



جامعة تـبـسة – تـبـسة –

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم حقوق

النظام التأديبي للموظف في ظل التشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في العلوم القانونية و الإدارية
تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذة:


بن طيبة هونية

من إعداد الطلبة :

➤ بيازة محمد

➤ لعجال أنور

السنة الجامعية: 2013/2012



كلمة شكر

الحمد لله نعمده و نستعينه و نستهديه و نعوذ بالله من شرور انفسنا و من سيئات اعمالنا من يهده الله فهو المهتد و من يضل الله فلا تجد له وليا مرشدا
الحمد لله خالق الاكوان و موجدها و المتفرد بكينونة الوجود و الاكوان و المتعالي و المتصرف
بديمومة الدهر و الازمان ، الذي بفضله سبحانه استطعنا اجتياز كل الصعاب في سبيل اجاز هذا
البحث .


فمن واجب الوفاء و العرفان بالجميل يدعونا ان نتقدم بالشكر الجزيل الى الاستاذة الفاضلة
" بن طيبة صونية " التي اهدتنا بعلمها و عملها و اخلاقها .

كما يقول رسول اله (ص) : « من علمني حرفا صرفت له عبدا » صدق رسول اله
لان الاستاذة اولتنا بحماية خاصة و تفضلت بالاشراف علينا في مراحل انجاز هذا البحث فخصت لنا
من وقتها الثمين و بذلت جهدا خيرا في تتبعها و لقد كانت لنا نعمة كبرى الاثر في تمكيننا من
اتمام البحث و اخراجه على هذه الصورة

كما نتقدم بالشكر الى كل اساتذة كلية الحقوق و العلوم السياسية
بجامعة تبسة

دون ان ننسى الطاقم الاداري

كما نتقدم بجزيل الشكر الى كل من ساهم في انجاز هذا العمل



الفصل الأول : النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

المبحث الأول : مفهوم سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

المطلب الأول : تحديد مفهوم الموظف العام و طبيعة علاقته القانونية بالإدارة

الفرع الأول : تعريف الموظف العام

الفرع الثاني : العلاقة القانونية بين الموظف و الإدارة

المطلب الثاني : حقوق و واجبات الموظف العام

الفرع الأول : حقوق الموظف العام

الفرع الأول : واجبات الموظف العام

المطلب الثالث : تحديد مفهوم سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

الفرع الأول : تعريف سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

الفرع الثاني : طبيعة سلطة الفصل التأديبي للموظف العام و خصائصها

المبحث الثاني : تحديد الأخطاء الوظيفية و مبدأ تناسبها مع العقوبة التأديبية

المطلب الأول : تحديد الأخطاء الوظيفية

الفرع الأول : تحديد الأخطاء الوظيفية عن طريق التقنين

الفرع الثاني : تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف

المطلب الثاني : مبادئ العقوبة التأديبية و تحديدها

الفرع الأول : مبادئ العقوبة التأديبية

الفرع الثاني : تحديد العقوبات التأديبية

المطلب الثالث : رقابة القضاء الإداري على مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

الفرع الأول : مفهوم مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

الفرع الثاني : رقابة القضاء الإداري على مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

الفصل الثاني : النظام التأديبي في ضوء قانون الوظيف العمومي

المبحث الأول: إجراءات تأديب الموظف

المطلب الأول : مرحلة التحقيق

الفرع الأول : تعريف التحقيق

الفرع الثاني : السلطة المختصة بالتحقيق

المطلب الثاني : مرحلة المداولة و الاقتراح

الفرع الأول : إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين

الفرع الثاني : عدم إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين

المطلب الثالث : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

الفرع الأول : شكل القرار

الفرع الثاني : تبليغ القرار

المبحث الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

المطلب الأول: الضمانات القانونية قبل توقيع العقوبة التأديبية

الفرع الأول: ضمانات التحقيق

الفرع الثاني:ضمانات المحاكمة التأديبية

المطلب الثاني : الضمانات القانونية بعد توقيع العقوبة التأديبية

الفرع الأول : التظلم الإداري

الفرع الثاني : الطعن القضائي

المطلب الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح

الفرع الأول : حق الموظف في إعادة الإدماج

الفرع الثاني : حق الموظف في التعويض

الخاتمة

قائمة المراجع

الملاحق



يعتبر التأديب ضرورة ملحة في أية دولة لما له من تأثير على النظام السياسي و الاقتصادي والاجتماعي بها، و تبرز فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في علاقة الرئاسية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة. و هذا الخضوع ضبطه المشرع في نظام يعرف بالنظام التأديبي، تتحدد بمقتضاه التزامات الموظف تجاه السلطة المستخدمة، إذ يؤدي خرقها من جانب الموظف إلى تعرضه لمسائلة تأديبية، فالغرض من التأديب إذن هو غرض تهمذي و تقويمي لسلوك الموظف و ذلك للحفاظ على حسن سير المرفق العام.

و موضوع التأديب موضوع عام يمس شريحة الموظفين لذا فسنحاول الإلمام بأهم جوانبه مساييرين بذلك تشريعات الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر والتي كان لها صداها المباشر على النظام التأديبي بداية من صدور قانون الوظيفة العامة سنة 1966 إلى ميثاق العمل أي القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 فأحكام المرسوم 82 - 302 وأحكام المرسوم 85-59 ومختلف التعديلات التي مست مجال العمل خاصة بصدور قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، و القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل و القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل إلى غاية صدور قانون الوظيفة العامة سنة 2006 و كذا المرسوم الرئاسي رقم 06-124 الصادر في 27 مارس سنة 2006 المحدد لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية .

و يقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية بالنسبة للموظف، و سلطة الإدارة غير محدودة في مجال تحديد و تكييف الأخطاء التأديبية و وضع العقوبات المقابلة لها .



كما انه نظرا لتبني الجزائر النظام الرئاسي فإن الموظف يصطدم دائما بتعنت الإدارة و تعسفها في كثير من الأحيان لما لها من صلاحية تحديد الأخطاء الوظيفية و تكييفها و اختيار العقوبة التي تراها ملائمة، غير أن القانون و القضاء الإداري تدخل لحماية الموظف في مواجهة العقوبة التأديبية .

وقد تم إختيار هذا الموضوع لما له من أهمية بالغة في قطاع الوظيف العمومي و التي تكمل في توضيح الأسس القانونية التي يقوم عليها النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري من إرتكاب الخطأ الوظيفي إلى غاية التصريح بالعقوبة.

و قد وقع إختيار هذا الموضوع لأسباب شخصية و أخرى موضوعية، فمن بين الأسباب الشخصية حب الإطلاع على هذا القانون من الناحية التأديبية و التي لا بد لأي موظف في هذا القطاع من معرفته و الدخول في تفاصيله التي تعتبر في بعض الأحيان معقدة. أما عن الأسباب الموضوعية كون هذا الموضوع حساس و متداول في جميع القطاعات و الميادين في الإدارة الجزائرية.

حيث نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تبيان و توضيح القواعد و الإجراءات التي يمر بها النظام التأديبي للموظف في الإدارة الجزائرية.

و سنتعرض في دراستنا هذه إلى الإشكالية الرئيسية التالية :

إلى اي مدى يمكن القول بأن تشريع الوظيف العمومي قد حقق التوازن الصعب بين مصلحتين متناقضتين، مصلحة الموظف في المحافظة على مصدر عيشه، و بين مصلحة الإدارة في المحافظة على حسن السير المرفق العام بانتظام و اطراد؟

و تتفرع عنها التساؤلات التالية :

- من هو الموظف العام؟
- ماذا يقصد بالنظام التأديبي للموظف؟
- ما مدى إحترام الإدارة لحقوق الموظف؟



- كيف يتم تحديد الأخطاء الوظيفية؟

و قد تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي المناسب لمثل هذا النوع من المواضيع الذي يعتمد أساسا على سرد و تحليل الوقائع القانونية التي تطرقنا إليها في هذا الموضوع.

و نظرا لأهمية هذا الموضوع فقد تم تداوله من قبل العديد من الباحثين و أهل الإختصاص، فمن بين الدراسات السابقة التي تطرقت إلى مثل هذا الموضوع نجد :

- د/ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986.

- د/هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتنظيم الإداري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بغداد 1989 .

- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي طبعة 1989، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة 2003، دار هومة، الجزائر.

و من خلال بحثنا في هذا الموضوع فقد تم التعرض للعديد من الصعوبات التي واجهتنا خاصة منها :

صعوبة تكييف الخطأ التأديبي في بعض الأحيان و ذلك راجع لتطور الأخطاء و صعوبة تصنيفها و تكييفها و هذا الأمر أو هذه الإشكالية موجودة عند جميع الباحثين.

و قد تم معالجة هذا الموضوع في فصلين كالآتي :

الفصل الأول و الذي جاء تحت عنوان النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي.

أما الفصل الثاني بعنوان النظام التأديبي في ضوء قانون الوظيف العمومي.



الفصل الأول : النظام القانوني للموظف و
مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي



إن إرتباط الوظيفة العامة بفكرة السلطة العامة يفسر خضوع الموظف العام إلى النظام القانوني من نوع خاص يكون فيه للسلطة الرئاسية دورا رئيسيا في عمليات التوظيف، التثبيت و الترقية و بما أن الموظف العام هو الوسيلة التي تعمدتها الدولة في تحقيق أهدافها و تنفيذ أساسياتها في كافة المجالات كأن على الإدارة تحديد مركزه الوظيفي الذي يبدأ من لحظة صدور القرار الإداري بتعيينه من الجهة المختصة و يضل هذا المركز قائما منتجا لإثارة من حقوق و واجبات التي يترتب القانون و اللوائح التي تحكم الوظيفة العامة حتى تنتهي العلاقة الوظيفية بإحدى الطرق المشروعة. و يترتب عن إرتكاب الموظف لأخطاء تأديبية، خضوعه إلى عقوبة تأديبية. و كل ما سبق ذكره سوف نتعرض إليه في هذا الفصل من خلال المبحثين المواليين.

المبحث الأول : مفهوم سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

المطلب الأول: تحديد مفهوم الموظف العام و طبيعة علاقته القانونية بالإدارة

لقد اختلفت الآراء حول إعطاء مفهوم شامل للموظف العمومي لذلك سنعرض لهذا المفهوم بشيء من التفصيل في التشريع، والقضاء، والفقهاء.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام

أولا : التعريف التشريعي

لم يورد المشرع الجزائري نصا يتضمن تعريفا شاملا للموظف العمومي وغنما اقتصر النص الوارد

بالمادة الأولى من القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائري (رقم 133/66) الصادر بتاريخ 02 جوان

1966 على تحديد العناصر الأساسية التي تجب توافرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عموميا . حيث نصت

على ما يلي: "يعتبر موظفين الأشخاص المعنيين في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في

الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك

الفصل الأول / النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدّد بمرسوم ولا يسري هذا القانون

على القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي".

أما حسب تعديل الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام

للوّظيفة العمومية فقد نص في المادة الرابعة بقوله: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة

ورسم في رتبة على مستوى السلم الإداري".

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

ثانيا: التعريف القضائي

لم يعرف القضاء الموظف العام بل أنه قدم المعايير التي من خلالها يمكن تحديد الإطار القانوني للموظف

و من هذه المعايير هناك أربعة معايير اعتمد عليها مجلس الدولة الفرنسي لتحديد الموظف العام وهي ¹

أ- طبيعة الشخصية القانونية التي يتمتع بها المرفق.

ب- طبيعة المهام المستندة إلى الشخص.

