



يعتبر الخطأ التأديبي أساس أو نقطة ارتكاز تدور حولها أية دراسة متعلقة بموضوع التأديب في الوظيفة العمومية.

إذ يتم توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام بمناسبة ثبوت مسؤوليته التأديبية عن الأخطاء المهنية التي ارتكبها باعتباره موظفا في الدولة، وهنا للسلطة التأديبية سلاحا تشهره بوجه من سولت له نفسه الانحراف عما تقتضيه الواجبات الوظيفية ،وارتكب خطأ مهنيا.

وعليه سوف نقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

-المبحث الأول: مفهوم الخطأ التأديبي والعقوبة المقررة له

-المبحث الثاني: مسؤولية الموظف العام الناجمة عن الخطأ التأديبي

-المبحث الثالث:السلطة المختصة في تأديب الموظف العام .



المبحث الأول : مفهوم الخطأ التأديبي والعقوبة المقررة له

تقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام بمجرد وقوع الخطأ التأديبي أي الإخلال بالواجب الوظيفي ولو لم يتبع ضرر فعلي، ذلك أن الضرر مفترض تأثر للإخلال بالواجبات الوظيفية باعتباره إخلالا بالصالح العام. والخطأ التأديبي ليس محمداً أو محصوراً في أفعال محددة كما هو الحال في المجال الجنائي، حيث يتولى قانون العقوبات تحدي الخطأ الذي يعتبر جوهر الجرائم الجنائية، كما يحدد أيضاً أركان الخطأ وأوصافه.

إن مفهوم الخطأ التأديبي يتصرف طبقاً للقواعد التأديبية، وليس فقط إلى كل تصرف مخالف لواجبات الوظيفة، ولكنه يشمل أيضاً كل تصرف أو فعل يقع خارج الوظيفة ويكون منافياً لكرامتها.

المطلب الأول : تعريف الخطأ التأديبي

تعددت تعاريف الفقهاء و المشرعين للخطأ التأديبي ولم يعط المشرع الجزائري تعريفاً دقيقاً للخطأ التأديبي، حيث استعمل بعض العبارات للتعريف مثل التقصير و الإهمال و المس بالطاعة ، حيث اكتفى بنص المادة 17 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 حيث نصت على : "إن كل تقصير في الواجبات الوظيفية و كل مساس بالطاعة عن قصد و كل خطأ يرتكبه عند ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات." (1).

1-المادة 17 من الأمر رقم 133/66، المؤرخ 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية جريدة رسمية، عدد 46، مؤرخة في 08 جوان سنة 1966 .



أما المرسوم رقم (59/85) المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وفي نص المادة 20 منه حيث نصت " يتعرض الموظف لعقوبات تأديبية دون المساس، بتطبيق القانون الجزائري، 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." (1)

ومن خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأخير لسنة 2006 وفي الباب السابع، الفصل الأول، المادة 160 منه عمد إلى وضع تعريف يتماشى و التعريفات الفقهية و القضائية حيث عرف الخطأ التأديبي بأنه "كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية" (2).

والواقع أنّ الخطأ التأديبي يمكن تعريفه بأنه "إخلال بالتزام قانوني"، ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل أيضا القواعد الخلقية. "الموظف العام ملزم باحترام جميع القواعد سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة ولاسيما المبادئ الخلقية منها" (3). وهناك عدة تعريفات قضائية و فقهية نذكر منها :

1- المادة 20 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، جريدة رسمية ، عدد 13 مؤرخة في 24 مارس سنة 1985، ص 333.
2- المادة 160 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد 46 مؤرخة في 16 يوليو سنة 2006، ص 14.
3- محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003 ، ص 36-37.



التعريفات القضائية:

عرفت المحكمة العليا المصرية الخطأ التأديبي في عدة قرارات منها:-
- "إن سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو إخلال الموظف بواجبات الوظيفة أو خروجه عن مقتضياتها أو ارتكاب خارج الوظيفة ما ينعكس عليها " (1)
- "كل عامل خالف الواجبات في عمل وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة وظيفته يعاقب تأديبياً و الأخطاء التأديبية قد تحدث أثناء الوظيفة أو بمناسبةها و ذلك بمخالفة ما تفرضه من واجبات ايجابية أو نواه، ويستوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات صريحة أو تفرضها طبيعة العمل الوظيفي ذاته" (2)

التعريفات الفقهية :

-الدكتور فؤاد العطار: "كل فعل يؤديه عامل ينشأ عنه ضرر يمس إدارة الحكم".
-الدكتور عبد الفتاح حسن: "الخطأ التأديبي هو تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر فيها بصورة دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل و ذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة ".
- أمّا القضاء الإداري فلم يعرف الخطأ التأديبي إنما اكتفى بإعطاء صور لأفعال تعد أخطاء تأديبية تستوجب المؤاخذة والعقاب التأديبي، وذلك من خلال ما قرره مجلس الدولة الفرنسي وقضاء المحكمة الإدارية للمحكمة العليا سابقاً، مجلس الدولة حالياً.
المطلب الثاني : أركان (عناصر) الخطأ التأديبي

من التعريفات القانونية والفقهية والاجتهادات القضائية المنصبة حول الخطأ التأديبي نجده يدور وجوداً وعدمًا على توافر مجموعة من الأركان والتي تتركز على ركنين أساسيين هما الركن المادي و الركن المعنوي.

