



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة تبسة

كلية الحقوق و العلوم السياسية



مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق في تخصص القانون الإداري:

بعنوان :

الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة

تحت اشراف الأستاذ :

**** بوخاتم معمور ****

من إعداد الطلبة :

- لميطة كريـم
- لقرع العيساوي

السنة الجامعية :
2017 / 2016

مقدمة:

يعتبر القرن العشرين قرن الدراسات الإدارية من الناحيتين القانونية والفنية معا ومنهم من قال وفي مقدمتهم الفقيه الجليل العميد عثمان خليل عثمان ، إن القرن العشرين هو قرن الوظيفة العامة إن الدولة لا تساوي اليوم إلا ما يساويه الموظف العام فهي لا تتصرف إلا بواسطته ويعتبر الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أي أحد أشخاص القانون العام، عن طريق الاستغلال المباشر ضمن تسلسل وظيفي معيّن، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع وظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة، وعلى قبول لهذا التعيين من جانب صاحب الشأن، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم، الإداري لذلك المرفق، ولا يهم بعد ذلك طبيعة النشاط الذي يقوم به هذا الأخير هل هو مادي أو قانوني، ولا لمرتبته في التدرج الإداري، ولا لكونه يتقاضى مرتبا أو لا يتقاضى، وعلى ضوء هذه العلاقة التي يكمل فيها كل منهما الآخر فإن الموظفين معرضون لارتكاب أخطاء ومخالفات أثناء قيامهم بوظيفتهم تسمى هذه الأخطاء والمخالفات بالأخطاء التأديبية.

فالتأديب لا يعتبر عملية انتقامية من الموظف بل العكس يعتبر التأديب عملية قانونية يهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذيرا لباقي الموظفين حفاظا على السير الحسن للمرفق العام.

والعملية التأديبية تحكمها إجراءات ومراحل معينة نظمتها الدساتير والنصوص القانونية ، وذلك لضمان و حماية حقوق الموظفين العاملين ولمنع الإدارة عن التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية التأديبية وهي في ضمنها ضمانات معترف بها للموظف العام، وقد نصت عليها الدساتير والنصوص القانونية والتشريعات وهو ما فعله المشرع بإصداره للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وتعديله بموجب الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، ثم القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والمراسيم والتعليمات الخاصة بموضوع التأديب.

ولقد نظم المشرع الجزائري القواعد القانونية الإجرائية المتعلقة بتأديب الموظف العام المخطئ تأديبا من خلال المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 والمتضمن

القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المستنبط أساسا من القانون الأساسي العام للعامل الصادر بموجب القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 وهذا قبل إلغاء العمل بالأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا من خلال ما تبعتها من مراسيم وتعليمات خاصة تتعلق بموضوع التأديب، ومن مجموع هذه القواعد التشريعية يتكون القانون التأديبي لموظفي الدولة.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع من الناحية العملية في كون أن الموظف العام والوظيفة العامة كل لا يتجزأ ويكمل كل منهما الآخر ، وواقعا العملي يجعلنا نقف على نزاعات كبيرة بين الموظف والإدارة نتيجة لإخلال الموظف بالتزاماته تجاه وظيفته وهذا ما يبرز الأهمية العملية لهذا الموضوع بالنسبة لرجال القانون بصفة عامة وللقضاة والمحامين بصفة خاصة وذلك للوقوف على مدى شرعية العقاب التأديبي أو مصير الموظف العام المتابع جزائيا والبحث عن الدفوع القانونية التي يمكن من خلالها الدفاع عن الموظف العام المعاقب تأديبيا ظلما و تعسفا .

وفي هذا الصدد تبرز لنا الإشكالية التالية: ماهية الإجراءات التأديبية في مجال

الوظيفة العامة؟

وتهدف دراستنا كما قلنا إلى تسليط الضوء على موضوع الإجراءات التأديبية ومحاولة توضيحها وذلك عن طريق التركيز على تحريك الإجراءات التأديبية في الفصل الأول وبالتطرق في المبحث الأول إلى ماهية الخطأ التأديبي وفي المبحث الثاني إلى ماهية الإجراءات التأديبية أما في الفصل الثاني فتطرقنا إلى القرار التأديبي وطرق الطعن فيه وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على دراسات سابقة وتتمثل خاصة في بعض رسالات الماجستير والماستر .

ولقد واجهتنا العديد من الصعوبات أهمها قلة المراجع خاصة الجزائرية وكذا قلت الدراسات سيما في مجال تأديب الموظف من منظور الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، على اعتبار أن المشرع قد

صنف الأخطاء المهنية في ظل هذا الأمر إلى أربع درجات خلافا لتصنيفه في ظل النصوص القانونية السابقة.

ومن الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع رغبتنا في تسليط الضوء على الخطأ التأديبي أو الجريمة التأديبية و ما يقابلها من اجراءات تأديبية من جهة ومن جهة أخرى الضمانات المقررة للموظف لحمايته من التعسف الإداري وكون أن هذا الموضوع لم يحض بدراسة كافية .

وأثناء تناولنا لهذا الموضوع ارتأينا أن نتبع المنهج التحليلي خاصة أننا نعتمد على تحليل النصوص التشريعية والتنظيمية ،مع الإعتماد أيضا على المنهج الوصفي

الخطة

مقدمة

الفصل الأول: تحريك الإجراءات التأديبية

المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

الفرع الثاني: طبيعة الخطأ التأديبي

الفرع الثالث: أركان (عناصر) الخطأ التأديبي

الفرع الرابع: مقياس الخطأ التأديبي

المطلب الثاني: درجات الخطأ التأديبي و التفرقة بينه وبين الجريمة الجنائية و الخطأ المدني

الفرع الأول: درجات الخطأ التأديبي

الفرع الثاني: التفرقة بينه و بين الجريمة الجنائية و الخطأ المدني

المبحث الثاني: ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العام

المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية

الفرع الثاني: الخصائص العامة للإجراءات التأديبية

المطلب الثاني: مراحل الإجراء التأديبي

الفرع الأول: مرحلة التحقيق

الفرع الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراع

الفرع الثالث: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن.

المبحث الأول: عقوبة الموظف العام المقررة للخطأ التأديبي

المطلب الأول: العقوبة التأديبية

الفرع الأول: مفهوم و خصائص العقوبة التأديبية و أهدافها

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية

المطلب الثاني: تمييز العقوبة التأديبية عن الجنائية و الإجراءات الإداري و الحكم

القضائي

الفرع الأول: تمييزها عن العقوبة الجنائية

الفرع الثاني: تمييزها عن الإجراءات الإداري

الفرع الثالث: تمييزها عن الحكم القضائي

المطلب الثالث: الضمانات المقررة للموظف العام

المبحث الثاني: طرق الطعن في القرار التأديبي والوضعية القانونية للموظف .

المطلب الأول: الطعن الإداري

الفرع الأول: التظلم الولائي

الفرع الثاني: التظلم الرئاسي

الفرع الثالث: التظلم أمام لجنة خاصة

المطلب الثاني: الطعن القضائي

الفرع الأول: الشروط الشكلية

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

المطلب الثالث: الوضعية القانونية للموظف

الفرع الأول: وضعية القيام بالخدمة .

الفرع الثاني: وضعية الانتداب.

الفرع الثالث: الوضعية خارج الإطار.

الفرع الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع.

الفرع الخامس: وضعية الخدمة الوطنية.

الفرع السادس: وضعية نقل الموظفين.

خاتمة.

بعد استنفاد جميع المراحل والشروط المقررة قانونا طبقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة محل الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 يكتسب الفرد صفة الموظف وهو بطبيعته اجتماعي يؤثر ويتأثر وقد تصدر منه سلوكيات أثناء وظيفته أو خارجها والتي قد رتب لها المشرع عقوبات تأديبية هته السلوكيات صنفها فقهاء القانون الإداري على أنها جرائم تأديبية¹ وقد وصفها المشرع بالخطأ المهني

المبحث الأول

ماهية الخطأ التأديبي

يمارس الموظف وظيفته في ظل شروط أقرها وحددها القانون تحدد واجباته و تضمن حقوقه وقد تصدر منه أخطاء تختلف جسامتها ويعتبر الخطأ التأديبي الأساس أو نقطة الارتكاز الذي تدور حوله أي دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة¹، كما يخضع أيضا لنوعين مختلفين من المسؤولية بصفته فردا في المجتمع وهما المسؤولية الجنائية والمدنية².

ونتطرق في هذا المبحث إلى ماهية الخطأ التأديبي الصادر عن الموظف العام من خلال المطلب الأول وإلى درجات الخطأ في المطلب الثاني .

المطلب الأول

مفهوم الخطأ التأديبي

يطلق الفقه والقضاء الإداري تسميات مختلفة على النشاط المنحرف الذي يصدر عن الموظف ويكون موضوعا للمؤاخذة، ويتمثل في قيام الموظف العام بعمل محظور عليه أو امتناعه عن عمل واجب عليه أو ما يصدر عنه من إخلال بواجبات وظيفية، ويتمثل الإخلال

¹ عبد القادر الشخي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الفرقان عمان، 1983، ص11،12.

² مصطفى محمود أحمد عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس القاهرة، 1976، ص 2501 .

بالواجب هنا في الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أدائه فيسميها معظم الفقهاء "بالحركية التأديبية".

وفي الجزائر وبالرجوع إلى المرسوم رقم (59/85) والمؤرخ في 01 رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والذي من خلال نفس المادة (122) في الباب السابع منه والمعنون بالعقوبات التأديبية إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها والمنصوص عليها في المواد من (61 إلى 76) من المرسوم رقم (382/82) المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402، الموافق ل 11 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية بحيث أنّ المشرع الجزائري قد عنون الفصل الثاني في الباب الرابع من هذا المرسوم، ب "الأخطاء المهنية"، وبذلك نجد أنّ التشريع الوظيفي الجزائري قد استعمل مصطلح "الخطأ المهني"¹.

تقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام بمجرد وقوع الخطأ التأديبي أي الإخلال بالواجب الوظيفي ولو لم ينجر عنه ضرر فعلي، ذلك أنّ الضرر مفترض للإخلال بالواجبات الوظيفية باعتباره إخلالا بالصالح العام ويعتبر مفترضا فرضا غير قابل لإثبات العكس. والخطأ التأديبي ليس محددًا أو محصورًا في أفعال محددة كما هو الحال في المجال الجنائي، حيث يتولى قانون العقوبات تحديد الخطأ الذي يعتبر جوهر الجرائم الجنائية، كما يحدّد أيضا أركان الخطأ وأوصافه.

إنّ مفهوم الخطأ التأديبي يتصرف طبقا للقواعد التأديبية ليس فقط إلى كل تصرف مخالف لواجبات الوظيفة ولكنه يشمل أيضا كل تصرف أو فعل يقع خارج الوظيفة ويكون منافيا لكرامتها.

¹ المرسوم رقم (302/82) المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402، الموافق ل 11 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد(37)، الصادر بتاريخ 1982/09/14 ص (1804).

2 د-محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر الاسكندرية 2005، ص9

الفرع الأول- تعريف الخطأ التأديبي:

لقد وردت أغلب التشريعات كالتشريع الجزائري أو الفرنسي أو المصري وغيرها من التشريعات الأخرى خالية من أيّ تعريف للخطأ التأديبي الذي لا يمكن صدّه لعدّة اعتبارات تكمن في الوظيفة في حدّ ذاتها، وذلك عكس الجريمة الجنائية، ولقد خشي الشارع إن هو أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف قاصرا عن أن يطبق على كافة الأخطاء التأديبية بل اكتفى بإيراد حكم عام والخطأ التأديبي تدور رحاه حول الإخلال بالواجبات الوظيفية، لذلك اجمع الفقه أن مناط المسؤولية التأديبية مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة¹ ولم يشر المشرع الجزائري إلى ذلك، فلم يعرف الخطأ التأديبي، شأنه في ذلك شأن معظم التشريعات إن لم نقل كل التشريعات، إذ أنّ المرسوم رقم (59/85) المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمّال المؤسسات والإدارات العمومية والذي من خلال نص مادته (122) في الباب السابع منه والمعنون بالعقوبات التأديبية إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها والمنصوص عليها في المواد من (61 إلى 76) من المرسوم رقم (302/82)، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982¹، والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. ونشير إلى نصّ المادة 20 من المرسوم رقم (59/85)، والتي تنصّ: "يتعرض الموظف لعقوبات تأديبية دون المساس، بتطبيق القانون الجزائي، إن اقتضى الأمر" إذا صدر منه أيّ إخلال بواجباته المهنية أو أيّ مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أيّ خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة. والواقع أنّ الخطأ التأديبي يمكن تعريفه بأنه "إخلال بالتزام قانوني"، ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل أيضا القواعد الاخلاقية. "فالموظف العام ملزم باحترام جميع القواعد سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة ولاسيما المبادئ الاخلاقية منها. أما القضاء فقد استقر على أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية، إيجابا أو سلبا وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم بل تقوم هاته الجريمة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة و هذا ما ذهب إليه مجلس الدولة في قراره الصادر عن الغرفة الثانية بتاريخ 2001-04-09

3 المرسوم رقم 302/82 ، المرجع السابق .

الفرع الثاني- طبيعة الخطأ التأديبي:

لكي تتخذ الإجراءات التأديبية ضدّ موظف عام لا بدّ ان ينسب إليه خطأ أو ذنب إداري يستوجب، العقاب ولما كانت، القاعدة المسلم بها في مجال قانون العقوبات أنه: "لا جريمة إلا بنص"، فقد يخطر على البال الأخذ بذات المبدأ في مجال التأديب.

لكن حيث أن الخطأ التأديبي مستقل بذاته ويتميز عن غيره من الأخطاء بأنه ذو طبيعة خاصة، فهو في الأصل لا يخضع لمبدأ "لا جريمة إلا بنص"، أي مبدأ الشرعية المعمول به بالنسبة للجرائم الجنائية، وأن مبدأ النوعية يأخذ في مجال الخطأ التأديبي طابعا آخر يتفق وطبيعته.¹

1- مبدأ الشرعية: إذا كان مبدأ الشرعية بشقيه (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) يحيط بالجريمة الجنائية بكل جوانبها، فسواء من حيث الأركان أو من حيث التلازم بين الجريمة والعقوبة المقررة لها أو من حيث عدم إمكانية السلطة القضائية خلق أوصاف الجريمة الجنائية، فالقانون هو مصدر التجريم الوحيد فيما يتعلق بالجريمة الجنائية، فإن الأخطاء التأديبية كقاعدة عامة، لا تخضع لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" بل يعد خطأ تأديبيا يستوجب العقاب التأديبي كل مخالفة للقوانين أو اللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية سواء تم هذا الإخلال أثناء الوظيفة أو خارجه وبالتالي فإن القانون والفقهاء والقضاء الإداريين لم يحددوا السلوك أو الأفعال التي تعد خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي، وتشكل خطأ تأديبيا، ولم يبينوها على سبيل الحصر، وإنما ما قد نص عليه فهو على سبيل المثال، وبالتالي يصعب القول أن الخطأ التأديبي لا يخضع لمبدأ الشرعية.

ويتجلى وبوضوح بأن الأخطاء التأديبية لا يمكن حصرها أي عدم خضوعها لمبدأ "لا جريمة إلا بنص" لتعارض ذلك مع السلطة التقديرية المقررة للإدارة.

¹ - د/ أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1986، ص 317.

II - تقنين الأخطاء التأديبية:

يقصد بتقنين الأخطاء التأديبية وضع تعداد للأخطاء التي يعاقب عليها تأديبياً¹ ويذهب العميد الأستاذ د/ سليمان الطماوي، إلى اعتبار "أن ما يميز الجرائم التأديبية عن الجرائم الجنائية أنها غير محددة على سبيل الحصر، ومعنى ذلك أن الإدارة تمارس في هذا المجال نوعاً من التعزير المعروف في الشريعة الإسلامية والذي لا شك فيه أن ذلك يعتبر خروجاً على مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة المقررة في قانون العقوبات"². وأن طبيعة الأخطاء التأديبية وإن كانت تستعصي على التحديد الجامع المانع، إلا أن تقنين أهم الواجبات الوظيفية وأكثرها ارتباطاً بالمرفق العام، كما فعل مشرعنا الجزائري في نص المواد (68، 69، 70، 71) من المرسوم رقم (302/82) والذي تحيل إليه المادة (122) من المرسوم (59/85) في الفصل الثاني "الأخطاء المهنية" يعد من حسن السياسة التأديبية والتي لا تخدم الموظف فحسب بل وحتى في صالح الإدارة.

