



سميت بالعقوبات ذات الأثر المالي أو العقوبات المالية لأنها ذات طابع مالي وتعتبر أكثر فعالية من العقوبات المعنوية، فبالإضافة للأثر الأدبي لأي عقوبة منها، فإن العقوبات المالية تمس المزايا المالية للوظيفة.المشرع الجزائري تبنى تقسيم العقوبات التأديبية ذات الأثر المالي المستمر والدائم والتي تمس بالجانب المالي للموظف العام هذا الأثر المالي المستمر والدائم الذي يلحق بالموظف العام والمتمثل أساسا في عقوبة النقل الإجباري ، عقوبة التنزيل في الرتبة والتنزيل في الدرجة ،وعقوبة التسريح والعزل وتبنى أيضا العقوبات التأديبية ذات الأثر المالي والمؤقت والمتمثلة في عقوبة الخصم من الراتب ، وعقوبة الشطب من قائمة التأهيل ، وعقوبة التوقيف عن العمل ،كل هذه العقوبات تمس بالدرجة الأولى قطع وخصم مبالغ مالية نقدية التي يتقاضاها بصفة دورية والتي سنوضحها في ثلاث مباحث.

- المبحث الأول: الأثر المالي المستمر أو الدائم للعقوبة في المسار المهني للموظف العام.
- المبحث الثاني: الأثر المالي المؤقت للعقوبة التأديبية في المسار المهني للموظف العام.
- المبحث الثالث: انقضاء العقوبة التأديبية وأثرها المالي على الموظف العام.



المبحث الأول: الأثر المالي المستمر أو الدائم للعقوبة في المسار المهني للموظف العام.

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة التأديبية حق اتخاذ بعض التدابير الداخلية والتي من شأنها تضمن حسن سير المرفق العام بانتظام، وتكمن هذه التدابير في فرض القرارات التأديبية والتي تمس أساسا مصالح الموظف العام الإدارية وخاصة المالية والتي لها تأثير كبير على وضعية الموظف العام الاجتماعية والإدارية، وتتمثل هذه العقوبات في العقوبات ذات الأثر المالي المستمر والتي تؤثر على العلاقة الوظيفية للموظف العام وهذا ما سندرسه من خلال ثلاث مطالب:

المطلب الأول: عقوبة النقل الإجباري

المطلب الثاني: عقوبة التنزيل في الرتبة والتنزيل في الدرجة

المطلب الثالث: عقوبة التسريح والعزل



المطلب الأول: عقوبة النقل الإجباري :

يمر الموظف طيلة حياته الوظيفية التي تبدأ بالتعيين أيا كانت أداة التعيين قرار أو عقد وتنتهي بانتهاء الخدمة أيا كانت أسباب هذا الانتهاء بأوضاع وأحوال قانونية مختلفة يخضع كل وضع منها لأحكام قانونية متميزة.

وقد تكون الأوضاع التي يمر بها الموظف أثناء حياته الوظيفية عادية يؤدي فيها الموظف مهام وظيفية في الجهة التابعة لها بشكل مستقر ومنتظم ، كما قد تكون هذه الأوضاع غير عادية بعضها يظهر وهو يؤدي العمل وبعضها الآخر يظهر والموظف متوقف عن أداء العمل وما يعيننا بالدراسة هو الحالات غير العادية للموظف العام والتي ينجر عنها عقوبات تأديبية هذا ما سنبينه من خلال هذا المطلب.

أ/ مفهوم النقل:

يقصد بنقل الموظف أن تستبدل وظيفته المسندة إليه بوظيفة من نفس النوع والدرجة في إدارة أخرى، وقد عرفت محكمة العدل العليا الأردنية النقل بأنه "إن النقل بمعناه القانوني هو فك ارتباط الموظف في الدائرة المنقولة منها وربطه بالدائرة المنقول إليها بحيث يصرف راتبه والقرارات المتعلقة به من هذه الدائرة"⁽¹⁾



ب/ السلطة المختصة بالنقل:

إن السلطة المختصة بنقل الموظف من وظيفته إلى أخرى في نفس الدائرة، أو من مكان إلى آخر في الأصل، السلطة المختصة بتعيين الموظف في الجهة المنقول منها ومعيار الاختصاص في إصدار قرار النقل هو مستوى الفئة الوظيفية التي ينتمي إليها الموظف المنقول⁽¹⁾. أو بعد قرار اللجنة متساوية الأعضاء في النقل الإجباري بصدور العقوبة التأديبية.

