدير الموارد البشرية مع إعلام الجهات السلمية المعنية حيث تتضمن البرقية:

01- الهوية الكاملة للموظف (الاسم واللقب- الرتبة - رقم الذاتية - المصلحة.....الخ).

02- ملخص عن الوقائع و الأفعال المنسوبة للموظف.

03- الأسباب التي اضطرت رئيس المصلحة لطلب هذا الإجراء (فائدة المصلحة - التقديم للعدالة - جسامه الخطأ)².

بعد تلقي الموافقة يقوم رئيس المصلحة في الحين بتبليغ الموظف محل هذا الإجراء عن طريق محضر إثبات تبليغ مع تجريده من سلاحه الفردي والبطاقة المهنية والأجهزة المعهودة إليه إن وجدت - وثائق أو ملفات هامة أختام- أحرار.....الخ.

الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن توقيف الموظف.

- اقتطاع جزء من راتبه لا يتعدى النصف مدة ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ توقيفه.

¹ المادة 174 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 16.
² المادة 174، من الأمر رقم 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق ، ص 16.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

- تقليص المدة إلى 90 يوم لما يتم توقيف الموظف من أجل خطأ من الدرجة الرابعة دون أن يكون مرتبطاً بالمتابعة القضائية.
- تقاضي مجمل المنح العائلية.
- عدم ترفيته في فترة التوقيف.
- عدم تسوية وضعيته إلا بعد صدور حكم أو قرار نهائي.

ويتم رفع الإجراء بمجرد الفصل في الملف التأديبي أو بانتهاء الآجال وتسوية وضعية الموظف إدارياً باسترجاع جميع حقوقه بالنسبة لنصف الراتب المخصوم في الحالات التالية:

- 01- إعادة تكييف الخطأ من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الثالثة من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء.
- 02- تبرئة الموظف من طرف السلطات الإدارية والقضائية من الأعمال المنسوبة إليه.
- 03- تجاوز الآجال القانونية في معالجة الملف التأديبي¹.

المطلب الثاني: الطرد من أجل نقص مهني.

تعتبر العقوبة التأديبية وسيلة من الوسائل الإدارية، التي تستخدمها السلطة المختصة بناء على العلاقة التنظيمية التي يخضع لها الموظف، والتي تمنحها صلاحية لردع مرتكبي المخالفات التأديبية، فإنها تتميز بصفة الوظيفية أو المهنية بمعنى أنها لا تمس المخالف إلا في مصالحه الوظيفية²، هذا لارتباطه الوثيق بالمهام المسندة إلى الموظف العام أو الواجبات الملقاة على كاهله حيث لا يعرف القانون التأديبي نفس العقوبات المستعملة في القانون الجنائي كالحبس والإعدام³.

ومن العقوبات التأديبية التي نعالجها في هذا المطلب، الطرد من أجل نقص مهني، ويكون ذلك قبل ترسيم الموظف في الرتبة وعند التحاقه بالوظيفة يخضع لفترة تربية

¹ المادة 174، من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 16.

² محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 79.

³ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 87.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

حددت بسنة بموجب المادة 49 من المرسوم التنفيذي 322/10¹ و 84 من الأمر 06-03² حيث تعتبر فترة تجربة تنتهي بترسيم المتربص في رتبته أو تمديد فترة التربص مرة واحدة ولنفس المدة وإما تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض كما نصت عليه المادة 50 من المرسوم التنفيذي 322/10 و المادة 85 من الأمر 03/06.

الفرع الأول: الإطار القانوني:

يعتبر الطرد من أجل نقص مهني إجراء إداري تتخذه سلطة التعيين الذي يختلف عن الطرد من أجل خطأ تأديبي من أجل خطأ جسيم من الدرجة الرابعة ويتم إقراره بطلب من المصلحة دون استشارة اللجنة التأديبية كما هو مفروض دون تسليط العقوبة الإدارية كما يستفيد المتربص من الضمانات التي سبق الحديث عنها .

الفرع الثاني: الإجراءات الخاصة بطرد المتربص.

يتم اقتراح ترسيم المتربص أو تمديد تربصه أو تسريحه من الخدمة من طرف رئيس المصلحة³ بعد عملية تقييم شاملة لطريقة أدائه الخدمة خلال فترة التربص ويتم اقتراح الطرد من أجل نقص مهني عند وصول رئيس المصلحة إلى قناعة بعدم قدرة المتربص على أداء المهام الموكلة على رتبته ويتوصل إلى ذلك بناء على ثلاثة معايير :

1. تمادي المتربص في سلوكه رغم الإنذارات المتكررة .
 2. إساءة النقص المهني وتأثيره السلبي على السير الحسن للمصلحة وعلى العلاقة مع مستعملي المرفق.
 3. الأخطاء المرتكبة والنقائص الجسيمة.
- فالتقييم يتعلق بالسلوك العام وطريقة أداء المتربص ولا يبنى على أفعال وأحداث معزولة⁴.

¹ المادة 49 من المرسوم التنفيذي 322-10 مؤرخ في 16 محرم 1432 الموافق 22 ديسمبر 2010، مرجع سابق ص 8.
² المادة 84 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 9.
³ المادة 84 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 9.
⁴ المادة 84 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 9.

المبحث الثالث: الإجراءات المؤثرة على العقوبة

إن سلطة الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي تشكل حقا ثابتا، غير أن هذه السلطة ليست مطلقة من كل قيد، وإنما هناك ضمانات عديدة في صالح الموظف حولها له المشرع حتى لا تبقى عرضة لتعسف الإدارة، لا يتوقف ضمانات الموظف عند حدود ما تم تقريره من إجراءات تأديبية جوهرية قبل اتخاذ القرار التأديبي، بل تتجلى أكثر حال التحقيق من أن القرار التأديبي المتخذ في سبيل ذلك ملائما وشرعا في صورة رقابة ذات طابع الإداري، فلا يكون أمامه سوى التظلم من القرار الإداري¹.

وعليه ان الإجراءات التي تؤثر في العقوبة التأديبية وتتمثل في الحق : في الطعن و محو العقوبة أو ما يعرف برد الاعتبار في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و مشروع نظام الخدمة وهو ما سنتعرض إليه بنوع من التفصيل في نقطتين :

المطلب الأول: الحق في الطعن.

من بين الضمانات التي أعطتها المشرع للموظف الحق في التظلم الإداري أمام الجهة الإدارية التي أصدرت العقوبة التأديبية وبعدها اللجوء إلى القضاء حيث نصت المادة 161 من الدستور² تنص على انه "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"

وعليه سنتعرض في هذا العنصر إلى الطعن الإداري والطعن القضائي.

الفرع الأول: الطعن الإداري.

أ- الإطار القانوني: نصت المادة 175 من الأمر 06-03: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"

¹ سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص307.

² الدستور الجزائري لسنة 1996 المؤرخ في 08/12/1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المعدل بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 06/03/2016 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 14 الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016

³ المادة 175 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص16.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

كما نصت المادة 107 من مشروع نظام الخدمة¹: "الطعن هو طلب استئناف مكتوب يقدم من طرف الموظف المعاقب من أجل خطأ من الدرجة الثالثة والرابعة إلى سلطة التعيين الغرض منه هو إعادة النظر في القضية أمام لجنة الطعن".

ب- شروط وإجراءات الطعن :

أولاً:- شروط الطعن:

يجب توافر شروط معينة حتى يمكن للموظف اللجوء إلى القضاء في جهاز الأمن الوطني:

- أن يكون الخطأ المرتكب محل العقوبة الإدارية من الدرجة الثالثة أو الرابعة.
- أن يقدم طلب التظلم في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار (المادة 175 من الأمر 03-06 و المادة 108 من مشروع نظام الخدمة).
- توجيه طلب التظلم أو الاستئناف إلى سلطة التعيين تحت إشراف السلم التصاعدي من أجل تكليف لجنة الطعن بإعادة النظر في القضية.

ثانياً: تشكيل ومهام لجنة الطعن :

نصت المادة 65 من الأمر 03-06 "على إنشاء لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسئول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وثلثي الموظفين المنتخبين والتي ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها و ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة وينتخب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن"².