الفرع الثالث- أركان (عناصر) الخطأ التأديبي:

استقر جانب من الباحثين في موضوع تأديب الموظف العام في الجزائر إلى تحديد أركان الخطأ التأديبي في ثلاث أركان أساسية:

- 1- موظف ينسب إليه الخطأ التأديبي.
- 2- فعل إيجابي أو سلبي صادر عن ذلك الموظف.
- 3- أن يستند الفعل الإيجابي أو السلبي إلى عدم احتياط وإهمال (إرادة آثمة).

I- الركن الأول: موظف ينسب إليه الخطأ التأديبي:

وهذا بالرجوع إلى نص المادة (17) من الأمر رقم (133/66) الملغى وكذا نص المادة (74) من المرسوم رقم (302/82) وأيضاً نص المادة (122) من المرسوم رقم (59/85).

¹ - أخذت قلة من الدول بمبدأ حصر الأخطاء التأديبية مثل إيطاليا وإسبانيا والبرازيل والأرجنتين، وشيلي، حيث يحدد المشرع في هاته الدول الأخطاء التأديبية بطريقة شاملة، -أنظر دار سييري ليسيب جيب، نظرية الخطأ التأديبي (النظرية والتطبيق)- رسالة دكتوراه جامعة القاهرة، 1990، ص121.

² - المرسوم رقم (302/82)، المرجع السابق، ص1805.

II- الركن الثاني: فعل إيجابي أو سلبي صادر عن ذلك الموظف (الركن المادي):

يتمثل الركن المادي للخطأ التأديبي في القيام بالفعل أو الامتناع عنه الذي يرتكبه الموظف خرقاً للواجبات الوظيفية و إذا كان الفعل من الأركان الأساسية فإنه لا بد أن يكون محددًا حتى يتوافر هذا الركن بكامله إذ أن توجيه الاتهام دون تحديد الفعل أو الأفعال لا يكون هذا الركن، وذلك تطبيقاً لأحكام نص المادة (02) من المرسوم (152/66) المؤرخ في 02 جوان 1966، وأيضاً من خلال أحكام نص المادتين (125) و (126) من المرسوم (59/85).¹

III- الركن الثالث: أن يستند الفعل الإيجابي أو السلبي إلى عدم احتياط وإهمال أو إلى إرادة آثمة (الركن المعنوي):

1- عدم الاحتياط أو الإهمال: الموظف الذي ثبت عنه تقصير أو إهمالاً أو لامبالاة في أدائه لمهامه الوظيفية لأنه لا يدرك أنه مكلف بها، ذلك يكفي أن يُسند الفعل الخاطئ إليه حتى تتحقق المسؤولية من قبله، هذا ما يبين أن توفر الإرادة الآثمة ليست شرطاً أساسياً إنما يجب أن يكن الخطأ قد ارتكب دن عذر شرعي .

الإرادة الآثمة: بالرجع نصت عليه المادة (74) من المرسوم رقم (302/82)، بتوافر القصد يكون الفعل عمدياً، يستوي في ذلك أن يكون هذا الفعل قد ظهر في المسلك الإيجابي أو السلبي، والإرادة الآثمة بتوافرها تؤدي إلى تشديد العقوبة عند تقديرها باعتبار أن الموظف قصد من وراء فعله المساس بكرامة الوظيفة وبالتالي كرامة الدولة.

الفرع الرابع- مقياس الخطأ التأديبي:

لم يضع المشرع الجزائري شأنه شأن التشريعات المقارنة الأخرى معياراً للتفرقة ما بين الخطأ التأديبي والخطأ المصلحي وإن كان قد اعترف بالخطأين "الشخصي والمصلحي" في نص المادة (129) من القانون المدني ونص المادة (136) من ذات القانون، حيث يتضح لنا من خلال النصوص القانونية تلك، أن المشرع الجزائري أخذ بمفهوم الخطأ الشخصي والخطأ المصلحي وأقر بالتالي بإمكانية قيام مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها.

¹ - المرسوم رقم 152/66 المؤرخ في 1966/6/2 و المتضمن الإجراءات التأديبي، ج ر ، عدد46 الصادرة في 1966 /6/2

المطلب الثاني

درجات الخطأ التأديبي و التفرقة بينه و بين الجريمة الجنائية والخطأ المدني:

بالنظر الى مفهوم الخطأ التأديبي وتعددته يتبين ان له مستويات ودرجات مختلفة هذا من جهة ومن جهة أخرى كونه خطأ فإنه يتشابه مع غيره من الجرائم الجنائية وكذا الأخطاء المدنية لذا وجب التفريق بينها.

الفرع الأول : درجات الخطأ التأديبي :

وجاء هذا في الفصل الثاني "الأخطاء المهنية" من الباب الرابع "العقوبات التأديبية" من المرسوم رقم (302/82) المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية¹ من خلال نصوص مواده (من 68 إلى 73) و المحال إليه بموجب نص المادة (122) في الباب السابع "العقوبات التأديبية" من المرسوم (59/85) المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نصت المادة (68) منه وبموجب ذلك على "أنه تحدد هذه الأحكام مختلف حالات الأخطاء المهنية (التأديبية)، وتبينها عند الحاجة القوانين الأساسية النموذجية الخاصة بقطاعات النشاط وتصنف الأخطاء المهنية (التأديبية) دون المساس بوصفها الجنائي إلى:

- أخطاء تأديبية من الدرجة الأولى (المادة 69).
- أخطاء تأديبية من الدرجة الثانية (المادة 70).
- أخطاء تأديبية من الدرجة الثانية (المادة 71).

I- الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى:

هذا النوع من الأخطاء التأديبية نصت عليه المادة (69) من المرسوم (302/82) على سبيل المثال لا الحصر وذلك بنصها:
"تعد الأعمال التي يمس بها الموظف الانضباط العام أخطاء من الدرجة الأولى، كما ينص على تشريع القوانين الأساسية النموذجية والتنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة".

II- الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية:

¹ - المرسوم رقم (302/82) المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المرجع السابق، ص1805.

لقد نصت عليها المادة (70) من المرسوم (302/82) على سبيل المثال لا الحصر بنصها "تعد الأعمال التي يرتكبها العامل (الموظف) نتيجة غفلة منه أو إهمال، أخطاء من الدرجة الثانية، وتصنف في أخطاء الدرجة الثانية الأعمال التي يتسبب فيها العامل (الموظف) فيما يأتي:

- إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال.

- إلحاق خسائر مادية بالمباني والمنشآت والماكينات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال.

III- الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة:

نص عليها المشرع وعددها من خلال نص المادة (71) من المرسوم (302/82). والملاحظ أن المشرع الجزائري بني تصنيفه على عنصر العمد، وخير دليل على ذلك نصه في كل مرة على عبارات: تلبس، استخدام، استعمال، ارتكاب بل نصه صراحة على العمد في الفقرة الأخيرة، وهي السمة البارزة والمميزة للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة وهو ما جعل العقوبة المقررة لها أكثر غلاظه

4- أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة :

لقد حددها بموجب المادة 181 .

1- تأدية الخدمات المخصصة بالنظر لطبيعة المرفق ، مقابل الحصول على إمتيازات على اختلاف أشكالها من قبل الأشخاص الطبيعية أو المعنوية مقابل تلك الخدمات .

2- اتيان أعمال عنف وارتكابها سواء على زملاء العمل أو على مرتادي المرفق بغية تلبية حاجاتهم.

3- التسبب عمدا عن طريق تخريب وترتيب أضرار بممتلكات المؤسسة والإدارة

العامة ، بما يحول دون السير الحسن لأداء نشاطها وفق الوتيرة المعتادة .

4- اتلاف سندات وملفات ووثائق المتعلقة بمباشرة النشاط ،بغية تعطيل السير الحسن للمرفق .

- 5- تزوير مؤهلات علمية وشهادات من شأنها أن تسمح للموظف المعني بالترقية إلى الرتبة الأعلى درجة أو اعتماد التزوير بمناسبة ملف الذي قدم للتوظيف .
- 6- ممارسة أنشطة غير مرخص بها ،من مثل ممارسة النشاط التجاري أو أية مهنة أخرى.

الفرع الثاني : التفرقة بينه وبين الجريمة الجنائية والخطأ المدني:

إن الجريمة الجنائية التي هي أساس المسؤولية الجنائية تختلف عن الخطأ التأديبي الذي هو أساس المسؤولية التأديبية، رغم الطبيعة العقابية للخطأ التأديبي حتى في الأحوال التي يكون فيها الخطأ الواحد الذي يرتكبه الموظف جريمة جنائية وخطأ تأديبيا في الوقت ذاته، ولكنهما يضلان مستقلا كل الاستقلال في الوصف والأركان وفي التكليف القانوني، ومن حيث الجهة القضائية المختصة بالنظر في كل منهما ولهذا فإن وجود الجريمة الجنائية لا يترتب عليه حتما وجود الخطأ التأديبي. تعرف المسؤولية الجنائية على أنها المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل، أو الامتناع عن القيام به، وأن كلا التصرفين مجرم قانونا مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه، وتعرف أيضا على أنها الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع والمسؤولية الجنائية هذه مؤسسة عن الفعل الضار "الخطأ الجنائي" الذي يصيب المجتمع ويظهر بالجريمة الجنائية، وجزاء هذه المسؤولية توقيع عقوبة مقرر مسبقا في قانون العقوبات وقانون الفساد الذي عرّف الموظف في المادة 02/ب منه على المجرم الذي يخل بأحد واجباته تجاه المجتمع، وأن النيابة العامة هي التي تطالب بتسليطها باعتبارها ممثلة عن المجتمع ونائبة عنه، وأن الصلح أو التنازل لا يجوز في مثل هذه الجرائم لأنها تمس بالمجتمع ككل ويصبح الحق في العقوبة حق عام يعود للمجتمع.

وإن نطاق المسؤولية الجنائية محدد حصرا بأفعال مجرمة بنص القانون طبقا للقاعدة العامة القائلة في القانون الجنائي "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" المادة 01 ق. ع. ج. ومن ثم فإن قيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي قننت ونص عليها القانون من حيث التجريم والعقوبة، والمسؤولية الجنائية هنا مرتبطة بالمسؤولية المدنية من حيث التقادم، فما دانت المسؤولية الجنائية قائمة فإن المسؤولية المدنية للموظف العمومي لا تتقادم، والعكس غير صحيح إذا ما تقادمت المسؤولية الجزائية (المادة 07-08-09 ق. إ. ج) فلا يمكن أن

تعود من جديد إلى الوجود حيثما أن الدعوى المدنية ما زالت لم تتقدم، وقد تحدثت عليها المادة 10 ق. إ.ج عن تقدم الدعوى المدنية وفق أحكام القانون المدني.

ومن جهة أخرى فالخطأ التأديبي يختلف عن الخطأ المدني، فالخطأ التأديبي لا يجازي فاعله، إن كان الإثبات قاصراً على القرائن، لأن القرينة لا تكفي لإثبات التهمة إذا لم تعضد بدليل آخر في حين أن الخطأ المدني، إما أن يكون منسوباً و هو الذي يمكن إثارته أمام المحاكم الجنائية للمطالبة بالتعويض المدني بصفة فرعية لدعوى عمومية تقام ضد الفاعل، أما الخطأ المفروض فهو من اختصاص المحاكم المدنية ذلك أن المضرور أمام المحاكم الجنائية، ومن هذا يمكن القول أن الخطأ المدني يختلف عن الخطأ التأديبي من حيث الطبيعة القانونية ومن حيث النظام القانوني الذي يحكم كلا منهما.

المسؤولية المدنية للموظف باعتبارها مسؤولية قانونية وهي تلك المسؤولية التي تنجم عن الأعمال الضارة من طرف الموظف العمومي، أو هي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف العمومي بدفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي سببها للغير بفعل أعماله الضارة وذلك على أساس الخطأ الشخصي الذي ارتكبه. ويجمع الفقه القانوني على أن المسؤولية المدنية للموظف العمومي لا يمكن أن تقوم أو تتولد عنها الآثار إلا إذا تم تأسيسها على فكرة الخطأ، لذلك أصبح علينا لزاماً أن نبحث عن مدلول الخطأ لبيان طبيعة الخطأ الذي تؤسس عليه المسؤولية المدنية للموظف العمومي. وبالرجوع إلى القضاء نجد أن المحكمة العليا الغرفة الإدارية قد استندت إلى المادة 124 من القانون المدني في مسؤولية المستشفى إذ أنها في قرارها الصادر في: 1991/01/13 قضية المركز لاستشفائي الجامعي ضد فريق "ك" ومن معهم (المجلة القضائية العدد 96/2 ص127)، والذي جاء في إحدى حيثياته (حيث أن المسؤولية المترتبة على المستشفى هي تعويض الضحية طبقاً للمادة 124 من القانون المدني كما جاء في القرار المستأنف ما دام يوجد تهاون وتقصير من طرف عمال المستشفى، انجر عنه وفاة الضحية لذا، فاستبعاد هذه المادة في غير محلها).¹

¹ - عوايدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2007، ص11.

ولكن انتقد هذا القرار من طرف الأستاذ رشيد خلوفي على أساس ما هو الداعي إلى عدم الاستناد للقواعد الخاصة لمسؤولية المستشفى الناتجة عن طبيعة النشاطات المختلفة والمواكبة للتطورات العلمية المستمرة.¹

وعليه فإن الموظف العمومي يكون مسؤولاً عندما يرتكب خطأ يسبب به أضرار للغير، على أن يكون هذا الخطأ شخصياً لا مرفقياً، فإن كان مرفقياً فلا يسأل عليه بل الإدارة هي التي تكون مسؤولة وتلزم بالتعويض عن الأضرار التي ألحقت بالغير، وبالتالي فمسؤولية الموظف تكون دائماً مبنية على أساس الخطأ.

وفي رأينا بأن مدلول الخطأ المدني في التشريعات يتطابق مع مدلول الخطأ في المسؤولية المدنية للموظف العمومي، إذ بالرجوع إلى مدلول الخطأ في القواعد العامة في التشريعات المدنية والذي يعرف بأن إخلال بالتزام سابق فإنه ينطبق أيضاً على مدلول الخطأ للموظف العمومي، زد على ذلك وأن مدلول الخطأ هو واحد سواء كان للموظف أو غير الموظف، ولكن يجب علينا أن نفرق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، فالأول تترتب عليه مسؤولية الموظف العمومي وهو من يلزم بالتعويض، أما الثاني فإن الإدارة هي التي تكون مسؤولة عن الأضرار التي أصابت الغير من جراء أخطاء موظفيها وهي من تلزم بالتعويض.²

ولكن الإشكال الذي يطرح هنا هل المسؤولية المدنية للموظف العمومي مسؤولية عقدية أم تقصيرية؟

بالرجوع إلى التشريع والقضاء الجزائري نجد أنه قد عرف المسؤولية العقدية بأنها جزاء الإخلال بالتزام عقدي، أما المسؤولية التقصيرية فقد عرفها المشرع الجزائري بأنها جزاء الانحراف عن تصرف سلوك الرجل العادي وليس له رابطة بالعلاقة العقدية وبما أن الموظف العمومي في طريقة تعيينه وعلاقته مع الإدارة العمومية تربطه معها علاقة تنظيمية لائحية قانونية وليست عقدية، كون أن المشرع الجزائري لم يحدد العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة إلا على أساس تنظيمي، لائحي.

¹ - رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1972، ص 439.

² - الأستاذ رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2001، ص 74.

أما علاقة الموظف العمومي بالجمهور تحدها اللوائح والقوانين أيضا، وحيث أن ارتكاب الموظف لأخطاء أثناء قيامه بعمله الوظيفي أو بمناسبة الوظيفة مسؤولية الإدارة القانونية. ولكن في حالة حدوث ضرر للغير نتيجة هذا الخطأ فتقام المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وبما أنه لا توجد علاقة تعاقدية بين المضرور والموظف العمومي هذا الأخير الذي يخضع للوائح والقوانين الداخلية فقط في الوظيفة العامة، وبذلك فلا تقام المسؤولية العقدية للموظف العمومي بل تقام المسؤولية التقصيرية، ومنه يكون مسؤولاً مدنياً أمام من تعرض إلى ضرر من الجمهور نتيجة خطئه الشخصي سواء كان هذا الخطأ متوقع أو غير متوقع، وهذه هي صفات المسؤولية التقصيرية.

المبحث الثاني: ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العام

من خلال هذا المبحث نتناول فيه، المفهوم القانوني للإجراءات التأديبية وطبيعتها القانونية من خلال المطلب الأول، والخصائص العامة للإجراءات التأديبية من خلال المطلب الثاني منه.