ج - طبيعة نشاط المرفق.

د- طبيعة الشخصية القانونية التي يتمتع بها المرفق.

ثالثا: التعريف الفقهي

نظرا لاختلاف وجهات الفقهاء حول تعريف الموظف العام، وبما أن هذا الاختلاف أدى إلى كثرة

الآراء الفقهية سوف تسلط الضوء على أهم هذه التعريفات.

¹ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، ص 22 ، طبعة 2003.

حيث عرفه العديد من الأساتذة، ومنهم الأستاذ روجيه جويجورا الذي عرفه: "بأن كل شخص يتقاضى مرتبا في ميزانية الدولة فهو موظف عامل" (1).

الفرع الثاني : العلاقة القانونية بين الموظف و الإدارة

إن إرتباط الوظيفة العامة بفكرة السلطة العامة يفسر خضوع الموظف العام إلى النظام القانوني من نوع خاص يكون فيه للسلطة الرئاسية دورا رئيسيا في عمليات التوظيف، التثبيت و الترقية و بما أن الموظف العام هو الوسيلة التي تعمدتها الدولة في تحقيق أهدافها و تنفيذ أساسياتها في كافة المجالات كأن على الإدارة تحديد مركزه الوظيفي الذي يبدأ من لحظة صدور القرار الإداري بتعيينه من الجهة المختصة و يضل هذا المركز قائما منتجا لإثارة من حقوق و واجبات التي يترتب القانون و اللوائح التي تحكم الوظيفة العامة حتى تنتهي العلاقة الوظيفية بإحدى الطرق المشروعة. و يترتب عن إرتكاب الموظف لأخطاء تأديبية، خضوعه إلى عقوبة تأديبية.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام

الفرع الأول: حقوق الموظف العام

1- المرتب و النظام الاجتماعي

يستحق الموظف المرتب نظير انقطاعه لخدمة الإدارة، و المرتب هو المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف لقاء العمل و يعد المرتب من أهم الحقوق المالية المعترف بها للموظف العام.

¹ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية طبعة 1995، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 6.



2- الترقية

الترقية هي تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته كما يندرج في مدلولها وينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفة تعلو بحكم طبيعة الوظيفة التي يشغلها في مدرج السلم الإداري وينبغي في تقديرنا أخذ الترقية بالمعنى الواسع فهي لا تقتصر على مجرد رفع الدرجة المالية للموظف إذ أن الترقية بمعناها الأعم هو ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقييمه على غيره في مدارج السلم الوظيفي والإداري.

3- حق الحماية عند تأدية المهام

نصت المادة 18 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (رقم 133/66) أن الإدارة مكلفة بحماية الموظفين من جميع أنواع التهديدات والإهانات والشتم والقذف والتهجم الذي يتعرضون له أثناء ممارسة مهامهم إصلاح الضرر الذي ينجم عن ذلك عند اللزوم.

4- الحق في المشاركة في تنظيم الوظيفة العامة

من العوامل الأساسية لزيادة الكفاءة الإنتاجية للموظف شعوره بالاستقرار في حياته الوظيفية واطمئنانه إلى النظم التي تحكم أموره وسهولة حصوله على الحقوق المشروعة.

5- الإجازات

نص على حق العاملين في العطل المادة 39 من قانون الوظيفة وكذلك المرسوم 135/66 الصادر في جوان 1966.

6- المعاش أو المكافئة

كما يدخل الموظف في خدمة الدولة أو غيرها من الأشخاص المعنوية العامة بالتعيين في الوظيفة

العامة فإنه سيأتي يوم تنتهي فيه خدمته الوظيفية ببلوغ سن التقاعد أي او إحالته على المعاش ببلوغه السن المقررة لنهاية الخدمة⁽¹⁾.

7- الحق النقابي

يعتبر هذا الحق من الحقوق المستحدثة للموظفين في بعض الدول منها الجزائر، وان أهم مظهر لممارسة النشاط النقابي هو حق اللجوء إلى الإضراب.

8- البعثات والمنح والإجازات الدراسية والتدريب

أقر القانون حق الموظف في إفادته البعثات والمنح والإجازات الدراسية لأن من شأنها أن تكفل للعامل الذي يحصل عليها إمكانية خاصة في التأهيل العلمي والفني العالي وهو ما يضمن له مستقبلا وظيفيا رحبا ويفتح له مجالات كثيرة للوصول إلى مراكز وظيفية عليا⁽²⁾.

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

الواجبات الوظيفية هي تلك الواجبات التي تتصل مباشرة بالوظيفة العمومية أي هي الالتزامات التي يشكل الإخلال بها أخطاء أو مخالفات وظيفية⁽³⁾، و مثالها :

- الواجبات المتعلقة بالطاعة

- احترام الرؤساء

- احترام السلم الإداري

- الإخلاص

¹ - د، محمد رفعت عبد الوهاب، ود، حسين عثمان محمد عثمان، مبادئ القانون الإداري ديوان المطبوعات، الجامعية، الجزائر، طبعة 2001، ص 422.

² - د محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 376.

³ - سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 38.



- الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة

وتتمثل هذه الواجبات فيما يلي:

1 - احترام مواقيت العمل.

2 - قيام الموظف بعمله شخصياً.

3 - المحافظة على السر المهني¹.

المطلب الثالث: ماهية سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

إن التعرض لماهية سلطة الفصل التأديبي للموظف العام أمر هام جداً في هذه الدراسة، فهو لا يقل

أهمية عن تحديد مفهوم الموظف العام، وهكذا فإنه وسلطة الفصل التأديبي يعتبران لبنة هذا البحث، وبالتالي

فإن وجود الموظف العام مرتبط بوجود سلطة الفصل التأديبي.

و ذلك أن سلطة الفصل التأديبي تعمل على معاقبة الموظف العام حينما يخل بإحدى الواجبات

الوظيفية الملقاة على عاتقه، أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبةها.

ولتفسير ذلك، سيتم تعريف هذه السلطة وطبيعتها العقابية التي تملكها مع خصائصها المميزة، ثم أساسها

القانوني وهو الذي يختلف باختلاف نظرة الفقهاء إلى نوع هذه العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة،

وباختلاف نوع العقاب الذي تملك تطبيقه سلطة الفصل التأديبي⁽²⁾، ومن ثم سيتم التطرق إلى مضمون هذا

المبحث في المطالب التالية:

¹ - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 73.

² - د، عبد القادر الشخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، "دراسة مقارنة" دار الفرقان عمان، الأردن، 1983، ص

الفرع الأول: تعريف سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

يمكن تعريف سلطة الفصل التأديبي للموظف العام أو السلطة التأديبية، بأنها الجهة التي تختص قانونا بولاية تطبيق الجزاءات الوظيفية، وهي التي تقوم بتحديد ما إذا كانت الواقعة تستلزم فرض الجزاء. كما يمكن تعريفها أيضا، بأنها سلطة فصل الموظف العام من الوظيفة العامة عندما يرتكب خطأ تأديبيا جسيما، فتنتهي بذلك علاقته بالسلطة الرئاسية.

الفرع الثاني: خصائص سلطة الفصل التأديبي للموظف العام

من أهم خصائص سلطة الفصل التأديبي للموظف العام، انها تتضمن مجموعة من امتيازات السلطة العامة، وباعتبارها سلطة رئاسية، فإنها تحوز مجموعة من الاختصاصات والسلطات التي تمارسها السلطة الإدارية الرئاسية المختصة ذلك على أشخاص الموظفين العامين المرؤوسين، ومن ذلك سلطة التعيين، سلطة الترقية، وسلطة التأديب ، ومنها الفصل التأديبي ، أو على أعمالهم ومنه عملية الرقابة السياسية والرقابة القانونية⁽¹⁾، على غير ذلك.

وهكذا فالسلطة الرئاسية تتصف وتميز بكونها سلطة مطلقة وشاملة تنصب على شخص الموظف العام من جهة، وعلى أعماله الوظيفية من جهة أخرى .

المبحث الثاني : تحديد الأخطاء الوظيفية و مبدأ تناسبها مع العقوبة التأديبية

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ الوظيفي المرتكب من الموظف شأنه شأن الخطأ المهني المرتكب من العامل والسبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ الوظيفي الذي لا يمكن حصره مسبقا في قانون واحد حيث

¹ - د عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص ص 279-282.

الفصل الأول / النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

نجدّه في نصوص متفرعة في حين أورد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر وفقاً لمبدأ

شرعية العقوبة و الجزاء و صنفها بحسب درجة خطورة السلوك المقترف من الموظف .

وستعرض في هذا المبحث إلى مناط تأديب الموظف أو بعبارة أخرى أساس مسؤوليته التأديبية و ذلك من

خلال دراسة و تحديد الأخطاء الوظيفية في مطلب أول و إلى مختلف الجزاءات المترتبة عنها في مطلب ثاني ثم

نتناول فكرة تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ و رقابة القضاء الإداري عليها في مطلب ثالث .

المطلب الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية

لا تخضع الأخطاء الوظيفية كقاعدة عامة لمبدأ لا جريمة إلا بنص بل يعد خطأ وظيفياً كل مخالفة

للقوانين واللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية سواء تم هذا الإخلال أثناء العمل أو خارجه و هو ما

ذهبت إليه المحكمة العليا من خلال تعريفها للخطأ الوظيفي الذي اعتبرتّه كل تقصير مرتكب في ممارسة

الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف أو الكفيلة

بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة ممارسة الوظيفة¹ ، و من جهة نجد أن عدم

تحديد الأخطاء الوظيفية من شأنه أن يوسع في السلطة التقديرية للإدارة في تكيف أفعال الموظف لمعرفة ما

إذا كانت التصرفات تمس بكرامة الوظيفة أو تعد خروجاً عن واجباتها² و لكن من جهة أخرى صنفت

الأخطاء التأديبية مع إعطاء الإدارة حرية إدراج المخالفات تحت كل صنف منها سواء عن طريق التقنين في

بعض النصوص أو بالنظر إلى واجبات الموظف .

الفرع الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية عن طريق التقنين

لقد عمد المشرع إلى تقنين بعض المخالفات التأديبية في نصوص متفرعة يمكن إجمالها كما يلي:

¹ المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1990 ص 215.

² كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دراهومة ، طبعة 2004 ، ص 51

الفصل الأول / النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي



ففي قانون العقوبات¹ اعتبر المشرع بعض الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الموظف

جرائم و رتب عليها مساءلة الموظف جزائيا باعتبار الموظف مواطن أولا و موظف ثانيا و صفته الثانية لا تحجب صفته الأولى و من ثم فإنه يخضع ككل مواطن لهذا القانون دون أن يفلت من الجزاء التأديبي، وذلك نظرا للتأثير فعلة المرتكب على حسن سير المرفق و كرامة الوظيفة. و من أهم هذه الأخطاء ما تضمنته المواد التالية :

المادة 78: وهو حصول الموظف لنفسه أو لغيره على منفعة من دولة أجنبية

المادة 80: وهو إفشاء الموظف لسر من أسرار الدفاع

المادة 107: وهو انتهاك الموظف للحريات الفردية و الحقوق المدنية للمواطنين

المادة 110: وهو موافقة موظفي مؤسسات إعادة التربية على حبس شخص غير موقوف بالأوراق

القانونية، أو رفضهم تسليم السجين للسلطات أو الأشخاص الذين يسمح لهم القانون بزيارته.

المادة 111: وهو انتهاك القضاة و ضباط الشرطة لمبدأ الحصانة في غير حالات التلبس

المادة 115: وهو تقديم الموظف لاستقالته قصد عرقلة سير المرفق العام بانتظام و اطراد

المادة 142: وهو استمرار الموظف لمزاولة مهامه بعد فصله أو توقيفه .