ج/ شروط النقل:

يخضع النقل إلى السلطة التقديرية للجهة المختصة ضمن الحدود التي يصنعها المشرع واستقر عليها القضاء الإداري وحتى يكون قرار النقل صحيحا يجب أن يصدر مستكملا الشروط الآتية:

- 1 - أن يحدد قرار النقل إلى وظيفة من ذات مرتبته الوظيفية الأصلية، وإن كان النقل لوظيفة مغايرة لوظيفة الموظف التي يشغلها وجب توافر مؤهلات هذه الوظيفة في الموظف المنقول.
- 2- أن يحدد قرار النقل من الجهة المختصة التي حددها التنظيم لكل فئة وظيفية.
- 3- إذا كان النقل غالبا يهدف لتحقيق مصلحة العمل، بحسن توزيع الموظفين على الإدارات المختلفة، قد يكون الموظف على حاجة من الإدارة التي يعمل بها أو له علاقات غير ودية بالموظفين العاملين معه.

1- محمد فؤاد مهنا، الوجيز في القانون الإداري، نقلا عن المقالة مفهوم النقل الوظيفي واتجاهات القضاء العراقي الحديثة بشأنه (دراسة مقالة)، ص 6



بنفس الإدارة بحيث يصعب تعاونهم في العمل وفي جميع الأحوال يجب أن لا يضر النقل بحقوق الموظف لا سيما حقه في الدرجة الوظيفية وحقه في الترقية بالأقدمية ، كما يهدف النقل الى تلبية رغبة الموظف نفسه إذا لم يكن في النقل إضرار بمصالح العمل ، خاصة عندما يكون مكانيا قريبا من مكان إقامته مع إقامته مع عائلته فيستقر نفسيا ومن ثمة ينعكس ذلك على أدائه الوظيفي.

فيجب أن لا تخرج سلطة الإدارة التقديرية في نقل الموظف عن حدود الهدف المحدد للنقل ، كاستخدام الإدارة سلطتها في النقل لتحقيق منافع ذاتية للموظفين ، كأن يستهدف قرار النقل ابعاد أصحاب الدور في التوقيع بالتحاقهم بإدارات أخرى بعدا عن دائرة المتطلعين للترفع على اساس الأقدمية، فيكون النقل سبيلا للتخلص باتخاذ وسيلة الأقدمية وأن يتم النقل عن هدفه ويجعله منطوقا على عقوبة تأديبية (1)

5- في حالة النقل الإداري يجب أن تراعى الإدارة الظروف الصحية والعائلية وأقدمية الموظف ، اضافة لمراعاة الدرجة الوظيفية التي يشغلها (2) وفي حالة النقل الإجباري يجب استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل.

بعدما تطرقنا وبيننا تعريف النقل والسلطة المختصة به وشروطه سنبين النقل الإجباري كعقوبة تأديبية ذات أثر مالي على الموظف العام في التشريع الجزائري

1- محمد أنس قاسم جعفر ، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري ، ديوان دار النشر، الجزائر،

ط1992، ص 112

2- أنظر المادة 158 من الأمر 03/06، السابق ذكره



النقل الإجباري:

وهو ما جاءت به صراحة المادة 158 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي جاء فيها : " يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك. ويأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل. ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل "

إن مسألة التنظيم الإداري الداخلي لهيئة ومصلحة معينة من المسائل التي تدخل في إطلاقات الإدارة، وقد يترتب على إعادة التنظيم لإحدى المصالح والهيئات ضرورة نقل بعض الموظفين من مكان لآخر ومن هنا أجاز القانون للجهة الإدارية التي تقوم بنقل بعض الموظفين مكانيا من مكان إلى آخر⁽¹⁾

إلا أن الإدارة تسلط عقوبة النقل الإجباري من مكان إلى مكان آخر بعد قرار اللجنة متساوية الأعضاء وهذه العقوبة التي تطبق على الموظف العام طبقا للأخطاء التأديبية التي قام بها الموظف العام والتي تمس بالصالح العام.