حيث يرأس لجنة الطعن الموجودة على مستوى مديرية الموارد البشرية السيد المدير العام للأمن الوطني أو من ينوب عنه و تختص بالفصل في الطعون المقدمة من طرف

¹ المادة 107 من مشروع نظام الخدمة في الشرطة.

² المادة 65 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 8.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

الموظف في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ويجب أن تكون قراراتها مبررة وفي جلسات مغلقة ولها أن تتخذ أي إجراء أو تدبير كأن تطلب من الإدارة القيام بتحقيق تكميلي والمتفق عليه فقها و قضاءا أن قرارات لجان الطعن لا تشدد العقوبات بالنسبة للموظف المتظلم أو المستأنف إلا أن سلطة التعيين وحسب المادة 111 من مشروع نظام الخدمة¹ لها الحق في الاستئناف لإعادة النظر في الملف التأديبي عند ظهور عناصر جديدة.

الفرع الثاني: الطعن القضائي.

لا يمكن للقاضي الإداري أن يتدخل من تلقاء نفسه لفرض رقابته على أعمال الإدارة، إذا لا يتدخل إلا بعد تحريك دعوى قضائية، فالرقابة القضائية على أعمال الإدارة، هي رقابة قانونية في أساسها و إجراءاتها و وسائلها أو أهدافها².

إن بسط رقابة الإلغاء على أعمال الإدارة هي رقابة قانونية في أساسها و إجراءاتها و وسائلها أو أهدافها، وعليه فالموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي مكنه القانون بحق اللجوء إلى القضاء واستعمال آلية الدعوى الإلغاء القرارات التأديبية، فدعوى الإلغاء هي الدعوى التي يرفعها صاحب المصلحة إلى القضاء المختص مختصا فيها قرارا إداريا طالبا إلغاءه³.

وللموظف إذا لم يحقق له التظلم الإداري ما يريده اللجوء إلى القضاء وذلك بالطعن في القرارات الصادرة عن مجلس التأديب لاشتمالها على عيب من العيوب التي تمس القرار الإداري⁴.

إن عدم احترام الشكل أو الإجراءات أو مراعاة حقوق الدفاع المنصوص عليها في مختلف قوانين وتنظيمات الوظيفة العامة وذلك بكل ما يحتويه هذا المبدأ من حقوق فرعية كحق الإطلاع على الملف التأديبي وإعلامه بالتهمة المنسوبة إليه وكذا بحق الموظف في

¹ المادة 111 من قانون الخدمة في الشرطة

² ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص265.

³ عبد الحكيم فودة، الخصومة الإدارية، الجزء الأول، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص21.

⁴ طه ياسين، التظلم الإداري الوجوبي في محكمة القضاء الإداري، مجلة التشريع والقضاء على الموقع الإلكتروني، <http://www.tqmag/net/bady> تم الإطلاع عليه يوم 2019/03/13، على الساعة 19:15.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

تقديم دفاعه والاستعانة بمدافع أو بشهود لتبرئة نفسه مما نسب إليه من مخالفات يمنح له الحق في الطعن في قرار المجلس التأديبي أمام القضاء.

المطلب الثاني: الحق في محو العقوبة.

هو رد الاعتبار للموظف المعاقب تأديبياً أو إعادة النظر في الجزاءات السابق توقيعها على الموظف، أو التخلص من الآثار المستقبلية للجزاءات التأديبية¹، والمحو أو الرد الاعتبار كما يسميه البعض هو إجراء يأتي بعد تنفيذ الجزاء التأديبي على الموظف الذي صدرت عنه عقوبة في حقه دون أن يترتب على ذلك أي تعديل للحقوق المكتسبة، أو المراكز القانونية التي ترتبت على هذا الجزاء في الماضي².

وما يفهم من خلال هاته التعريفات ذات مضمون واحد يتمثل في إزالة جميع آثار العقوبة التأديبية ومحوها من ملف المعاقب واعتبارها كأن لم تكن من قبل، كما تكمن أهمية محو العقوبة في إبطال الآثار القانونية المؤثرة على المسار المهني للموظف إذ للسوابق التأديبية تأثيرات سلبية مباشرة وغير مباشرة على الموظف مثل حرمانه بصفة مؤقتة من المشاركة في مسابقات الترقية كما تؤثر على الترقيات الاستثنائية وفي التعيين في المناصب العليا كما لها تأثير سلبي على الموظف في مجالات عديدة وعليه يمكن أن يكون محو العقوبة التأديبية وإبطال أثارها بقوة القانون أو بطلب من الموظف³.

كما تتجلى الحكمة من ذلك في أن ابقاء العقوبات التأديبية في ملف الموظف من شأنه ترك آثار سيئة على حياته الوظيفية، كما أن ذلك ينعكس سلبا على نوعية المردود والخدمة التي يؤديها نظرا لنفسيته المحبطة، كما أن الجهة الإدارية بدورها تتأثر نتيجة لانخفاض مستوى الأداء الوظيفي للموظفين المعاقبين.

ومن هنا فإن الحكمة من إقرار المحو تتمثل في فتح باب التوبة أمام الموظف المعاقب والمقصر، وتشجيعه على الاستقامة وعلى تدارك ما فرط من خلاله، وهذه غاية نبيلة ومشروعة أدركها المشرع بالنسبة للجرائم الجنائية التي تعتبر أخطر بكثير بالنسبة

¹ محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص272.

² محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص272.

³ عمر فخر عبد الرزاق، حق المتهم في محاكمة عادلة، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر وتوزيع، عمان، 2005، ص149.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

للأخطاء الإدارية ،ولذلك تم إنشاء نظام رد الاعتبار، وهو ما استوجب إنشاء نظام لرد الاعتبار الموظف المعاقب تأديبيا في مجال الوظيفة العامة، خاصة إذا ثبت قيام الموظف ببذل جهده لإصلاح نفسه والحرص على استقامته.

الفرع الأول: رد الاعتبار بقوة القانون.

يتحقق محو العقوبة بقوة القانون بالنسبة للعقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد انقضاء سنتين من تاريخ إقرار العقوبة إذ لم يتعرض الموظف خلال هذه الفترة لعقوبة جديدة وهذا ما نصت عليه المادة 176 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام الخاص بالوظيفة العمومية¹ وكذا المادة 112 من مشروع قانون نظام الخدمة² ويترتب على إعادة رد الاعتبار بقوة القانون محو كل أثر للعقوبة من ملف الموظف بمعنى آخر تصبح عديمة الأثر على المسار المهني للموظف منذ تاريخ رد الاعتبار بقوة القانون.

الفرع الثاني: طلب رد الاعتبار من الموظف.

ذهب المشرع الجزائري إلى اشتراط تقديم طلب أو شكوى إدارية من طرف الموظف المذنب إلى السلطة الرئاسية، طالبا منها إزالة أثار العقوبة التأديبية و محوها من ملفه الإداري، وذلك بتقديم طلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك حسب المادة 176³ من الأمر 03-06 المشار اليه سابقا.

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى والثانية أن يتقدم بطلب رد الاعتبار بعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ القرار بالعقوبة.

أما إذا كانت العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة يقدم الطلب بعد مرور ثلاثة سنوات ويوجه الطلب إلى سلطة التعيين التي تستشير السلطة المباشرة للموظف المعني ويترتب على محو العقوبة بطلب الموظف نفس الآثار المترتبة على محو العقوبة بقوة القانون.

¹ المادة 176 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ص16.

² المادة 112 من قانون نظام الخدمة في الشرطة

³ المادة 176 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ص16.

إن إتباع هذا المسلك من طرف الموظف المذنب من خلال إعمال هذا الشرط، لدليل على اعتراف الموظف بذنبه، وإفصاحه عن رغبته الجادة في إصلاح مساره المهني، ويتجلى ذلك من خلال تذكره للأجال التي حددها القانون، لتقديم طلب المحو إلى السلطة الإدارية المختصة، و التي تلتزم من جهتها بالإجابة على طلب الموظف، وذلك بعد دراسته وأخذ رأي اللجان المختصة.

المطلب الثالث: الإجراءات التأديبية المرتبطة بالمتابعة الجزائية.