يقصد بالإجراءات التأديبية تلك الخطوات والمراحل الإجرائية المنظمة التي يتعين على السلطة الإدارية المختصة إتباعها للتحقق والتأكد من ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية عليه.¹

وموضوع الإجراءات التأديبية بالذات، يعد من أهم الموضوعات التي عنى بها المؤلفون الإداريون، لأنها تعد من أكثر الجوانب التي يتعرض لها القضاء في أحكامه ونظرا لطابعها العملي الملموس،² ولكونها أيضا تعد بمثابة مجموعة القواعد الإجرائية التي تسمو بالتأديب إلى الحكمة التي شرع من أجلها وصولا إلى العقاب التأديبي العادل الذي يضمن للموظف عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من قبل الإدارة، باعتبار أن الإدارة عند بلوغها لأهدافها يعتمد أساسا على حسن أداء الموظف.³

¹ - محمد فتوح عثمان، مدخل لإجراءات المحاكمات التأديبية مقال منشور، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول الصادرة بتاريخ جوان 1994، ص 39 وما بعدها .

² - أنظر : د/ سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص 512 .

³ - أنظر : د/ محمد فتوح عثمان ، مرجع سابق ، ص 39 .

ومن أجل تحقيق مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف نشأت فكرة القانون التأديبي وكانت الإجراءات التأديبية إحدى وسائله، لأحكام قواعد المسؤولية التأديبية وضبط إجراءاتها.¹

المطلب الأول

مفهوم الإجراءات التأديبية

مفهوم الإجراءات التأديبية التي نقوم بدراستها، هي كل الشكليات التي تنظم المرحلة ما بين ارتكاب الخطأ التأديبي حتى صدور القرار التأديبي وتوقيعه، وبما في ذلك القواعد المنظمة للسلطة التي تختص بالتأديب.

الفرع الأول

الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية

إنّ الإجراءات بصفة عامة هي مجموعة القواعد الأصولية التي تنظم القضاء والتقاضى²، فالإجراءات التأديبية يقصد بها الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه.

وهذه الإجراءات تستهدف توفير الضمان والاطمئنان في جميع مراحل إجراءات التأديب يقصد بها إذا تلك الضمانات والضوابط التي تكفل اطمئنان للموظف أنّ التأديب يحقق غايته كأداة لحماية المرفق لا أن يكون وسيلة للقصاص أو الانتقام³.

وتبدأ الإجراءات التأديبية بعد ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي بتكليفه منذ لحظة وقوع الخطأ التأديبي حتى صدور القرار التأديبي فيه وتوقيعه، والإجراءات التأديبية مردها قواعد موضوعية واستهدافها أن يكون الوسيلة الفنية لتطبيقها.

إنّ الإجراءات التأديبية هي دراسة القواعد الإجرائية التي تكون في مجموعها القانون التأديبي الذي يطبق على جميع الموظفين العاملين بالدولة وعلى ذلك فالإجراءات التأديبية قاعدية.

¹ - أنظر : د/ محمد حسين حمزة ، مرجع سابق ، ص 61 .

² - أنظر : د/ محمد فتوح عثمان ، مرجع سابق ، ص 39 .

³ - أنظر : د/ محمد فتوح عثمان ، مرجع سابق ، ص ص 39 - 40 .

ويؤكد ذلك أنّ المبادئ التي تحكم الإجراءات التأديبية في مراحلها المختلفة متميزة عن المبادئ التي تحدد تعريف الخطأ التأديبي وبيان أركانه وكذا العقاب التأديبي الواجب التطبيق وما يرتبط بها من أنظمة مختلفة¹ على الرغم من أنّ كلا من الخطأ التأديبي، السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية والإجراءات التأديبية يعتبر كلا متكامل لارتباطهم ببعض البعض.

أولاً: القاعدة الإجرائية التأديبية

القاعدة الإجرائية التأديبية لا تختلف عن غيرها من القواعد القانونية فتتكون من شقين

هما:

الأول: ويشمل قاعدة سلوكية وإجرائية.

الثاني: يتضمن العقاب الذي يفرضه الشرع في حالة مخالفتها.

والقواعد الإجرائية التأديبية تهدف إلى إثبات سلطة الدولة في العقاب التأديبي المناسب في الحالات الواقعية وفي حين أنّ هذه القواعد تتناول كذلك كل ما يتعلق بالمتابعة التأديبية للموظف المرتكب الخطأ التأديبي وزيادة على ذلك فإنّ تناول السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية سواء السلطة الرئاسية التأديبية أو مجالس التأديب من حيث تشكيلها، تنظيمها وعملها وكذا اختصاصها².

ثانياً: مصادر القاعدة الإجرائية التأديبية

إنّ القواعد الإجرائية التأديبية تجد مصدرها الوحيد في التشريع، وذلك نظراً للصلة الوثيقة بينها وبين القواعد الموضوعية بحيث تعتبر الشرعية الإجرائية امتداداً للشرعية الموضوعية.

هذا بالإضافة إلى أنّ الأهداف التي تتوفاها القواعد الإجرائية التأديبية متمثلة في الضمان وفاعلية سير المرافق العامة بانتظام ، وهي أهداف تحتاج إلى ضوابط تشريعية محددة ضماناً لتحقيقها وفعاليتها³

1- (Reg),ANDRE DE LAUBADERE ,Manual de Droit administratif,2éme édition,LGDJ,Paris 1976, P 295 .

2- أمال عبد الرحيم عثمان، شرح قانون الإجراءات الجنائية، مطابع الهيئات المصرية العامة للكتاب، 1989 ، ص 15 .

3- محمد سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، مكتبة القاهرة الحديثة، الطبعة الثانية، 1973 ، ص 04 .

والمصدر الرئيسي للقواعد الإجرائية التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري هو المرسوم رقم: (152/66) المؤرخ في 1966/06/02 والمتضمن الإجراءات التأديبية وهو المرسوم التشريعي الصادر بمقتضى الأمر رقم (03/06).

وهو ما كرسه أيضا المرسوم (59/85) المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية من خلال نص المادة 123 منه¹. هذا بالإضافة إلى التشريعات الخاصة بالاستهلاك والقطاعات المختلفة التي تنظم القواعد الإجرائية لتأديبهم وهي في معظمها ترجع إلى القواعد الإجرائية للتأديب من خلال المرسوم رقم (152/66) ومن ذلك المنشور رقم (87/04) المؤرخ في 1987/01/19 الصادر عن وزارة التربية الموجه إلى السادة: رؤساء أقسام استثمار الموارد البشرية بالولايات والمتضمن الإجراءات التأديبية الخاصة بقطاع أو سلك موظفي التربية.

ويلاحظ أنّ العرف لا يعتبر مصدرا للقواعد الإجرائية التأديبية لتعارض ذلك مع الشرعية الإجرائية التي تعتبر انعكاسا للشرعية الموضوعية، ولا تعتبر أحكام القضاء الإداري وقراراته مصدرا للقواعد الإجرائية أيضا.

ثالثا: خصائص القواعد الإجرائية التأديبية

تتميز هذه القواعد أي القواعد الإجرائية التأديبية بالسمات والمميزات التالية :

أ- القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية

وعلى هذا فإنّ القواعد الإجرائية التأديبية لها صفة أمرة وقد تتضمن أمرا بعمل ما أو النهي عن سلوك معين وقد تكون مكملة أو محددة أو مفسرة لقاعدة إجرائية أخرى، كما أنّ لها صفة العمومية والتجريد، إلا أنّ ذلك لا يؤثر في كونها قواعد عامة ومجردة من خلال المخاطبين بأحكام هذه القواعد، فهي ليست موجهة إلى أشخاص معينين بل إلى فئات غير محددة ويتواجدون في مواقف واقعية معينة².

¹ - راجع الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 ، 2006 ، ص 15 .

² - أنظر: د/ محمد فتوح عثمان ، مرجع سابق ، ص 45 .

ب- قواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة إجرائية

إنّ القواعد الإجرائية التأديبية تهدف إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب فتتناول سير أعمال المتابعة التأديبية، ومن ثم فهي إجرائية في طبيعتها، وليست كل القواعد التي يشملها الإجراء التأديبي من طبيعة إجرائية بحتة، بل هناك قواعد من طبيعة مدنية أو إدارية أو موضوعية، فالعبرة إذن في تحديد القاعدة هي بوظيفتها وليس بالقانون الذي ينص عليها¹.

ج- القواعد الإجرائية هي قواعد تنظيمية:

القواعد الإجرائية تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يترتب آثاره القانونية مثل الشكل العام والمكان والزمان والوسيلة والضمانات.

فلا يجوز في كافة الأحوال تطبيق عقوبة تأديبية إلاّ باتّباع الإجراءات التأديبية².

د- القواعد الإجرائية هي قواعد ذات جانبيين:

القاعدة الإجرائية تقرر حقا أو رخصة أو سلطة لأحد الموظفين أو للسلطة الرئاسية التأديبية أو لمجلس التأديب مما يقابلها التزامات على عاتق الطرف الثاني في ذات الوقت سواء في ذلك الموظف المرتكب لخطأ تأديبي والمتابع تأديبيا بسببه أو من يمثله كالشهود أو غيره³.

هـ- القاعدة الواحدة وتعدد النصوص:

في أغلب الأحوال يتشعب مضمون القاعدة الإجرائية في عدة نصوص، فلا يشترط أن يتحدد موضوعها في نص واحد هو الإجراء التأديبي فحسب، بل يتعدى إلى أكثر من ذلك فيكون في قانون مجلس الدولة وقد يكون في الإجراءات المدنية أو قانون الإجراءات الجزائية... الخ وقد يقتصر في بعض النصوص على الشق الأول أو الثاني من القاعدة الإجرائية.

و- القاعدة الإجرائية قابلة للتفسير:

إنّ القصد من تفسير القاعدة الإجرائية هو البحث عن معناها الحقيقي وإظهار الإرادة الحقيقية للمشروع المتضمنة في القاعدة من الوجهة الموضوعية. والتفسير قد يكون تشريعا وقد يكون قضائيا وقد يكون فقهي¹.

¹ - أنظر: د/ محمد فتوح عثمان ، مرجع سابق ، ص 46 .

² - أنظر: د/ محمد فتوح عثمان ، مرجع سابق ، ص 47 نقلا عن: د/ أمال عبد الرحيم عثمان ، مرجع سابق ، ص 18 .

³ - أنظر: د/ محمد فتوح عثمان ، مرجع سابق ، ص 47 .

الفرع الثاني

الخصائص العامة للإجراءات التأديبية

إنّ هذه الإجراءات تمتاز بخصائص عامة، سواء من حيث منطق الضمان أو من حيث قصور النصوص في مجال الإجراءات.

أولاً: الإجراءات التأديبية ومنطق الضمان

إنّ المبادئ التي تحكم تأديب الموظف العام تتردد بين اعتبارين كلاهما جدير بالرعاية وهما منطق الضمان والرعاية بالنسبة للموظف ومقتضى فاعلية العمل الإداري، وإذا كنا نجد صدى لهذين الاعتبارين في جميع القرارات التي تقوم عليها نظرية التأديب، فإن الغلبة لمنطق الضمان واضحة تماماً في مجال الإجراءات.²

إن الضمان الحقيقي للموظف العام المخطئ تأديبياً في مجال التأديب يكمن في سلامة الإجراءات عبر مراحل المتابعة التأديبية جميعها، وأنه إذا ما توافر هذا الضمان على النحو الفعال فإنه لا خوف من الاحتفاظ بالصيغة الإدارية للتأديب، وعلى الرغم من ضرورة القدر اللازم من الضمان في جميع مراحل إجراءات التأديب فإنه يجب التنبه إلى خطورة المغالاة في هذه المدد مما يؤدي إلى الإضرار بالموظفين العامين أنفسهم.

والإجراءات التأديبية بمراحلها وضماداتها تكفل السرعة والفاعلية وتحول دون استمرار التأديب لمدة طويلة، ولمجالس التأديب المشكلة من ممثلين للموظفين وممثلين للإدارة الصورة المثلى لاختصار الإجراءات مع توفير الضمان والطمأنينة للموظف العام المخطئ تأديبياً أن يقتصر دور الرقابة القضائية على الجوانب القانونية الخالصة ومع تحديد مدة زمنية مناسبة لا يجوز أن تتجاوزها وتتعداها إجراءات التأديب استقراراً لأوضاع الموظفين العامين وكفالة لسير العمل الإداري.³

ثانياً: قصور النصوص في مجال الإجراءات

لقد كان التأديب في أول الأمر موضوعاً إدارياً خالصاً، كان متروكاً للسلطة الرئاسية التأديبية تمارسه من قبل موظفيها العامين لمقتضيات المصلحة العامة، بعدما أن بدأ منطق

¹ - أنظر: د/ محمد فتوح عثمان ، المرجع السابق ، ص ص 47 - 48 .

² - أنظر : د/ محمد فتوح عثمان ، المرجع السابق ، ص 49 .

³ - أنظر د/ سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص ص 513-517 .

الضمان يغزو المجالات التأديبية، سواء باستحداث مجالس التأديب ، أو باستحداث جهات الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية ومنها لجان الطعن والتي تعد بمثابة ضمانات إدارية، وكذا الطعن القضائي ضد قرارات الإدارة التأديبية وهي ضمانات قضائية فهذه الضمانات الإدارية وحتى القضائية فرضت على الإدارة أن تحترم بعض القواعد الإجرائية التي تملئها مقتضيات العدالة، فإذا كان المشرع الجزائري قد تدخل ونظم كثيرًا من الجوانب الإجرائية للتأديب في القوانين واللوائح وكذا القرارات والمناشير والخاصة بكل سلك وقطاع إلا أنه وعلى الرغم من ذلك فإنه ما يزال نقص وقصور في النصوص المتعلقة بالإجراءات التأديبية.¹

ولقد أخذ القضاء على عاتقه مهمة تكملة ما في النصوص من نقص أو غموض لدرجة جعلت الفقه والقضاء يتحدث عن المبادئ العامة للإجراءات التأديبية،² ففي الجزائر وباستثناء المرسوم رقم (152/66) والمتعلق بالإجراء التأديبي وكذا بعض المناشير والقرارات الخاصة ببعض القطاعات والأسلاك ما زال لا يوجد أي نص قانوني من ذلك التاريخ إلى اليوم، يعتبر كقاعدة للإجراءات التأديبية مما يترجم ويؤكد بوضوح نقص وقصور النصوص القانونية المنظمة والمتعلقة بالإجراءات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري.³

والنقص في النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية يثير أسئلة تتعلق بالمصادر التكميلية التي يستقي منها القضاء الإداري المبادئ التي يطبقها فيما يطرح عليه من طعون قضائية في القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة، فالإدارة والقضاء الإداري وبالخصوص مجلس الدولة حاليًا، ملزم من خلال اجتهاداته بإتمام وإكمال النصوص التي تنظم إجراءات التأديب ومراحلها الإجرائية في ذلك.⁴

ونجد أن القضاء الإداري وعلى رأسه مجلس الدولة من خلال اجتهاداته في هذا الصدد، يسلك أحد السبيلين في خصوص تكملة ما قد يصادفه في النصوص من نقص:

الأول: الاستناد إلى المبادئ العامة في إجراءات التقاضي بصفة عامة.

2 - أنظر د/ سليمان الطماوي ، مرجع سا بق ، 517 .

³ - راجع المرسوم رقم 66-152 المؤرخ في 1966/06/02 ، المرجع السابق .

الثاني: استعارة الأحكام التي ترد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹ والإجراءات الجزائية².

المطلب الثاني :

مراحل الإجراء التأديبي

بالنظر للمركز القانوني للموظف الذي يتسم بالطابع التنظيمي، وبالنظر لخصوصية الجهة التي يتبعها الموظف فقد تناول القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،³ كافة مراحل الإجراء التأديبي.

الفرع الأول

مرحلة التحقيق

بعد تكليف الخطأ المرتكب من طرف الموظف، تأتي مرحلة لا تقل أهمية عن سابقتها ألا وهي مرحلة تحديد المسؤولية ومدى إسناد الخطأ المرتكب للموظف وذلك قصد الوصول للعقوبة المستحقة إن ثبت إدانته أو براءته في حال عدم ثبوتها، وهو ما نتطرق إليه فيما يلي: إن التحقيق الإداري إحدى وسائل النظام التأديبي نحو بلوغ غايته لإظهار الحقيقة، وهو مشابه للتحقيق القضائي اعتماده على كافة طرق وأدلة الإثبات من اعترافات، شهادات، ويتم ذلك كتابة في كل الأحوال.

