



تحتل الوظيفة العامة جانبا مهما من الدراسات الخاصة بالقانون الإداري، نظرا لما يشكله هذا القطاع من أهمية خاصة في الدولة الحديثة، وأصبحت الدولة الحديثة لا تعني إلا الموظف العام فهي لا تساوي إلا ما يساويه موظفوها، فهم صناعاتها، وهم أيضا عوامل تخلفها وذلك أنها لا تعلق مكانة إلا بقدر كفاءتهم في تحقيق أهدافها، ولا تهبط منزلة إلا بمقدار ما يصيبهم من الكسل في تنفيذ سياساتها .

ونتيجة لزيادة وظائف الدولة ازداد عدد موظفيها باعتبارهم يد الدولة وأصبح لهم دور في غاية الأهمية، نظرا لكونهم هم الذين يقومون بتنفيذ برامجها وهم المسؤولون على تحقيق أهدافها في كافة المجالات، حيث ألقى المشرع على عاتقهم زمرة من الواجبات الوظيفية التي يتعين عليهم الالتزام بها على الدوام، وقيدهم أيضا بالعديد من المحظورات هي الأخرى عليهم بذل العناية القصوى لتجنب الوقوع بها، وخلاف لذلك يكونون عرضة للمساءلة التأديبية من قبل السلطة الإدارية المختصة، وللتأديب في الوظيفة العامة دور مهم في إرساء مبدأ الانضباط لتمكين الإدارة من القيام بدورها لتحقيق الصالح العام، فهو وسيلة لعقاب الموظف على أفعال وأخطاء تشكل مخالفات تأديبية خارجة عن مقتضيات الواجب الوظيفي .

كما أن تأديب الموظف العام عن خطئه ليست عملية انتقامية ولا قهرية بل بالعكس، هي عملية قانونية الهدف من ورائها إصلاح الموظف العام وتحذير باقي الموظفين، حفاظا على حسن سير المرافق العامة . وذلك من خلال تمكين الهيئات التأديبية من سلطات واسعة تمكنها من توقيع الجزاء، الذي يمتد أثره لحرمان الموظف العام من مزايا وظيفية عديدة .

ولقد نظم المشرع الجزائري القواعد القانونية الإجرائية المتعلقة بتأديب الموظف العام المخطئ بداية بالأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الذي تم إلغائه، ومرورا بالمرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وصولا للأمر رقم 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية الذي كرس مجموعة من القواعد القانونية المنظمة لعملية التأديب الإداري والسلطة المختصة، والإجراءات التأديبية المنظمة لمسار التأديب الإداري، ما تبعه من



مراسيم ومناشير وتعليمات تكون من مجموعها القانون التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري.

وإذا كان مبدأ فاعلية العقوبة التأديبية يتجه نحو تقوية سلطات الهيئة التأديبية تحقيقاً لمصلحة الجهاز الإداري في الدولة، فإنه بالضرورة يتعين على السلطة التأديبية أن توازن ما بين مبدأ الفاعلية وضمن حقوق الموظف العام خاصة إذا تعلق الأمر بالشق المالي دون انحياز أو تفريط فكلاهما جدير بالرعاية وهذا حتى نوفر للموظف الطمأنينة والعمل في هدوء نفسي واستقرار.

فإذا أرادت الإدارة معاقبة الموظف بعقوبة ذات أثر مالي نتيجة ارتكابه خطأ مهنياً معيناً فإنها تكون مقيدة بالعقوبات الواردة على سبيل الحصر في المواد 163 و164 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهذا ما سنتناوله من خلال هذه الدراسة

**أسباب إختيار موضوع الدراسة:**

أهم ما دفعنا لاختيار هذا الموضوع عدة مبررات موضوعية وأخرى ذاتية تتمثل في:

**الأسباب الموضوعية:**

- كون موضوعنا العقوبات ذات الأثر المالي المطبقة على الموظف العام في التشريع الجزائري مجالاً لاختصاص دراستنا، ولتسنى لنا من خلال هذا الجهد إثراء المكتبة الجامعية ببحث جديد يكون في متناول باحثين آخرين في المستقبل لإنجاز دراسات أخرى مكملة، ويمكن الإضافة على ما تم التوصل إليه.
- محاولة منا على الإجابة ولو بصورة بسيطة ومساعدة الطلاب والموظفين أو السائل في هذا الموضوع عن جزء ولو يسير من تلك الإشكالات القانونية التي تتبادر إلى ذهن كل واحد من هؤلاء أو تعترضهم في حياتهم الوظيفية والمهنية.
- أهمية وجدية الموضوع من الناحية العملية، الواقعية والقانونية
- إلقاء الضوء على ما توصل إليه المشرع في مجال العقوبات التأديبية ذات الأثر المالي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري.