لقد سبق الحديث عن العقوبات التأديبية كوسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف لأعمال تخل بقواعد النظام مخالفا بذلك الواجبات المنصوص عليها قانونا، إذا يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية (المادة 62 من المرسوم التنفيذي 10-322).

وعليه سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى محورين هامين:

الأول : مبدأ استقلالية العقاب التأديبي عن العقاب الجزائي.

الثاني : تأثير الجانب الجزائي على الجانب التأديبي في الميدان.

الفرع الأول: مبدأ استقلالية العقاب التأديبي عن العقاب الجزائي.

نصت المادة 76 من قانون الخدمة (مشروع) على مايلي : "إذا كان الخطأ المرتكب أثناء ممارسة الوظيفة معاقب عليه من طرف قانون العقوبات فان العقوبة التأديبية مستقلة عن العقوبة الجزائية"¹.

لقد كان المشرع صريحا ولم يترك أي مجال للشك أثناء تطرقه للعلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية عندما تشترك في الفعل المعاقب عليه ونص عن استقلالية الأولى عن الثانية وهذا عملا بمبدأ الفصل بين السلطات إذ من الطبيعي أن لا تكون

¹ المادة 76 من نظام الخدمة في الشرطة.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

السلطات الإدارية مرتبطة بالسلطات القضائية أثناء ممارسة لسلطة العقاب نظرا لاختلاف طبيعة صلاحيات كل منهما فإذا كانت السلطات القضائية تمثل المجتمع وتدافع عن مصالحه فإن السلطات الإدارية تمثل المؤسسة والإدارة العمومية التابعة لها وتسعى إلى المحافظة على الانضباط، رغم أن الملاحظ في الواقع أن المتابعات القضائية في اغلب الأحيان يترتب عنها تكوين ملف تأديبي دون أن يقيد القرار الجزائي القرار التأديبي واماطة الأذى عنهم.¹

ومن بين نتائج مبدأ استقلالية العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية ، إمكانية رئيس المصلحة القيام بالإجراءات التأديبية ضد أحد مرؤوسه الذي ارتكب خطأ يعتبر جريمة في نظر قانون العقوبات دون انتظار نتائج المتابعة القضائية.

إذ نصت المادة 77 من قانون الخدمة (مشروع) علي ما يلي على أن الإجراءات التأديبية تتخذ بمجرد معاينة الخطأ التأديبي:

- تقرير رئيس المصلحة .

- تقرير العقوبة.

- محضر سماع أقوال.

- محضر إثبات.²

منح المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين الحق بتوجيه الإتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام.³

زيادة على ذلك انه ليس هناك نص تشريعي تنظيمي أو مبدأ من المبادئ العامة للقانون تمنع السلطة الإدارية الفصل في الملف التأديبي المقرون أو المرتبط بقضية جزائية قبل صدور الحكم القضائي.

¹ سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العمومية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 5006 ، ص06 .

² المادة77 من نظام الخدمة في الشرطة.

³ المادة 162، الأمر 03-06، المرجع السابق، تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

ومن ثم نستخلص بأن الرئيس المباشر ممثلاً للإدارة يمارس سلطته العقابية من دون وصاية أو تأثير من السلطات القضائية وهذا هو الأصل إلا أن الواقع يبين أن الإدارة تتأثر في بعض الحالات وهي الاستثناء بنتائج المتابعة القضائية أثناء الفصل في الملف التأديبي وهو موضوع الفقرة الموالية.

الفرع الثاني: تأثير الجانب الجزائي على الجانب التأديبي في الميدان.

يجب التمييز بما هو إلزامي وما هو غير إلزامي:

أ- الحالات الإلزامية:

نصت المادة 89 من قانون الخدمة على أن الأخطاء المعاقب عليها من طرف قانون العقوبات والمرتكبة أثناء ممارسة الوظيفة أو خارج أوقات العمل وصدر ضد الموظف المرتكب لهذه الأفعال عقوبة سالبة للحريات وغير مؤجلة التنفيذ يترتب عنها الطرد ، بمعنى آخر أن الإدارة ملزمة أثناء الفصل في الملف التأديبي بتسليط عقوبة الطرد على الموظف الذي صدر ضده حكم متضمن لعقوبة سالبة للحرية ونافذة مهما كانت مدتها¹.

التوقيف عن العمل :

بقي توقيف الموظف عن العمل إجراء تحفظي عندما يكون محل متابعة قضائية من أجل أخطاء جسيمة وهذا ما جاء في الفقرة الأولى من نص المادة 174 من الأمر 03-06 من القانون الأساسي الخاص بالوظيفة العامة: " يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"² و سنتطرق بالتفصيل للتوقيف عن العمل كإجراء إداري تحفظي وليس عقابي في الدروس القادمة.

فيما يخص الوجود المادي للفعل المجرم والمنسوب للموظف اتفق الفقه والقضاء على أن السلطة الإدارية ملزمة بالأخذ بتقديرات القضاء الجزائي فيما يخص وجود الفعل المادي من عدمه وهذا إما لصالح الموظف أو ضده فالإدارة ليس بمقدورها إنكارا لوجود

¹ المادة 77 من نظام الخدمة في الشرطة.

² المادة 174 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ص16.

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن

المادي لفعل اثبت وجوده القاضي وإلا اعتبر إنكار وتعدي على مبدأ قوة الشيء المقضي فيه.

بمعنى آخر نتائج القاضي الجزائي المقرر لانعدام الفعل المجرم ملزمة للإدارة ولا تستطيع تسليط عقوبة على الموظف على أساس هذا الفعل ، لان الأمر يختلف بالنسبة للأوامر القضائية الأخرى مثل الأمر بانتفاء وجه الدعوى أو البراءة الناتجة عن انعدام الأدلة أو الشك الذي يفسر لصالح المتهم في هذه الحالة الإدارة غير ملزمة بسلوك نفس اتجاه السلطات القضائية.

ب- الحالات الغير الملزمة:

يفهم ضمناً من استقراء المادة 93 من قانون الخدمة (مشروع)¹ والتي تنص على أن الموظف الموقوف عن العمل نتيجة للمتابعة القضائية يستفيد من نصف الأجر خلال مدة ستة اشهر ، إن المشرع منح الإدارة سلطة تقديرية تتمثل في إمكانية انتظار نتائج المتابعة القضائية للفعل في الملف التأديبي والاستناد على هذه النتائج أثناء إقرار العقوبة التأديبية لان الأصل ان يفصل في الجانب التأديبي خلال 90 يوم من معاينة الخطأ.

¹ المادة 93 من قانون الخدمة في الشرطة

خلاصة الفصل الثاني

من خلال ماتم ذكره نخلص إلى أن الإجراءات التأديبية الإدارية تبدأ من تكوين الملف التأديبي من حيث السلطة المختصة بالتكوين و كذا كيفية تحضير الملف التأديبي و الجهة المخول لها الفصل في الملف التأديبي وجملة الضمانات الممنوحة للموظف أمام اللجنة التأديبية من ضمانات سابقة لصدور التقرار التأديبي و ضمانات لاحقة على توقيع القرار التأديبي أما الإجراءات الإدارية غير التأديبية يبدأ من التوقيف عن العمل و كذا الطرد من اجل نقص مهني أما الإجراءات المؤثرة على العقوبة تكمن في الطعن وكذا الحق في محو العقوبة سواءا كانت بقوة القانون أو بطلب من الموظف.

المحقق الأول

الفصل الخامس

النظام التأديبي

الفرع الأول

اللجان المتساوية الأعضاء

المادة 72: تؤسس على مستوى المديرية العامة للأمن الوطني لجان متساوية الأعضاء تمثل الإدارة والموظفين وفقا للمادة 62 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومي .

المادة 73: تتكون اللجان المتساوية الأعضاء من لجان الموظفين ولجنة الطعن تناط بلجان الموظفين مهام دراسة المسائل المتعلقة بالمسار لمهني لموظفي الأمن الوطني تجتمع هذه اللجان في المجلس التأديبي من أجل دراسة الملفات التأديبية المنجزة التي تتناول الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة وفقا للمادة 165 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الخاص بالقانون العام للوظيفة العمومي تناط بلجنة الطعون مهام إعادة النظر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة المقررة من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء التأديبية.