فالتحقيق إجراء تقوم به الإدارة بناء على تقرير الرئيس المباشر للموظف حول تصرفاته، أو جهات التفتيش بناء على شكاوي المنتفعين بالمرفق العام، وذلك إذا ما ارتأى مجلس التأديب أن الوقائع المنسوبة للموظف محل إبهام وغموض يتعين فهمه، قصد إصدار قرار التأديب على أسس شرعية، فهو إجراء جوازي.

كما يمكن وخلال مراحل التحقيق أن يتم توقيف الموظف احتياطياً، فهو إجراء وقائي وليس عقابي²، وطبقاً للمادة 130 من المرسوم 59/85 التي جاء بها. وسنتطرق للوقف الاحتياطي فيما يلي :

¹ - راجع القانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد 21 200

² - أنظر د/ سليمان الطماوي ، مرجع سابق . ص 520 .

³ مرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

- الوقف الاحتياطي:

قد تسند إلى الموظف تهم جد خطيرة، لا يصح معها أن يستمد في مزاوله أعباء وظيفته بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتاً من وظيفته حتى ينجلي أمره، وعلى ذلك ضمان صالح الإدارة يقتضي، إعطائها حق وقف الموظف احتياطياً عن عمله مقابل الضمانات التي منحت له والقيود التي فرضت على الإدارة قبل البت في أمر الموظف بتبرئته أو توقيع العقاب عليه، لذلك فإن وقف الموظف احتياطياً هو حق طبيعي للجهة الإدارية في مختلف التشريعات ومن بينها التشريع الجزائري.¹

إنه يمكن القول بأن الوقف الاحتياطي، هو "إجراء تحفظي يسمح للسلطة الإدارية بإبعاد الموظف مؤقتاً عن وظيفته إذا أتهم بارتكاب خطأ جسيم".

والوقف ليست له أي صيغة تأديبية ولا يقاس عليه القرار الإداري أو الحكم الجنائي الذي قد يأتي فيما بعد، فالموقوف يحتفظ بحقوقه في الترقية والمعاش ويبقى تابعاً للسلطة الرئاسية ولا يجوز له وهو في هذه الحالة مباشرة أي نشاط خاص يدر عليه ربحاً.

I- شروط الوقف الاحتياطي: بسبب تنوع الأفعال التي يمكن أن تكون مبرراً لتوقيع عقوبة تأديبية فإنه من غير الممكن بل ومن المستحيل وضع قائمة لتحديد الوقائع التي تكون سبباً في تقرير وقف الموظف المخطئ.

وهذا الإجراء أي الوقف الاحتياطي نص عليه المشرع أيضاً من خلال نص المادة 25 من قانون الوظيفة العمومي الحالي والصادر بموجب المرسوم (59/85) المؤرخ في 23 مارس 1985 والسالف الذكر، ويقصد المشرع بذلك بأن خطورة وجسامة الخطأ المهني الذي يرتكبه الموظف العام ويؤدي إلى توقيفه يمكن أن يترتب وينجر عنه عقابه بعقوبة من الدرجة الثالثة في حدها الأقصى ألا وهو التسريح من الوظيفة العامة.

كما أن الوقف الاحتياطي يمكن أن يتقرر أيضاً، إذا تبين للإدارة أن الإبقاء على الموظف في منصبه من شأنه أن يعرقل سير التحريات الأولية أو يكون سبباً في تواطئ وإتلاف نتائج هذه التحريات.²

¹ د/ عمر وفؤاد بركات "الوقف الاحتياطي دراسة مقارنة"، مجلة العلوم الإدارية، السنة الخامسة، العدد الثاني، مصر، ديسمبر 1984، ص 345.

² أنظر، السعيد بالشعير، المرجع السابق، ص 108.

ويشترط في قرار الوقف هذا، أن يصدر من السلطة التي لها حق التعيين بناء على ملاحظتها أو يطلب من الرؤساء المباشرين للموظف المخطئ، وفي الحالة الأخيرة يتطلب تقديم تقرير معلل بجانب طلب الوقف يبين فيه الخطأ المرتكب.

II- آثار الوقف الاحتياطي: إن الأثر الأساسي للوقف الاحتياطي هو الإبعاد العاجل الموظف المخطئ من منصبه، فيتولى مسؤولوه المباشرين استرجاع جميع الوسائل التي كانت ممنوحة له للممارسة مهامه كالأوراق الرسمية والأختام، وبعدها كان الوقف الاحتياطي يرتب آثاره على الموظف العام المخطئ متبوعا باقتطاع حصة من مرتبه على أن لا تتجاوز نصف مرتبه، وتلتزم خلالها السلطة التي لها حق التعيين بأخطار الموظف المعني بالحصة المقنطرة.

وبالنسبة لعلاقة الموظف الموقوف بالإدارة فإنها تبقى على ما هي عليه قبل الوقف وعليه فإن وقفه هذا لا يترتب عليه انقسام العلاقة التي تربطه بالإدارة وإن كان هذا الوقف يؤثر فيه من ناحية الإبعاد عن وظيفته وتوقيف مرتبه وعدم جواز ترقيته خلال مدة الإيقاف.¹

III- مدة الوقف الاحتياطي: إن مدة الوقف تختلف باختلاف موضوع المتابعة، حيث نميز هنا بين حالتين:

1- إذا لم يكن الموظف العام المخطئ تأديبيا موضوع متابعات جزائية:
فإن الإدارة وطبقا لنص المادة (60) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية (133/66) تلتزم بتسوية وضعيته نهائيا من الناحية التأديبية خلال 06 (ستة أشهر) على الأكثر ابتداء من يوم سريان مفعول قرار الإيقاف، هذا في قانون (133/66).²

ولكن بعد إلغاؤه وصدور المرسوم (59/85) المؤرخ في 1985/03/23 والسالف الذكر، ومن خلال نص مادته (130) في فقرتها الثالثة،³ والتي حددت أقصى أجل تلتزم فيه السلطة الإدارية التي لها حق التعيين بتسوية وضعية الموظف العام الموقوف احتياطيا في أجل ((02) شهرين) على الأكثر ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه وعليه فالسلطة

¹ أنظر السعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص108.

- المرسوم (59/85) المؤرخ في 1985/03/23 ، المرجع السابق، ص555.

² الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 21 الصادرة في 2006 .

³ المرسوم (59/85) المؤرخ في 1985/03/23 ، المرجع السابق، ص555.

التأديبية هنا تكون أمام حلين، إما أن تتخلى عن متابعته تأديبيا، أو توقع عليه عقوبة تأديبية في خلال هذا الأجل بعد أن تطلب موافقة مجلس التأديب على ذلك، وفي حالة ما إذا لم تتخذ أي من الحلين، أو في حالة ما إذا عارض مجلس التأديب التسريح (عقوبة الدرجة الثالثة) أو في حالة ما لم يجتمع المجلس في الأجل المذكور، أو لم يبلغ مقرره للمعني الموظف المخطئ فإن الموظف يبدأ في تقاضي مرتبه من جديد وبالكامل.

2- إذا كان الموظف العام المخطئ تأديبيا موضوع متابعات جزائية:

و طبقا لنص المادة 131 فقرة 1 من المرسوم 59/85 السالف الذكر أنه إذا كان الموظف المخطئ موضوع متابعات جزائية وأوقف احتياطيا تبعا لذلك يجب أن تطبق عليه العقوبة التأديبية خلال ستة (06) أشهر على الأكثر، يبقى يتقاضى خلالها جزء من مرتبه الأساسي، لا يتجاوز ثلاثة أرباعه، يبدأها من تاريخ تبليغ السلطة الإدارية التأديبية الموظف المخطئ بقرار الوقف، وكاستثناء وفي حالة ارتكاب الموظف المخطئ والموقف احتياطيا خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه التسريح (عقوبة الدرجة الثالثة) فإنه لا يتقاضى مرتبه كاملا .

ومما تجدر الإشارة إليه أن الموظف العام بمجرد ارتكابه لجرم معاقب عليه جزائيا، ويتعرض لمتابعات جزائية تتولى الجهة القضائية المحركة للدعوى العمومية (النيابة العامة) إخطار سلطته الإدارية التي تتولى بدورها إيقافه احتياطيا ولا تسوى له وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي نهائيا وبذلك يوقف الموظف العام المرتكب بجرم جزائي تأديبيا وذلك احتياطيا بحسب الإجراءات التالية:

1- مرحلة الإخطار من قبل الجهات القضائية المختصة.

2- مرحلة الوقف الاحتياطي.¹ ولدينا في هذا الصدد، حالة تطبيقية:

حيث تورد هذه الحالة التطبيقية على سبيل المثال لا الحصر:

فبتاريخ 11/04/1998 تقدم الضحية (ي، م) بشكوى إلى نيابة الجمهورية بمحكمة الجناح بالوادي ضد المسمى (ب، م، ع) مفادها بأنه يشتغل وظيفة مساعد تربوي مكلف بالاستشارة التربوية باكمالية النخيل الشرقية بالوادي، وبأنه قد تعرض للاعتداء بالضرب

¹ التعلية رقم (08) المؤرخة بتاريخ 07 ماي 1969 والمتعلقة بالوقف الاحتياطي، 1969، ص345.

والجرح داخل مكتبه من قبل المتهم (ب، م، ع) مساعد تربوي بنفس المؤسسة، وقد أدى ذلك به إلى الإغماء والجرح العمدي وذلك بدوره أدى به إلى عجز عن العمل لمدة (35 يوما) حسب الشهادات الطبية المرفقة، وقد أحيل المتهم (ب، م، ع) على محكمة الجرح عن طريق إجراءات التلبس الصادر عن السيد وكيل الجمهورية بمحكمة دائرة الاختصاص بتهمة جنحة الضرب والجرح العمدي الفعل المنسوب والمنصوص وكذا المعاقب عليه بموجب أحكام نص المادة (264 من قانون العقوبات).¹

1- مرحلة الاخطار من قبل الجهات القضائية المختصة:

حيث أنه وبتاريخ 06 ماي 1998 وبموجب إرساله من وكيل الجمهورية لدى محكمة الوادي إلى السيد النائب العام لدى مجلس قضاء بسكرة والمتضمن موضوعها إخطاره بإجراء متابعة قضائية ضد المتهم (ب، م، ع) بتهمة جنحة الضرب والجرح العمدي وقد تم إرسال نسخة من هذا الإخطار من نيابة الجمهورية إلى السلطة الرئاسية الإدارية للمتهم (ب، م، ع) مديرية التربية بالوادي ممثلة أساسا في شخص مدير التربية بالوادي. ولقد حددت جلسة المحاكمة بمحكمة الجرح بالوادي من قبل النيابة العامة بعد تكيفها للوقائع على أساس أنها تشكل جرم جنحة الضرب والجرح العمدي الفعل المعاقب عليه بنص المادة (264 من ق، ع) وبعد جدولتها لجلسة المحاكمة في تاريخ 1998/05/10 أجلت لجلسة 1998/05/17.

2- مرحلة الوقف الاحتياطي:

حيث أن مدير التربية بصفته يمثل السلطة الرئاسية الإدارية للمتهم (ب، م، ع) بمجرد إخطاره من قبل نيابة الجمهورية بمحكمة الجرح بالوادي، وبتاريخ 1998/05/11 وتطبيقا لنص المادة (131) من المرسوم (59/85) والسالف الذكر من خلال فقرتها الأولى² قام بإيقاف المتهم (ب، م، ع) عن وظيفته كمساعد تربوي بإكاديمية النخيل الشرقية بالوادي ابتداء من 1998/05/06 على أن لا يتقاضى راتبه ابتداء من نفس التاريخ ويحتفظ له بالمنح ذات الطابع العائلي.

¹ الأمر رقم (156/66) المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم
² المرسوم (59/85) المؤرخ في 23 مارس 1985، المرجع السابق.

كما نصت المادة 131 من نفس المرسوم على حالة أخرى يتم فيها توقيف الموظف فوراً، وذلك في حال تعرضه لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في حالة نشاط، وذلك بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فور إخطارها بتحريك الدعوى العمومية الذي يبقى سارياً لحين التسوية الإدارية لملف المعني، مع جوازية إرفاق مقرر التوقيف طوال 6 أشهر على الأكثر، بمقرر إبقاء جزء من الأجر الأساسي [ما لم تحصل المتابعة نتيجة خطأ مهني قد ينجر عنه تسريح الموظف-درجة ثالثة].

فإذا ما انتهت المتابعة الجزائية بالإدانة ينبغي على الإدارة تسريح الموظف إذا ما كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني، أما إذا كانت أمام الجهات القضائية بحكم نهائي فيعاد إدراجه وجوباً في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ما لم يوجد خطأ مهني يؤدي لعقوبة تأديبية.

لكن ما يعاب على النظام التأديبي في الجزائر أنه يفتقد للحياد المفروض في الجهة التي تتولى التحقيق إذ يعهد به للإدارة أو السلطة السلمية، وهي نفس الجهة التي تتولى الاتهام، وهو ما من شأنه المساس بضمانات الموظف في مواجهة الإدارة التي لا يعقل أن تتولى، الهيئة المستخدمة، أو ممثلها المرخص له قانوناً توجيه الاتهام، وتسليط العقوبة وكذا التحقيق بشأن الإخلالات المنسوبة للموظف. وقد سلك المشرع الجزائري في ذلك مسلك المشرع الفرنسي الذي جعل من السلطة التي تملك حق توجيه الاتهام هي نفسها السلطة التي تتولى إجراء التحقيق وذلك تحت رعاية القضاء¹.

الفرع الثاني :

مرحلة المداولة والاقتراع

تختلف هذه المرحلة تبعاً للخطأ المقترف من طرف الموظف، وطبيعته سواء من حيث الجهة المختصة بإصدار القرار التأديبي، أو بعض الإجراءات الملازمة له، وهو ما نوضحه من خلال النقاط التالية:

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص115.

1- بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الأولى: بالرجوع لنص المادة 125 من المرسوم 59/85 يتضح أنّ المشرع الجزائري قد أطلق العنان للسلطة الرئاسية في توجيه العقوبة من الدرجة الأولى وذلك بنص:

"تقر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات من الدرجة الأولى بمقرر يبين الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما".

نلاحظ أنّ المشرع لم يلزم السلطة المخولة بالتأديب استشارة أي هيئة ولا التقيد برأي أي جهة معينة ومرد ذلك برأينا قلة أهمية هذا النوع من العقوبات التي لا يمكن أن تتجاوز في أقصى دلالتها، لإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام".

2- بالنسبة للخطأ المدني من الدرجة الثانية:

لقد نص المشرع الجزائري بالمادة 126 من مرسوم 59/85 على أنّ:

"تقدر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب.....".

وهو ما يعني ترك سلطة العقاب للسلطة الرئاسية، التي تملك صلاحية التعيين وحدها دون أخذ رأي أي جهة أخرى، شأنها في ذلك شأن عقوبات الدرجة الأولى وذلك بالرغم من خطورة العقوبات المقدره لمرتكبي أخطاء الدرجة الثانية، والتي قد تمتد إلى الشطب من جدول الترقيّة وهو ما يمكن اعتباره إجحافا آخر في حق الموظف وتوسيعا لصلاحيات الإدارة .

3- بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثالثة:

بالنظر لخطورة هذه العقوبات وما تلحقه من أضرار بالمشوار المهني للموظف، كونها قد تصل لغاية فصله من منصب عمله، فقد خول المشرع سلطة إصدارها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء¹، والتي عليها وحدها المختصة بإبداء الرأي الموافق على العقوبة المقترحة من السلطة الرئاسية.

وبالنظر للأهمية الهامة للجنة في تسيير المشوار المهني للموظف لا بأس من التطرق إليها في عجالة من حيث تشكيلها، ودورها في المجال التأديبي إلى اللجنة المتساوية الأعضاء

¹ مرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14/01/1984، المرجع السابق .

منصوصا عليها بموجب المادة 12 من مرسوم 59/89 وهي تشكل على مستوى الإدارة المركزية، الولايات، الجماعات المحلية، والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري وهي تتألف من عدد متساوي من ممثلي الهيئات المعنية الذين يعينون بموجب قرار من السلطة التي تملك حق التعيين من بين المتصرفين الإداريين بعد استطلاع رأي المديرية العامة للموظف العمومي، وهي تختص فضلا عن اختصاصاتها الأخرى بالنظر في القضايا التأديبية المعروضة عليها، والمتعلقة بالموظفين المرتكبين لمخالفات الدرجة الثالثة، فهي طبقا للمادة 13 من المرسوم 59/85 تخص بالعقوبات التأديبية لاسيما التسريح بنوعيه، التنزيل والنقل الإجباري.

4- بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الرابعة: فهذا الخطأ المهني مستحدث بموجب الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك طبقا للمادة 173 من نفس الأمر. و يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف نصف راتبه و كذا مجمل المنح العائلية.