إن النظام التأديبي يقوم على مبدأ شرعية العقوبة التي يقوم على واجب أداء الوظيفة بإتقان وإخلاص، وقد نصت المادة 160 و161 من الأمر 06-03 على الخطأ المهني وارتباطه بالعقوبة التأديبية.

لذلك فعقوبة النقل الإجباري هي عقوبة من الدرجة الثالثة توقعها سلطة التعيين بعد قرار اللجنة المتساوية الأعضاء حسب الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام.

وهذه العقوبة التأديبية مما لها من أثر مالي على المسار الوظيفي للموظف العام في نقله من مكان آخر، الذي ينجر عنه مصاريف التنقل خاصة إذا كان الموظف قد تم نقله إلى إدارة بعيدة عن المكان الذي يقطن فيه، مما يزيد أعباء المصاريف والذي سيؤثر على الجانب المالي ويمس بذلك الراتب الشهري الذي يتقاضاه.



المطلب الثاني: عقوبة التنزيل:

تعتبر عقوبة التنزيل من أقصى العقوبات التأديبية بعد عقوبة الخصم من الراتب لأن الموظف العام سينزل من الرتبة أو ينزل من الدرجة في السلم الإداري مما ينعكس ذلك على وضعه الوظيفي من حيث الترقية. ويتضح أيضا أن هذه العقوبة تنطوي على عقوبتين ، عقوبة التنزيل في الرتبة وعقوبة التنزيل في الدرجة.

1/ عقوبة التنزيل في الرتبة:

1 تعريفها :

" التخفيض في الرتبة هو إعادة تعيين العامل في منصب عمل مصنف أسفل ، يخول له رتبة أقل من رتبته السابقة" (1)

فهذا الإجراء له تأثير مباشر على وضعية الموظف المالية ولذلك لا يجوز اللجوء إليه الا في الحدود التي رسمها القانون(2).

2 شروطها :

- التأكد من أن الموظف العام لم يؤد باستمرار المهام التي يتطلبها منصب عمله في إطار إحترام المقاييس التي أقرها التنظيم المعمول به.
- على الإدارة أن تتأكد قبل إتخاذ قرار التخفيض في الرتبة من عدم وجود أي منصب عمل يماثل مستوى تصنيف المنصب الذي يشغله العامل ويطابق مؤهلاته وكفاءاته وكان في الإمكان تعيينه فيه، وبالإضافة إلى هذه الشروط التي اشترطها المشرع قبل اتخاذ قرار التخفيض في الرتبة والتي تشكل مما لا شك فيه ضمانا فعالة ضد أي انحراف ، اشترط المشرع الجزائري موافقة اللجان المتساوية الأعضاء على هذا القرار.

1- أنظر المادة 20 من المرسوم رقم 82-302 ، السابق ذكره.

2- أنظر المادة 21 من نفس المرسوم



ومما لا شك أن هذه العقوبة ستؤثر ماليا على الموظف العام ، وتزعزع استقراره الوظيفي والمالي (1)

والتنزيل في الرتبة هي عقوبة من الدرجة الرابعة طبق لنص المادة 163 من الأمر 03-06 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية وتطبق هذه العقوبة حسب جسامه الخطأ وبعد قرار اللجنة متساوية الأعضاء .مما لها من أثر مالي مستمر على راتب الموظف العام الذي كان في رتبة عالية في صنفه ينزل الى رتبة سفلى من نفس الصنف مما يؤثر على الراتب الشهري ويؤثر ايضا على استقراره الوظيفي .