المادة 74: تعلن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية من طرف السلطة المخول لها قانونا صلاحية التعيين بعد إستفسارات كتابية من طرف الموظف محل الفحص تصدر نفس السلطة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في شكل قرارات بعد موافقة لجان التأديب.

الفرع الثاني

الأخطاء والعقوبات

المادة 75: يعتبر كخطأ كل تخل عن الإلتزامات المهنية والإنضباط العام والتي يلتزم الموظف بتنفيذها أثناء أو بمناسبة أو خارج ممارسة مهامه

يعتبر كذلك خطأ كل مساس بآداب وأخلاقيات المهنة من شأنه تشويه صورة الجهاز

المادة 76: إذا كلن الخطأ المرتكب أثناء أو بمناسبة أداء الوظيفة منصوص عليه في قانون العقوبات ، فالعقوبة التأديبية تكون مستقلة عن العقوبة الجزائية

المادة 77: تتخذ الإدارة كل الإجراءات التأديبية ضد كل الموظفين الذين تخلوا عن الإلتزامات المهنية والتأديبية والأخلاقية

تباشر الإجراءات التأديبية بعد معاينة الخطأ أو وصل إلى علم الإدارة

نفس التدابير تطبق على المترشحين الجدد خلال مرحلة تكوينهم بحيث ستسمح الإدارة بعد إكتشاف عدم قدرتهم على مزاولة الوظيفة الشريطية الإعلان عن فصلهم بعد أخذ رأي لجنة الموظفين

المادة 78: تطبق نفس النصوص على الموظفين الذين هم في حالة إنتداب أثناء إرتكابهم لأخطاء معاقب عليها

تحدد الإدارة المنتدب لديها الموظف تقريراً مكتوباً حول الخطأ المرتكب

المادة 79: تطبق نفس الإجراءات التأديبية للنظام العقابي الحالي على الموظفين الذين يتواجدون في وضعية الإحالة على الإستيداع فيما يتعلق بالأخطاء من الدرجة الأولى و الثقانية فور إستئناف الخدمة

إذا كان الخطأ المرتكب جسيماً قد يتسبب في طردهم فإنه تتخذ الإجراءات التأديبية ضدهم على الفور تطبق نفس الإجراءات على كل موظف مقبول لدى التأمين عن العاجزين.

المادة 80: تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجنائي كالتالي

-الأخطاء من الدرجة الأولى

- الأخطاء من الدرجة الثانية

- الأخطاء من الدرجة الثالثة

- الأخطاء من الدرجة الرابعة

المادة 81: تعد كأخطاء من الدرجة الأولى كل تحل عن الإنضباط العام بإمكانه المساس

بالسير الحسن للمصلحة

المادة 82: تعتبر كأخطاء من الدرجة الأولى:

- عدم إحترام ساعات العمل (التأخرات والخروج قبل الوقت بصفة متكررة)
- غيابات غير شرعية من يوم إلى أربعة أيام
- التخين القيام بالشراء أو إستعمال الهاتف النقال أثناء العمل وبالزي الرسمي
- ضياع الشارات بطاقة الترقيم والمستلزمات الشخصية
- النوم أثناء العمل بدون ترتب نتائج وخيمة
- غياب اليقظة أثناء العمل بدون ترتب نتائج خطيرة (القراءة، الترفيه، الحديث إلى الجمهور إلخ....)
- التهاون في إستقبال المكالمات الهاتفية.
- إستعمال ألفاظ بذيئة مع السب والشتم.
- تصرفات وسلوكات وارتداء الزي الرسمي بطريقة غير مقبولة.
- غياب إلتزامات التحفظ والكتمان.
- إنعدام أداء التحية النظامية.
- إرتداء الزي الرسمي بطريقة غير نظامية.

- التصريح غير الصحيح لتغيير عنوان الإقامة.

- مغادرة الإقليم الحضري بدون ترخيص.

- سوء إستقبال المواطنين بمقرات الشرطة.

المادة 83: تعتبر كأخطاء من الدرجة الثانية الأفعال الصادرة عن الموظف لعدم الحذر أو التهاون في حماية المستخدمين أو ضمان أن ممتلكات الإدارة يعد تخل جسيم عن الإلتزامات المهنية على غرار باقي الأخطاء المدرجة ضمن الدرجة الثالثة والرابعة.

المادة 84: تعتبر كأخطاء من الدرجة الثانية:

- تقديم شهادة طبية سورية.
- عدم التصريح بنشاط القرين.
- عدم التصريح بكل تغيير عن الحالة العائلية.
- حمل الشارات ومستلزمات الخدمة بطريقة غير نظامية.
- غيابات متكررة غير مبررة تفوق ثلاثة أيام.
- تخريب ممتلكات الأمن الوطني بدون قصد(منشآت-تجهيزات وعتاد).
- عدم قبول شهادة طبية تثبت التوقف عن العمل من قبل الموظف.
- غياب الصيانة والنظافة لمقرات والسيارات والعتاد.
- عدم إحترام السلم التصاعدي.
- ضياع البطاقة المهنية.
- سوء صيانة السلاح الفردي.
- ترك منصب العمل بدون ترتيب نتائج.
- ضياع التجهيزات.
- عرض سلاح المصلحة بالزبي الرسمي أو المدني بدون دون سبب شرعي.

- الإنخراط في جمعيات ذات طابع غير سياسي بدون ترخيص مسبق.
- سكر علني ظاهر.
- التردد على الأماكن المشبوهة.
- زواج بدون ترخيص.
- اللامبالاة في أداء المهام.
- ارتكاب حادث مرور بواسطة سيارة المصلحة.
- عدم إحترام رئيس أو مرؤوس أو زميل.
- عدم إحترام التعليمات العامة والخاصة.
- رفض الخضوع للمراقبة الطبية المقررة تنظيميا أو من قبل السلم التصاعدي.
- ضياع البذلة الرسمية.
- التهاون في معالجة القضايا.
- إستفزاز أو ممارسة الضغوطات مهما كانت طبيعتها.
- التهاون في صيانة العتاد والتجهيزات بقصد الإضرار بها.
- التهاون في حراسة محبوس.
- إنتحال رتبة أو وظيفة دون ترتب عواقب.
- تهديد أو سب مواطن أثناء العمل.
- ممارسة العنف مع المواطنين خارج أوقات العمل.

المادة 85: تعتبر كذلك أخطاء من الدرجة الثالثة الأفعال الصادرة عن الموظف في مجال إفشاء السر المهني وتحويل مستندات المصلحة وإخفاء معلومات ذات طابع مهني ورفض تنفيذ تعليمات أثناء أداء الخدمة دون سبب شرعي واستعمال غير مناسب لتجهيزات وممتلكات الإدارة.

المادة 86: تعتبر كأخطاء من الدرجة الثالثة.

- غياب غير مبرر لأربعة أيام أو أكثر لغاية الإعذار.
- عدم تحرير تقرير بعد إستعمال سلاح المصلحة.
- الإحتفاظ بمعلومات ذات طابع مهني.
- رفض المشاركة في التبرعات التكوينية.
- نشر أو توزيع أو إنتاج إعلانات أو كتابات بدون ترخيص.
- غياب اليقظة مع ترتب عواقب وخيمة.
- عدم إحترام واجبات التحفظ.
- ترويج معلومات أو الإدلاء بتصريحات بدون رخصة.
- تنشيط محاضرات في الوسط العام أو نشر كتابات بدون ترخيص مسبق.
- رفض تنفيذ التعليمات السلمية المتعلقة بالإلتزامات المهنية بدون مبرر.
- التهاون في تنفيذ المهام تحول دون تحقيق النتائج المرجوة.
- تهاون أدى إلى فرار محبوس بمقرات الشرطة.
- عدم إحترام المواعيد القانونية للقيام بالإجراءات التأديبية.
- التهرب من المسؤوليات المرتبطة بالوظيفة.
- قصور مهني متميز نشر صور أو تسجيل داخل مقرات الشرطة بدون رخصة مهما كان السبب.
- إدخال بأية طريقة بمقرات الشرطة كتابات ومنشورات وأقراص مضغوطة تمس بالانضباط وأخلاقيات المهنة.
- ضياع الوثائق الإدارية أو كل مصدر لمعطيات مهنية.
- التصريح أو تقديم تقرير موقع غير مؤسس أو خاطئ.