المادة 214: وهو تزيف الإمضاءات

المادة 215: وهو شهادة زور

المادة 226: وهو تصريح الأطباء الكاذب

و نذكر بالإضافة إلى ذلك بعض المخالفات المذكورة في القانون رقم 06-01 الصادر في :

2006/02/20 المتعلق بالوقاية من الفساد و من بينها المادتين 29 المتعلقة بالاختلاس و المادة 30 المتعلقة

بالغدر، و قد نصت من جهتها بعض القوانين المنظمة لشؤون الموظفين على أخطاء وظيفية و منها القانون

¹ أمر 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل و المتمم بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20/12/2006

الفصل الأول / النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

الأساسي العام للعامل¹ و الذي يعتبر بمثابة ميثاق للعمل يطبق على كافة عمال الدولة

مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه و باستعراض مواد نجلده نص في:

المادة 199 على الإهمال وعدم مراعاة قوانين الأمن

المادة 200: اختلاس أو إخفاء وثائق

المادة 209: إعاقة حرية العمل أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي، احتلال أماكن العمل أو توقيف وسائل

الإنتاج عن العمل أو التخريب الاقتصادي.

و قد صنف المرسوم رقم 82-302 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات

العمل الفردية السابق الإشارة إليه في الفصل الأول في مجال تحديد الأخطاء المهنية إلى ثلاث أصناف بمقتضى

المواد 69،70،71 المتعلقة بالعامل، كون أحكام هذا المرسوم تطبق على جميع فئات العمال مهما كان

قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وفق نص المادة 20 منه .

أما المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة فقد قنن

المخالفات التأديبية في المادتين 26 و 27 و يتمثل في كتمان التصريح في مجال إمتلاك المصالح من طرف

الموظف في أي مؤسسة كانت تجارية أو اقتصادية أو فلاحية وكذا عدم تنفيذ الموظف للقرارات المتعلقة

بالنقل أو التعيين .

أما المرسوم رقم 88-131 الصادر في 04 جويلية 1988 و الخاص بتنظيم العلاقات بين

الإدارة و المواطنين فقد تعرض في المادة 40 منه إلى مخالفة تتمثل في قيام الموظف بأي عمل من شأنه أن

يؤدي إلى عرقلة الإجراءات الهادفة إلى تحسين العلاقة بين الإدارة و المواطن .

أما بالنسبة للأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام

للوظيفية العمومية فقد نص على جملة من الأخطاء و أدرج نوع آخر منها أي الأخطاء من الدرجة الرابعة ،

¹ قانون 78-12 المؤرخ في 05/08/1978

الفصل الأول / النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

بموجب المادة 177 من الأمر و قد عرفت من جهتها المادة 178 على أنها كل إخلال

بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح، أما المادة 179 على أنها كل الأعمال المؤدية إلى

المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة و كذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية

، وتتمثل وفق نص المادة 180 في :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه.

- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارج عن المصلحة .

أما أخطاء الدرجة الرابعة فحددها المادة 181 في :

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة يقدمها للموظف شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في

إطار ممارسة وظيفته

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل

- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها

الإخلال بالسير الحسن للمصلحة

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من نفس

الأمر أي المتعلقة بمهنة التعليم و التكوين وإنتاج الأعمال العلمية والأدبية أو الفنية.

الفرع الثاني: تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف

لقد اتجهت مختلف النظم التأديبية إلى تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف و هو ما

ذهبت إليه المحكمة العليا في تعريفها السابق للأخطاء و كذا المادة 20 من القانون الأساسي لعمال

المؤسسات و الإدارات العامة على انه يتعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية إذا صدر منه أي إخلال بواجباته

المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكابه خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة .

و يمكن تقسيم هذه الواجبات إلى واجبات متعلقة بالطاعة، و أخرى تخص أداء الوظيفة، و أخرى

غير متعلقة مباشرة بالوظيفة.

فواجب الطاعة يعتبر الحجر الأساس في أداء المرفق لأعماله و الإخلال به يشكل خطأ تأديبي يكون فيه

الموظف محلاً للمساءلة التأديبية و طاعة الرؤساء يرتب على الموظف التزامين أولهما الامتثال للأوامر الرئاسية

و الثاني احترام الموظف لرؤساء لان طبيعة الوظيفة العامة و ضرورة القيام بأعبائها لا تحقق إلا باستماع

الموظف للأوامر و التعليمات و قد اعتبرت المادة 71 من المرسوم 82-302 أن رفض التعليمات التي

يتلقاها الموظف من السلطات المشرفة عليه لإنجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول مخالفة تأديبية

من الدرجة الثالثة .

و لابد من الإشارة إلى أن تنفيذ الموظف للأوامر الموجهة إليه من رؤسائه لا يعني بأي حال

القضاء على شخصيته أو سلب آرائه فالموظف يستطيع مناقشة رئيسه فيما يراه يخدم المرفق و يحقق أداء

مهامه¹ كما أن تنفيذ الموظف للأوامر الموجهة إليه يبقى مقصور على ما يتعلق بالعمل دون أن يمتد إلى

خارجه كالحياة الخاصة للموظف، إلا إذا كانت هذه الأخيرة تؤثر على أداء الموظف لعمله، فضلا عن ذلك

و جب أن يكون الأمر

¹ د/مازن ليلو ماضي، الطاعة و حدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2002، ص51.

شرعي و هو ما ذهبت إليه المادة 27 من القانون الأساسي العام للعامل التي نصت على ضرورة احترام القانون والأحكام التنظيمية و الانضباط و التعليمات السلمية.

أما الجانب الآخر من واجب الطاعة فهو احترام الرؤوس لرؤسائه أي تمسكه باللياقة في مخاطبتهم وكذا عدم الامتناع عن تنفيذ أوامر الرئيس دون عذر مقبول .

إن الواجب الثاني الملقى على عاتق الموظف العام و الذي يشكل الخروج عنه خطأ يستوجب عقوبة تأديبية هو احترام مواقيت العمل، و هذا الواجب تقتضيه ضرورة المحافظة على استمرارية سير المرفق العامة و قد أشارت المادة 35 من القانون الأساسي العام للعامل أنه في حالة تغيب الموظف عن عمله دون عذر مقبول أو إذن مسبق يتعرض إلى عقوبات تأديبية بالإضافة إلى الخصم من الأجر و إضافة إلى ذلك فقد نص المشرع الجزائري صراحة على واجب آخر يقع على الموظف و هو ضرورة قيامه بالمهام الموكولة إليه شخصيا و على أحسن وجه و هو ما يستشف من نص مادة 23 من المرسوم 59-85 و يستثنى من ذلك الموظف المفوض عمله لشخص آخر أي الذي نقل صلاحياته إلى آخر في إطار ما ينص و يسمح به القانون .

و يضاف إلى جانب هذه الأخطاء المنظور إليها من منطلق واجبات الموظف إفشاء السر المهني ، و قد اخذ بموجب المادة 71 من المرسوم 82-302 وصف الخطأ من الدرجة الثالثة و صنف كذلك لما له من أهمية في المحافظة على المصلحة العامة أولا و سير المرفق ثانيا، ناهيك عن العقوبة الجنائية التي يمكن أن يتعرض لها الموظف كونه استعمل معلومات خاصة بزميل له قصد المساس بسمعته و كرامته.

و لكن لهذا الواجب حدود تقيده و تتمثل في إحاطة الموظف النيابة بالجنايات و الجنح التي ترتكب حتى لا يكون عائقا أمام تحقيق العدالة.



و فضلا عن كل هذه الواجبات يقع على عاتق الموظف العام واجبات أخرى

ليست لها علاقة مباشرة بأداء العمل و لكن من شأنها أن تجعل مركزه متفق و هيبه الوظيفة العامة و سمعتها،

فقد منع المشرع الموظف العام من ممارسة أي نشاط خاص من شأنه أن يدر الربح باستثناء النشاطات

العلمية و الثقافية و ذلك بنص المادة 24 من مرسوم 85- 59، كما منع الموظف العام مهما كانت رتبته

و ذلك من أن تكون له داخل أو خارج التراب الوطني أية مصلحة في مؤسسة ذات طابع تجاري أو صناعي

أو فلاحية مهما كانت تسمية هذه المؤسسة سواء كان ذلك بصفة مباشرة أو غير مباشرة، و قد فرض

المشرع على الموظف واجب التصريح فيما إذا كان زوجه يمارس مهنة أو عمل خاص مريح أن يجوز داخل

التراب الوطني أو خارجه مصالح مالية أو صناعية أو تجارية و ذلك حتى يمكن للسلطة المختصة من اتخاذ

التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصالح الخدمة عند الاقتضاء و هذا بنص المادة 26 من نفس المرسوم التي

اعتبرت في فقرتها الثالثة بأن عدم التصريح بالحالات السابقة يعد خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة كما أوجب

المشرع على الموظف و بغرض الحفاظ على سمعة الإدارة الالتزام بواجب التحفظ و هو ما يعرف بالترام

الحرص عن الحدود المصرح بها¹

ونخلص من دراسة الخطأ الوظيفي أن المشرع يعرفه تارة من جهة التقنين و من جهة أخرى يعرفه

بالنظر إلى واجبات الموظف، و التحديد الثاني في نظرنا هو الأقرب و الأصوب و السبب في ذلك أنه عندما

يعلم طرف ما التزاماته فإنه بالنتيجة يتوصل إلى احترام حقوق الطرف الآخر سواء كنا أمام علاقة عامل

بصاحب العمل، و لو أن البعض اعتبر هذا الأخير عقد إذعان فيظل عقد متبادل الالتزامات و نفس الشيء

بالنسبة للموظف الذي و لو تربطه العلاقة الرئاسية برئيسه فيظل عقد متبادل الالتزامات، رضائي،

طالما كان الموظف يعين في منصبه بناء على مسابقة ووفق شروط متوقعة في الأخير على رضا الموظف .

¹ د/ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبع 2004، ص181



ونشير كذلك إلى أن دراسة هذه الأخطاء تبقى على سبيل المثال لا الحصر لعدم

إمكانية تطبيق جميع الأخطاء فقطاعات الوظيف العمومي تختلف من قطاع إلى آخر و لكن يبقى للإدارة

دور في تكييف الخطأ و تبقى سلطتها التقديرية أيضا قائمة مما يجعل تعسفها أمر محتمل فهل يكون الأمر

كذلك في مجال العقاب التأديبي ؟

المطلب الثاني : مبادئ العقوبة التأديبية و تحديدها

تمثل العقوبات التأديبية جزاء اقتراح أخطاء تأديبية، و هي محددة على سبيل الحصر حيث لا يمكن

للإدارة تجاوزها أو توقيع عقوبة أخرى غيرها انطلاقا من مبدأ لا عقوبة إلا بنص على عكس الأخطاء

التأديبية التي لا يمكن حصرها.

ويخضع تحديد الجزاء التأديبي لتقدير السلطة التأديبية بحسب درجة جسامته، و قبل التطرق إلى نظام العقوبات

التأديبية يجدر بنا أولا الإشارة إلى أهم المبادئ التي تقوم عليها و المتمثلة في مبدأ شرعية العقوبة ، عدم

رجعيتها و كذا المساواة فيها.