1-الركن المادي :

يتمثل في الفعل السلبي أو الايجابي الذي يقترفه الموظف إخلالاً بالواجبات الموكلة إليه سواء في نطاق الوظيفة أو خارجها و لهذا الركن عناصر أهمها:

1- قرار صادر عن المحكمة الإدارية العليا في مصر بتاريخ 08 / 12 / 1968

2- المستشار عبد الوهاب البنداري، الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية ، دار الفكر، القاهرة 2000،



أ.توافر صفة الموظف الذي يسند إليه الفعل:

إن مصطلح الخطأ التأديبي في الوظيفة العامة لا يعقل أن يقوم إلا إذا اقترفه موظف عام يشغل منصبا في إدارة أو مؤسسة عمومية (مرفق عام) ، و هو ما أشارت إليه المادة 160 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية" (1)

وبالتالي صفة الموظف شرط أساسي في قيام الركن المادي للجريمة التأديبية و بانتفائها ينتفي الركن المادي

ب-فعل إيجابي أو سلبي صادر عن الموظف:

يفترض في الخطأ التأديبي صدور فعل إلى المظهر الخارجي الملموس سواء فعلا ايجابيا أو سلبيا ، ولا يكفي ذلك بل يجب أيضا أن يكون هذا الفعل محددًا.حيث أن توجيه الاتهام دون تحديد الفعل لا يؤدي إلى قيام الركن المادي ، و ذلك تطبيقا لما جاء في نص المادة الثانية من المرسوم 152/66 المتعلق بإجراء التأديبي «ينظر مجلس التأديب في الأمر بناء على تقرير معلل يصدر عن السلطة التي لها حق التأديب، و يجب على هذه الأخيرة أن تبين بجلاء المخالفات وإذا لزم الأمر الظروف التي ارتكبت فيها»⁽²⁾، وأيضاً نص المادة 166 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ"⁽³⁾

1-انظر المادة 160 من الأمر رقم 03/06 ،السابق ذكره

2-المادة 02 من المرسوم رقم 152/66 ،المؤرخ 02 جوان 1966، يتعلق بالإجراء التأديبي، جريدة رسمية، عدد 46 مؤرخة في 8 جوان 1966 ،ص579.

3-انظر المادة 166 من الأمر رقم 03/06 ،السابق ذكره.



2- الركن المعنوي:

ذهب جانب من الفقه إلى لزوم مجاورة الركن المعنوي للركن المادي لتقوم المسؤولية التأديبية، وبغير اجتماعهما لا تقوم، فالخطأ التأديبي يكون دائماً متعمداً، فلا يكفي في الجريمة التأديبية وقوع الفعل أو الامتناع، بل يجب أن يكون الفعل أو الامتناع ثمرة إرادة آثمة، فلا يسأل الموظف المخطئ عن غير خيار ومن ثمة ترفع المسؤولية التأديبية عنه في حالات الإكراه والقوة القاهرة أو الحادث المفاجئ. (1)

فارتكاب الخطأ الناتج عن تنفيذ أوامر رئاسية واجبة الطاعة لا تؤدي إلى المسؤولية لانتهاء الركن المعنوي فيها. (2)

وإعمالاً لما نصت عليه المادة 74 من المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية "، يمكن أن تسلط على أي عامل يقصر في أداء واجباته المهنية ويخالف الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل....." (3)

وكذلك نص المادة 161 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت على "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف العام على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام". (4)

1- محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 18

2- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية (دراسة مقارنة) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994

3- المادة 74 من المرسوم رقم 302/82، المؤرخ 11/12/1982، المتعلق بتطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية، عدد 37، سنة 1982

4- انظر المادة 161 من الأمر رقم 03/06، السابق ذكره، ص 15



المطلب الثالث: تصنيف الأخطاء التأديبية :

عرف المشرع الجزائري وصنف الأخطاء التأديبية حسب درجة قبحها أو جسامتها إلى أربعة درجات (1) وهو ما تضمنه نص المادة 177 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
(1) الأخطاء من الدرجة الأولى :

• المادة 178 من الأمر 03/06 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح. (2)

(2) الأخطاء من الدرجة الثانية:

• المادة 179 من الأمر 03/06 عندما يقوم الموظف العام بالإعمال الآتية :
- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادة 180 و 181 من نفس الأمر (3)

(3) أخطاء من الدرجة الثالثة

• المادة 180 : بينت الأخطاء من الدرجة الثالثة و هي كالاتي :
- التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية .
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية المهام.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة. (4)

1- عياش محمد الصادق ، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الأعمال ،كلية الحقوق ،جامعة خميس مليانة ، 2014 ، ص 31.

2- انظر المادة 178 من الأمر رقم 03/06 ، السابق ذكره، ص16

3- أنظر المادة 179 من الأمر رقم 03/06 ، نفس المرجع، ص 16

4- انظر المادة 180 من الأمر رقم 03/06 ، نفس المرجع ، ص16



4) أخطاء من الدرجة الرابعة

• المادة 181: تعتبر أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف العام بما يلي :

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .

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

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر. (1)

كما أضاف المشرع الجزائري في المادة 184 من نفس الأمر خطأ آخر لم يرد تصنيفه ضمن أي درجة، وهي في حالة تغيب الموظف لمدة تزيد عن 15 يوم متتالية على الأقل، وهذا دون أي مبرر مقبول فتتخذ هنا السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، وهي أشد عقوبة بعد إعداده وفقا لكيفيات تحدد وفقا للتنظيم (2).

كما لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية وهي التسريح أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية (3).

1- انظر المادة 181 من الأمر رقم 03/06، السابق ذكره، ص16

2- قويسم صالح، نظام العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، دفعة 16، الجزائر 2005،، 2008، ص08

3- انظر المادة 184-185 من الأمر رقم 03/06، السابق ذكره، ص17



المبحث الثاني: مسؤولية الموظف العام الناجمة عن الخطأ التأديبي

يستوجب على القاضي قبل الفصل في القضية المعروضة عليه، تحديد نوع الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام أثناء قيامه بوظيفته أو بمناسبةها، إذ بتحديد نوع الخطأ يتحدد معه الاختصاص وتترتب بموجبه المسؤولية .

المطلب الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام

يترتب على عدم تحديد الأخطاء المهنية تحديدا حصريا كما فعل المشرع بالنسبة للجرائم الجزائية، منح السلطة التأديبية إمكانية تجريم ما يصدر عن موظفيها من تصرفات إعمالا لسلطتها التقديرية، إذ من المقرر انه لا يجوز لمن يملك قانونا سلطة التأديب أن يرى في عمل ايجابي أو سلبي يقع من الموظف عند ممارس ة وظيفته خطأ مهنيا إذا كان ذلك لا يتفق وواجباته الوظيفية (1)

والجزاء في المسؤولية التأديبية يختلف عنه في المسؤولية الجزائية والمدنية إذ أن الهدف منه هو تقويم الموظف المخطئ وردعه ومنعه من مواصلة الخطأ عن طريق العقوبة التأديبية .