### أما الأسباب الذاتية:

- اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة، وتحديدًا بمجال التأديب الوظيفي ورغبتنا في إجراء دراسة بخصوص جزئية منه ألا وهي العقوبات ذات الأثر المالي المطبقة على الموظف العام في التشريع الجزائري.
- الرغبة في التعرف على الأحكام الخاصة بالعقوبات المالية المطبقة على الموظف العام والشروط والضوابط وكذا الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكمها .

### الإشكالية المطروحة:

إن هذا الموضوع لجدير بالدراسة والبحث والتحليل باعتباره مظهرًا من مظاهر السلطة الرئاسية التي تمارسها الإدارة العامة تجاه موظفيها المرتكبون لأخطاء مهنية أو المتقاعسون في القيام بواجباتهم، وعليه فالإشكال الذي يؤطر الدراسة يتمحور في: ما هي العقوبات ذات الأثر المالي المطبقة على الموظف العام في التشريع الجزائري؟

### المنهج المتبع:

نظرا لطبيعة الموضوع الذي يستمد وجوده من النصوص القانونية، فإن الضرورة المنهجية تفرض علينا تبني المنهج التحليلي من خلال إجراء دراسة تحليلية لبعض مواد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول حاليا ، كما اعتمدنا على المنهج الوصفي نظرا لأن الموضوع له جانب فقهي، خاصة فيما يتعلق بالفصل الأول منه مما يتطلب سرد وصفي لبعض المعلومات و التعاريف القانونية والفقهية،

### الهدف من الدراسة:

تعود أهمية هذا الموضوع إلى أهمية علمية وأخرى عملية، حيث تتمثل الأهمية العلمية في الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب البحث والدراسة من نصوص قانونية وفقهية حول موضوع العقوبات المالية المطبقة على الموظف العام المخطئ.

أما الأهمية العملية فتتمثل في إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري لردع الموظف العام، وتقويم سلوكه غير السوي وذلك لتحقيق مبدأ حسن سير المرافق



العامة بانتظام وباضطراد، فالتأديب أمر حتمي في طبيعة كل نظام إداري ووسيلة للإدارة لتمير سياساتها وأداء رسالتها على أكمل وجه، توضيح مدى أهمية ونجاعة العقوبات ذات الأثر المالي في الوظيفة العمومية و دورها في تحسين وتقويم أداء الموظف العام المحال للمساءلة التأديبية .

### الدراسات السابقة:

بخصوص الدراسات السابقة فقد تناول الباحثون والكتاب موضوع تأديب الموظف العام فأسهبوا فيه وتطرقوا إلى جوانب شتى بخصوصه، إلا أن جانب العقوبات ذات الأثر المالي المطبقة على الموظف العام في التشريع الجزائري، تكاد تكون فيها البحوث والدراسات منعدمة، على غرار الجوانب الأخرى وهذا من شأنه أن يحفز الباحثين على طرق هذا الجانب المظلم و المهم، لكن وجدنا دراسات وبحوث عامة في موضوع الوظيفة العمومية أهمها،

- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط الأردن 2011

- حمايتي صباح الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، 2013

- وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2011 .

### الصعوبات :

مما لا شك فيه انه لا يخلو أي عمل أو بحث من صعوبات أو عوائق، و من بين أهم الصعوبات و العوائق التي واجهتنا نذكر منها:

- نقص المراجع نقصا كبيرا خاصة فيما يتعلق بالجزئية محل دراستنا وهي العقوبات ذات الأثر المالي المطبقة على الموظف العام في التشريع الجزائري.



- عدم وجود دراسات أو بحوث سابقة متخصصة تخصصا مباشرا في موضوع دراستنا.
- لم يضمن المشرع الجزائري القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد بمواد قانونية كافية تخص موضوع دراستنا، حيث اكتفى حسب تقديرنا بمادتين لا أكثر ( المادة 163 و164 )، وهذا ما يجعل البحث والدراسة يشوبه نوعا من العمومية والعسر .