الفرع الأول : مبادئ العقوبة التأديبية

تحكم العقوبة التأديبية ضوابط تبنتها مختلف النظم التأديبية وضعت بهدف التوفيق بين مصلحة الإدارة

كمرفق عام و مصلحة الموظف المخطئ انطلاقا من مبدأ شرعية العقوبة التأديبية والذي بمقتضاه يتم تحديد

العقوبات على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية تكون الإدارة ملزمة باحترامها فتتقيد

حريتها في اختيار العقوبة الملائمة وذلك بالنظر إلى درجة خطورة الخطأ، و كذا الظروف التي أرتكب فيها و

هو ما ذهبت إليه المادة 63 من مرسوم 82-302 بقولها : " يخضع تحديد العقوبة التأديبية المطبقة لدرجة

خطورة الخطأ و للظروف المخففة أو المغلظة التي أرتكب فيها و لمدى مسؤولية العامل المدان و عواقب

خطئه على الإنتاج و للضرر الذي يلحق الهيئة المستخدمة أو عمالها."

الفصل الأول / النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

ويتفرع عن مبدأ شرعية الجزاء التأديبي مبدأ هام و هو التناسب بين الخطأ و الجزاء

المرتب عنه، و هو ما سنتناوله بشيء من التفصيل في المطلب الثالث، بالإضافة إلى مبدأ عدم جواز عقاب المخطئ عن ذات الفعل مرتين و هو ما يستشف من نص المادة 75 من مرسوم 82-302 بقولها : " يترتب على الأخطاء المهنية المختلفة المنصوص عليها في المواد من 68 إلى 72 من هذا المرسوم تطبيق إحدى العقوبات التأديبية و ضمن الحدود الآتية ..."

فعبارة إحدى العقوبات تفيد عدم جواز الجمع بين أكثر من عقوبة ، كما يعتبر مبدأ تسبب القرار

القاضي بالعقوبة التأديبية من أهم المبادئ التي تقوم عليها هذه الأخيرة و إلا تعرض القرار للإلغاء .

و فضلا عن ذلك فإن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا يكون لها أثر على وضعية الموظف العام

الإدارية إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي و هو مناط مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية و التي لا تمتد

إلى تاريخ سابق على ارتكاب المخالفة التأديبية¹

كما أن فكرة المساواة في العقوبة التأديبية تطرح نفسها باعتبارها من أهم مقومات الجزاء التأديبي

كونها تتعلق بموظفين لا يجب أن ينظر إليهم باختلاف وضعيتهم الاجتماعية أو مسؤولياتهم وفقا لأحكام

المرسوم 82-302 الذي ينص على انه "يتعرض للعقوبات التأديبية و عند الاقتضاء للمتابعة الجزائية مهما

كان المنصب الذي يشغله"

الفرع الثاني : تحديد العقوبات التأديبية

تأخذ العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف المذنب وصف العقوبات المعنوية و أخرى ماسة

بالوظيفة، و الأولى منها توجه في صورة تنبيه أو إنذار و في صورة لوم أو توبيخ، و بمسائر التشريعات

الخاصة بالوظيفة العامة نجد أن المشرع في مادة 124 من مرسوم 85-59 قد قسم العقوبات التأديبية إلى

ثلاثة درجات تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة و قد نص على العقوبات المعنوية و اعتبرها عقوبات من

¹ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 106 .

الفصل الأول / النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

الدرجة الأولى و هي عقوبات أقل خطورة كالإنذار سواء كان شفوي أو كتابي و يعرف على انه مجرد لفت نظر الموظف لما ارتكبه من مخالفات.

1 أما التوبيخ فهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية بالطريق الرئاسي لمرتكب الجريمة التأديبية وهو لا يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن بل يعد نوع من الإجراءات التأديبية توقع عليه، والأصل أن تكون هذه العقوبة علنية غير أنه لا يزال مبدأ السرية هو القاعدة، بالإضافة إلى عقوبة الإيقاف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.

أما عقوبات الدرجة الثانية فتتمثل في الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام وكذا شطب اسم الموظف من الجدول الخاص بالترقيات ، أما عقوبات الدرجة الثالثة فتتمثل في النقل الإجباري الذي قد يكون مكاني أي نقل الموظف من مكان إلى آخر مما يترتب عليه تغيير مجال العمل و الإقامة و قد يكون النقل نوعي أي نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى و لكن و جب أن يستفي كل الضمانات فلا يعتبر نقل الموظف إجراء تأديبي إذا كان بناء على طلبه .

إضافة إلى عقوبة التنزيل من الرتبة و تعني تنزيل الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة، و تجدر الإشارة إلى أن التنزيل من الرتبة قد اعتبرها المشرع تارة عقوبة من الدرجة الثالثة إذا كانت من درجة إلى درجتين و عقوبة من الدرجة الرابعة كالتنزيل إلى رتبة سفلى و هو ما تضمنه أمر 06-

03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في تصنيف العقوبات التأديبية وفقاً لنص المادة 163

بقولها : " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات :

- الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ

- الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

- الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربع إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري

¹ د/علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 263 .



- الدرجة الرابعة : التتريل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح .

- بالإضافة إلى التصريح سواء مع الإشعار المسبق و التعويضات أو التسريح دون الإشعار المسبق و دون تعويضات.

و لكن المشرع منح من جهة أخرى للمؤسسات الإدارية صلاحية إنشاء عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية و هذا يمكن أن يكون في صالح الموظف خاصة إذا كانت أقل من تلك التي وضعها المشرع. و من خلال سلم العقوبات المذكور نجد أن المشرع قد نص على كل عقوبة بما يتماشى و درجة خطورة الذنب المقترف و هو ما يقودنا إلى الحديث عن فكرة التناسب بينها و الخطأ المرتكب.

المطلب الثالث : رقابة القضاء الإداري على مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

يعتبر مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي من أهم المبادئ التي يستند إليها في معرفة مدى احترام الإدارة لمبدأ المشروعية فيتعين على السلطة الرئاسية قبل توقيع الجزاء أن تقدر مدى ملائمتة ومدى جسامة الفعل المعتر خطاً في نظرها.

و يخضع هذا المبدأ لرقابة القضاء الإداري الذي يهدف إلى خلق توازن بين مصلحة الموظف و مصلحة الإدارة في إطار القانون.

الفرع الأول: مفهوم مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

ويتفرع مبدأ التناسب عن مبدأ المشروعية ومفاده ارتباط السلطة التأديبية بضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق و واجبات وتقدير ما إذا كان الموظف قد أخطأ خطأ وظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحقوق و الواجبات الوظيفية دون غيرها¹

و قد أخذت بهذا المبدأ معظم التشريعات التأديبية و هذا حفاظاً على حقوق الموظف الذي قد يكون ضحية نزوات الإدارة ذات المركز القوي في المعادلة و تقتضي عملية التناسب إتباع شروط معينة

¹ د/مجدي مدحت النهري ، قواعد و إجراءات تأديب الموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1997 ، ص 34

الفصل الأول / النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

تمثل في القيام بتصنيف الأخطاء التأديبية وكذا وضع سلم للعقوبات التأديبية مع

ضرورة الأخذ بفكرة الحدين الأقصى و الأدنى في مجال الجزاء التأديبي، كما تترك للإدارة فرصة اختيار

العقوبة التأديبية الأكثر ملائمة للخطأ.

المقترف¹.

الفرع الثاني: رقابة القضاء الإداري على مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي

لقد كانت الإدارة الجزائرية في ظل قانون الوظيف العمومي لسنة 1966 حرة في اختيار العقوبة

التي تراها ملائمة على الموظف العام دون أن تخضع لأي رقابة من القضاء، انطلاقا من أن مبدأ التناسب

بين العقوبة والخطأ من شأنه أن يفقد الإدارة فعاليتها في الحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد

، ولكن المشرع الجزائري عدل عن هذا الموقف إثر صدور مرسوم 82-302 فقيده الإدارة عند اختيار

العقوبة التأديبية بضوابط لا يمكن لها بموجبها إن تتعداها و قد نصت المادة 63 منه على ثلاث قيود تتمثل

في : درجة خطورة الخطأ، الظروف المخففة أو المغلطة التي ارتكب فيها، والضرر الذي تسبب فيه.

كما أن القاضي الإداري في التشريعات المقارنة أصبح يتدخل من جهته في تقييم الوقائع التي بني

عليها القرار التأديبي المطعون فيه ومدى تناسبها مع ما يتضمنه القرار من جزاء.

وقد كرر القضاء الإداري الجزائري في كثير من أحكامه عبارات مثل (عدم تناسب الجزاء النهائي

مع الأخطاء المرتكبة) و (إن القاضي الإداري مؤهل بتقدير ملائمة التدابير المأمور بها لمتطلبات الوظيفة)

غير أن الواقع الذي نشهده، كون أن الإدارة كثيرا ما تنفرد بتكييف الأخطاء التأديبية وتقرر خطورتها

وتسلط ما تشاء من العقوبات خاصة في تحديد العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية و التي تفلت من رقابة

القضاء عليها إلا من ناحية التسبب، ففكرة السلطة العامة مازالت تعم الوسط الوظيفي .

¹ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 97.

الفصل الأول / النظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي



خلاصة الفصل الأول :

بعد دراستنا لهذا الفصل الخاص بالنظام القانوني للموظف و مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي، نجد أنه و لعله بصدور أمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة الجديد قد تتحقق رقابة القضاء على مبدأ التناسب بصفة فعالة خاصة بإدراجه عقوبة جديدة في سلم العقوبات التأديبية ألا وهي عقوبة الدرجة الرابعة و التوجه بالنتيجة إلى إعطاء ضمانات أكثر للموظف مع خلق توازن بين مصلحتين الفرد من جهة والدولة من جهة أخرى .



الفصل الثاني : النظام التأديبي في ضوء قانون الوظيف العمومي



يعتبر موظف عاما كل شخص يشتغل في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذل ك المرفق وعلاقة الإشراف عليه من طرف الدولة تجعله مرؤوسا للسلطة التي قررت تعيينه وفي نفس الوقت يخضع لها إذا ما قررت تأديبه .

وستعرض في هذا الفصل إلى نظام تأديب الموظف من خلال دراسة الأخطاء الوظيفية التي تكون محلا لمتابعته التأديبية و مختلف مراحل تأديبه حتى صدور القرار التأديبي مع الوقوف عند الضمانات المخولة له.

المبحث الأول : إجراءات تأديب الموظف

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانونا حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف و ذلك بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل أو خطوات تتبع منذ ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي حتى توقيع الجزاء عليه، و هذا نظرا لما لقرار التأديب من صدى و تأثير على مركز الموظف في الدولة بداية من إجراءات التحقيق إلى المداولة و الاقتراح و أخيرا مرحلة اتخاذ القرار أساس المتابعة التأديبية وستعرض في هذا البحث إلى مختلف هذه الإجراءات كما يلي :

المطلب الأول: مرحلة التحقيق

بعد تكييف الخطأ المهني من طرف الإدارة على أنه من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة¹ تأتي مرحلة البحث في مدى إسناد الخطأ المكيف بمرتكبه أي الموظف و بالتالي التوصل إلى إدانته أو براءته منه ، و تكتسي هذه المرحلة أهمية كبيرة كونها تفصل بين الاتهام و صدور القرار .

الفرع الأول: تعريف التحقيق

يحتل التحقيق الجانب الأكبر و الأساسي من إجراءات التأديب لأن الهد ف الأساسي منه هو الكشف عن الحقيقة، و قد خول المشرع هذه الصلاحية للإدارة أي السلطة الرئاسية التي لها جانب من التقدير في فتحه حالة ما إذا شاب ارتكاب الخطأ غموض أو كانت الوقائع المنسوبة إلى الموظف و ظروف ارتكابها مبهمة و ذلك وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة .

¹ المادة 163 من أمر 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.



كما يعد التحقيق إجراء وقائي قبل البت النهائي في أمر الموظف الذي تم إبعاده مؤقتاً عن وظيفته حتى يجرى التحقيق بشأنه في جو خال من التأثيرات خاصة إذا كان الخطأ المقترف جسيماً لذا فهو من أهم ضمانات الموظف التي تقيه من المؤاخذة بمجرد الشبهة أو الاتهام الكاذب¹ لذا وللمقتضيات حسن سير الوظيفة واستقرارها وعدم المساس بسمعة الموظف يفترض على الإدارة عدم فتح تحقيق إلا إذا كانت هناك احتمالات قوية ومعقولة لارتكاب الخطأ التأديبي كونه يتسبب في زعزعة مركزه حتى وإن كان مصيره الحفظ .

الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتحقيق

يسبق إجراء التحقيق توقيف الموظف تحفظياً عن عمله و هو ما نصت عليه المادة 130 من مرسوم 59-85 التي جاء فيها : " توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً الموظف الذي ارتكب خطأ مهني من الدرجة الثالثة على أن تسوى وضعيته خلال شهرين من صدور مقرر توقيفه مع عدم تقاضيه أي راتب طوال مدة التوقيف عدا التعويضات ذات الطابع العائلي "

وقد أقرت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا هذا المبدأ في قرار له بتاريخ 16/02/1997² جاء في إحدى حثياته " حيث أن المستأنف قدم طعناً أمام اللجنة الولائية في 10/04/1993 و لكن قضيته لم تفحص إلا في 21/09/1993 أي خارج أجل الشهرين و ليس ستة أشهر كما تؤكد الإدارة المنصوص عليه في المادة 130 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 28/03/1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية أنه يتعين بالتالي إلغاء القرار المستأنف و بعد التصدي و الفصل من جديد إبطال المقرر المؤرخ في 06/11/1993 المتضمن عزل المستأنف مع جميع آثاره القانونية "

¹ د/ محمد رفعت عبد الوهاب، د/ ماجد راغب الخلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1995، ص470.

² ملف رقم 148721، المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1997، ص159.



وهكذا فإن لسلطة التعيين أن تقوم بالإجراءات اللازمة لتسوية وضعية الموظف الموقوف تحفظيا خلال مدة زمنية حدد المشرع نطاقها وهي مدة شهرين، فإذا لم يسفر التحقيق التأديبي بشأن المتابعة التأديبية عن ارتكاب الموظف للخطأ عاد الموظف إلى وظيفته و يعاد له كامل مرتبه بأثر رجعي يسري من تاريخ صدور قرار التوقيف، باستثناء التعويضات العائلية التي تخول له في تلك الفترة .

و قد يرتكب الموظف خطأ يأخذ وصف الجريمة و هذا من شأنه أن يؤثر على مساره المهني و محيطه الوظيفي مما لا يسمح له البقاء في الوظيفة و هنا يتعرض إلى التوقيف أيضا كإجراء تحفظي إلى غاية ثبوت براءته .

وهنا يرفق مقرر التوقيف طوال مدة 6 أشهر على الأكثر بمقرر إبقاء جزء من الأجر على أن لا يتجاوز 4/3 منه باستثناء المنح العائلية التي يستفيد منها طوال مدة التوقيف وفق ما نصت عليه المادة 131 من مرسوم 59-85.

إلا أن الفقرة الأخيرة من نفس المادة لا تطبق على الموظف العام الذي ارتكب خطأ جسيم يمكن أن ينجر عنه تسريح من الخدمة، و بعد أن أضاف التعديل الجديد نوع من العقوبات في السلم الخاص بها و هي العقوبة من الدرجة الرابعة بمقتضى المادة 2/165، أنيط اتخاذها للسلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، و قد خفض المشرع وفق هذا التعديل مدة الفصل في القضية من شهرين إلى 45 يوم و نفس المدة أيضا يخطر فيها المجلس التأديبي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بالتقرير ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، والملاحظ في النظام التأديبي الجزائري أن السلطة المكلفة بالتأديب هي نفسها السلطة المكلفة بالتحقيق أي السلطة الرئاسية و هو في نظرنا يعد مساسا بالضمانات الممنوحة للموظف خاصة إذا توصلت إلى فصله.



المطلب الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراح

وهذه الفترة ينصرف فيها المجلس التأديبي للتشاور بعد أن ينتهي من مرحلة الاستجوابات و الاستماع إلى مختلف الملاحظات و التدخلات التي تتعلق بالمساءلة التأديبية و ملاساتها ، فيقترح العقوبة التي يراها تتلاءم و الخطأ المرتكب الذي أحيل بموجبه الموظف المذنب و هنا يبرز دور اللجنة المتساوية الأعضاء في الموافقة أو عدم الموافقة على العقوبة و لكن متى يكون رأي هذه الأخيرة ملزم ؟

الفرع الأول: إلزامية رأي لجنة الموظفين

إذا توصل التحقيق إلى إن الوقائع التي نسبت للموظف تشكل خطورة لتبرير تطبيق عقوبة من الدرجة الثالثة كالتسريح مثلا ، فإن السلطة صاحبة التعيين وفقا لنص المادة 127 من المرسوم 59-85 ملزمة بأخذ الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء و ذلك باستدعائها للانعقاد كمجلس للتأديب و حتى يستطيع هذا الأخير دراسة وضعية الموظف تقدم له هذه السلطة تقرير مكتوب و مفصل بالظرو ف التي وقعت فيها الأخطاء التأديبية بصورة شاملة ، و يخول للموظف المحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة في مجلس تأديبي الاطلاع على ملفه فور الشروع في إجراءات القضية وفق ما نصت عليه المادة 129 من نفس المرسوم.

و يعتبر الأمر رقم 66-133 الصادر في يونيو 1966 المتعلق بالوظيفة العامة أول تشريع نظم الوظيفة العامة في الجزائر و أطلق على مجلس التأديب اسم اللجنة المتساوية الأعضاء في حين أطلق عليه مرسوم 59-85 تسمية لجنة الموظفين، و قد حدد مرسوم 84-10 اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها ،بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري قد أنشأ مجلس الوظيفة العمومي ة المتساوي الأعضاء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-416 الصادر في 1990/12/22 ، الجريدة الرسمية، العدد الأول، و أناطه بمهمة تقديم الاستشارات في مجال إعداد نصوص تشريعية و تنظيمية تحكم شروط العمل و علاقته في المؤسسات و الإدارات العمومية و تكييفها.

أما عن تشكيلة لجنة الموظفين، هي تتعقد بصفقتها مجلس تأديب من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين و أعضاء إضافيين يستخلفون الأعضاء المتخلفين عن حضور الاجتماعات.

وتتعقد هذه اللجنة التي اعتبرها المشرع تارة كهيئة استشارية و تارة أخرى كمجلس تأديبي باستدعاء من رؤسائها أو بناء على طلب كتابي من 1\3 أعضائها الدائمين و هذا مرتين في السنة على الأقل وفقاً لنص المادة 13 من المرسوم 84-10 السالف الذكر بعد تحديد تاريخ وساعة و مكان انعقاد الاجتماع، على أن يتم كل ذلك خلال الآجال القانونية المحددة بشهرين من تاريخ صدور مقرر وقف الموظف المعني، و الرأي الذي يستقر و يصوت عليه المجلس التأديبي و جب أن يبلغ فوراً إلى السلطة التأديبية عن طريق رئيس المجلس التأديبي ليتم تطبيقه على الموظف العام¹.

أما إذا لم تجتمع اللجنة في هذا الأجل أو لم تبلغ مقررها للموظف فإن الإدارة المستخدمة تكون هنا ملزمة بإعادة إدماجه في منصبه مع إفادته بحقوقه المتمثلة في تقاضي كامل مرتبه طبقاً لنص المادة 4/130 من مرسوم 85-59.

الفرع الثاني: عدم إلزامية رأي لجنة الموظفين

إذا أفضى التحقيق في معطيات المساءلة التأديبية إلى أن الوقائع المنسوبة إلى الموظف تشكل خطأ من الدرجة الأولى و بالتالي تطبيق عقوبة من نفس الدرجة، فإن المشرع الجزائري لم يسند تسليط هذه العقوبة لجهة معنية إلا تسبب القرار التأديبي و ذلك مرده إلى قلة أهميته التي يصل حدها الأقصى إلى الوقف عن العمل لمدة 4 أيام .

أما إذا كان الخطأ المرتكب من الدرجة الثانية فإن تسليط العقوبة من نفس الدرجة لم يشترط فيها المشرع أي قيد و لا استشارة جهة معنية إلا عرض المسألة أمام اللجنة المتساوية الأعضاء خلال مدة شهرين وفق نص المادة 1/126 من مرسوم 85-59 و هذا لإبداء رأيها الاستشاري دون الإلزامي، و في هذا

¹ سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر و التوزيع، برج الكيفان، الجزائر، الطبعة الأولى، ص 143.



إهدار لحقوق الموظف فإذا كان رأي اللجنة غير ملزم للإدارة فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى فإن العقوبات من الدرجة الثانية لها من الأهمية والتأثير على مسار الموظف المهني والتي تصل حتى إلى الشطب من جدول الترقية و لم يتمكن من معرفة السبب إذن في عرضها عليها دون أن يكون لها الرأي الملزم.

المطلب الثالث: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

و تعتبر هذه المرحلة آخر مرحلة في الإجراءات التأديبية، تعكس وجهة الإدارة في معاقبة الموظف تأديبياً شأنه في ذلك شأن العامل.

الفرع الأول: شكل القرار

باستقراء المادتين 125 ، 126 و 127 من مرسوم 85-59 نجد أن الجزاءات التأديبية وجب أن تصدر في شكل قرار أو مقرر و في الحالتين وجب أن يكون مسبب خاصة إذا كانت العقوبة من الدرجة الثالثة بالإضافة إلى إلزامية أخذ الرأي المطابق للجنة المتساوية الأعضاء وفق نص المادة 170 من أمر 06-03 و يتضمن التسبب التطرق إلى بعض الجوانب الخاصة بشخصية الموظف العام و الوقائع المنسوبة إليه ، و قد نصت المادة 128 من مرسوم 85-59 على اشتراط الوقائع التي يتضمنها و حصرتها في الوقائع المادية الثابتة دون أن تنصب في شكل معين، لأن المشرع لم يشترط في القرار أساس المتابعة التأديبية أي شكل معين.

الفرع الثاني: تبليغ القرار للموظف

بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم و ذلك بصفة فردية طالما كان قرار فردي ، و غالباً ما يكون برسالة مضمّنة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي ، و الغرض من ذلك يكمن في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها ، و لإمكانية بداية سريان ميعاد التنظيم الإداري و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية، و هي تشكل في



محملها ضمانات بعد صدور قرار التأديب و سنتطرق إلى ذلك بشيء من التفصيل في المبحث الموالي.

المبحث الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

بالنظر إلى قوانين الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر نجد أن المشرع أعطى الإدارة حق تأديب

الموظف انطلاقاً من علاقة السلطة الرئاسية ، و لكن هذه المشروعية التأديبية قيدت بقيود تشكل ضمانات

للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية سواء قبل أو بعد صدور هذه العقوبة ، و أخرى في مواجهة التسريح

بصفة خاصة .