إن المشرع الجزائري حدد أربع عقوبات في مجال الخطأ التأديبي، بينما كانت محددة في المرسوم 302/02 بثلاثة عقوبات فقط (2).

أن هذه العقوبات تتناسب مع الأخطاء المرتكبة والسلطة التي تقوم بتقدير الخطأ هي السلطة الرئاسية والتي هي كذلك صاحبة الولاية في التعيين بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء.

المطلب الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف العام

تعرف المسؤولية الجنائية على أنها المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل أو الامتناع عن القيام به وان كلا التصرفين مجرم قانونا مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه.

1- مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية للعاملين بالدولة والقطاع العام، دار الهناء، القاهرة 1974، ص 127.

2- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 62



وتعرف أيضا على أنها : "الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع".(1)

والمسؤولية الجنائية هذه مؤسسة على الفعل الضار "الخطأ الجنائي" الذي يصيب المجتمع ويظهر بالجريمة الجنائية ، وجزاء هذه المسؤولية توقيع عقوبة مقررة مسبقا في قانون العقوبات(2) كفرع من فروع القانون العام . والقانون التجاري وقانون حماية المستهلك وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته كفروع من القانون الخاص وهذا الأخير أعطى مفهوما شاملا وواسعا للموظف العام وهو ما نصت عليه المادة 02 الفقرة "ب" من القانون 01/06 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.(3)

على عكس ما جاء في نص المادة 04 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث عرفت الموظف العام تعريفا ضيقا (4).

كما أن نطاق المسؤولية الجنائية محدد حصرا بأفعال مجرمة بنص القانون طبقا للقاعدة العامة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" المادة 01 ق ع ج ، من ثمة فإن قيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي قننت ونص عليها القانون من حيث التجريم والعقوبة المقررة(5)

كما أن الصلح والتنازل في العقوبات الجزائية لا يجوز لاعتبار أن هذه الجرائم تمس بالمجتمع ككل ومن ثمة يصبح الحق في العقوبة حق عام يعود للمجتمع(6).

-
- 1- رضا فرج شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1972ص439
 - 2-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2010،ص295
 - 3-المادة 2 من القانون رقم 01/06، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المؤرخ في 20/02/2006، جريدة رسمية، عدد 14، مؤرخة في 08 مارس سنة 2006، ص4
 - 4-أنظر المادة 4 من الأمر رقم 03/06، السابق ذكره، ص04.
 - 5-المادة 01 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، حريدة رسمية، عدد49، ص706
 - 6- فاطمة الزهراء بلباي، المسؤولية الشخصية للموظف العمومي، رسالة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة 2013، ص38



وهذا على خلاف العقوبة التأديبية التي يمكن التنازل عنها أو أعمال الصلح فيها بتوافر شروطها القانونية والإدارية، المتمثلة أساسا في تنازل السلطة الرئاسية وسحب تقريرها، أو تماطلها في اتخاذ إجراءات التأديب وترك المجال لتقادم الدعوى التأديبية .

المطلب الثالث: المسؤولية المدنية للموظف العام

في إطار المسؤولية المدنية للموظف العام فإن هذا الأخير يكون مسؤولا عندما يرتكب خطأ يسبب به أضرار للغير، على أن يكون هذا الخطأ شخصا لا مرفقيا، فإن كان مرفقيا فلا يسأل عليه الموظف بل الإدارة هي التي تكون مسؤولية وتلتزم بالتعويض عن لأضرار التي ألحقت بالغير، وبالتالي فمسؤولية الموظف العام تكون دائما مبنية على أساس الخطأ⁽¹⁾.

أما بالنسبة لتقادم في المسؤولية التأديبية للموظف العام فقد حددها المشرع في نص المادة 46 من المرسوم رقم: 82/302 وهي تنص على ما يلي "لا يمكن أن تسلط العقوبة التأديبية على العامل بعد مرور أكثر من 03 أشهر على معاينة الخطأ المرتكب"⁽²⁾

وحددها المشرع في نص المادة 165 فقرة 2 والمادة 166 من الأمر 03/06 وجاءت ا على النحو التالي :

المادة 165 " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر ،بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة ،المجتمعة كمجلس تأديبي ،والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها

1- أحمد محيو، المنازعات الادارية، الطبعة 5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص239-241.

2- انظر المادة 46 من المرسوم رقم 302/82، السابق ذكره



المادة 166 "يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ"

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل" (1)

-أما المسؤولية المدنية للموظف العام فإن الدعوى فيها تتقدم بمضي 15 سنة حسب نص المادة 133 من القانون المدني إذ تنص على أنه "تسقط دعوى التعويض بانقضاء 15 سنة من يوم وقوع الفعل الضار" (2).

-ورجوعاً إلى القضاء إذ نجد 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 الاستشفائي الجامعي المجلة القضائية العدد 04، ص153، والذي جاء في احد حيثياته "حيث أن المسؤولية المترتبة على المستشفى هي تعويض الضحية طبقاً للمادة 124 من القانون المدني كما جاء في القرار المستأنف ما دام تهاون وتقصير من جانب عمال المستشفى أنجز عنه وفاة الضحية، لذا فاستبعاد هذه المادة في غير محلها". (3)

1-انظر المادة 166 من الأمر رقم 03/06، السابق ذكره، ص15

2-المادة 133 من الامر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم ج.ر، عدد78، مؤرخة في 1975/09/30، ص990

3- قرار المحكمة العليا مؤرخ في 1991/01/13، ملف رقم 78275 مجلة قضائية لسنة 1992، عدد04 ص153،



المبحث الثالث: السلطة المختصة في تأديب الموظف العام

يمارس التأديب في المجتمع الوظيفي في الإدارات العامة عن طريق سلطات وأجهزة، يتم تحديدها عن طريق القوانين الخاصة بتنظيم وسير هذه السلطات ، ويمنح الموظف العام جملة من الضمانات لمواجهة السلطة التأديبية ومن هنا سنعرف ما هي السلطات المختصة بالتأديب⁽¹⁾

المطلب الأول: السلطة التأديبية الرئاسية (السلطة الإدارية)

نصت المادة 54 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جويلية 1966 على إن "السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين و تمارسها عند اللزوم بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تعقد جلساتها كمجلس للتأديب"⁽²⁾

ونصت المادة 123 من المرسوم 59/85 علي ما يلي " تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية و تمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي مع مراعاة المادة 125 ادناه "

-كما جاء في نص المادة 165 من الأمر 03/06 ، " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني " .

وبين المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ 27 مارس 1990 السلطة التي لها صلاحية التعيين كما يلي: "تخول سلطة تعيين الموظفين والأعوان العموميين وتسييرهم إلى من يلي، إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.
- والي فيما يخص مستخدمي الولاية .
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.

1-الياس بن سليم ،الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع

الإدارة والمالية ،كلية الحقوق، جامعة الجزائر ،2001/2002، ص66.

2-انظر المادة 54 من الأمر رقم 133/66، السابق ذكره.



كما نص "يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة سلطة التعيين و سلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته، وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة في ذلك تفويضا بقرار من الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية" (1).

- نستخلص من القوانين السابقة أن المشرع الجزائري قد أخذ بالنظام الرئاسي وأدخل عليه بعض التعديلات المتمثلة في جعل هيئة أخرى تشارك الهيئة المستخدمة أو السلطة التي لها صلاحية التعيين في تسليط العقاب التأديبي على الموظف المذنب وذلك إيمانا منه بضرورة حماية المرفق العام من جهة ، وتوفير ضمانات فعالة للموظف العام من جهة أخرى. (2)

ونظرا لاختلاف درجة خطورة الأخطاء التأديبية فإننا نجد اختلافا في السلطات التي لها حق التأديب ، وفي ما يلي سنتعرض لاختصاصات السلطة الرئاسية (الإدارية) في تسليط العقوبات التأديبية على الموظف العام وذلك على النحو التالي :

1-السلطة الرئاسية (الإدارية) تمارس حق التأديب في مجال العقوبات من الدرجة الأولى طبقا للمادة 56 من الامر 133/66 بقرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وجاءت كالتالي "تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء....." (3)

ويتضح من منطوق المادة أن السلطة الرئاسية وحدها المخولة قانونا في تسليط عقوبات الدرجة الأولى وغير ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

2-ممارسة حق التأديب في مجال العقوبات من الدرجة الأولى:طبقا للمادة 125 من المرسوم 59/85 تقررها السلطة التي لها صلاحية التعيين بمقرر مبين الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين وجاءت كالتالي "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين

1-المواد 1و2 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 27 مارس 1990،المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري لموظفي وأعوان الإدارات المركزية الولايات، البلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،ج.ر العدد 13، مؤرخة في 28/03/1990، ص 443.

2- سعيد بوشعير،النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1991 ص117

3 - أنظر المادة 56 من الأمر رقم 133/66،السابق ذكره.



أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب، دون استشارة لجنة الموظفين مقدماً".(1)

إذن فالسلطة الرئاسية غير ملزمة باستشارة أية هيئة أو التقيد برأي جهة معينة. 3- ممارسة حق التأديب في مجال العقوبات من الدرجة الأولى والثانية طبقاً للمادة 165 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تقررها السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو السلطة المخولة قانوناً دون استشارة أي جهة محددة، شريطة حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المذنب وجاءت كالتالي " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني"

، ويرجع سبب انفراد السلطة الرئاسية بمثل هذه العقوبات لعدة دوافع منها :
- أن المسؤول المباشر يكون أكثر دراية من غيره لتقدير سلوك الموظف المخطئ.
- هذه السلطة أكثر تأهيلاً لتقديم حالات التسامح والتشدد وتوضيح أسباب ذلك وتفسيره ومتابعة الوقائع والظروف التي ارتكب فيها الخطأ .
- ترك سلطة التأديب للمسؤول المباشر يمكن من سرعة اتخاذ القرار وعدم تبديد الأدلة والوقت .

- تمكن السلطة الرئاسية من التحكم في مستخدميها وتسيير نظام الإدارة على شاکلة تضمن حماية المرفق العام وانتظامه في إشباع حاجيات المواطنين .
- هذه السلطة تحقق النظام والانسجام في العمل لتحقيق المصلحة العامة .(2)

المطلب الثاني: اللجان المتساوية الأعضاء (مجالس التأديب)

لم يأخذ المشرع الجزائري في إطار التأديب بالنظام الإداري ولا بالنظام القضائي — أي ، وإنما انتهج ما يعرف بالنظام شبه القضائي سواء في الأمر رقم 133/66 أو المرسوم 59/85

1- انظر المادة 125 من المرسوم رقم 59/85، السابق ذكره.

2- ديديش عاشور عفاف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 26 .



وحتى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ويتجلى هذا النظام بتحويل سلطة توقيع بعض العقوبات إلى السلطة الرئاسية الإدارية وإحالة البعض الآخر إلى المجالس التأديبية، وهذا ما يعتبر أول خصوصيات النظام شبه القضائي للتأديب بشأن رسم العلاقة بين الرئيس الإداري والمجالس التأديبية بمناسبة ممارسة حقوق التأديب (1).

- إن إضافة آلية استشارة اللجان المتساوية الأعضاء باعتباره ميزة النظام شبه القضائي والذي انتهجته الجزائر، هو خطوة للتقليل من ازدواج الاختصاص الناتج عن تركيز وظيفتي الاتهام والحكم بيد السلطة صاحبة التعيين .

- وقد انشأ المشرع الجزائري ومنذ صدور أول قانون ينظم سير الوظيفة العمومية إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذا ما تعلق الأمر بعقوبات على درجة من الشدة .