- التهاون في تطبيق قواعد حماية السر المهني.
 - إستعمال المعلومات أثناء ممارسة المهام للحصول على إمتيازات.
 - الإحتفاظ بوثائق إدارية مصنفة بدون رخصة.
 - إستعمال أو الإسراف في إستعمال الوسائل والتجهيزات لأغراض شخصية.
 - الشروع أو المتاجرة مع الموقوفين للنظر بغرض الحصول على مزايا أو فوائد أخرى.
 - إستهلاك المشروبات الكحولية أثناء أو في أماكن العمل ، الخروج من التراب الوطني بدون رخصة.
 - شتم وسب مسؤول ،مرؤوس أو زميل أثناء العمل.
 - الحكم عليه بعقوبة الحبس أو وقف التنفيذ لأبياب تتعارض وأخلاقيات مهنة الشرطة.
 - ارتكاب القتل ،أو جروح غير عمدية مؤدية إلى عجز مؤقت أثناء ممارسة الوظيفة.
 - عدم إحترام الأنظمة أو تعليمات أدت إلى نتائج خطيرة.
 - بيع أو إعارة أحد لوازم الزي الرسمي أو أي تجهيزات أخرى.
 - التعسف في إستعمال السلطة.
 - تحويل أو إخفاء وثائق المصلحة.
 - إفشاء السر المهني.
- المادة 87: يدخل ضمن الأخطاء من الدرجة الرابعة خصوصا الإهمال الخطير للإلتزامات الأخلاقية والمهنية ،كل عمل من شأنه أن يتحصل الموظف على إمتيازات مقابل فقديم خدمة أثناء ممارسة الوظيفة ، القيام بأعمال العنف في أماكن العمل التي تلحق أضرارا جسيمة بممتلكات المؤسسة، إتلاف الوثائق الإدارية ، للإضرار بالسير

الحسن للمصلحة ،وتزوير الشهادات التي تسهل عملية التوظيف أو الترقية أو جمع بين الوظيفة نشاط مريح بإستثناء الحالات المسموح بها قانونا.

المادة 88: يدخل ضمن الأخطاء من الدرجة الرابعة:

- إستقالة متبوعة بترك منصب العمل.
- غياب غير شرعي ممتد بعد الإعدار.
- الحصول على مزايا مرتبطة بممارسو مهنته.
- الجمع بين الوظيفة ونشاط مريح.
- تهاون أدى إلى ضياع سلاح المصلحة.
- عدم إحترام نظام الخدمة والتعليمات السلمية خصوصا الترخيص لمرور الأشخاص ممنوعين قانونا من مغادرة التراب الوطني عبر الحدود.
- رفض الإلتحاق بالتعيين الجديد.
- كل التصرفات المخالفة للقيم الأخلاقية للجهاز ،منها نشر عن طريق الأنترنت أو بوسائل تقنية أخرى صور غير أخلاقية لرجال الشرطة سواء بالزي الرسمي أو المدني.
- جمع الهبات مهما كانت طبيعتها مقدمة من طرف الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين بدون رخصة من الإدارة الوصية.
- تزوير الشهادات ،أية وثائق أخرى تسمح للموظف بالتوظيف أو الترقية وكذا إخفاء المعلومات التي لها علاقة بالتوظيف.
- المشاركة ،الدعم ،المساهمة في حملة إنتخابية.
- التنظيم أو المشاركة في تجمعات عمومية ذات طابع سياسي.
- الإنخراط في حزب ،جمعية ، أو في منظمة ذات توجهات سياسية.
- السماح بوضع تحت التوقيف للنظر راشد مع قاصر أو شخص من جنس مغاير.

- القبض والحبس التعسفي.
 - إعارة أو ترك سلاح المصلحة.
 - الإخلال بالسير الحسن للعدالة.
 - التحرش الجنسي.
 - حيازة أو إستهلاك المخدرات أو مواد مهلوسة.
 - إلحاق أضرار خطيرة بمباني ، هياكل ، عتاد، تجهيزات.
 - إعطاء المخدرات أو مواد مهلوسة ، مشروبات كحولية إلى شخص موقوف للنظر بمقرات الشرطة.
 - العنف المرتكب ضد رئيس، مرؤوس، زميل في أماكن العمل.
 - التهديد أو إستعمال سلاح المصلحة بدون وجه قانون.
 - ترك منصب العمل أثناء حالة الطوارئ تسبب في نتائج خطيرة.
 - الإتفاق على التوقف الجماعي عن العمل.
- المادة 89: الأخطاء المعاقب عليها في قانون العقوبات والمرتكبة أثناء أو خارج أوقات العمل والتي صدرت بشأنها أحكام نهائية قطعية بعقوبات سالبة للحرية المؤدية إلى التسريح.
- المادة 90: الموظفين محل المتابعة القضائية من جراء الأعمال الخطيرة والتي تحول دون بقائهم في مناصب العمل يستلزم توقيفهم على الفور.
- المادة 91: يتم تسوية الوضعية القانونية الإدارية للموظفين محل المتابعات القضائية بعد صدور الحكم النهائي.
- المادة 92: يتوجب على السلطة الإدارية إعلام خلال خمسة وأربعين يوما(45)لجنة المستخدمين التي هي بدورها تفصل في الملف خلال 45 يوما من بعد إعلامها.

إن الموظفين التي تعرضت وضعتهن الإدارية للتوقيف يجب تطهيرها في مهلة لا تتعدى 90 يوما وهذا ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

المادة 93: إن الموظفين الموقوفين بسبب المتابعات القضائية يمكنهم الإستفادة بجزء من مرتبهم والذي لا يتجاوز النصف خلال مدة لا تتعدى 06 أشهر التالية لتوقيف المرتب ويواصلون الإستفادة من المنح العائلية.

المادة 94: إن الموظفين الموقوفين بسبب خطأ من الدرجة الرابعة وغير المتابعين قضائياً يستفيدون من نصف المرتب وكامل المنح العائلية خلال مدة التوقيف والتي لا تتجاوز مدة 45 يوماً.

المادة 95: يسترجع الموظفون الموقوفون كامل حقوقهم وكذا الجزء المسحوب من المرتب في الحالات التالية:

- إقصاء الخطأ من الدرجة الرابعة وعقوبته من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء.
- تبرئة السلطة الإدارية و القضائية للأفعال الموجهة ضده.
- تجاوز الميعاد القانوني لمعالجة الملف التأديبي من قبل الهيئات وفي جميع المستويات السلطة السلمية.

المادة 96: لا يجوز إتخاذ إجراء التوقيف عن العمل ضد الموظف الذي ارتكب الخطأ من الدرجة الأولى والثانية والثالثة.

المادة 97: في حالة غياب لمدة 15 يوماً متتالية بدون مبرر مؤسس ، تقوم السلطة المخول لها صلاحية التعيين بإتخاذ إجراء الطرد بسبب ترك منصب العمل بعد الإعذار وبدون إعلام لجنة المستخدمين.

إن الإعذار الموجب للموظف بغرض الإلتحاق بالمصلحة ، يبلغ للمعني بقر إقامته أو إلى أحد أعضاء عائلته بعد 48 ساعة من معاينة غيابه.

في حالة تبرير الموظف لغيابه بسبب القوة القاهرة، يتوجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين إعلام لجنة المستخدمين لفحص قضيته.

المادة 98: يبلغ القرار التأديبي في أجل لا يتعدى ثمانية أيام إبتداءا من تاريخ الإعلان عنه للموظف أو إلى أحد أعضاء عائلته.

المادة 99: إن العقوبة هي النتيجة المبررة للجنة من طرف الموظف الذي ارتكب خطأ تأديبي، أخلاقي ، مهني.

المادة 100: تصنف العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات حسب خطورتها ،وظروفها المشددة أو المخففة ،ومسؤولية الموظف ،ونتائج سير المصالح وكذا حسب الخطر المرتكب.

الدرجة الأولى:

- التذكير بالنظام:
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح ما بين يوم واحد إلى ثلاثة أيام.
- الشطب من جدول الترقية.

الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح ما بين أربعة أيام إلى ثمانية أيام
- التنزيل من درجة إلى درجتين.

الدرجة الرابعة:

- التنزيل الفوري إلى الدرجة السفلى.