المطلب الأول : الضمانات القانونية قبل توقيع العقوبة التأديبية

و يمكن تقسيم الضمانات التي تسبق توقيع الجزاء التأديبي على الموظف توقيع على غرار ما رأيناه

بالنسبة للعامل إلى نوعين من الضمانات أخرى خاصة بالتحقيق و أخرى خاصة بالمحاكمة التأديبية .

الفرع الأول : ضمانات التحقيق

من أهم ضمانات التحقيق حق إطلاع الموظف على ملفه ، وحقه في الاستعانة بمحامى و كذا

إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين .

أولاً : حق الاطلاع على الملف

و يتفرع هذا الحق عن حقوق الدفاع، و يعني إحاطة الموظف علماً بجميع الأوراق التحقيقية التي تستخدم

كأساس لمحاكمته تأديبياً¹ ، و قد نص المشرع الجزائري على هذا الحق متضمناً حق آخر مرتبط به و هو

حق مواجهة الموظف بما نسب إليه من مخالفات² و هذه المواجهة تمكن الموظف من التوقف على حقيقة

التهمة المسندة إليه.

¹ د/ علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 327.

² المادة 129 من مرسوم 59-85

المادة 64 مرسوم 82-302

المادة 57 أمر 66-133



كما حول المشرع للموظف و قبل تسليط العقوبة التأديبية عليه أن تحظره الإدارة بذلك مهما كانت درجة العقوبة المسلطة، و ذلك باستدعائه بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام خلال مدة محددة بـ 15 يوما على الأقل قبل اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء التي تنعقد في مجلس تأديبي¹ كما بينت التعليلة الصادرة عن مديرية الوظيفة العامة للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية مشتملات الاستدعاء الذي يبين فيه : مكان و تاريخ و ساعة جلسة المجلس التأديبي ، أسباب الاستدعاء و كذا ضمانات الدفاع طبقا لنص المادة 129 من مرسوم 85-59 مع تنبيه السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي الذي يتضمن وفق نفس التعليلة المذكورة تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف ، بطاقة المعلومات خاصة بوضعية الموظف و سوابقه التأديبية عند الاقتضاء ، نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء ، تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة .

و الملاحظ أن التعليلة المذكورة قد حددت حق الاطلاع على الملف بتاريخ و مكان معين ، و قد جرت العادة أن يكون المكان هو مقر عمل الإدارة الذي يوجد فيه الملف الشخصي للموظف و لكن ماذا لو كان الموظف بالخارج فهل ترسل الإدارة له الملف ؟ و هل يجوز للموظف أيضا أن يطلع على ملف أكثر من مرة واحدة ؟ و ما هي سلطة الإدارة في قبول الاطلاع على الملف مرة أخرى ؟ و هل يؤول هذا الحق إلى الموظف المعين بصفة مؤقتة أو المتربص ؟

كل هذه الأسئلة لم يجب عليها قانون الوظيفة العامة و لا التعليلة المذكورة و تؤكد في هذا المجال على ضرورة وضع إطار ينظم حق الاطلاع على الملف كونه ضمانة جوهرية في حقوق الدفاع المكفول دستوريا .

¹ تعليلة رقم 5 صادرة عن مديرية الوظيفة العمومية صادرة بتاريخ 12 أفريل 2003



و لكن هذا الحق قد يترك في نفس الموظف إهمام بشأن ما نسب إليه من مخالفات فيتوصل إلى وجوب الاستعانة بمحامي للدفاع عنه و هي ضمانة أخرى من ضمانات التحقيق تضاف إليه .

ثانيا : الاستعانة بمحامي

إن حضور المحامي مع الموظف المذنب يساعد هذا الأخير على توضيح حقيقة ما اسند إليه من تهم

، نظرا لإمام هذا المدافع بمختلف المسائل القانونية التي قد يجهلها الموظف من جهة و يجعله مطمئنا في سير

الإجراءات التأديبية كما يعزز موقفه أمام الإدارة التي تعتبر الطرف القوي في المعادلة من جهة أخرى .

وقد نص المشرع على حق الدفاع في المادة 65 من مرسوم 82-302 وقد كفلت هذا الحق أيضا

التعليمة المذكورة سابقا بنصها على عبارة : " ضمانات الدفاع " بما فيها حق الاستعانة بمحامي سواء في

مرحلة التحقيق أو المحاكمة التأديبية . غير أن المشرع لم ينص صراحة على أن يكون الشخص المستعان به

محامي ، و نص فقط على كلمة المدافع و أدرجه صراحة في المادة 168 من قانون 06-03 و ذلك

بحضوره أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي في حالة غياب الموظف عن المثول شخصيا

أمامها ، فهنا أجاز تمثيله من قبل ليقدم مبرر مقبول لغيابه.

ثالثا : استشارة لجنة الموظفين

تعد الاستشارة هنا ضمانة أخرى في حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة التي قد تنتهي

به إلى التسريح ، فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة ، كما أن وجود مجلس التأديب

إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب ضمانة من ضمانات التحقيق و الحياد لممارسة التأديب

في الوظيفة العامة و ضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات

التأديبية¹ ، فتلتزم الإدارة بالرأي المطابق لهذه اللجنة قبل تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة تحت طائلة إلغاء

القرار ، و هو ما ذهب إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في اجتهادها القضائي المتضمن مبدأ يتمثل في أن

¹ د/عمار عوابدي ، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ص 263.



السلطة هي التي لها صلاحية تحديد عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين ، وقد جاء في إحدى
حيثيات القرار الصادر عنها بتاريخ 1997/01/05¹ " لكن و حيث يستخلص من قضية الحال أن
السيد (ش . ع) كان محل تزييل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل و أنه بصفته متصرفا إداريا كان يتمتع
بصنف 5/17 في حين أن صنف الأمين العام هو 2/17 .

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

الفرع الثاني : ضمانات المحاكمة التأديبية

من أهم الضمانات الأساسية في المحاكمة التأديبية تسبب القرار و مفاد هذه الضمانة قيام الإدارة
ببيان أو بذكر السبب الذي حملت عليه قرارها و استندت إليه في إصداره² ، و هي ضمانة لها قبل أن
تكون للموظف و ذلك حتى تتمكن من دراسة قرارها المتضمن العقوبة التأديبية دراسة متأنية تمحص فيها
الوقائع بدقة، مرثة موقفها في حالة الطعن بإلغاء القرار أمام الجهة القضائية ، أما بالنسبة للموظف المذنب
فإن التسبب يقنعه بما نسب إليه من تصرفات ، و إذا لم يقتنع فإنه يسلك طريق آخر للتظلم م في القرار
الصادر ضده سواء كان التظلم إداري أو قضائي.

و نلاحظ أن الإدارة و لو أنها لم تشترط بشأن إصدار العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية
استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، فإنها لم تستغني عن شرط تسبب القرار المتضمن إحدى هاتين
العقوبتين.

¹ ملف رقم 115657، المحلة القضائية ، العدد الأول ، لسنة 1997، ص101.

² د/ محمد باهي أبو يونس ، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة ، الإسكندرية ، طبعة
2000 ص 179.



و قد اعتبر مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 2005/10/25¹ أن القرار الإداري الذي لم يبرر العقوبة التأديبية يتعرض للإلغاء و قد جاء في إحدى حيثياته " لكن حيث أنه بالرجوع إلى القرار محل الطعن يظهر من محتواه انه اكتفى بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن و التهم و المخالفات المهنية الموجهة له و الرد من طرف الموثق المعني بالأمر على هذه التهم فوصل إلى تسليط عقوبة التوبيخ ، و هذا دون تبرير هذه العقوبة و دون أن يوضح كيف تم التوصل إلى هذه العقوبة إذ أنه لم يناقش تماما التهم المنسوبة إليه و ما مدى ثبوتها في حقه خاصة و أن الموثق يفندها بل لم يشر إلى طبيعة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموثق و تكييفه حسب القانون "

المطلب الثاني : الضمانات القانونية بعد توقيع العقوبة التأديبية

تعد الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة الفرصة الأخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية السابقة ، و أهمها حق التظلم من القرار الصادر ضده سواء لدى مصدر القرار أو رئيسه و هو ما يعرف بالتظلم الإداري ، و كذا أمام الجهة القضائية المختصة و هو ما يعرف بالطعن القضائي ، و منه قسمنا هذا المطلب إلى فرعين الأول نتناول فيه مسألة التظلم الإداري أما الثاني فخصصناه لدراسة الطعن القضائي .

الفرع الأول : التظلم الإداري

حاول الفقه الإداري تعريف التظلم الإداري على انه " الطلب أو الشكوى المرفوعة من المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري "² كما قصد به أيضا أن يقدم ذو المصلحة طلبا إلى الجهة الإدارية المختصة يطلب منها الأنصاف من قرار أصدرته كان قد أضر بمصلحته أو مس مركزه القانوني على أن تعيد النظر فيه فتعدله أو تسحبه أو تلغيه أو

¹ ملف رقم 27279 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن ، سنة 2006 ص 233 .

² د/ رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 62



تستبدل به غيره. بما يتفق مع القانون و يتناسب مع الهدف الذي صدر من أجله¹ ، و قد خول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق ثلاثة أنواع منه فإما أن يكون تظلماً و لائياً ، أو تظلماً رئاسياً و إلى جانب ذلك أناط المشرع هيئة إدارية خاصة يتظلم أيضاً على مستواها في القرارات التأديبية و تسمى لجنة الطعن .

أولاً : التظلم الولائي

و يقصد به أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى يطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره و ذلك بسحبه أو إلغاءه أو تعديله حسب السلطة الذي يملكها الرئيس الإداري مصدر القرار ، فقد يعدل من هذا الأخير بصفة جزئية أو كلية و قد لا يرد أصلاً على طلب الموظف و منه يعد سكوته رفضاً ضمناً للتظلم .

ثانياً : التظلم الرئاسي

و يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على السلطة الرئاسية إما سحب القرار أو إلغاءه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون . و الواقع أنه و لو مثل هذا التظلم من أهمية في إتاحة المجال للإدارة لمراجعة ما قرره من عقوبة، فإنه يبقى غير فعال بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة و هيبتها و تعنتها في بعض الأحيان بإصرارها الدائم على عدم تغيير قراراتها الإدارية فإنه يلجأ إلى الطعن أمام لجنة خاصة عمد إليها المشرع إعادة النظر في قرارات الإدارة.

ثالثاً: التظلم أمام لجنة خاصة

¹ د/ هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتظلم الإداري - دراسة مقارنة - رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1989 ص 49



استحدثت المشرع بموجب المادة 13 من المرسوم 85-58 لجنة للطعن في كل وزارة و في كل

ولاية والمؤسسات العمومية تختص في الإجراءات التأديبية الآتية : "لا سيما التسريح و التزليل و النقل

الإجباري على أن تحدد بمرسوم اختصاصاتها و تشكيلها و تنظيمها و عملها...)