الفرع الثالث :

مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

هي المرحلة الأخيرة عن سلسلة الإجراءات التأديبية وأكثرها أهمية بالنظر للآثار التي تنجر عنها وما لذلك من انعكاس على المشوار المهني للموظف، لكن المشرع لم يضع ضوابط لوضع حد لهيأة الإدارة على الموظف، وذلك بتنصيبها كجهة اهتمام، لاسيما إذا تعلق الأمر بعقوبة الدرجتين، الأولى والثانية وهي الهيمنة التي تزول نوعا ما إذا ما اقتترف الموظف خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة وهو ما سنحاول توضيحه في نقطتين:

أولا: صدور القرار التأديبي بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية:

إنّ القاسم المشترك بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية يكمن في إسناد المشرع لسلطة توقيع العقاب للإدارة وحدها دون استشارة أي جهة بنص المادتين 125، 126 من المرسوم 59/85.

فإذا كان لهذا الطرح ما يبرره إذا ما نظرنا لبساطة العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى وهي: - التنبيه ، الإنذار الكتابي ، التوبيخ .

- فإنه يعبر عن تبرير اتخاذ المشرع نفس الموقف فيما يتعلق بالعقوبة التأديبية من

الدرجة الثانية، والتي تتراوح طبقاً لنص المادة 163 من الأمر 06-03.

- التوقيف عن العمل، من يوم (1) إلى (3) أيام، و الشطب من قائمة التأهيل .

وهي كما نلاحظ عقوبات على درجة من الخطورة كان من الأجدر إخضاعها لأكثر

ضمانات لفائدة الموظف في مواجهة الإدارة، وليس الاكتفاء بمنحه¹ حق الطعن في مقرر

العقوبة، أمام لجنة الموظفين خلال أجل شهرين من صدوره ما دامت الإدارة غير ملزمة

بقرار اللجنة وهو ما يطرح التساؤل حول جدوى عرض القضية المتساوية الأعضاء بعد

صدور القرار التأديبي².

كما يشترط في القرار التأديبي أن يصدر مكتوباً، مشتملاً على بيان الأسباب التي

استندت إليها الإدارة لإصدار القرار التأديبي ويشترط أن تكون مقبولة .

ثانياً: صدور العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة

تتمثل هذه الفئة من العقوبات وطبقاً لنص المادة 169 من الأمر رقم 06-03.

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، التنزيل و كذا التكفل الإجباري .

بالنظر إلى خطورة هذه العقوبات مقارنة بسابقتها فقد أخضع المشرع كيفيات

صدورها لإجراءات معينة تتجلى في الرأي الموافق لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي

الأعضاء، الذي ينعقد خلال شهرين من تاريخ إخطاره بالتقرير المقدم إليه من السلطة

الرئاسية متضمناً العقوبة المقترحة، وبعد سماع الموظف المخطئ مع مراعاة الإجراءات

التي تطرقنا إليها سابقاً، يتم صدور القرار التأديبي بناءً على أغلبية الأصوات وفي حال

تعادلها يرجع صوت الرئيس، وهو ملزم للإدارة عليها أن تتقيد به طبقاً لنص المادة 177 من

المرسوم 59/29، وإصدارها لقرارها معدل عن رأي اللجنة، يعرض قرارها للإلغاء وهو ما

ذهب إليه المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية³، سابقاً..

ولكن حيث أنه كان من واجب الإدارة من خلال القرار الصادر في 1972/10/17 أن

تراعي مقتضيات الأمر المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي، وتشير في قرارها بأنه

¹ المادة 02/126 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، المرجع السابق .

² كمال رحماوي، المرجع السابق، ص138.

³ قرار الغرفة الإدارية، المجلس الأعلى، الصادر في 09/05/1975 ملف رقم 10681.

لا يكون نهائيا إلا إذا وافقت عليه اللجنة المختصة التي سوف تكون وعلى هذا القرار المطعون في مشوب بالبطلان وجدير بالإلغاء.

وهو ما كرسته الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ، 1997/01/05¹ في الطعن المرفوع إليها فصلا في النزاع القائم بين والي بسكرة و(ش.أ) إذ جاء بالقرار:

" إنه من المستقر عليه أن يتم النقل لصالح المرفق العام بشرط أن لا يشكل نفلا تلقائيا ولما كان ثابتا- في قضية المال- أن الطاعن كان محل تنزيل في الرتبة تحت غطاء النقل لأنه كان متصرفا إداريا يتمتع بصنف 05/17 بينما صنف الأمين العام 02/17 وبمجرد رفضه، قام الوالي بفصله دون أخذ رأي لجنة الموظفين، فإنّ قضاة الدرجة الأولى لما قضوا بإبطال قرار الوالي لخرقه القانون 59/85 طبقوا القانون تطبيقا صحيحا".

ثالثا: صدور العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة

تتمثل هذه الفئة من العقوبات طبقا لنص المادة 163 من الأمر رقم 06-03، في:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، و التسريح .

وعملا بنص المادة 165 من الأمر السالف الذكر، فإنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

وحسب المادة 173 من الأمر السالف الذكر، فإنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً.

إذ اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خسر من راتبه.

¹ قرار الغرفة الإدارية، المحكمة العليا المؤرخ في، 1997/01/05، ملف رقم 115657 م.ق 1997 ، عدد 01 ص 101.

وعملاً بالمادة 175 من نفس الأمر¹، فإنه يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

ولقد كرس ذلك ما جاء في المنشور رقم (139) الصادر بتاريخ 22 مارس 1983 الموجه من الوزارة الأولى إلى السيدات والسادة أعضاء الحكومة والذي ينص في موضوعه على ضرورة الالتزام بالتحفظ من قبل الموظفين.²

وكذا ما جاء في نص المداخلة حول أخلاقيات الوظيفة العمومية من تقديم السيد /"بودينة رشيد" وذلك في الملتقى المنظم من قبل مصالح رئيس الحكومة، (المديرية العامة للوظيفة العمومية) المنعقد يومي 29 و30 ماي 2000 بمكتبة الحامة بالجزائر العاصمة. هذا الملتقى الذي توجت أشغاله بمجموعة توصيات، ومن ضمنها توصيات المجموعة رقم (02) المكلفة بموضوع أخلاقيات الوظيفة العمومية.³

¹ الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المرجع السابق .
² المنشور رقم (139) الديوان و، أ، م، والمتضمن الالتزام بالتحفظ من قبل الموظفين الصادر بتاريخ 22 مارس 1983.
³ ملتقى الوظيفة العمومية يومي 29 و30 ماي بالمكتبة الوطنية بالحامة بالجزائر العاصمة، مداخلة حول أخلاقيات الوظيفة العمومية المجموعة رقم (02) المكلفة بموضوع أخلاقيات الوظيفة العمومية.

المبحث الأول: عقوبة الموظف العام المقررة للخطأ التأديبي

إن الموظف العام معرض لعقوبات مختلفة بحسب الأخطاء أو الخطأ الذي ارتكبه سواء خطأ مدنياً، أو تأديبياً أو جزائياً، وهذا ما نتعرض إليه فيما يأتي:

المطلب الأول

العقوبة التأديبية

العقوبة التأديبية أو الجزاء التأديبي حسب القاعدة المستقرة في هذا الشأن هو العقوبة التي تمس الموظف في حياته الوظيفية وفي مزاياه التنظيمية ولما كان النظام التأديبي يقترب في بعض النواحي من النظام الجنائي، فإن مبدأ شرعية العقوبات قد وجد له تطبيقات في المجال التأديبي كذلك، فالعقوبات التأديبية نص عليها المشرع وعددها على سبيل الحصر، لا على سبيل المثال على عكس الخطأ التأديبي والذي أورده المشرع على سبيل المثال لا الحصر مثل ما سبق وأن رأينا. وتجدر الإشارة إلى أن اختيار العقوبة التأديبية المناسبة متروك أمرها إلى تقدير السلطة الإدارية المباشرة للسلطة التأديبية.¹

1- الأساس القانوني للعقوبة التأديبية:

إن العقوبة التأديبية من أهم وأخطر عناصر التأديب الوظيفي ما لها من تأثير سلبي على المركز القانوني للموظف وعلاقته الإدارية والمالية بالدولة، والعقوبة التأديبية محددة على سبيل الحصر خلافاً للخطأ التأديبي، وعليه فهي تتشابه مع العقوبة الجنائية في هذه الصفة وتخضع بالتالي لمبدأ الشرعية (لا عقوبة إلا بنص) فضلاً عن تأثرها ببعض المبادئ والأفكار التي تحكم العقوبة الجنائية، وعلى الرغم من ذلك فالعقوبة التأديبية لها مفهومها الخاص وأساسها الذي يميزها عن غيرها من العقوبات، وأخيراً تخضع العقوبة التأديبية لمبادئ عامة أساسية تكفل عدالتها وتحقق غاياتها.

الفرع الأول- مفهوم وخصائص العقوبة التأديبية وأهدافها:

I- مفهوم العقوبة التأديبية:

ترتبط العقوبة التأديبية ارتباطاً مباشراً بوجود علاقة وظيفية بين الموظف والمرفق العام ولهذا تضع هذه الحقيقة أول نقاط تحديد مفهوم وجوهر العقوبة التأديبية ومدى توافقها

¹ "أنظر"، المستشار عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين بالدولة و القطاع العام و ذوي الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي ، القاهرة ، بدون سنة نشر ، ص 11 .

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

أو اختلافها عن العقوبة الجنائية، والمتأمل في التشريع المقارن سيلاحظ بأنه لم يورد تعريفا للعقوبة التأديبية، وهذا ليس عيبا أو نقصا في التشريع فالتعريف ليست من مهام المشرع بل من مهام الفقه كما قد يتولاها أحيانا القضاء، و المشرع الجزائري شأنه شأن المشرع الفرنسي والمصري لم يعرف العقوبة التأديبية و لكنه حددها بدءا بأخفها منتهيا بأشدّها، تاركا الحرية للسلطة التأديبية في توقيع أي من العقوبات التي تراها مناسبة للخطأ التأديبي المرتكب من طرف الموظف العام.

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية، بصفة عامة: "بأنها جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، أي في حياته ومقدراته الوظيفية"، وظاهر من هذا التعريف، أن الأصل في العقوبة التأديبية أنها لا تمس سوى الحقوق والمزايا، ولكن العقوبة التأديبية لا تمس شخص الموظف ولا ملكه الشخصي.

والمشرع الجزائري قد نص على الأحكام والنصوص القانونية المتعلقة بالعقوبات التأديبية في نص المادة 163 من الباب السابع "النظام التأديبي في فصله الأول والثاني من الأمر رقم (03/06) المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، ثم في نصوص المواد (124، 125، 126، 127، 128، 130، 131) في الباب السابع "العقوبات التأديبية" من المرسوم رقم (59/85) المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

II - خصائص العقوبة التأديبية:

أهم خاصية للعقوبة التأديبية هي مرونتها، وهذه الخاصية تمكن سلطة التأديب من التصدي للأفعال التي تحل بواجبات الوظيفة ومقتضياتها وتوقيع الجزاء العادل والمناسب الذي ينسجم مع أوضاع المرفق وبالطبع فإن هذه المرونة مقيدة بقواعد وإجراءات معينة وتخضع لرقابة القضاء، والخاصية الأخرى اتسامها بالطائفية، بمعنى أنها لا تفرض إلا على فئة معينة من أفراد المجتمع لها نظامها وأهدافها الخاصة بها.

وأخيرا تتسم العقوبة التأديبية بأنها تمس مزايا الوظيفة المادية والمعنوية، بمعنى أنها تقتصر فقط على المساس بحقوق الوظيفة ومزاياها، ولا تمس الموظف في حياته أو ممتلكاته.

III- أهداف العقوبة التأديبية:

إن الهدف الإيجابي للتأديب يكمن بصفة عامة في الأساس الذي يرتكز عليه، وهو مساعدة الموظف وتشجيعه على تبني القيم الأخلاقية والارتقاء بمستوى مهارته إلى المستوى المطلوب من خلال إتباع تعليمات وأوامر الإدارة في إخلاص وروح عالية، أما هدف العقوبة التأديبية يكمن أساسا في كفالة انتظام سير المرفق العام والتقويم والإصلاح والردع، فولاية سلطات التأديب إنما شرعت لأحكام الرقابة على الموظفين في قيامهم على تنفيذ القوانين وأداء واجبات ووظائفهم على نحو يكفل تحقيق الصالح العام وأخذ المقصر من هؤلاء الموظفين بجرمه، تأكيدا لاحترام القانون واستهدافا لإصلاح الجهاز الإداري وتأمينيا لانتظام المرافق العامة وحسن سيرها.

فالعقوبة التأديبية الهدف منها هو تقويم الموظف المخالف وزجره ليكون عبرة لغيره كي يلتزم كل موظف بواجبات الوظيفة ومقتضياتها بما يحق المصلحة العامة وصالح المرفق، ولهذا فقد قضى بأن مشروعية العقاب إنما تقوم على الزجر لمرتكب الفعل ولغيره، وأن الغاية منه هي الحرص على حسن سير الوظيفة بانتظام واطراد.¹

والخلاصة أن العقوبة التأديبية كإجراء عقابي، مفهوما خاصا ساهمت في بلورته طبيعة المجتمع الوظيفي وظروفه الخاصة به، فالعقوبة التأديبية محصورة في إطار النظام العام للمرافق وهي في حقيقتها وسيلة في يد السلطة لحماية النظام الداخلي للمرفق وحماية المصلحة العامة وكفالة ما تتطلبه من هيبة وتوقير واحترام.

الفرع الثاني- الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية:

نتيجة لكون المشرع الجزائري قد أخذ بفكرة العلاقة التنظيمية اللائحية، فإن السلطة التأديبية المقررة للدولة على الموظف العام تستند على مركزه باعتباره مركزا تنظيميا لائحيا يفرض عليه التزامات عديدة، وأن السلطة التأديبية باعتبارها فرعا من السلطة الرئاسية فإنه لا يمكنها أن تفرض فاعليتها إلا عن طريق العقاب.

¹- أنظر : المستشار عبد الوهاب البنداري ، المرجع السابق ، ص 11 .

ويبرز الفرق والاختلاف ما بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية من جهة والقرار التأديبي والحكم القضائي من جهة ثانية والإجراء التأديبي والإجراء الإداري من جهة ثالثة.¹

المطلب الثاني

تمييز العقوبة التأديبية عن الجنائية والإجراء الإداري و عن الحكم القضائي:

إن لفظ عقوبة مقترن ب بالأخطاء مهما كانت نوعيتها وكذا جسامتها، فمنها الجنائية وكذا الحكم القضائي لذا وجب علينا تمييز العقوبة التأديبية عن غيرها من المفاهيم .

الفرع الأول: تمييزها عن العقوبة الجنائية.

1- من حيث مبدأ شرعية العقوبة: من المقرر أنه "لا عقوبة إلا بنص" أي بناء على قانون، وهذا يسري في المجال العقابي سواء كان جنائيا أو تأديبيا، ولذلك فقد نص المشرع على العقوبات الجنائية وحددها على سبيل الحصر، وهو ما فعله المشرع أيضا بالنسبة للعقوبات التأديبية حيث نص عليها وحددها حصرا ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة لم ينص عليها المشرع، ويلاحظ مع هذا أن المشرع في المجال الجنائي قد حدد عقوبة معينة لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم الجنائية، أما في المجال التأديبي فإن التشريع الجزائري كغالبية التشريعات - لم يحدد لكل خطأ تأديبي أو لكل نوع من الأخطاء التأديبية، عقوبة تأديبية معينة، وذلك لأنه لم يحدد أصلا جميع الأخطاء التأديبية وبالتالي فإن السلطة التأديبية لا تتقيد بتوقيع عقوبة معينة وإنما تقدر العقوبة التي تراها مناسبة للخطأ التأديبي و هذا بحسب الأصل العام، ومع ذلك فإن المشرع أخذ يقرب بين المجالين الجنائي والتأديبي، فما يتعلق بمبدأ الشرعية ومداه وآية ذلك أنه حدد لبعض الأخطاء التأديبية العقوبة التي توقع بالنسبة لكل منها.²

2- من حيث الهدف أو الغاية من العقوبة: يقول البعض أن الغاية من العقاب الجنائي هو الحفاظ على النظام العام للمجتمع بأسره والدفاع عنه، أما العقوبة التأديبية وإن كانت تستهدف أساسا صالح المرفق إلا أنها تستهدف أيضا الصالح العام للمرافق العامة والمصلحة العامة.³

¹ - أنظر: السعيد بوالشعير، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، رسالة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر 1976. المرجع السابق، ص 83 .

² - أنظر : المستشار عبد الوهاب البنداري ، المرجع السابق ، ص 12 .