- التسريح.

المادة 101:

لا يمكن الإعلان عن أكثر من عقوبة لنفس الخطأ المرتكب.

المادة 102: يعد موظف معتاد في نظر هذا القانون كل موظف تلقى عقوبة تأديبية واقترب مجددا خطأ خلال الفترة القانونية بميعاد إعادة التأهيل أو مسح العقوبة.

* المادة 103: العود ظرفا مشددا، قد يؤدي إلى تغيير في تصنيف الخطأ. في هذه الحالة، يكون الموظف عرضة لعقوبة من درجة أعلى بالمقارنة مع الخطأ المرتكب.

الفرع الثالث

حقوق الموظفين

* المادة 104: الدفاع هو مجموعة من الضمانات القانونية قبل اتخاذ قرار تأديبي.

* المادة 105: الموظفون موضوع الإجراءات التأديبية، يحق لهم الإشعار بالادعاءات الموجهة إليهم و الإطلاع على سجلاتهم التأديبية في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15) أيام من تاريخ الشروع في الاجراءات التأديبية.

لديهم أيضا الحق في إبداء تعليقات مكتوبة أو شفهية أو استدعاء الشهود أثناء سير التحقيق أو أثناء مثلهم أمام لجنة التأديب أو لجنة التظلمات.

يمكن أيضا أن تكون مساعدة لهم من طرف مدافع يختارونه من بين الموظفين التابعين للأمن الوطني. يتم منحهم الحرية في ممارسة هذا الحق أو الامتناع عن التصويت.

* المادة 106: الموظفون المستدعون من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء في مجلس التأديب، يجب أن يكون شخصا، إلا في حالة القوة القاهرة.

يجوز للموظفين طلب من اللجنة المتساوية الأعضاء التأجيل في النظر في قضيتهم ، في حال كان لديهم مبرر. إذ يجوز لهذه الأخيرة قبول أو رفض الطلب.

يمكن أيضا أن يكونوا ممثلين من قبل المدافعين عنهم في حال كان لديهم سبب وجيه لعدم حضورهم (غيابهم).

وستواصل اتخاذ إجراءات تأديبية في حالة عدم حضور الموظف أو الرفض من قبل اللجنة للأسباب التي ذكرها هذا الأخير.

* المادة 107: الطعن هو النداء الذي يحرره الموظف المعاقب لارتكابه خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة، من السلطة التي لها حق التعيين إلى التقدم للحصول على إعادة النظر في قضيته من قبل مجلس الطعون.

* المادة 108: يجب على الموظف الذي يقدم طعنا أن لا يتجاوز مدة (01) شهرا من تاريخ إبلاغه بالقرار.

* المادة 109: يجب على مجلس التأديب ومجلس الطعون اتخاذ جميع التدابير التي يراها ضرورية من أجل الحقيقة قبل البت في القضية.

* المادة 110: تنطق لجان التأديب والطعون بالقرارات الأزمات بعد مداوات في جلسات مغلقة ، يجب أن تكون هذه القرارات مسببة.

- المادة 111: يجوز للسلطة التي لها سلطة التعيين، أن تعلن إعادة فحص ملف التأديب في حالة ظهور عناصر جديدة في قضية المعالجة.

* المادة 112: الموظفون محل العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية ، لهم الحق في طلب سلطة إعادة تأهيلهم من سلطة التعيين، بعد سنة واحدة من تاريخ فرض العقوبة.

إذا لم يتعرض الموظفون لعقوبات جديدة، فإن إعادة تأهيلهم تكون مباشرة، بعد سنتين (02) من تاريخ فرض العقوبة. وبالتالي محوها من سجلهم.

* المادة 113: موظفو الشرطة محل العقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة، لهم الحق في طلب حذف العقوبة من سلطة التعيين بعد فترة من ثلاث سنوات على الأقل، بعد رأي مسبب من السلطة الهرمية.

الفرع الرابع

الأحكام النهائية

* المادة 114: تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا النظام، نظام الخدمة في الشرطة.

وسوف تستكمل قواعد معينة لتنفيذ هذه الأحكام عن طرق المناشير والمذكرات.

* المادة 115: القرار الحالي لا ينشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

الديمقراطية الشعبية.

الملحق الثاني

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 كليات 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 ولا سيما 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

بقر

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 يتقاضى المعني (ة) أية مرتب عدا المنح العائلية.

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) بإطلاعه على محتوى المقرر، وأمضى(ت)
بحضورنا.

امضاء المسؤول.

امضاء المعني (ة).

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 أول توظيف :

2- سيرورة الحياة المهنية :

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

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).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 04

استدعاء للاطلاع 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 أنهى إلى علمكم أنه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي، يمكنكم الاطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من (أذكر التاريخ).

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

حرر بـ في
إمضاء السلطة المؤهلة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 05

استدعاء للمثول 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
59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي
النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، يمكنكم الاستعانة بمدافع
تختارونه، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة دفاعكم في أجل ثمانية (08) أيام
قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حرر بـ في
(السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 06

تبلغ قرار مجلس التأديب

..... السيد (ة)

..... الرتبة :

..... العنوان :

الموضوع : تبلغ قرار مجلس التأديب.

يشرفني أن أنهي الى 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).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

قرار أو مقرر إنزال في الرتبة

أن.....

بمقتضى المرسوم رقم 85-95 المؤرخ في 27 مارس 1985 المتضمن قانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/09 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري ، لموظفي و أعوان الإدارات المركزية ، الولايات و البلديات و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقمالمؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....

نظرا للقرار رقم.....المؤرخ في..... المتضمن تعيين

السيد (ة).....

نظرا للتعليمية رقم 4764 المؤرخ في 1986/07/08 المتعلق بتنظيم أجور الموظفين

المنزولين

نظرا لمحضر لجنة الطعن (حسب الحالة) المؤرخ في

نظرا لمستخرج القرار رقم..... المؤرخ

في..... المتضمن ترقية المعني(ة) بالأمر إلى

رتبة.....درجة.....

ابتداء من.....

نظرا ل..... رقم..... المؤرخ في.....

المسلم.....

باقترح من.....

يقرر

المادة الأولى: ينزل السيد (ة)..... (تحديد الرتبة الأصلية)

إلى الرتبة..... الصنف.....

القسم..... الرقم الاستدلالي.....

ابتداء من.....

المادة الثانية: يصنف حسب الحالة.....

المادة الثالثة: يكلف السيد(ة).....

القرار المقرر الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية

إخطار العامل بما هو منسوب إليه من أخطاء

مديرية.....

ولاية.....

مصلحة المستخدمين

المرجع

السيد

الرتبة

أحيطكم علما بأنني قررت تسليط عليكم عقوبة من الدرجة.....

والمتمثلة في.....وذلك لأسباب التالية.....

يمكنكم منذ استلامكم لهذا الإشعار، الاطلاع على ملفكم التأديبي وكذلك ملفكم الخاص بالتوظيف، وبذلك بمقر المديرية، مصلحة المستخدمين، في ظرف لا يتعدى أربعة أيام مفتوحة، منذ تاريخ استلامكم لهذا الإشعار ذلك حسب الأوقات التالية

يتعين عليكم إشعاري استلامكم لهذا الخطاب، عن طريق السلم الإداري

في.....

المدير

إشعار باستلام (يرسل إلى مديرية.....من طرف الرئيس المباشر بعد إمضاء المعني بالأمر)

أنا الممضي أسفله..... أعترف بأن الإدارة أخبرتني عن نيتها في تسليط الجزاء التأديبي من الدرجة.....و المتمثل في..... أنها أحاطتني علما بأنها تضع تحت تصرفي قصد الاطلاع ملف التأديب التوظيف.

في.....

الإمضاء

مديرية.....

ولاية.....

مصلحة المستخدمين

المرجع.....

محضر التسليم الملف التأديبي والإداري

أنا الممضي أسفله السيدالرتبة.....

أعترف بأنني أطلعت على الملف التأديبي والإداري

في

الإمضاء

السيد.....رتبة.....

يعترف بأن تسليم الملف

التأديبي و الإداري تم بحضوره

وتحت رقابته.

في.....