ولكن و لعدم صدور هذا المرسوم فإن النصوص الخاصة بلجان التظلم المشار إليها في المرسوم

84-10 هي التي تطبق، و تتكون هذه اللجنة من أعضاء يمثلون الموظفين و أعضاء يمثلون الإدارة بصفة

متساوية و قد نصت المادة 24 من مرسوم 84-10 على اختصاصاتها المحددة بالنظر في القرارات المتضمنة

عقوبات الدرجة الثالثة و كذلك فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي و نوه في هذا المجال إلى أن التظلم

الإداري جائز فقط في القرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة¹ و ذلك في أجل أقصاه شهر

واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار بعد أن كانت مدة الطعن محددة بـ 15 يوما بالنسبة للقرارات المتضمنة

العقوبات من الدرجة الثالثة و نرى أن هذا مرده إلى خطورة التصرف المرتكب الذي يصل حتى إلى النقل

الإجباري و التسريح الذي يمس بمركز الموظف، أما باقي العقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية فقد حول

اتخاذ قرار العقوبة مبنيا أثره المتمثل في محو كل أثر للعقوبة من الملف المعني²

و نتساءل عن هدف من رد الاعتبار المنصوص عليه في التعديل الجديد لقانون الوظيفة العامة، طالما لم يمنح

للموظف المقترف لخطأ من الدرجتين الأولى و الثانية في أحقيته للطعن الإداري حتى و لو كانت قليلة

الأهمية بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة فيبقى لها أثر و مساس بمركز الموظف.

كما نجد أن المشرع في التعديل الأخير لم يتدارك بعض النقائص، فمن جهة نص على وصف آخر

للعقوبات أي العقوبات من الدرجة الرابعة دون أن يعيد النظر في اختصاصات لجنة الطعن التي يجب أن

ينص القانون المتعلق بسيرها و تنظيمها على هذا النوع من العقوبات .

¹ المادة 175 من الأمر رقم 06-03

² المادة 176 من نفس الأمر



و من جهة أخرى نجد أن المرسوم 84-10 نص على وجوب أن يتقدم الموظف بتظلمه إلى اللجنة المختصة في مهلة لا تتعدى 15 يوماً من تاريخ تبليغه، في حين أن أمر 06-03 قد حددها بشهر واحد من تاريخ التبليغ .

و الجدير بالذكر أن التظلم أمام لجنة الطعن المحدثة بموجب المرسوم 84-10 يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية كما أن للجنة الطعن الإبقاء على العقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحبها ، و لكن السؤال يطرح فيما إذا كانت لهذه اللجنة سلطة تشديد العقوبة ؟

و الجواب هو أنه لا يوجد نص صريح يخول للجنة التظلم مثل هذه السلطة إلا إذا تقدمت السلطة الرئاسية بتظلم آخر ، أما فيما يخص تخفيف العقوبة التأديبية أو سحبها فلا يتحقق إلا في حالة الخطأ الفاضح في تطبيق القانون أو عدم التناسب بين الخطأ و العقوبة أو انعدام التحقيق الإداري المحكم¹

و باعتبار التظلم الإداري آخر مرحلة في الضمانات الإدارية و يجب أن يتوفر على شروط حتى يعتد به و من بينها أن يكون التظلم من قرار نهائي ، صدر عن الجهة الإدارية التي قدم لها أو من جهة إدارية تابعة لها رئاسياً ، أن يكون التظلم صريحاً فيما يهدف إليه من تعديل أو سحب أو إلغاء القرار الإداري بحيث تدل عبارته و معانيه على ذلك ، فإذا اقتصر التظلم على مجرد معرفة الأسباب التي دفعت الإدارة إلى إصداره أو طلب المتظلم تأخير تنفيذ فإنه لا يترتب أثره

الفرع الثاني: الطعن القضائي

بعد أن يستنفذ الموظف الضمانات الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغائه إذا كان غير مشروع .

و الواقع أن اللجوء إلى القضاء يبعث الثقة في نفس الموظف، و التي لا تتحقق إلا إذا ترك التراع للإدارة لتفصل فيه بنفسها خاصة أمام رفضها كمصدره للقرار الاعتراف بالخطأ ، كما أن رقابة القضاء تعد من

¹ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 161



أنجع أنواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال كافي عن الإدارة، و عدم الانحياز، فضلا عن خبرتها و تخصصها القانوني و الإجراءات الدقيقة المحكمة التي تتبع أمامها و حجية الأحكام التي تصدرها .

و حق الموظف في اللجوء إلى القضاء يكون بواسطة وسيلة فنية تعرف بدعوى الإلغاء التي تعتبر من

أهم وسائل الرقابة على أعمال الإدارة العامة كما تضمن من ناحية أخرى حماية الموظفين العامين في

مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية حيث تقضي رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية غير

المشروعة بأثر رجعي و كأنها لم توجد إطلاقا¹

و لأن الجزائر تبنت نظام ازدواجية القضاء وفق المادة 152 دستور 1996 فقد استخدمت هرمين

قضائيين هرم للقضاء العادي تعلوه المحكمة العليا و تتوسطه المجالس القضائية و قاعدته المحاكم الابتدائية، و

هرم للقضاء الإداري يعلوه مجلس الدولة و قاعدته المحاكم الإدارية² لذا فإن دعوى الإلغاء ترفع أمام

القضاء الإداري وفقا للأوضاع المنصوص عليها بالمادة 907 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و المادة

9 من قانون 98-01 حيث ترفع أمام مجلس الدولة إذا تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية و

أمام المحاكم الإدارية الجهوية إذا تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الولاية و أمام المحاكم الإدارية إذا تعلق الأمر

بالقرارات الصادرة عن البلديات و رؤسائها و باقي الهيئات و المؤسسات الإدارية، و يشترط القانون و

القضاء الإداري لقبول دعوى الإلغاء شروط شكلية و أخرى موضوعية، فأما عن الشروط الشكلية أو كما

تسمى بشروط القبول فتتطلب أن تنصب دعوى الإلغاء على قرار إداري نهائي أي الذي يصدر بالإرادة

المنفردة للإدارة قصد إحداث أثر على المركز القانوني للموظف سواء بقصد تعديله أو إلغائه .

لقد أصبحت القاعدة العامة هي عدم لزوم التظلم الإداري في المنازعات الإدارية و ذلك لتخفيف

العبء على المتقاضين و تبسيط إجراءات الدعوى التي يشكل التظلم أحد مظاهر تعقيدها، و لقد أصبح

¹ د/ طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1970، ص244، القاهرة.

² د/ عمار بوضياف، القضاء الإداري الجزائري، نظام الوحدة و الازدواجية، دار ربحانة، الجزائر، ص 52، 1962-2000 الطبعة الأولى



جوازي في التعديل الجديد "المادة 907" و الذي يعني أن يقدم الموظف تظلمه من القرار أمام الجهة التي تعلق مباشرة الجهة مصدرة القرار، و في حالة عدم وجودها فإنه يرفع أمام الجهة مصدرة القرار ذاته، و لكن منذ إلغاء قانون الإجراءات المدنية الصادر في 1966 لم يعد يعتبر التظلم الإداري المسبق على القرارات الإدارية شرط من الشروط الشكلية لقبول الدعوى الإدارية أمام المحاكم الإدارية .

كما يتعين على الموظف المعني أن يرفع الطعن أمام مجلس الدولة إذا كان القرار التأديبي صادر عن هيئة مركزية خلال شهرين.

أما في حالة سكوت الإدارة عن الرد عن التظلم طيلة 3 أشهر فإنه طبقا لنص المادة 279 اعتبر سكوت الإدارة طيلة هاته المدة بمثابة رفض ضمني مع بقاء حق الموظف في اللجوء إلى القضاء خلال نفس الأجل أي شهرين من انتهاء مهلة ثلاثة أشهر أي من تاريخ الرفض .

أما إذا كان القرار التأديبي صادر عن إحدى الهيئات المنصوص عليها بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية فإن مدة الطعن على مستوى الغرفة الإدارية لدى المجالس و الغرف الجهوية أي المحاكم الإدارية التي لم تنصب بعد تسري خلال 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه أو نشره وفقا لنص المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية ،

أما بالنسبة للشروط الموضوعية لدعوى الإلغاء و التي تعرف بأنها حالات أو عيوب القرار الإداري فتتمثل في:

- عيب انعدام السبب: ويعني ذلك أن تدعي السلطة الإدارية وقائع مادية أو قانونية و تبني عليها قرارها خلافا للواقع.

- عيب عدم الاختصاص : و يتحقق هذا العيب في حالة صدور قرار تأديبي عن سلطات غير مختصة أي التي لها صلاحية التعيين و من دون تفويض من هاته الأخيرة .

و يأخذ عيب عدم الاختصاص مظهران يتمثلان في عيب عدم الاختصاص البسيط و عيب عدم الاختصاص



الجسيم و مفاد الأول اعتداء سلطة إدارية على اختصاصات بعضها البعض كاعتداء سلطة إدارية مركزية على اختصاص سلطة إدارية مركزية أخرى.

أما الثاني فيتمثل في اعتداء سلطة قضائية أو تشريعية على اختصاصات السلطة الإدارية.

- عيب الشكل : قد يشوب القرار التأديبي عيب شكلي فإذا كان هذا العيب جوهريا تعرض القرار للإلغاء

مثل : عدم احترام استشارة جهة معنية حتى ولو لم تكن الإدارة ملزمة برأيها و يتعلق الأمر - كما رأينا -

بالنسبة للجنة المتساوية الأعضاء - لما لها ضمانات للموظف خلال مراحل الإجراءات التأديبية - بالإضافة

إلى الإطلاع على الملف ، وضمانة الدفاع عن الموظف المذنب أثناء المحاكمة التأديبية .

- عيب الانحراف بالسلطة: و يعرف على أنه استعمال رجل الإدارة سلطاته لتحقيق غرض غير الذي من

أجله منح هذه السلطة¹

و يظهر عيب الانحراف بالسلطة بوضوح في حالة ما إذا ترك للإدارة حرية تقدير ملائمة إصدار القرار أو

عدم إصداره كما في حالة إصدار عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية.

و هذا العيب يتحقق بصفة عامة إذا كان الهدف من إصدار القرار التأديبي هو تحقيق غرض غير الغرض

التأديبي الذي خصص من أجله أي لتحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة كتسريح الموظف بقصد إخلاء

الوظيفة لتعيين آخر أو إصدار قرار بقصد الانتقام من الموظف ، أو لكونه ينتمي لحزب ما.

- عيب السبب: و يقصد به أن تتكون الأسباب الواقعية أو القانونية التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ قرار معين

والتي تدعيها الإدارة أو يكشف عنها مجلس الدولة غير موجودة²

و من ثمة فإن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة تتجسد في حق الطعن المخول للموظف في قراراتها

التأديبية و يتحقق من خلال بحث مشروعيتها أعمالها أو عدم مشروعيتها، فيحكم بإلغائها بما يكفل أحد

¹ د/ عوابدي عمار ، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثالثة ، 1994 ص 129 ،

² د/ علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 355



الضمانات الأساسية للمواطنين عامة و الموظفين خاصة داخل الدولة القانونية و المتمثل في خضوع الإدارة لمبدأ المشروعية .

المطلب الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح

لما كان الهدف من إقامة دعوى الإلغاء هو الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية و كنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم سواء برفضها و تأييد القرار المطعون فيه المتضمن عقوبة التسريح أو إلغاءه .

و عليه فإننا سنتناول في هذا المطلب الضمانات الممنوحة للموظف المسرح تأديبياً و الصادر في حقه حكم بإلغاء قرار التسريح و المتمثل في إعادة الإدماج و كذا التعويض .