وأطلق أول تشريع في الجزائر على هذه الهيئات اسم "اللجنة المتساوية الأعضاء" (2) أما المرسوم 59/85 فقد سماها ب "لجنة الموظفين" (3)

في حين أطلق عليها الأمر 03/06 تسمية "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء" (4)

- إن اللجان المتساوية الأعضاء حسب الأمر 133/66 تعتبر أهم ضمانات قانونية لخلق توازن بين ضروريات الإدارة وحسن سير المرافق العامة والمصالح الفردية للموظف العام.

- بينما نص الأمر 03/06 وفي إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية على إنشاء هيئات للمشاركة والظعن وجاءت على النحو التالي :

1- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 1998، ص 361
2- أنظر المادة 56 من الأمر رقم 133/66، السابق ذكره.
3- انظر المادة 123 من المرسوم رقم 59/85، السابق ذكره.
4- انظر المواد 62-63-64-65 من الأمر 03/06، السابق ذكره.



-لجان إدارية متساوية الأعضاء.

-لجان الطعن .

-لجان تقنية .

قد عنى المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها (1) ،بعد أن ألغت صراحة المادة 32 منه المرسوم 143/66 الصادر في 02 جوان 1966 والمتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وسيرها. (2)

-وتجدر الإشارة إلى انه رغم إنهاء العمل بالأمر 133/66 والذي حل محله المرسوم 59/85، إلا أن المرسوم 10/84 المنظم للجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها واختصاصها، بقي ساري المفعول، وذلك لعدم صدور تشريع غيره في هذا المجال وهو الذي سيبقى ساريا بشأن تطبيق الأمر 03/06 على اعتبار أنه أحال بموجب المادة 221 منه إلى العمل بإحكام المرسوم 59/85 (3).

-أما عن تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء أو الإطار العضوي لها ورجوعا للمادة 11 من المرسوم 59/85 التي نصت "تحدث لجان الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى...وتتكون هذه اللجان من عدد متساو بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفون" (4) أما المادة 62 من الامر 03/06 فقد جاء فيها"تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية "لجان إدارية متساوية الأعضاء..."

1 -المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر، عدد 03 ، مؤرخة في 17/01/1984، ص 88 .

2 -المادة 32 من المرسوم 10/84" تلغى أحكام المرسوم رقم 143/66 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966.

3 -تنص المادة 221 من الأمر 03/06 : " تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية ، لاسيما أحكام المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه... سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر".

4 -انظر المادة 11 من المرسوم رقم 59/85، السابق ذكره.



وتتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو أسلاك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية.

تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة⁽¹⁾

فنتشكل هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمؤسسات العام — بالتساوي من عدد يمثل الموظفين وعدد آخر يمثل الإدارة.

يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارات المركزية، بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين.

أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية (الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية) فيتم تعيينهم بقرار من الوالي أو رئيس البلدية أو المدير المختص⁽²⁾.

ويمكن أن تكون اللجان المتساوية الأعضاء حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك، وتتكون من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين ولا يشارك الأعضاء الإضافيين في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين غائبين⁽³⁾ ويعين أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء لمدة (03) سنوات، ويمكن تجديد عضويتهم ويمكن تمديدها أو تقصير مدة العضوية استثناء لفائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني، بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية⁽⁴⁾.

1- انظر المادة 63 من الأمر رقم 03/06، السابق ذكره.

2- انظر المادة 07 من المرسوم رقم 10/84، السابق ذكره.

3- انظر المواد 2-4 من المرسوم رقم 10/84، نفس المرجع.

4- انظر المادة 5 من المرسوم رقم 10/84، نفس المرجع.



تعقد اجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء بصفة مجلس تأديبي بصورة سرية وتترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها⁽¹⁾، ولا تصح مداوات المجلس إلا إذا حضر ثلاث أرباع (4/3) الأعضاء على الأقل، وإذا لم يتوافر هذا النصاب تؤجل القضايا المطروحة على المجلس، ويفصل في الجلسة الموالية التي تتعقد بعد ثمانية (8) أيام ولو بحضور نصف أعضائه.⁽²⁾

يصدر المجلس رأيه بالأغلبية البسيطة، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً.

-أما فيما يتعلق بممثلي الموظفين وكيفية تعيينهم ضمن هذه اللجان، فقد انيطت مهمة توضيح ذلك إلى المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984.⁽³⁾

حيث نص المرسوم على ما يلي :

يمكن أن ينتخب كعضو في إحدى اللجان المتساوية الأعضاء كل موظف تتوفر فيه الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الانتخابية لهذه اللجنة، ولا يمكن انتخاب :

-الموظفين الموجودين في عطلة مرضية طويلة الأمد.

-الموظفين الذين عوقبوا بالتنزيل في الرتبة أو الإقصاء المؤقت من الوظيفة إلا إذا صدر العفو عنهم أو ألغيت العقوبة المسلطة عليهم .

-الموظفين الذين أصيبوا بعجز ورد ذكره في النصوص العامة المتعلقة بعدم القابلية للانتخاب⁽⁴⁾ يسجل المرشحون للانتخاب في قائمة واحدة حسب السلك أو مجموعة أسلاك في قائمة واحدة على أن عدد المرشحين لا يمكن أن يقل عن ضعف عدد المناصب المراد شغلها .

1-انظر المادة 11 من المرسوم رقم 10/84، السابق ذكره.

2- انظر المادة 19 من المرسوم رقم 10/84، نفس المرجع.

3-المرسوم رقم 11/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان

المتساوية الأعضاء، ج.ر، عدد 03، مؤرخة في 17/01/1984، ص 93

4-انظر المادة 3 من المرسوم رقم 11/84، نفس المرجع.



الفصل الأول: ماهية الخطأ التأديبي والجهة المختصة في تأديب الموظف العام

ويتم الترشح عن طريق إصدار تصريح موقع عليه عن طريق التسلسل الإداري إلى الوزير أو الوالي أو مدير المؤسسة التي يتبعها، وتتكفل هذه الجهات بتجميع تصاريح الترشح وإعداد قائمة بذلك وذلك خمسة (5) أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحدد للانتخابات .