³ - أنظر : المستشار عبد الوهاب البنداري ، المرجع السابق ، ص 13 .

3- من حيث طبيعة العقوبة وموضوعها: يرى غالبية الفقه أن العقوبتين الجنائية والتأديبية تختلفان من حيث هذين الجانبين، فالعقوبة الجنائية قد تصيب الشخص في حياته كعقوبة الإعدام، وقد تنال من حريته بصفة مؤقتة أو مؤبدة كالعقوبات المقيدة للحرية، وقد تصيبه في ماله وقد تحرمه من حقوق سياسية وقد تصيب العقوبة الجنائية الشخص في شرفه واعتباره أما العقوبات التأديبية فهي تصيب الموظف في نطاق وظيفته ومزاياه القانونية فحسب.¹

4- من حيث الطابع الشخصي للعقوبة: يغلب الطابع الشخصي في العقاب الجنائي عليه في العقاب التأديبي على اعتبار أن العقاب الجنائي ينظر أساسا إلى شخص المتهم، فهو لا ينظر إلى العمل الإجرامي فحسب وإنما يدخل في تقديره واعتباره عناصر شخصية، أما العقاب التأديبي فيغلب عليه الطابع الموضوعي، فالسلطة التأديبية تنظر أساسا إلى الخطأ التأديبي موضوع المؤاخذة.²

5- من حيث كون العقوبة جزاء وليست تعويضا: إن العقوبتين الجنائية والتأديبية تتشابهان في هذا فعلتاها لا يقصد بها التعويض كما هو الحال في المسؤولية المدنية وإنما توقع كل منهما بوصفها جزاء يستهدف ردع الجاني أو الموظف المخطئ تأديبيا وزجر غيره.³

6- من حيث رد الاعتبار ومحو العقوبة: إن العقوبة الجنائية تخضع لنظام رد الاعتبار، كما تخضع العقوبة التأديبية لنظام المحو.⁴

7- من حيث مجال كل من العقوبتين الجنائية والتأديبية والسلطة المختصة بتوقيعها: إن العقوبة الجنائية توقع بسبب جريمة جنائية تختلف في مقوماتها وأوصافها عن الخطأ التأديبي الذي توقع من أجلها العقوبة التأديبية كما أن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة الجنائية وهي - المحاكم الجنائية - تختلف عن السلطات المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية، هاته الأخيرة التي قد تصدر من السلطة التأديبية الرئاسية أي الإدارية مثل ما هو معمول به في التشريع الوظيفي الجزائري وقد يصدر من المجالس أو المحاكم التأديبية مثل ما هو معمول به في التشريع الوظيفي المصري.

¹ - أنظر : المستشار عبد الوهاب البنداري ، المرجع السابق ، ص 13 - 14 .

² - أنظر : المستشار عبد الوهاب البنداري ، المرجع السابق ، ص 15 .

³ - أنظر : المستشار عبد الوهاب البنداري ، المرجع السابق ، ص 16 .

⁴ - أنظر : المستشار عبد الوهاب البنداري ، المرجع السابق ، ص 17 .

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

إن الموظف العام الذي يرتكب خطأ أو جرماً مخالفاً لقانون الوظيفة العامة وقانون العقوبات لا يسأل أمام جهة معينة واحدة، بل يسأل تأديبياً أمام السلطة الإدارية باعتباره مرتكباً لخطأ تأديبي مخالف لقانون الوظيفة العامة ويسأل أيضاً أمام القضاء الجنائي باعتباره مرتكباً لجريمة منصوص عليها في قانون العقوبات، وأن قرار أي جهة لا يؤدي إلى ربط الجهة الأخرى أو تقييد أحدهما بالأخرى، غير أن مفهوم هذه الفكرة لا بد أن يكون محدداً، ومع ذلك فإن هذه السلطة التأديبية ليست مقيدة بالحكم الصادر من القاضي الجنائي بالبراءة والعفو عن الموظف في حالة الشك.¹

الفرع الثاني: تمييزها عن الإجراءات الإدارية.

إن من المعلوم أن الإجراءات التأديبية لا يعد عملاً قضائياً من ناحية الشكل وبالتالي فإنه يدخل ضمن الأعمال الإدارية إلا أنه يحتل ضمن هذه الأعمال مكانة خاصة ولهذا السبب يختلف الإجراءات التأديبية عن الإجراءات الإدارية خاصة من ناحية الهدف، فالإجراءات الإدارية الخاص بنقل موظف الهدف منه ضمان حسن سير المرفق أو المصلحة الإدارية، بينما الإجراءات التأديبية الخاص بالنقل الإجباري للموظف فهدفه أولاً وأخيراً هو معاقبته عن الخطأ التأديبي الذي ارتكبه وإن كان الإجراءات ان يلتقيان في الموضوع والفاعلية وهما النقل والأثر.²

الفرع الثالث : تمييزها عن الحكم القضائي:

إن القرار التأديبي لا يختلف بهدفه فقط عن الحكم القضائي في المواد الجنائية، وإنما يستقل عنه باعتباره عملاً إدارياً بعيداً كل البعد عن الأحكام القضائية ويتجلى ذلك في ما يلي:

1- إن القاضي الإداري عندما يراقب مشروعية الإجراءات التأديبية فإنه لا يفعل ذلك نتيجة

طلب نقض وإنما نتيجة طعن لسبب تجاوز السلطة.

2- إن الإدارة يمكن أن تطالب بتعويض عن الأضرار الناشئة عن العقوبات التأديبية غير المشروعة، بعكس الحال في الوظيفة القضائية.

3- إن الدعوى الجنائية والدعوى التأديبية مستقلتان عن بعضهما، وأنه بالإمكان توقع قيام جريمة يعاقب عليها مقترفاً جنائياً وتأديبياً.

4- إن تأجيل القضية الجنائية لا يؤثر في سير الإجراءات التأديبية.

¹ "أنظر"، المستشار عبد الوهاب البنداري، المرجع السابق، ص17.

² "أنظر"، السعيد بو الشعير، المرجع السابق، ص87.

5- إن القرار التأديبي لا يؤثر في الدعوى الجنائية.

6- إن البراءة الجنائية لا توقف العقوبة التأديبية إلا في أحوال نادرة.

كما نشير إلى أنه العقوبة التأديبية تخضع عند توقيعها لنفس المبادئ التي تخضع لها العقوبة الجنائية منها، مبدأ الشرعية، مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية، مبدأ تسبب القرار أو العقاب التأديبي، مبدأ وحدة العقاب (عدم تعدد العقاب)، مبدأ شخصية العقوبة التأديبية، مبدأ تناسب العقاب التأديبي مع الخطأ التأديبي وأخيراً مبدأ المساواة في العقوبة.

وفيما يخص العقوبات التأديبية علينا نشير إلى أنواعها وذلك من خلال المرسوم رقم (59/85) المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.¹

بعد صدور المرسوم رقم (59/85) المؤرخ في 23 مارس 1985 والسالف الذكر وإلغاء الأمر (133/66) المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بموجب نص المادة (148) منه، نص المشرع الجزائري من خلال المادة (124) من ذات المرسوم في الباب السابع المعنون "بالعقوبات التأديبية" على تصنيفات وأنواع العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون العامون تبعاً لخطورة الأخطاء التأديبية المرتكبة في ثلاث درجات:

الدرجة الأولى: - الإنذار الشفوي ، الإنذار الكتابي، التوبيخ، الإيقاف عن العمل من يوم إل

الدرجة الثانية: - الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، الشطب من جدول الترقيّة،

الدرجة الثالثة: - التنزيل ، التسريح دون الإشعار المسبق و التعويضات، التسريح دون

الإشعار المسبق و من غير و التعويضات .

I- عقوبات الدرجة الأولى (وهي عقوبات الانضباط العام):

1- الإنذار: وقد أخذ به كعقوبة تأديبية، علاوة على المشرع الجزائري كل من المشرع

المصري والفرنسي، وينطوي الإنذار على تحذير للموظف المخطئ تأديبياً، بعدم العودة

¹ المرسوم (59/85) المؤرخ في 23/03/1985، المرجع السابق، ص 353.

الفصل الثاني: القرار التأديبي وطرق الطعن

للإخلال بالواجب الوظيفي وضرورة ترشيد سلوكه، والأخطاء التأديبية البسيطة لا تتطوي على خطورة تهدد كيان الوظيفة أو حسن سير المرفق العام.¹ والإنداز نوعان:

أ- **إنداز شفوي:** هو إنداز الموظف المخطئ وتحذيره وكذا توجيهه شفويا لتحسين سلوكه الوظيفي.

ب- **إنداز كتابي:** وهو إنداز الموظف المخطئ وتحذيره كتابيا عن طريق إشعار الموظف تحريريا بالخطأ التأديبي الذي ارتكبه وتوجيهه كتابيا لتحسين سلوكه الوظيفي.

2- التوبيخ: وينطوي على لوم الموظف المخطئ تأديبيا وتأنيبه على ما ارتكبه من أخطاء تأديبية تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى يمس من خلالها الموظف بالانضباط العام.

3- الإيقاف عن العمل من (01) يوم إلى (03) ثلاثة أيام: ويقصد به إيقاف الموظف المخطئ تأديبيا عن أداء وظيفته من (01) يوم إلى (03) ثلاثة أيام، عقابا له عما ارتكبه من أخطاء تأديبية من الدرجة الأولى تمس بالانضباط العام .

II- عقوبات الدرجة الثانية: وهي العقوبات التي توقع على الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية والتي قد نصت عليها المادة (70) من المرسوم رقم (302/82) المؤرخ في 12 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية وهي الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف نتيجة غفلة منه أو إهمال وهي:²

1- **الإيقاف عن العمل من (04) أربعة أيام إلى (08) ثمانية أيام:** ويقصد به إيقاف الموظف المخطئ عن أداء وظيفته و التي يترتب عنها توقيف مرتبه تلقائيا خلال هذه المدة من (04) أربعة أيام إلى (08) أيام عقابا له ارتكبه من أخطاء تأديبية من الدرجة الثانية .

2- **الشطب من جدول الترقية:** وهي عقوبة تأديبية تصيب الموظف المرتكب لخطأ تأديبي من الدرجة الثانية والناج عن غفلة وإهمال منه لحقه في الترقية.

III- عقوبات الدرجة الثالثة: (وهي العقوبات التي توقع على الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة) والتي نصت عليها المادة (71) من المرسوم رقم (302/82)، المؤرخ في

¹ المرسوم (302/82) المؤرخ في 12/09/1982، المرجع السابق، ص1805.

² المرسوم (302/82) المؤرخ في 12/09/82، المرجع السابق، ص1805.

الفصل الثاني: القرار التأديبي وطرق الطعن

12 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية وهي: ¹

1- **النقل الإجباري:** ومفاد هذه العقوبة التأديبية هو نقل الموظف المخطئ تأديبياً إجبارياً إلى مكان آخر في غير المكان الذي كان يعمل فيه، وتعتبر هذه العقوبة ردعا للموظف من الناحية النفسية والأخلاقية .

2- **التنزيل:** وهي عقوبة تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأقل منها بمعنى أن تنزله لا يتجاوز رتبة واحدة.

3- **التسريح من الوظيفة:** وهي عقوبة تأديبية مقررة لمواجهة الأخطاء التأديبية شديدة الجسامه والتي تؤكد عن عدم صلاحية الموظف الوظيفة وهذه العقوبة تنهي العلاقة بين الموظف والإدارة وهي على نوعان:

أ- **التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات:**

ويقصد به إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة بعد إشعاره المسبق بخطئه التأديبي وبالعقوبة التأديبية التي سوف توقع عليه، مع إعطائه ومنحه جميع التعويضات ذات الطابع العائلي.

ب- **التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير التعويضات:**

ويقصد بها إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة دون إشعاره المسبق بخطئه التأديبي والعقوبة التأديبية المقررة له يسببه دون منحه التعويضات ذات الطابع العائلي.

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

أما المادة (136) من ذات المرسوم (59/85) في بابه الثامن فقد نصت على إجراء "العزل" في الباب السابع المتعلق "بالعقوبات التأديبية".

العزل: والذي قد نصت عليه المادة (136) بأن "كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من (132) إلى (135) أعلاه والمتعلقة بانتهاء علاقة العمل".¹

¹ المرسوم (302/82) المؤرخ في 82/09/12، المرجع السابق، ص 1805.

هو إجراء بمجرد توقيعه على الموظف المتوقف عن الخدمة يفقد صفة الموظف العام ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها ويعتبر كأن لم يكن قد تولى وظيفته في الإدارة التي عزل منها، و عليه فالموظف الذي يترك وظيفته دون إذن أو لم يعد إليها بعد المدة التي أذن له بها، أو يترك وظيفته قبل قبول استقالته أو لم يلتحق بالوظيفة التي نقل إليها يمكن أن يوقع عليه إجراء العزل، وقد يترتب على ذلك أيضاً حرمانه من تولي الوظائف العامة الخاضعة للأحكام قانون الوظيفة العامة.

4 - العقوبة من الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة : إذا ارتكب الموظف خطأ مهنيا مصنفا من الدرجة الرابعة قد يتعرض لعقوبة التنزيل في الرتبة التي هي أخطر من عقوبة التنزيل في الدرجة، بحيث تؤثر بشكل كبير على المسار الوظيفي للموظف محل العقوبة.

- التسريح : يجب أن نشير إلى أن الموظف المتربص الذي لم يثبت كفاءته خلال الفترة التجريبية الأولى المقررة وفق أحكام المواد من 83 إلى 86 في الفصل الثاني من الباب الرابع لمدة سنة كاملة. و بناء على السلطة التقديرية للمستخدم التي قررها المشرع لفائدة السلطة التي لها حق التعيين اما أن تقترح فترة جديدة لإعادة التربص لنفس المدة المقررة أو تسريح الموظف المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

- العزل : بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول و تبعا لما ورد في أحكام المادة 184 من الأمر 06-03 لا يعد من قبيل العقوبات التأديبية على أساس أن الموظف الذي يكون محلا للعزل أو التسريح (الموظف المتواجد في فترة تربص) قد لا تشمله الإجراءات التأديبية الخاصة بالموظفين المترتبة عنه عقوبة تبعية عن طريق عدم التوظيف من جديد في مختلف المؤسسات و الإدارات العمومية شأنه في ذلك شأن الموظف المسرح بطريقة التأديب و قد اعتبر بعض الفقهاء أن العزل لا يعد من قبيل العقوبات التأديبية المقنعة، على أساس أنها من قبيل القرارات الإداري المشرعة اذا ما صدرت في الحدود المرسومة لها بسبب الانقطاع عن الوظيفة غير المبررة للموظف.

¹ المرسوم (59/85) المؤرخ في 1985/03/23، المرجع السابق، ص355.

المطلب الثالث

الضمانات المقررة للموظف العام

إن المشرع أعطى الإدارة والمستخدم حق تأديب الموظف وهو الحق المستمد من علاقة التبعية، وما تمنحه من سلطة إشراف وإدارة.

وبالمقابل فإن هذا الحق ليس سلطة مطلقة من أي قيد إنما يستوجب تماثليه والقوانين المعمول بها فضلاً عن تدخل المشرع في تقييد هذه السلطة عبر كافة مراحل الإجراء التأديبي بل وحتى بعد صدور قرار التأديب.

يتمتع الموظف بضمانات طيلة مراحل الإجراء التأديبي من وقوع المخالفة وتكييف الخطأ لغاية صدور القرار التأديبي، وهي ضمانات بمثابة قيود لممارسة السلطة التأديبية من طرف المستخدم تحول دون تعسفه في المتابعة وتوقيع الجزاء وهو ما نستعرضه في:

أولاً: حق الدفاع:

يعد حق الدفاع من الحقوق الأساسية المكفولة للموظف وأكبر ضمانات له إذ له وفي سبيل ذلك أن يسلك كافة السبل المشروعة سواء تولى ذلك بنفسه أو عهد به لمحام، والإخلال بهذا القرار يجعل القرار التأديبي الصادر مشوباً بالبطلان.

لهذا فقد جاء النص¹ على حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي فور الشروع في الإجراءات التأديبية، فضلاً عن حقه في الإستعانة بمدافع يختاره، كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن بيانات خطية أو شفوية أو أن يطلب حضور شهود وذلك حتى يتسنى له الإحاطة التامة بالتهمة الموجهة إليه، ومن ثمة تحضير دفاعه وتقديم كل ما من شأنه إثبات براءته أو تخفيف مسؤوليته وله في سبيل ذلك أن يعهد بالدفاع عنه لأي شخص يختاره .