الإمضاء

محضر خاص بعدم استعمال الموظف

لحقه في الاطلاع على الملف التأديبي و الإداري

أنا الممضي أسفله:.....رتبة.....

أشهد بأن السيد.....الرتبة.....الذي كشفت الإدارة له عن

نيتها في التسليط عليه عقوبة من الدرجةو المتمثلة فيلم

يتقدم لمقر المديرية للاطلاع على ملفه التأديبي والإداري.

.....في

الإمضاء

خاتمة

بعد تعرضنا لمختلف الجوانب المتعلقة بالنظام التأديبي لموظفي أسلاك الامن، يظهر تكريس المشرع وقراره لفاعلية الادارة عن طريق سلطة اصدارها للقرار التأديبي حيث خول لهذه الأخيرة تحديد عناصر الخطأ.

كما أن المساس بالواجبات الوظيفية تجعل الموظف في وضعية تأديبية، والتي تعتبر من أهم مظاهر ممارسة السلطة الادارية لصلاحياتها، اذ بدونها لا تستطيع الادارة مواجهة الموظف عن أخطائه التي ارتكبها حال قيام العلاقة الوظيفية، فالحكمة من وضع نظام تأديبي جاءت من أجل اصلاح وتقويم السلوك الاداري والمحافظة على كيان الوظيفة وهيبته لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد.

يشكل التأديب خطورة على نظام استقرار الادارة، باعتبار أن مبرر وأساس اصدار القرار التأديبي هو كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية لمهامه يعرض مرتكبه لخضوع الى النظام التأديبي حتى يتم توقيع العقوبة التأديبية المناسبة لذلك، حيث أحاط المشرع عملية اتخاذ القرارات التأديبية باطار قانوني حيث يشكل بحد ذاته الية لوضع حد لتعسف الادارة حيث خول المشرع لهذه الاخيرة تحديد عناصر الخطأ المهني ومهمة توقيع العقوبة التأديبية.

من خلال دراستنا لهذه الموضوع يمكن استخلاص النتائج الواردة على النحو التالي:

1 - يعد التأديب وسيلة من الوسائل الضرورية للإصلاح والتقويم والارشاد في الوظيفة العامة .

2 - ان الاختصاص بتوقيع العقوبة التأديبية ينعقد لسلطة الرئاسية ومجالس التأديب كل ضمن اختصاصه وذلك في تشريعنا الوظيفي، والسلطة الرئاسية التأديبية التي لها صلاحية تعيين الموظف هي التي تقوم بتحديد الخطأ الوظيفي المرتكب من قبله، وتكييفه

مع العقوبة التأديبية المقررة له، وهي التي تقوم بإحالته للمثول أمام مجالس التأديب كما لها صلاحية رئاسة هذه المجالس وتقوم بإصدار القرار التأديبي وتتولى توقيعه.

3- لا يمكن الفصل بين سلطة الادارة والمجلس التأديبي وذلك باعتبار ان سلطة الادارة تقوم باقتراح قرار العقوبة أما المجلس التأديبي فهو يصادق على ذلك القرار.

4- ان الضمانات التأديبية التي أقرها المشرع كفيلة بحماية الموظف من كل تعسف قد يقع من جانب المؤسسة أو الادارة العمومية، أو حماية الموظفين من كل متابعة تأديبية وقد نص المشرع على وجوبية تسبيب القرار التأديبي وهذا ما يفرض على السلطة التأديبية الالتزام بالواقعية في توقيع العقوبة التأديبية بما يتناسب وجسامة الخطأ المرتكب.

5- ان منح المشرع للموظف الحق في تقديم الطعون الادارية المختلفة يقلص من توفير ضمان حيادية الهيئة.

6- ان الطعن القضائي يبقى أهم ضمانة بكفالة الدستور، وباجتهاد القاضي الاداري في ممارسة الرقابة على القرارات التأديبية.

8- ان الاجراءات التأديبية الادارية لموظفي اسلاك الامن تكمن في تكوين الملف التأديبي من طرف سلطة مختصة تقوم بتكوينه وتحضيره وكذا الفصل فيه.

9- اما الاجراءات الادارية غير تأديبية تتمثل في التوقيف عن العمل وكذا الطرد من اجل نقص مهني.

بعد ان استعرضنا لأهم نتائج البحث فقد ارتأينا في هذا الصدد تضمينه ببعض الاقتراحات تتمثل في :

1- تفعيل دور اللجنة المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي.

2- زيادة البحث في مجال النظام التأديبي في ظل الامر 03/06، لأن أغلبية المراجع الجزائرية تشرح النظام التأديبي في ظل القانون الوظيفة القديم.

3- اصدار نظام الخدمة في الشرطة كقانون يخضع له جميع مستخدمي أجهزة الامن الوطني (النظام الداخلي لأسلاك الأمن).

4- شرح القانون الأساسي 10-322 الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني وتوفير مراجع لذلك.

نخلص في نهاية بحثنا الى أن النظام التأديبي المطبق و المنصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين الى الاسلاك الخاصة بالأمن الوطني، رغم سعيه الى التوفيق بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف، وذلك بما أقره من سلطات واسعة للسلطة التأديبية لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد، ومنحه لجملة من الضمانات المعتبرة للموظف لمواجهة العقوبة التأديبية وحقه في الاستقرار وظيفيا، إلا أنه لم يحقق التوازن المطلوب، ولذلك أحالها من خلال المادة السابعة (07) الى نظام الخدمة في الشرطة الصادر بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية، ذلك لأن جهة التأديبية هي الخصم والحكم في نفس الوقت، وبالتالي استحالة تحقيق هدف هاته المعادلة الصعبة، ليبقى القضاء الجهة الوحيدة التي يمكنه تحقيق هذا التوازن كونه ضمانا محايدة ومستقلة عن مصلحتين متضاربتين، وقد حرص المشرع الجزائري على إيجاد نظام تأديبي محكم، من خلال الأمر 03-06 الذي يتضمن مجموعة القواعد والأحكام التي تبين واجبات الموظف وتحدد أخطائه والعقوبات التي توقع عليه بمعرفة السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات تأديبية معينة، هاته الاجراءات التأديبية تتناول بالبحث الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة لها، كما يتضمن بدوره مجموعة القواعد التي تنظم السلوك الوظيفي

والعقوبات المقررة لمخالفات، وهذا حماية للموظف بالدرجة الأولى و المرفق العام بالدرجة الثانية.

الفهرس

مقدمة.....أ.

الفصل الأول: الاحكام التنظيمية للخطأ التأديبي للموظف.

- تمهيد الفصل 5
- المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي..... 6
- المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي..... 6
- الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي 7
- الفرع الثاني: تمييز الخطأ التأديبي عن الأخطاء المدنية والجنائية..... 8
- المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي..... 10
- الفرع الأول: الركن المادي..... 11
- الفرع الثاني: الركن المعنوي والشرعي..... 12
- المطلب الثالث: أنواع ومبادئ الخطأ التأديبي..... 13
- الفرع الأول : أنواع الخطأ التأديبي..... 14
- الفرع الثاني: مبادئ الخطأ التأديبي..... 19
- المبحث الثاني: الجزاء التأديبي للموظف..... 25
- المطلب الأول: تعريف الجزاء التأديبي..... 25
- الفرع الأول: التعريف الفقهي للجزاء التأديبي..... 25
- الفرع الثاني: التعريف التشريعي للجزاء التأديبي..... 26
- المطلب الثاني: العقوبات المعنوية والمادية للجزاء التأديبي..... 27
- الفرع الأول: العقوبات المعنوية..... 27
- الفرع الثاني: العقوبات المادية..... 28
- المطلب الثالث: أهداف الجزاء التأديبي..... 30

- 30..... الفرع الأول: الاصلاح كهدف أساسي
- 31..... الفرع الثاني :ضمان حسن سير المرافق العامة.
- 32..... المبحث الثالث: سلطة توقيع الجزاء التأديبي
- 32..... المطلب الأول: تعريف السلطة التأديبية.
- 33..... الفرع الأول: مدلول السلطة التأديبية
- 34..... الفرع الثاني: وظائف السلطة التأديبية
- 34..... المطلب الثاني: جهات التأديب
- 35..... الفرع الأول: السلطة الرئاسية (الرئيس الإداري)
- 37..... الفرع الثاني: مجالس التأديب
- 40..... خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية لموظفي أسلاك الأمن.