الفرع الأول: حق الموظف في إعادة إدماجه

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب

وظيفته شأنه شأن العامل ، و من تطبيقات القضاء الإداري القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ

2000/02/14¹ في قضية بوحالة نبيل ضد بلدية الجمعة بني حبيبي و التي تتلخص وقائعها في انه بتاريخ

1997/06/04 قام المدعي بوحالة نبيل بواسطة محامية برفع دعوى أمام الغرفة الإدارية بمجلس قضاء

جيجل ضد بلدية الجمعة بني حبيبي ولاية جيجل يلتمس فيها إلغاء القرار 96/98 الصادر في

1998/05/20 عن المدعي عليها و ذكر المدعي أنه يعمل لدى المدعي عليها منذ 1990/09/24

و مصنف في سلك ملحقى الإدارة و انه أحيل على الاستيداع بناء على طلبه لمدة سنة كاملة ابتداء من

1995/05/15 إلى غاية 1996/05/14 فتقدم بطلب إعادة إدماجه في منصب عمله في

1996/04/30 غير أن المدعى عليها ردت عليه بأنه كان قد تم توقيفه بموجب القرار موضوع النزاع .

¹ ملف رقم 197882 ، فهرس رقم 152 (قرار غير منشور)



تضمن هذا القرار إلغاء القرار المعاد الصادر في 1994/10/04 عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء جيجل و تصدى من جديد القضاء بإبطال القرار موضوع الخصومة الصادر في 1996/05/20 رقم 96/98 عن المستأنف عليها مع الأمر بإدماج المستأنف في منصب عمله و بتحمل المستأنف عليها المصاريف القضائية. كما نص القانون الفرنسي على حق الموظف في المرتب حيث ألزم الإدارة بتطبيق أحكام القضاء الخاصة بإعادة إدماج الموظفين و تعويضهم عن الأجر التي خصمت منهم دون وجه حق ، و ذلك بأثر رجعي كأن لم يصدر ضد الموظف أية عقوبة¹

الفرع الثاني: حق الموظف في التعويض

للموظف الحق في التعويض عن الأضرار التي قد تلحقه خلال الفترة الواقعة فيما بين صدور القرار غير المشروع بتسريحه و بين صدور القرار القاضي بإلغائه. ويكون تعويض الموظف عن الأضرار التي أصابته من جراء قرار التسريح غير المشروع بناء على طلبه و من تطبيقات القضاء الإداري في هذا المجال القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2001/02/05 في قضية مركز التكوين المهني و التمهين ببابور ولاية سطيف ضد منيف لخضر و من معه و التي تتلخص وقائعها في "أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة ضبط مجلس الدولة بتاريخ 1998/11/17 استأنف مدير التكوين المهني و التمهين (C.F.P.A) القرار الصادر بتاريخ 1998/07/13 عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء سطيف و الذي يأمر بإعادة إدماج السيد منيف لخضر بن كحل في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه. و تضمن هذا القرار تأييد القرار المستأنف مبدئيا و تعديلا له التصريح بما يلي:

- انه لا يتعين دفع الرواتب

- الحكم على المركز المستأنف بدفع مبلغ 100.000 دج سبيل التعويض "

¹ كمال رحماوي ، المرجع السابق، ص 171



و تجدر الإشارة انه قد حددت كفاءات إعادة إدماج أو تعويض فئة من العمال و هم الأشخا ص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية. بموجب المرسوم الرئاسي رقم 124-06¹ المؤرخ في 27 مارس 2006 الذي تطبق أحكامه على إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية و كذا على إجراء كل مستخدم آخر عمومي أو خاص .

حيث نصت المادة الثانية منه على أحقية كل شخص كان محل إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية أن يقدم طلب إعادة إدماجه في عالم الشغل أو طلب تعويض ، و ذلك أمام لجنة أنشأت لهذا الغرض على مستوى الولاية، و ذلك في أجل أقصاه سنة ابتداء من تاريخ نشر هذا المرسوم.

و تتشكل هذه اللجنة² من الوالي أو الأمين العام للولاية رئيسا بعضوية أمين الخزينة للولاية ، ممثل الوزارة المكلفة بالتشغيل والتضامن الوطني ، ممثل المديرية العامة للتوظيف العمومية ، ممثل مصالح مفتشية العمل ، ممثل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، ممثل عن الدرك الوطني ، ممثل عن الأمن الوطني، محام. أما عن الوثائق الواجب إرفاقها بالطلب فهي : قرار التسريح ، كشف الراتب لآخر أجر كان يتقاضاه المعني و أي وثيقة أخرى تثبت أن التسريح من العمل قد تم بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية³ و تفصل اللجنة في الطلب في مدة أقصاها ثلاثة أشهر تسري من تاريخ إيداعه .

كما أناط المرسوم بهذه اللجنة صلاحية القيام بأي إجراء تحقيق تراه لازما ، سماع رأي المعني و ممثل المستخدم أو أي شخص آخر ترى فائدة في سماعه .

كما يتعين على اللجنة و قبل الفصل في طلب إعادة الإدماج أو التعويض أن تثبت أن المعني كان يمارس عمل وذلك بموجب شهادة عمل أو أي وثيقة أخرى تثبت السنوات التي عمل خلالها ، شهادة تثبت

¹ مرسوم رئاسي رقم 124-06 مؤرخ في 27 مارس 2006، الجريدة الرسمية لسنة 2006، العدد 19

² المادة 3 من المرسوم الرئاسي 124-06

³ المادة 5 من المرسوم الرئاسي 124-06

انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و في حالة الموافقة على إعادة الإدماج فإن هذه العملية

تتم بالنسبة للموظفين في الرتبة الأصلية أو في رتبة ماثلة لها أو في منصب عمل آخر بديل تابع للإدارة

الأصلية أو في أي إدارة أخرى¹ أما بالنسبة لفئة الأجراء الآخرين في منصب العمل الذي كان يشغله المعني

قبل تسريحه أو في أي منصب آخر بديل مع عدم ترتب أي أثر مالي رجعي بالنسبة للفترة التي لم يعمل فيها

المعني.

و في حالة التعويض ، فإن اللجنة تمنحه للمعني بناء على طلبه أو بسبب رفضه منصب العمل

المعروض عليه أو في حالة استحالة إعادة إدماجه لا سيما إذا حلت الهيئة أو المؤسسة التي كان يعمل بها أو

كان في حالة عجز جسدي أو عقلي يحول دون ممارسة نشاطاته المهنية من جديد ، و تعتمد اللجنة في

حساب التعويض على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه المعني قبل تسريحه² ، و تعتبر قرارات اللجنة

سندات تنفيذية بمجرد تبليغها خلال 15 يوما إلى المعني بالأمر و الهيئة المستخدمة و المدير الولائي الذي

يمثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني بالنسبة لقرار إعادة الإدماج إلى المعني بالأمر و المدير الولائي الذي يمثل

الوزير المكلف بالتضامن الوطني بالنسبة لقرار التعويض المعني بالأمر و الهيئة المستخدمة بالنسبة لقرار الرفض

³ وقرارات اللجنة غير قابلة لأي طعن.⁴

¹ المادة 9 من المرسوم الرئاسي 124-06

² المادة 14 من المرسوم الرئاسي 124-06

³ المادة 19 من المرسوم الرئاسي 124-06

⁴ المادة 18 من المرسوم الرئاسي 124-06



خلاصة الفصل الثاني :

بعد دراستنا لهذا الفصل نجد أن إجراءات تأديب الموظف العمومي تمر بعدة مراحل وذلك من أجل

الموازنة بين مصلحة الموظف و مصلحة الإدارة، كما ان هناك ضمانات ممنوحة للموظف خلال كافة

مراحل الإجراء التأديبي.

نخلص من هذه الدراسة إلى أن النظام التأديبي يحافظ فعلا على استقرار الموظف لأن الإدارة تعمل دائما على معاقبته على الخطأ المرتكب مهما كانت بساطته ، كما اعتبر ارتكاب الخطأ مرة أخرى يؤدي إلى عقوبة أكبر درجة من الأولى و في هذا نوع من التقويم و إصلاح السلوك غير السوي للموظف. و حسن فعل المشرع عندما أحال مهمة تحديد الأخطاء التأديبية على النظام الداخلي لكل مؤسسة مستخدمة و هذا يعد نتيجة من النتائج السياسية و الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في مجال عالم الشغل الذي بعد أن كان متأثرا بالأيدلوجية الاشتراكية أصبح تحت وطأة التوجه الليبرالي و ظهور نظام اقتصاد السوق و نظام استقلالية المؤسسات، و هو ما كرسه مرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و قانون 90-11 في تنظيم علاقة العمل التي تربط بين العامل و الجهة المستخدمة و خصوصا في المجال التأديبي .

غير أن المشرع و لو أنه قيد الإدارة بالزامية إتباع إجراءات معنية قبل توقيع العقوبة التأديبية على الموظف، لكنها تبقى ضمانات غير كافية للحماية التأديبية خاصة و أن جهة الاتهام هي نفسها جهة التحقيق. و بمناسبة الحديث عن الإجراءات التأديبية فقد رأينا كيف أن المشرع لم ينظمها بصفة واضحة خاصة مع التعديل الذي جاء به أمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي كان ينتظر منه تدارك الأخطاء التي وقع فيها مرسوم 85-59 و لم يضيف إلا نوع لآخر من الأخطاء و العقوبات أي أخطاء الدرجة الرابعة تحت غطاء إعطاء ضمانات للموظف و التي بقيت فيها الإدارة متعسفة في جميع الحالات ، و نتظر من المشرع أن يوضح الإجراءات التأديبية و يجعلها مسارية للتعديل الذي جاء به و يبين لنا مفهوم التنظيم الذي يحيل إليه في كل مرة عندما ينص على إجراء تأديبي ما وذلك لأن الإجراءات التأديبية هي لب النظام التأديبي و المرآة التي تعكس فعاليته من عدمها.

كما نضيف أيضا أنه و من خلال دراستنا الدقيقة لهذا الموضوع الذي يعتبر اللبنة الأساسية لعلاقة الموظف العمومي بإدارته في جميع مراحل حياته الوظيفية حيث أن الموظف العمومي بعد تعيينه و ترسيمه و تثبيته تنتج آثار عن هذا التعيين و التي تتمثل في ميلاد حقوق و واجبات حيث أن الموظف العمومي له حقوق يستفيد منها أثناء مسيرته المهنية بدءا بالمرتب ...إلخ.

أما الواجبات فتتمثل في الأعمال التي يجب على الموظف القيام بها في إطار ما حدده القانون. و في حالة إخلال الموظف بأحد هذه الواجبات فإنه سيتعرض إلى عقوبات تأديبية و التي صنفها المشرع حسب جسامة الخطأ بدءا من الدرجة الأولى إلى غتية الدرجة الرابعة. و من بين نتائج هذا الموضوع أن المشرع الجزائري وفق إلى حد كبير في إسناد هذه الأخطاء المهنية و تكييفها بطريقة تتلائم ووضعية الموظف تجاه خطياه الوظيفي.

حيث أن المشرع قام بتصنيف درجة العقوبات بصفة تتلائم ووضعية الموظف حيث لم يصدر قوانين و تشريعات وظيفية نلمس فيها نوعا من التعسف أو الحياد حيث أعطى الحق للموظف في الطعن و التظلم في كل العقوبات الإدارية و هذه من بين النتائج الإيجابية لمجمل التشريعات الوظيفية في الجزائر. و إلا فقد يصبح الأمر عكس ذلك لو لم يتدارك المشرع لمثل هذه الجوانب.

لذلك نقترح النقاط التالية بعد دراستنا لهذا الموضوع :

- إعداد دورات تكوينية خاصة في ظل التغيرات التي عرفتها القوانين الأساسية لمختلف المؤسسات الإدارية في الجزائر.

- العمل على الرفع من عدد المراجع خاصة في ضل تطور القوانين الوظيفية و هذا لمعرفة الحق من الواجب و معرفة أهل الاختصاص في معالجة جميع القضايا الخاصة أو المتعلقة بالنظام التأديبي للموظف العمومي.