ثانياً: عدم توقيف الموظف إلا لمصلحة التحقيق:

إن التوقيف ما هو إلا إجراء وقائي تعمد إليه الإدارة خدمة للمصلحة العامة، وبالنظر لخطورته² فقد أحاطه المشرع بجملة من الشروط والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

¹ المادة 129 من مرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 ، المرجع السابق .

² المادة 130 من مرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 ، المرجع السابق .

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

الحالة الأولى: اقتراح الموظف مخالفة جسيمة من الدرجة الثالثة أو الرابعة وتعارض بقائه في منصب عمله مع حسن سير عملية التحقيق الإداري.

ففي هذه الحالة لا يجب أن يستمر توقيف الموظف لمدة تزيد عن الشهرين إذ يتعين على الإدارة عرض القضية خلالهما على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة لمجلس تأديبي تحت طائلة رجوعه لمنصب عمله مع حقه في استرجاع المرتبات التي اقتطعت منه، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ: 1991/01/13 والذي جاء فيه¹:

"حيث أن دفع مرتب الموظفة خرق آخر للقانون سيما وأن الإدارة لم تحترم نص المادة 130 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والذي يحدد أجل شهرين منذ توقيف العامل للبت في أمر التوقيف لأن توقيف العاملة هنا كان بمقرر رئيس القطاع الصحي بأريس في: 1987/12/07 وبمقرر مدير الصحة بباتنة باء عادة إدراج العاملة إلى مركز القطاع الصحي التابع لأريس كان بتاريخ: 1989/02/01².

الحالة الثانية: ارتكاب الموظف جريمة تتعارض واحتفاظه بمنصب عمله، وذلك بوقوع الموظف تحت طائلة المتابعة الجزائية لارتكابه جنائية، أو جنحة، فإن التوقيف في هذه الحالة يكون لغاية صدور حكم نهائي عن الجهات القضائية المختصة، غير أنها ملزمة بأن تدفع له طيلة 6 أشهر مبلغا لا يتجاوز 3/4 المرتب الذي كان يتقاضاه عند توقيفه.

ثالثا: رأي اللجنة المتساوية الأعضاء:

هو ضمانه أخرى للموظف في مواجهة الإدارة وذلك حال ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة دون غيره من الأخطاء إذ أوجبت المادة 127 من المرسوم 59/85 على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تصدر قرارها بعد موافقة لجنة الموظفين التي تحتوي عددا متساوي من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة.

إن استشارة اللجنة وجوبية ورأيها مقيد للإدارة إذ أنه من قبيل الاستشارة المطابقة، ومن ثمة فتقرير الإدارة للعقوبة مخالفة لرأي اللجنة يجعل قرارها معيبا بعدم المشروعية

¹ قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا المؤرخ في 1991/01/13 ملف رقم: 78275 مجلة قضائية لسنة 1992 عدد 04، ص 153.

² منشور رقم 05 مؤرخ في 2004/04/12 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية موجه للسادة الولاة بشأن تطبيق المادتين 130، 131، المرسوم 59/85.

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

وهو ما يشوبه بالبطلان ويعرضه للإلغاء أمام القضاء المختص وهو ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ: 1997/01/05¹، والذي جاء فيه:

"من المستقر عليه أن النقل يتم لصالح المرفق العام بشرط ألا يشكل نقلا تلقائيا، ولما كان ثابتا في قضية الحال- أن الطاعن كلن محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل لأنه كان متصرفا إداريا يتمتع بصنف 05/17، بينما صنف الأمين العام هو 02/17 وبجرد رفضه قام الوالي بفصله دون أخذ رأي لجنة الموظفين فإن قضاة الدرجة الأولى لما قضاوا بإبطال قرار الوالي بخرقه القانون 59/85 طبق القانون تطبيقاً سليماً".

غير أن ما يعاب على المشرع الجزائري قصره إلزامية رأي اللجنة بالنسبة للإدارة على العقوبات من الدرجة الثالثة دون عقوبات الدرجتين الأولى والثانية طبقا لنصي المادتين: 125، 126 من المرسوم 59/85، أين فسح المجال للسلطة الإدارية لتوقيع الجزاء الذي تراه ملائما، دون أخذ رأي اللجنة وهو ما يخل بمبدأ الحياد بشكل تام .

رابعا: تسبب القرار الإداري:

إن القرار الإداري الصادر بالعقوبة التأديبية يجب أن يشتمل فضلا عن شكلياته وقائع الدعاوي التهمة الموجهة للموظف وأوجه دفاعه، وكذا بيان الأسباب التي اعتمدها الإدارة للوصول إلى العقوبة التي قررتها.

فالقرار التأديبي ولكي يصدر صحيحا منتجا لكافة آثاره يجب أن يحتوي سند مادي أو قانوني يبرر وجوده وقيامه وإلا اعتبر باطلاً، ومن هذا المنطلق أوجب المشرع الجزائري على السلطة المكلفة بالتأديب أن تصدر قراراتها التأديبية مبينة للأسباب وذلك بنص المادتين 125، 126 من المرسوم 59/85، وهي متعلقة بعقوبات الدرجة الأولى والثانية.

في حين نصّت المادة 127 من نفس المرسوم على أن تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها بعد موافقة لجنة الموظفين دون النص على ضرورة تسبب قراراتها وذلك راجع لكون الإدارة وفي هذه الحالة تصدر قرارها مطابقا لرأي اللجنة، ومن ثمة فهي لا تحتاج لتسبب بخلاف الحالة الأولى التي تلزم فيها الإدارة بتسبب قرارها لانفرادها

¹ قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا والمؤرخ في 1997/01/05 ملف رقم 115657 مجلة قضائية سنة 1997 عدد 01، ص 101.

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

بسلطة اتخاذ القرار، وهو قيد آخر كونه الضامن الوحيد لعدم انحراف الإدارة بوقائع القضية والاعتماد على أسباب واهية لتوقيع العقوبة التأديبية، فالتسبب وجوبي يتعين على الإدارة مراعاته عند إصدار قراراتها التأديبية و إغفاله من طرفها يجعل قراراتها مشوبة بالبطلان .

المبحث الثاني :

طرق الطعن في القرار التأديبي و الوضعية القانوني للموظف

علاوة على القرارات المقررة للموظف خلال أطوار الإجراء التأديبي، فقد خصه المشرع الجزائري بجملة من الضمانات الأخرى، حتى بعد صدور القرار، والتي تتجلى في طرق الطعن التي خوله إياها، سواء أمام الجهة مصدرة القرار أو أمام جهات أخرى، وهو ما سنوضحه في الآتي:

المطلب الأول: الطعن الإداري

هو¹ مكانة قانونية حولها المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء لحماية حقه ومصالحه، ويفسح المجال للإدارة كي تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات، وهو أنواع:

1- التظلم الولائي : « recours gracieux »

وذلك بأن يتقدم صاحب المصلحة إلى من صدر منه التصرف المخالف للقانون برأيه سواء كان فردا أم هيئة يلتمس منه إعادة النظر في تصرفه، إما بسحبه، إلغائه أو تعديله بعد تبصيره بوجه الخطأ الذي ارتكبه².

غير أن هذا لا يعني أن السلطة الإدارية ملزمة بالتعديل، بل وحتى إجابة الطالب بالرفض أو القبول إنما تبقى لها السلطة التقديرية، التي تستطيع بموجبها أن تعدل القرار جزئيا أم كليا، فضلا عن حقها في عدم إجابة الموظف كليا، وهو ما يعد رفضا ضمنيا لتظلمه³.

2- التظلم الرئاسي : recours hiérarchique

يتم فيه التظلم إلى الرئيس الإداري لمصدر القرار، فيتولى الرئيس بما له من سلطة تقديرية سحب القرار، إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون.

¹ د. عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، منشأة المعارف، طبعة 1996، ص 541.
² د. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي - ديوان المطبوعات الجامعية، ص 132.
³ د. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات التأديبية، دار الفكر العربي، طبعة 1991، ص 19.

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

فالتظلم الرئاسي يجب أن يرفع مباشرة أمام السلطة التي تعلو تلك السلطة مصدره القرار التأديبي محل النزاع وذلك من منطلق احترام السلم الإداري. ومن ثمة فالقرار الوزاري لا يجوز الطعن فيه أمام رئيس الجمهورية إلا إذا كان ليس موظف معيناً بموجب مرسوم وعليه فإنه يتظلم منه ولائياً حسب رأي الأستاذ سبيح ميسوم.

3- التظلم أمام لجنة خاصة:

بالنظر لعدم فعالية التظلم الولائي والرئاسي فقد عمد المشرع الجزائري للنص على إنشاء لجنة للطعن على مستوى كل وزارة ويرأسها الوزير أو ممثله، كما توجد على مستوى كل ولاية ويرأسها الوالي أو ممثله، كما يمكن إنشاؤها مع مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، أين يتم تشكيلها بموجب مرسوم. وتختص اللجنة بالنظر في القرارات المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة، فضلا عن دورها فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي، ويجب أن يقدم التظلم إلى اللجان في مهلة لا تتعدى 15 يوما من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار التأديبي، ويمكن لها أن تأمر بتوقيف سريان الجزاء التأديبي إلى حين البت في التظلم المرفوع إليها كما تملك اللجنة حق تأكيد العقوبة التأديبية، تعديلها أو سحبها.

المطلب الثاني:

الطعن القضائي

يعد ضماناً أخرى للموظف في مواجهة تعسف الإدارة في تأديبه، وذلك بممارسة حقه في الالتجاء لمرفق القضاء، عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء، وفقاً للأوضاع المقررة بالمادة 07 ق إ م، والمادة 09 من القانون 01/98¹، وذلك برفعها أمام مجلس الدولة إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية، وأمام المحاكم الإدارية الجهوية إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الولاية، وأمام المحاكم الإدارية إذا ما تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن باقي الهيئات والمؤسسات الإدارية. كون دعوى الإلغاء هي دعوى موضوعية عينية، وذلك لكونها ترمي في نهاية المطاف لحماية القواعد القانونية بمعناها الواسعة العامة والمجردة، أو بالأحرى حماية المشروعية. ويشترط لقبولها جملة من الشروط.

¹ المادة 275 من قانون رقم 23/90 المؤرخ في 18/07/1990 و المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية، ج ر، 1990.

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

الفرع الأول: الشروط الشكلية:

ويمكن إجمالها في:

1- أن تنصب على قرار إداري له مواصفات القرار الإداري، وهو ما كرسته المحكمة العليا في العديد من قراراتها، لاسيما ذلك الصادر بتاريخ 1993/01/03¹، أين قررت عدم قبول دعوى الإلغاء شكلاً، كونها انصبت على الطعن في قرار اللجنة التأديبية، وقد جاء في حيثيات القرار:

"حيث أنه من المستقر عليه فقها وقضاءً أن تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإن الآراء الصادرة منها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن المقرر الذي يتخذ لاحقاً بناء لهذا الرأي هو وحده الذي يكون محلاً للطعن بالبطلان. ومن ثمة فإن الطعن تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفاً للقانون.

ومتى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلاً".

2- استيفاء شرط التظلم الإداري المسبق:

إذ نص قانون الإجراءات المدنية على:

"لا تكون الطعون بالبطلان مقبولة ما لم يسبقها الطعن الإداري التدرجي الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت القرار، فإن لم توجد فأمام من أصدر القرار نفسه".

3- استيفاء شرط المدة أو ميعاد رفع الدعوى:

فقد خص المشرع الجزائري دعوى الإلغاء بمواعيد خاصة يختلف تبعاً للجهة المرفوعة أمامها الدعوى:

أ- بالنسبة لمجلس الدولة:

فدعوى إلغاء القرار التأديبي يجب أن ترفع خلال شهرين² تسري من:

¹ د. عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998، الصفحة الأولى وما يليها.
² المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية، التي نصت على عدم قبول الطعون بالبطلان المرفوعة أمام الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، مجلس الدولة حالياً، ما لم تكن مسبقة بالطعن الإداري التدرجي.

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

• تاريخ تبليغ الموظف بالرفض الكلي أو الجزئي لتظلمه، طبقا لنص المادة 278 قانون الإجراءات المدنية.

• سكوت الإدارة عن الرد على تظلمه طيلة ثلاثة أشهر، طبقا للمادة 279 قانون الإجراءات المدنية.

ب- بالنسبة للغرف الإدارية لدى المجالس والغرف الجهوية – المحاكم الإدارية والجهوية التي لم تنصب بعد¹: بعد إلغاء المشرع الجزائري للتظلم الإداري المسبق لقبول دعوى الإلغاء ضد القرارات الصادرة عن الهيئات المنصوص عليها بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية، وتعويضها بإجراء محاولة الصلح القضائي² حدد ميعاد قبول دعوى الإلغاء بأربعة أشهر الموالية لتبليغ القرار المطعون فيه أو نشره طبقا للمادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية وبما أن القرارات التأديبية هي قرارات إدارية فردية، فإن هذا الميعاد لا يسري إلا من تاريخ العلم بالقرار عن طريق تبليغه، في حين أن النشر يخص القرارات الإدارية التنظيمي .

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لدعوى الإلغاء:

بعد استيفاء الطعن القضائي لشروطه الشكلية، ينصرف القاضي لفحص موضوع الدعوى والبحث عن مدى توافر الشروط الموضوعية للإلغاء، وذلك باشتمال القرار التأديبي عيبا من العيوب الخمسة المتعارف عليها في القانون الإداري والتي نستعرضها بإيجاز فيما يلي:

1- عيب الشكل: إذ يناط القرار الإداري بجملة من الشكليات التي تعد بمثابة ضمان

للموظف، وهو ما جعل مجلس الدولة الفرنسي لا يفرق بين الشروط الشكلية الجوهرية والشروط الشكلية الثانوية، جاعلا كلاهما على قدر واحد من الأهمية³.

2- عيب عدم الاختصاص: أي عدم القدرة على إصدار قرار إداري معين باسم ولحساب

الإدارة العامة، وهو عموما نوعان: عيب اختصاص بسيط، وعيب اختصاص جسيم.

¹ المادة 280 من قانون الإجراءات المدنية ، المرجع السابق .
² قانون رقم 02/98 مؤرخ في 30/05/1998 يتعلق بالمحاكم الإدارية.
³ قانون 23/90 المؤرخ في 30 غشت 1990 ، المرجع السابق .

3- عيب المحل (مخالفة القانون):

يقصد به خروج القرار التأديبي عن أحكام وقواعد القانون في مضمونه وموضوعه أو محله أما لو عمدت السلطة الإدارية لمعاقبة الموظف بعقوبتين لم يبيح المشرع لها الجمع بينهما¹.

4- عيب الانحراف في استعمال السلطة:

وذلك إذا ما كانت السلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي، غير أنها أصدرته مستهدفة غرضاً أو أغراض غير تلك التي منحت لأجلها سلطة إصدار القرار، كتصفية حسابات قديمة مع الموظف²، ومن ثمة فهذا العيب الموجود من الصعب إثباته، غير أن مجلس الدولة الفرنسي شرع في إرساء قواعد اكتشاف هذا العيب والذي يمكن أن يتم من خلال الظروف والملابسات التي صدر في ظلها القرار التأديبي³.

عيب السبب:

يقصد به انعدام الوقائع المادية أو القانونية، بأن تدعي السلطة الإدارية المختصة ظرفاً وحالات ووقائع مادية خاصة مصدر قرارها بناء عليها. كما يمكن أن يقوم عيب السبب من الناحية القانونية، كأن تدعي وجود شروط وأسباب قانونية تقتضي إصدار القرار، ليتضح بعد ذلك انعدام هذه الشروط⁴.

ومن ثمة يمكن القول أن دعوى الإلغاء تعد ضماناً هامة وحقيقية للموظفين لحماية حقوقهم في مواجهة تعسف الإدارة، كونها دعوى قضائية تخضع في تحريكها، وتطبيقاتها للشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً وقضاء أمام الجهات القضائية، التي تقدر مدى مشروعية القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة التي تكون طرفاً في الدعوى وعلى قدم المساواة مع الموظف، بخلاف التظلم الإداري الذي تبقى فيه الإدارة خصماً وحكماً في آن واحد.

¹ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، ص178.

² عمار عوابدي، المرجع السابق، ص162.

³ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص168.

⁴ عمار عوابدي، المرجع السابق، ص165.

المطلب الثالث: الوضعية القانونية للموظف

لقد تضمن الأمر 06-03 مختلف الوضعيات المتعلقة بالموظف ابتداء من المادة 127 إلى 159 .

الفرع الأول: وضعية القيام بالخدمة.