تعرض كل قائمة على الدراسة في الأمانة العامة الدائمة للجنة المركزية فيما يخص الإدارة المركزية وعلى المحافظة فيما يخص الجماعات المحلية خلال أسبوع من تاريخ الإيداع، وإذا لم تدل الأمانة الدائمة للجنة المركزية أو المحافظة برأي مخالف خلال 15 يوما فإن سكوتها يعد موافقة (1)

وجاء القرار الوزاري الصادر عن الوزارة الأولى المؤرخ في 09 أفريل سنة 1984 ليحدد من خلال مادته الأولى على سبيل الحصر ، عدد أعضاء المجلس التأديبي تبعا لعدد الموظفين المعنيين كالتالي : (2)

عدد الموظفين المعنيين		ممثلو الموظفون		ممثلو الإدارة	
		الأعضاء الدائمون	الأعضاء الاضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الاضافيون
أقل من 20 موظف	2	2	2	2	2
من 20 الى 150 موظف	3	3	3	3	3
من 151 إلى 500 موظف	4	4	4	4	4
أكثر من 500 موظف	5	5	5	5	5

1- انظر المواد 4-5 من المرسوم رقم 11/84، السابق ذكره.

2- القرار الوزاري الصادر عن الوزارة الأولى، المؤرخ في 1984/04/09، يوضح كيفية تطبيق المادة 23 من المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد 18 سنة 1984، ص 606



ومن هنا تتضح المساواة في التمثيل بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين التي أقرها المشرع على مستوى المجالس التأديبية وذلك لإعمال حالات اجتماعهما سوياً .
أما عن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء أو الإطار الوظيفي لها ، ورجوعاً للمادة 11 من المرسوم رقم 59/85 فنجدها تختص بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين. (1)

وهي نفس الصياغة ضمن المرسوم 10/84 الذي نصت المادة 9 منه " يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي ... " (2)
وحسب المادة 64 من الأمر 03/06 : " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ، وتجتمع ، زيادة على ذلك كلجنة ترسيم ومجلس تأديب " .

فإذا كانت العقوبات التأديبية مهما كانت درجاتها لا تطبق إلا بعد استشارة اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلى تأديبي ، حسب ما نصت عليه المادة 123 من المرسوم 59/85 "تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو المخولة -إن اقتضى الأمر- بالسلطة التأديبية وتمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي مع مراعاة المادة 125 أدناه"

فان المادة 125 قد استثنت عقوبات الدرجة الأولى التي تقرها السلطة التي لها صلاحية التعيين " السلطة الرئاسية التأديبية دون استشارة (3) .

أما العقوبات من الدرجة الثانية فإنها حسب المادة 126 تستوجب الاستشارة ، وان كان للسلطة التي لها صلاحية التعيين الخيار في أن تأخذ بهذا الرأي أو لا (4) .

1 -انظر المادة 11 من المرسوم رقم 59/85، السابق ذكره.

2 -انظر المادة 9 من المرسوم رقم 10/84، السابق ذكره.

3- انظر المادة 125 من المرسوم رقم 59/85، السابق ذكره.

4-انظر المادة 126 من المرسوم رقم 59/85، نفس المرجع.



بينما عقوبات الدرجة الثالثة، فإنها زيادة على كونها تستوجب استشارة اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي فان اتخاذها يستلزم موافقتها (1).

ومن منطوق المواد 125-126-127 من المرسوم 59/85 سابقة الذكر، يتضح أن القرار التأديبي المتضمن تأديب الموظف العام كان يصدر :

1- من السلطة الإدارية الرئاسية من دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء مقدما في عقوبات الدرجة الأولى فنقوم هي في حد ذاتها بتوقيع هذا النوع من العقوبات مباشرة على الموظف المذنب.

2- من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء مقدما في عقوبات الدرجة الثانية، ورأيها في ذلك غير ملزم فلها الخيار في أن تأخذ به أو لا، ثم تقوم هي بعد ذلك بتوقيع هذه العقوبات على الموظف المخطئ (2).

3- من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء مقدما في عقوبات الدرجة الثالثة وهي ملزمة برأيها بشأن هذه العقوبات التي تقوم في حد ذاتها بتوقيعها على الموظف المخطئ.

وقد تولى المشرع الجزائري في الأمر 03/06 عن الطابع غير الإلزامي لرأي اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمع كمجلس تأديبي وحسن الفعل، فما الفائدة من إلزام السلطة الرئاسية التأديبية باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء إن كانت غير ملزمة بأخذ رأيها بالرغم من أن المسألة كانت لا تتعلق بمدى لزوم رأي اللجنة بقدر ما كانت تتعلق بمدى حرص المشرع على النص عليها لصاحب الشأن -الموظف- ذلك أن الإلزام لا ينصب على الأخذ برأي اللجنة، وإنما في ضرورة معرفته، الذي يمكن أن يؤثر على مصدر القرار حتى وان أعرض عنه. (3)

1- انظر المادة 127 من المرسوم رقم 59/85، السابق ذكره

2- انظر المادة 56 من الأمر رقم 03/06، السابق ذكره

3- قضاية مفيدة مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية منتوري



فقد نصت المادة 165 على أن " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين ،العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني .وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرا مبرر ،بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي .."

فحسب الأمر 03/06 يصدر القرار التأديبي المتضمن تأديب الموظف العام :

- 1- من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية من دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء مقدما في عقوبات الدرجة الأولى والثانية .
 - 2- من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية ،بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء مقدما في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة .
- وهكذا يبدو جليا أن انعقاد اللجنة المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة -عقوبات الدرجة الثالثة سابقا- يحقق ضمانا للموظف العام في مواجهة الإدارة صاحبة السلطة الرئاسية ولو بشكل طفيف.

المطلب الثالث : إجراءات تأديب الموظف العام.

نعالج في هذا المطلب كافة الإجراءات التأديبية في أهم النصوص القانونية بدءا من المرسوم 152/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 والي غاية الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الساري المفعول.