- 41..... تمهيد الفصل
- 42..... المبحث الأول: الإجراءات التأديبية الإدارية.
- 43..... المطلب الأول: تكوين الملف التأديبي.
- 43..... الفرع الأول: السلطة المختصة بتكوين الملف التأديبي.
- 44..... الفرع الثاني: كيفية تحضير الملف التأديبي.
- 45..... الفرع الثالث: الجهة المخول لها الفصل في الملف التأديبي.
- 46..... المطلب الثاني: ضمانات الموظف أمام اللجنة التأديبي.
- 46..... الفرع الأول: الضمانات السابقة لصدور القرار التأديبي.
- 50..... الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع القرار التأديبي.
- 54..... المبحث: الثاني: الإجراءات الإدارية غير التأديبية.

54.....	المطلب الأول: التوقيف عن العمل
55.....	الفرع الأول: الإطار القانوني
55.....	الفرع الثاني: شروط التوقيف عن العمل
56.....	الفرع الثالث: إجراءات التوقيف عن العمل
57.....	الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن توقيف الموظف
57.....	المطلب الثاني: الطرد من أجل نقص مهني
58.....	الفرع الأول: الإطار القانوني
58.....	الفرع الثاني: الإجراءات الخاصة بطرد المتربص
60.....	المبحث الثالث: الإجراءات المؤثرة على العقوبة
60.....	المطلب الأول: الحق في الطعن
61.....	الفرع الأول: الطعن الإداري
62.....	الفرع الثاني: الطعن القضائي
63.....	المطلب الثاني: الحق في محو العقوبة
64.....	الفرع الأول: رد الاعتبار بقوة القانون
65.....	الفرع الثاني: طلب رد الاعتبار من الموظف
65.....	المطلب الثالث: الإجراءات التأديبية المرتبطة بالمتابعة الجزائية
66.....	الفرع الأول: مبدأ استقلالية العقاب التأديبي عن العقاب الجزائي
67.....	الفرع الثاني: تأثير الجانب الجزائي على الجانب التأديبي في الميدان
70.....	خلاصة الفصل الثاني
71.....	خاتمة
75.....	الملحق رقم 01

89.....	الملحق رقم 02
100.....	قائمة المراجع
105.....	خلاصة الموضوع

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

أولا قائمة المصادر:

الدستور.

✓الدستور الجزائري لسنة 2008 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي تحت رقم 96-438 المؤرخ في 04/12/1996، المتمم بقانون 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، جريدة رسمية عدد 25، بتاريخ 14 أبريل 2002، المعدل والمتمم بقانون 19/08، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، جريدة رسمية عدد 63، بتاريخ 16/11/2008.

✓الدستور الجزائري لسنة 1996 المؤرخ في 08/12/1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المعدل بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 06/03/2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

ثانيا القوانين:

✓القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، الصادر بتاريخ 23-04-2008.

✓قانون 90-11 المؤرخ في 24/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل والمعدل والمتمم بالقانون 91-29 .

✓الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 16/06/2006.

المراسيم:

✓المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984، المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 3، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

✓ المرسوم التنفيذي، 10-322 المؤرخ في 22/12/2010 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالامن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد78، الصادرة بتاريخ20/12/2010.

القوانين:

✓ قانون متعلق بعلاقات العمل، مؤرخ في 21/04/1990.

1 المراجع باللغة العربية

أولاً: المؤلفات

أ: الكتب

✓ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

✓ أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.

✓ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، طبعة 2005.

✓ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري: مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004.

✓ كمال رحماي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2008.

✓ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

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

✓ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.

✓ ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1994.

- ✓ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2005 .
- ✓ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2007.
- ✓ سعيد الشتوي، المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008.
- ✓ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2005.
- ✓ سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري الكتاب الثالث، القضاء التأديبي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.
- ✓ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر 2010
- ✓ سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2001.
- ✓ علي عوض حسين، الفصل التأديبي في قانون العمل ،دراسة مقارنة، دار الثقافة والطباعة والنشر، القاهرة 1975.
- ✓ عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1990.
- ✓ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطابع جامعة المنوقية، دون بلد نشر، 2007.
- ✓ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008.
- ✓ عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري والإسلامي المقارن، دراسة فقهية وقضائية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2010.
- ✓ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في القضاء الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998.

✓ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة بالاجتهادات القضائية، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع المحمدية، الجزائر، 2015.

✓ عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية " دراسة تشريعية وقضائية وفقهية"، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009

✓ عمار عوابدي، نظرية القرارات الادارية بين علم الادارة العامة والقانون الاداري، الطبعة الخامسة، دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، 2009.

✓ شريف عبد الحميد حسن رمضان، تأديب الموظف العام(دراسة قانونية فقهية قضائية) الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.

ب: الرسائل الجامعية

✓ منيرة بوراس ، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والاعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، السنة الجامعية 2007-2008.

✓ حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون ادارة وادارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2011,2012.

✓ مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2009.

المجلات

✓ عبد العزيز نويري ، المنازعة الإدارية في الجزائر تطورها وخصائصها مجلة مجلس الدولة، العدد8، 2006.

المناشير:

.....قائمة المصادر و المراجع.....

✓ منشور رقم 03 المؤرخ في 17 ماي 2003، متعلق باللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والادارات المحلية.

✓ ملف رقم 283600، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2004 .

القرارات:

✓ قرار الغرفة الادارية بالمحكمة العليا المؤرخ في 1977/10/29، في قضية محافظ الشرطة -حمادي- ضد المدير العام للأمن الوطني، مجموعة أحكام القضاء الاداري للأستاذين، بوشحده وخلوفي.

المراجع باللغة الفرنسية:

- ✓ AMARA MOHAMED, L'administration de ressources humaines des administration publiques, édition université de Constantine, imprimerie, En-nakhla, Alger, sans date .
- ✓ BRAHIMI MOHAMED, le S.G.T et les administration, publique, la fonction publique algérienne, Office des universitair Alger, 1990.
- ✓ 03-TAIB SAID, Droit de la fonctions publique, éditions distribution Houma, 2005, Alger.

المراجع الالكترونية:

01- تأديب الموظف العام، مجلة القانون والأعمال، على الموقع الالكتروني، <http://www.Droit enterprise.com>. تم الاطلاع عليه يوم 2019/03/12، على الساعة 11:49.

02- طه ياسين، التنظم الاداري الوجوبي في محكمة القضاء الاداري، مجلة التشريع والقضاء على الموقع الالكتروني، <http://www.tqmag/net/bady>. تم الاطلاع عليه يوم 2019/03/13، على الساعة 19:15.

ملخص البحث

المخلص

يقوم النظام التأديبي على قواعد تضبط وتنظم العمل الإداري، فالموظف بسلك الأمن و أثناء قيامه بواجباته الوظيفية قد يرتكب خطأ يترتب عليه جزاء تأديبيا لما ينتج عنه من تصرفات وافعال تتنافى مع طبيعة وظيفته، وعليه يستوجب على السلطة التأديبية توقيع العقوبة التأديبية المقررة قانونا.

وقد حرص المشرع الجزائري على إجاد نظام تأديبي محكم، وذلك من خلال الأمر 10-322 الذي يتضمن مجموعة القواعد والأحكام التي تبين واجبات موظفي أسلاك الأمن وتحدد الأخطاء والعقوبات التي تناسب مع نوع الخطأ وهنا يبرز دور السلطة التأديبية المختصة والتي بدورها تتناول البحث في الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة لها وفق الاجراءات النظامية.

Résumé

Le système disciplinaire repose sur des règles régissant le travail administratif. Dans l'exercice de ses fonctions, le salarié peut commettre une erreur entraînant une sanction disciplinaire pour les actions en résultant et les actes contraires à la nature de son travail, de sorte que l'autorité disciplinaire doit signer la sanction disciplinaire prévue par la loi.

Le législateur algérien tient à mettre en place un système disciplinaire par le biais du décret n ° 10322, qui comprend un ensemble de règles et de dispositions qui définissent les obligations du personnel des services de sécurité. Selon les procédures habituelles.