عرف الأمر بموجب الماد 128 منه القيام بالخدمة بأنها وضعية الموظف الذي يماس فعليا نشاطه ومهامه المرتبطة بمنصب عمله في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها وهو الوضع الطبيعي الغالب بالنسبة لجملة الموظفين فأغلبهم يكون في وضعية نشاط وأداء عمل .
وطبقا للمادة 129 يعد في وضعية خدمة الموظف الذي يكون في أحد الوضعيات التالية :

- الموظف الذي استفاد من عطلة سنوية .
- الموظف الذي استفاد من عطلة مرضية عادية أو ناتجة عن حادث مهني .
- الموظفة التي استفادة من عطلة الأمومة .
- الموظف الذي استفاد من رخصة غياب وهذا بعد تقديم المبرر مسبقا.....

الفرع الثاني: وضعية الانتداب.

عرفت المادة 133 من الأمر الانتداب بأنه: "إحالة الموظف الذي وضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة وفي الإدارة العمومية التي ينتمي إليها "
وحالات الانتداب تتم بقوة القانون أو بطلب من المعني، وورد ذكرها في المادة 134 من الأمر .

أما الانتداب بطلب من الموظف فيكون في الحالات الواردة في المادة 135 من الأمر.
وعند انقضاء مد الانتداب يعاد إدماج الموظف المنتدب بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد وهو ما أقرته الماد 138.

الفرع الثالث: الوضعية خارج الإطار.

عرفت المادة 140 من الأمر الوضعية خارج الإطار بأنها: "الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في إطار المادة 135 في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي "

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

وعن مدة الإحالة خارج الإطار فقد حددها القانون بمدة لا تتجاوز خمس سنوات ، ولا يستفيد الموظف المحال من الترقية في الدرجات وهذا ما نصت عليه المادة 141 . وعن الراتب فيتم دفعه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها الموظف في هذه الوضعية طبقاً للمادة 142.

الفرع الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع.

طبقاً للمادة 145 تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وينجم عن هذا الإيقاف توقيف راتب الموظف كما تقف حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد ، وهذا أثر طبيعي .

وتكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية :

- في حالة تعرض احد أصول الموظف أو زوجه أو احد أبنائه المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير .
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات .
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

الفرع الخامس : وضعية الخدمة الوطنية .

ورد ذكر الخدمة الوطنية في المادة 154 و155 من الأمر والتي نصت على أن توقف استفادة الموظف من راتبه خلال فترة الخدمة الوطنية و بالمقابل كفلت له المادة 62 من القانون 14-06 منحة خاصة يحددها التنظيم ويستفيد الموظف من حقوقه في الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

الفرع السادس : حركات نقل الموظفين .

لتحقيق المصلحة العامة قد تلجأ الإدارة إلى حركة نقل تمس موظفيها وهذا بشكل عام أو محدود وظرفي و تأخذ بعين الاعتبار رغبة الموظفين و أوضاعهم العائلية و أقدميتهم وهو ما نصت عليه المادة 156 من الأمر.

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

وأجازت المادة 157 نقل الموظف بطلب منه مع مراعاة اعتبار المصلحة العامة ،كما أجازت نقله إجباريا لذات الاعتبار مع الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء،ولو بعد اتخاذ قرار النقل .

ويترتب على النقل تحويل المنصب المالي للمعني لمؤسسة الاستقبال.

وفي الأخير نتوصل إلى خاتمة هذا الموضوع والذي يمثل موضوعا هاما بالنسبة للموظف والإدارة على حد سواء وتتجلى فيه ماهية الخطأ التأديبي والذي يختلف عن الخطأ المدني والجنائي و بالنتيجة يولد المسؤولية التأديبية وأهمية تفرقتها عن المسؤولية الجنائية والمدنية واختلاف العقوبة المقررة لكل مسؤولية وخاصة المسؤولية التأديبية التي تتميز بعقوبة خاصة تقوم بتسليطها الإدارة وهذا تحت رقابة القضاء المتمثل في الغرفة الإدارية لدى مجلس القضاء ومجلس الدولة كجهة استئناف إضافة إلى هذا يتجلى كذلك سيطرة الإدارة على عملية التحقيق في الأخطاء المهنية المنسوبة للموظف واتخاذ القرار بشأن هذه الاختلالات مما يبين الاختلاف عن الأخطاء المدنية والجنائية والتي يختص القضاء وحده في اتخاذ العقوبة الملازمة وهذا عن طريق إصداره للأحكام والتي تشمل الحكم بالمسؤولية الشخصية ولهذا الموضوع أهمية الإجراءات التأديبية والمراحل الإجرائية التأديبية والتي تمثل ضمانا هامة للموظف العام في عملية التأديب بدءا من مرحلة التحقيق إلى غاية مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه ولا ننس أن نشير إلى قانون الصادر مؤخرا في سنة 2006 وهو قانون الفساد والذي يعني الموظف بصفة خاصة وذلك عن طريق تعريفه له في المادة 2/فقرة ب منه والذي يشمل هذا التعريف كل الموظفين العاملين في الإدارات والمؤسسات العمومية لكن لا بد الإشارة إلى نقطة هامة وهي كون الموظف يرتكب في بعض الحالات أخطاء تأديبية مهنية لا ترقى إلى درجة الخطأ الجنائي أين يكون مسؤولا مسؤولية تأديبية محضة فقط.

ولهذا يجب على القضاة المختصين في هذا المجال التمعن و التمحيص في تكييف الخطأ الجنائي للموظف قبل التطرق إلى إصدار أحكام بناء على قانون الفساد كذلك ومهما يكن الأمر فان الموظف له حماية قانونية في هذا المجال والمتمثلة في تكريس المشرع لجملة من الضمانات القانونية للموظف العام قبل التطرق إلى اتخاذ أحكام قضائية في حقه أو إجراءات تأديبية و تتجلى في الضمانات المقررة له قبل صدور القرار التأديبي وكذا الضمانات الأخرى المقررة له بعد صدور القرار التأديبي و يشكل في هذه الحالة احترامها الحصول على محاكمات تأديبية شرعية و قانونية بعيدة عن الإجحاف لحقوق الموظفين

خاتمة

العموميين، وأحسن المشرع الجزائري ما فعل في تعديله للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 03/06 ، ولا بد من تعديلات أخرى حديثة في هذا المجال .

قائمة المراجع

(المؤلفات العامة والمتخصصة)

الكتب والمؤلفات العربية

- 1) د/أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1986.
- 2) المستشار عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة نشر.
- 3) عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2007.
- 4) عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوة الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 1998.
- 5) عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الطبعة 1996.
- 6) عادل أحمد الطائي، المسؤولية المدنية للدولة عن أعمال موظفيها، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1999 .
- 7) د/ سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات التأديبية، دار الفكر العربي، الطبعة 1991.

8) د/علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة نشر.

9) د/فرج رضا، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، الطبعة، س، و، ن، ت الجزائر، 1972.

10) سعيد بو الشعري، النظام التأديبي للموظف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، دون ذكر تاريخ النشر.

11) د/محمد حسنين حمزة، القانون التأديبي للموظف العام ورقابته القضائية، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، 1960.

12) يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري العام، الجزء الثاني، القضاء الإداري، مسؤولية السلطة العامة، 1998.

13) د/محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب، عالم الكتب، القاهرة، 1967.

14) د/محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة 1973.

15) د/ مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة من الإدارة والقضاء، الطبعة الأولى، 1984.

16) رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2001.

البحوث والمذكرات

- (1) السعيد بو الشعير، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، رسالة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر 1976.
- (2) د/ثروة محمود عوض محجوب، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية فيه، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس 1994.
- (3) د/محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1967.
- (4) د/محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس 1973.
- (5) مصطفى محمود أحمد عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها دراسة دكتوراه جامعة عين شمس 1976.

المقالات

- (1) د/عبد القادر الشخلي، نظام تأديب الموظف العام والقاضي في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية لسنة 1983
- (2) د/عمرو فؤاد بركات "الوقف الإحتياطي دراسة مقارنة" مجلة العلوم الإدارية، العدد الثاني، مصر، ديسمبر 1984.

3) د/محمود عصفور، ضوابط التأديب في الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإدارية، السنة الخامسة ، العدد (01) يونيو 1963.

4) د/محمود فتوح عثمان ، مدخل لإجراءات المحاكمات التأديبية، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول الصادر بتاريخ جوان 1994.

5) مداخلات وتوصيات ، ملتقى الوظيف العمومي المنعقد يومي (29) و(30) ماي سنة 2000 بالمكتبة الوطنية بالحامة، الجزائر العاصمة، مداخلة حول أخقيات الوظيف العمومي من تقديم السيد/ بoudينة رشيد، رئيس مفتشية الوظيف العمومي لولاية سطيف وتوصيات المجموعة رقم (02) المكلفة بموضوع أخلاقيات الوظيف العمومي.

النصوص القانونية والمواثيق

1) القانون رقم (23/90) المؤرخ في 18/07/1990 والمتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية ، الجريدة الرسمية ، لسنة 1990 .

2) الأمر رقم (133/66) المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 02 جوان سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد (46) الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 ، السنة الثالثة 1966 .

- (3) المرسوم رقم (143/66) المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية ، العدد (46) الصادرة بتاريخ 1966/06/08 .
- (4) المرسوم (152/66) المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن الإجراءات التأديبي الجريدة الرسمية ، العدد(46) الصادرة بتاريخ 02 /06/1966 لسنة 1969 .
- (5) المرسوم (302/82) المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق لـ 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، الصادرة في سنة 1992 .
- (6) المرسوم رقم (10/84) المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 جانفي سنة 1984 المحدد للاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد رقم (03) الصادر بتاريخ 15 جانفي 1984 .
- (7) المرسوم رقم (11/84) المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 جانفي سنة 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية ، العدد رقم (03) الصادرة بتاريخ 15 جانفي 1984 .
- (8) المرسوم رقم(59/85) المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد (13) الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

9) المرسوم التنفيذي رقم(99/90) المؤرخ في 01 رمضان عام 1401 الموافق لـ 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، الجريدة الرسمية ، العدد (13) الصادر بتاريخ 28 مارس 1990 .

10) القرار المؤرخ في 07 رجب عام 1404 الموافق لـ 09 أبريل سنة 1984 الموضح لكيفيات تطبيق المادة (23) من المرسوم (10/84) المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق لـ 14 يناير 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية ، الصادرة بتاريخ 10 أبريل 1984 .

11) القرار المؤرخ في 07 رجب عام 1404 الموافق لـ 09 أبريل سنة 1984 المحدد لعدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء الجريدة الرسمية ، الصادرة بتاريخ 10 أبريل 1984 .

12) القرار المؤرخ في 12 جمادى الأولى عام 1413 الموافق لـ 07 نوفمبر 1992 المتضمن منح تفويض سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى مفتش أكاديمية الجزائر ومديري التربية بالولايات الصادر عن وزير التربية الوطنية بتاريخ 07 نوفمبر 1992.

13) التعليم رقم(02) المؤرخة في 07 أبريل 1990 والمتعلقة بإنشاء وتجديد اللجان المتساوية الأعضاء 1990.

14) التعليم رقم (08) الصادرة في 07 ماي 1969 والمتعلقة بالوقف الإحتياطي 1969.

15) التعليلة رقم (20) المؤرخة في 26 جوان 1984 والمتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن 1984.

16) المنشور رقم (139) الصادر عن الوزارة الأولى والمتضمن الالتزام بالتحفظ من قبل الموظفين الصادر بتاريخ 22 مارس 1983 .

17) المنشور رقم (01) المؤرخ في 27 فيفري 1986 المتعلق بتطبيق التعليلة رقم (20) المؤرخة في 26 جوان 1984 .

18) المنشور رقم (91/8606) والمتعلق بلجان المستخدمين لبعض الرتب الجديدة والمؤرخ بتاريخ 06 نوفمبر 1991 .

19) المنشور رقم (96/1640) والمتعلق بإنشاء وتجديد اللجان المتساوية الأعضاء والمؤرخ بتاريخ 27 أكتوبر 1996 .

20) المنشور رقم (99/67) والمتعلق بإنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن والمؤرخ بتاريخ 09/02/1999.

21) المنشور رقم (2000/174) المؤرخ بتاريخ 29/08/2000 المرسل إلى السيد رئيس مفتشية الوظائف العمومي لولاية غليزان والمتضمن تمديد عهدة اللجان المتساوية الأعضاء 2000 .

22) قانون رقم 02/98 مؤرخ في 30/05/1998 يتعلق بالمحاكم الإدارية.

(23) أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الأحكام والقرارات القضائية

- (1) قرار الغرفة الإدارية، المجلس الأعلى سابقا، الصادر في 1975/05/09 ملف رقم 10681.
- (2) قرار الغرفة الإدارية، المحكمة العليا المؤرخ في، 1997/01/05، ملف رقم 115657 م.ق 1997 ، عدد 01 ص 101.
- (3) قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا المؤرخ في 1991/01/13 ملف رقم: 78275 مجلة قضائية لسنة 1992 عدد 04، ص 153.
- (4) قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا والمؤرخ في 1997/01/05 ملف رقم 115657 مجلة قضائية سنة 1997 عدد 01، ص 101.

OUVRAGES GÉNÉRAUX

- 1) Alain PLANTY, Traité pratique de la fonction, 2^{eme} édition 1963.
- 2) André de LAUBADERE, Traité élémentaire de droit administratif, 3^{eme} édition Tome 1 LGDJ, Paris 1963.

- 3) André de LAUBADERE, Manuel de droit administratif, 2^{ème} édition, LGDJ Paris 1976.
- 4) Georges DELLIS, Préface de Yves CAUDMET, Droit Pénal et droit administratif, Tome 184, Bibliothèque de droit public, Paris 1997.
- 5) Louis Fourgère, la fonction publique, l'étude et choix de textes comentés inter des Sc, AD, 1966.
- 6) Louis TROTABAS, Manuel de droit public et administratif, 5^{ème} édition, LGDJ, Paris, France 1966.
- 7) Maurice BORJOI, Droit Administratif, Paris 1972.
- 8) P.Réné CHAPUS, Droit Administraif, Général, Tome2 12^{ème} édition, MONTCHRESTIEN, 1995.

الفهرس

1----- مقدمة

الفصل الأول: تحريك الإجراءات التأديبية

3----- المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي

3----- المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

5----- الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

6----- الفرع الثاني: طبيعة الخطأ التأديبي

7----- الفرع الثالث: أركان (عناصر) الخطأ التأديبي

8----- الفرع الرابع: مقياس الخطأ التأديبي

9----- المطلب الثاني: درجات الخطأ التأديبي و التفرقة بينه وبين الجريمة الجنائية و الخطأ المدني

9----- الفرع الأول: درجات الخطأ التأديبي

10----- الفرع الثاني: التفرقة بينه و بين الجريمة الجنائية و الخطأ المدني

14----- المبحث الثاني: ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العام

15----- المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية

15----- الفرع الأول: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية

19----- الفرع الثاني: الخصائص العامة للإجراءات التأديبية

21----- المطلب الثاني: مراحل الإجراء التأديبي

21----- الفرع الأول: مرحلة التحقيق

26----- الفرع الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراع

28----- الفرع الثالث: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

الفصل الثاني: القرار التأديبي و طرق الطعن

32----- المبحث الأول: عقوبة الموظف العام المقررة للخطأ التأديبي

32----- المطلب الأول: العقوبة التأديبية

32----- الفرع الأول: مفهوم و خصائص العقوبة التأديبية و أهدافها

34----- الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية

المطلب الثاني: تمييز العقوبة التأديبية عن الجنائية و الإجراءات الإداري و الحكم	
القضائي	35
الفرع الأول: تمييزها عن العقوبة الجنائية	35
الفرع الثاني: تمييزها عن الإجراءات الإداري	37
الفرع الثالث: تمييزها عن الحكم القضائي	37
المطلب الثالث: الضمانات المقررة للموظف العام	42
المبحث الثاني: طرق الطعن في القرار التأديبي	45
المطلب الأول: الطعن الإداري	45
الفرع الأول: التظلم الولائي	45
الفرع الثاني: التظلم الرئاسي	45
الفرع الثالث: التظلم أمام لجنة خاصة	45
المطلب الثاني: الطعن القضائي	46
الفرع الأول: الشروط الشكلية	47
الفرع الثاني: الشروط الموضوعية	48
المطلب الثالث: الوضعية القانونية للموظف	50
الفرع الأول: وضعية القيام بالخدمة	50
الفرع الثاني: وضعية الانتداب	50
الفرع الثالث: الوضعية خارج الإطار	50
الفرع الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع	51
الفرع الخامس: وضعية الخدمة الوطنية	51
الفرع السادس: وضعية نقل الموظفين	51
خاتمة	52