أولا: مراحل الإجراءات التأديبية طبقا للمرسوم رقم 152/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966

عندما يرتكب الموظف خطأ مهنيا يجوز للسلطة التي لها حق التعيين إحالته على مجلس التأديب المختص ،ينظر مجلس التأديب في الأمر بناء على تقرير معلل يصدر عن السلطة التي لها حق التأديب و يجب على هذه الأخيرة أن تبين بجلاء المخالفات وإذا لزم الأمر الظروف التي ارتكبت فيه ، ويسوغ لمجلس التأديب أن يأمر بإجراء التحقيق إذا لم يكتف بالإيضاحات الواردة على الأفعال المنسوبة للمعني أو ظروف الأخطاء التي ارتكبت فيه .

يبيد مجلس التأديب رأيا معلا في العقوبة التي يراها مثبتة للأفعال المنسوبة للمعني



ويحيل هذا الرأي للسلطة التي لها حق التأديب، يجب على مجلس التأديب إصدار رأيه في غضون شهر واحد ابتداء من يوم تبليغه و إذا شرع في تحقيق ما فإنه يجوز للسلطة التي لها حق التأديب مد المهلة إلى ثلاثة أشهر وذلك بناء على اقتراح مجلس التأديب. -إن الطعون الخاصة بالنزاعات لا تعوق التنفيذ الفوري للعقوبة الصادرة من السلطة التي لها حق التأديب." (1)

ثانياً: مراحل الإجراءات التأديبية طبقاً للمرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985:

-بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية تقررها السلطة التي لها صلاحية التعيين بمقرر مبين الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين .

-إذا كان الخطأ جسيماً فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين تقرر عقوبات الدرجة الثالثة أي عقوبات الأخطاء الجسيمة بعد موافقة لجنة الموظفين.

-يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات التأديب و يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفاهي أو يستحضر شهوداً، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه. (2)

-توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً الموظف الذي ارتكب خطأ جسيماً يمكن أن ينجر عنه تسريحه حسب المادة 130 من نفس المرسوم ، كما انه لا يتقاضى أي راتب طوال مدة التوقيف ما عدا التعويضات العائلية ، و يجب أن تسوى وضعية المعني في اجل شهرين ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر التوقيف.

وخلال هذا الأجل تطلب موافقة لجنة الموظفين على ذلك وإذا عارضت يتقاضى كامل راتبه وتعاد إليه حقوقه . (3)

1 - انظر المواد من 1 إلى 6 من المرسوم رقم 152/66، السابق ذكره.

2 - المرسوم 59/85، السابق ذكره.

3 - انظر المادة 130 من المرسوم 59/85، نفس المرجع.



وكذلك إذا لم تجتمع لجنة الموظفين كمجلس تأديبي في الأجل المذكور أو لم يبلغ مقررها للمعني تعاد إليه حقوقه و يتقاضى راتبه.

وحسب المادة 131 من نفس المرسوم يوقف الموظف فوراً إذا تعرض لمتابعة جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل نظراً للطبيعة الخاصة التي تكتسيها المهام المسندة للمؤسسات و الإدارات العمومية و للعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين، ولا تسوى وضعيته نهائياً إلا بعد أن يصبح الحكم القضائي الذي يترتب على المتابعات الجزائية نهائياً .

و يمكن إن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة أشهر على الأكثر إبقاء جزء من الأجر الأساسي لا يتجاوز ثلاثة أرباعه (1)

ولأن إحكام المادتين 130 و 131 كانت لهما تطبيقات مختلفة عند تنفيذ الإجراءات الإدارية فان المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12 جاء ليحدد كفاءات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85.

الإجراءات التأديبية في إطار المادة 130 (2)

يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني و إرساله إلي السلطة التي لها صلاحية التعيين.

يبيّن التقرير الأفعال المكونة للخطأ و ظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها، وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراؤها على هذه الحالة و كذلك اقتراح التسريح .

إذا وافقت السلطة التي لها صلاحية التعيين على اقتراح التسريح يوقف الموظف بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز الشهرين.

1- انظر المادة 131 من المرسوم رقم 59/85، السابق ذكره.

2- تعليمة رقم 05 الصادر عن مديقي الوظيفة العمومية والموجهة للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة المؤرخة في 2004/04/12 المحدد للتطبيق المادتين 130 و 131 من مرسوم 59/85



- يبلغ هذا الإجراء عن طريقي الرئيس السلمي إلى الموظف المعني الذي يمضي على وصل استلام . (1)

- خلال مدة التوقيف لا يتقاضى الموظف الموقوف عن العمل أي مرتب عدا المنح العائلية .

- ينبغي على الإدارة خلال مدة التوقيف تبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بناء على تقرير مسبب مع ذكر بوضوح الأفعال المعاقب عليها وان أمكن ظروف ارتكابها - يتم التقرير ببطاقة معلومات حول الوضعية العائلية للموظف وكذا المهنية .

- يستدعى الموظف بموجب رسالة موصي عليها مع وصل استلام خمسة عشرة يوم - على الأقل قبل اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المنعقدة كمجلس تأديبي وبيين الاستدعاء على الخصوص:

- مكان وتاريخ وساعة انعقاد المجلس التأديبي.

- أسباب الاستدعاء .

- ضمانات الدفاع.

- يجب تمكين الموظف من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي والذي يتضمن

الوثائق التالية:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف .

- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف و سوابقه التأديبية .

- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء.

- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة .

- يتم إعلام المعني كتابيا بمكان و تاريخ اطلعه على الملف التأديبي (2) .

1- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعي،

الإسكندرية طبعة، 2004، ص327

2- تعليمة رقم 05 الصادر عن مديقي الوظيفة العمومي والموجهة للسادة رؤساء مفتشريات الوظيفة العامة،

السابق ذكرها،



- في هذا الإطار ، لا يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة المنعقدة في جلسة تأديبية بناء على استدعاء رئيسها من المداولة إلا باحترام الشروط القانونية المحددة بالمرسوم 10/84 والمرسوم 59-85 و المتمثلة فيما يلي:
- سريان عهدة اللجنة المتساوية الأعضاء
 - الأجل المحدد لدراسة الملف التأديبي
 - حضور على الأقل ثلاثة أرباع أعضائها إذا لم يستكمل النصاب بعد دعوة ثانية يمكن للجنة الاجتماع قانونا إذا حضر نصف أعضائها.
 - رأى المجلس التأديبي يكون نتيجة تصويت سري للأعضاء الحاضرين
 - يتخذ القرار بأغلبية الأصوات المعبر عنها .
 - يسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر ويبلغ دون اجل إلى الموظف و إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.
 - يجب أن تكون العقوبة التأديبية محل قرار مسبب من السلطة المؤهلة و يتخذ هذا الأجراء حسب الحالة في شكل قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين⁽¹⁾
 - تلتزم الإدارة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية إلى الموظف المعني .
 - إذا لم تجتمع اللجنة خلال شهرين ابتداء من تاريخ التوقيف أو لم يبلغ القرار المتخذ في حق الموظف في نفس الأجل، يعاد إدماجه وتعاد إليه حقوقه و يتقاضى راتبه .
 - الإدارة ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح، وبحقه في الطعن وأجال رفع الطعن أمام لجنة الطعن التي هي خمسة عشرة يوما ابتداء من تاريخ تبليغه قرار العقوبة.
 - فور رفع الطعن يمدد إجراء التوقيف للمعني بموجب قرار السلطة التي لها حق التعيين حتى تفصل لجنة الطعن في الوضعية المطروحة.

1-ملف رقم 27279 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن ، سنة 2006 ص233

" أن القرار الإداري الذي لم يهر العقوبة التأديبي تعرض للإلغاء"



عملا بالمادة 25 من المرسوم 84-10 فان الطعن المرفوع في الآجال القانونية يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية،

إن العقوبة التأديبية تبقى مرتبطة بقرار لجنة الطعن التي يجب أن تنتظر إلزاميا في الطعن في اجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ تبليغها .

- قرار لجنة الطعن ملزم وينفذ كما جاء.

-إذا لم تؤكد لجنة الطعن قرار اللجنة المتساوية الأعضاء وتصرح بإعادة إدماجه ،يعاد إدماجه وتعاد إليه كافة حقوقه و يتقاضى كامل مرتبه خلال مدة التوقيف. (1)

الإجراءات التأديبية في ظل المادة 131: (2)

- تنص المادة 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 على انه يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في حالة نشاط .

- لا يمكن أن يوقف الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية من طرف وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق في إطار تحريك الدعوى العمومية.

- يتخذ إجراء التوقيف بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا بعد مباشرة المتابعة الجزائية .

- يبقى قرار التوقيف ساري المفعول حتى التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المعني.

- يمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة أشهر على الأكثر إبقاء جزء من الأجر الأساسي، إذا لم تحصل المتابعات نتيجة خطأ مهني جسيم يمكن أن ينجر عنه تسريح الموظف.

- لا يمكن أن يتجاوز جزء الأجر الذي يمكن أن يتقاضاه الموظف الموقوف عن العمل في كل الأحوال ثلاثة أرباع الأجر الأساسي.

- يخضع تحديد جزء الأجر إلى تقدير الإدارة التي تأخذ في عين الاعتبار وضعية الموظف وفي تحديده يجب أن يذكر جزء الأجر بمقرر التوقيف المتخذ ضد الموظف.

1-انظر المادة 25 من المرسوم 10/84،السابق ذكره

2-نظر المادة 131 من المرسوم 59/85 السابق ذكره



- في كل الأحوال يبقى الموظف الموقوف عن العمل و خلال مدة التوقيف يستفيد من كل المنح العائلية (1)

تجدر الإشارة إلى انه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف ،ينبغي علي الإدارة تسريحه ، غير انه إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى ، نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر متابعة قضائية ، يعاد إدماجه وجوبا في منصبه بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، إلا انه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية .

ثالثا:مراحل الإجراءات التأديبية طبقا للأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006

نصت المواد من 165 إلى 174 على مختلف الإجراءات و المراحل اللازمة لمعاقبة الموظف المخطئ وكذا آجال و شروط توقيع العقوبة وجاءت على النحو التالي : (2)

- تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني
- تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ .
- يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل .
- يحق للموظف الذي تعرض لأجراء تأديبي إن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشرة يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

1-المنشور رقم 01المؤرخ في 10 نوفمبر 1991 المتعلق بتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي .

2-انظر المواد من 165 إلى 174 من الأمر رقم 03/06،السابق ذكره.



- يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و المجتمعمة كمجلس تأديبي المثلول شخصيا، إلا إذا حالت دون ذلك قوة قاهـرة.
- يبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل خمسة عشرة يوما على الأقل ،بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام (1)
- يمكن للموظف في حال تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه .
- في حال عدم حضور المعني والذي استدعي بطريقة قانونية ، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله ، تستمر المتابعة التأديبية .
- يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع معتمد أو موظف يختاره بنفسه .
- تتداول اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة .
- يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة. (2)
- يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة - يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في اجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار، ويحفظ في ملفه الإداري .
- عند ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا.
- يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف نصف الأجر الأساسي وكذا المنح العائلية .

1-تعهيبة رقم 05 الصادر عن مديتي الوظيفة العمومي والموجهة للسادة رؤساء مفتشيت الوظيفة العامة ،السابق ذكره

2- محمد باهي أبو ينس ، الرقابة القضائي على شرعي الجزاءات الإداري العامة ، دار الجامعة الجديفة للنشر ، الأزاريطة ، الإسكندري ، طبعة 2000 ص17



-إذا اتخذ في حق الموظف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

-يوقف الموظف فوراً إذا كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ، ويمكن أن يستفيد خلال مدة التوقيف التي لا تتجاوز ستة أشهر ابتداء من تاريخ توقيفه من الإبقاء على جزء من راتبه على أن لا يتجاوز النصف مع تقاضيه المنح العائلية.
-لا تسوى الوضعية الإدارية للموظف المعني إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً. (1)

1-انظر المادة 174 من الأمر رقم 03/06، السابق ذكره.