ب/ التنزيل في الدرجة:

1/تعريفها:

"عقوبة التنزيل في الدرجة هي جعل الموظف في الدرجة التي دون درجته مباشرة ولا يرفع منها إلا عند استكمالها الشروط المقتضية للترقية..." (2)

ومن منطلق هذه العقوبة أنها تنطوي على عقوبتين معا، إذ أنها تتضمن تنزيل درجة الموظف في السلم الإداري وهي الدرجة الأدنى مباشرة للدرجة التي كان عليها الموظف قبل توقيع العقوبة. وتنطوي أيضا على خفض الرتب إلى القدر الذي كان عليه قبل التوقيع الذي ناله الموظف قبل توقيع العقوبة عليه مباشرة وتكون عقوبة تنزيل الدرجة بالغة القسوة كلما أمضى الموظف مدة أطول في الدرجة التي سوف يتركها عند فرض العقوبة عليه فهذه العقوبة تمس بالدرجة الأولى الجانب المالي للموظف العام ولها تأثير مباشر على وضعيته المالية والوظيفية ولا يجوز اللجوء إليها إلا بعد قرار اللجنة المتساوية الأعضاء فهي عقوبة من الدرجة الثالثة كما أقرها المشرع الجزائري في المادة 16 من الأمر 03-06

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص115
2- علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص445



المطلب الثالث: عقوبة التسريح والعزل:

العقوبة وضعت لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي تبنى على عدم صلاحية وقدرة الموظف على القيام بالأعباء الوظيفية واستنفاد جميع الوسائل والسبل الهادفة إلى إصلاحه وتعتبر من أشد العقوبات التأديبية جسامة والتي يترتب عليها إنهاء الرابطة الوظيفية بصورة دائمة ومستمرة تمس وتلحق أثرا ماليا مستمرا أو دائما بالنسبة للموظف العام وبالرجوع بالأمر 03-06 حدد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية الجسيمة والتي تنتهي بها العلاقة الوظيفية للموظف العام بأثر مالي مستمر ودائم. والمتمثلة في العزل والتسريح.

أ/ عقوبة التسريح:

هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فهم العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها إلا ان هذا الإجراء لا يفترض أي طابع تأديبي بالضرورة وقد توظفه الإدارة في الحالات الآتية:

أ/عدم الكفاءة البدنية أو العقلية:

تتحقق هذه الحالة عندما تنقضي فترة الإحالة على الإستداع الجبري التي قد يحال عليها الموظف إثر إصابته بمرض طويل الأمد أو بحادث بعد ثبوت عدم قدرته على استئناف العمل، ففي هذه الحالة تتخذ الإدارة قرار ينتهي إلى تسريحه بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء.

ولا ينفي هذا الافتراض إذا توافرت الشروط المنصوص عليها قانونا (1) لإثبات الإعاقة الكلية أو الجزئية لمن أصيب بها حق التمتع بمعاش الإعاقة في إطار تأمينات الضمان الاجتماعي.

1-القانون 83-83 المؤرخ في 10جويلية 1983 ،المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية، عدد



ب/ عدم الكفاءة المهنية:

تتحقق هذه الحالة إما قبل ترسيم العون في الرتبة المناسبة للسلك الذي يطمح للانتماء اليه وإما بعد ترسيمه .

حددت ظروف الإفتراض الأول المادة 85 من الأمر 06-03 المؤرخ في 16 جويلية 2006 التي تنص على:

" بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته
- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط
- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق ولا تعويض"

ومن الجدير بالذكر أنه إذا كان تقييم الكفاءة المهنية الذي يعتبر الهدف الأساسي من التربص من صلاحيات الإدارة لوحدها فإن النتائج التي قد يسفر عنها تبقى مرهونة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، ودراسة دقيقة لقائمة التأهيل التي تعدها الجهة المختصة إثر انقضاء فترة التربص من أجل اقتراحها على نفس اللجنة.

أما الافتراض الثاني : فيتعلق بإحدى الاحتمالات التي قد تطرأ بعد ترسيمه

وتملك الجهة المخولة صلاحيات التعيين سلطة إقرار حالة عدم الكفاءة المهنية بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وأحكام المرسوم 66-148 المؤرخ في 2 جوان 1966 بهذا الصدد على أن الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية تسوي وضعيته(1)

1- هاشي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، ط 2012،



- إما بإحالته على التقاعد الجبري إذا توافرت لديه شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض.
 - وإما بترتيبه في سلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه ويحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها أو في الدرجة التي تدنوها مباشرة.
 - إما بتسريحه إذا تعذر اعتماد احد الحالتين السابقين
- وبفتح قرار التسريح الذي تتخذه الإدارة بعد استيفاء الإجراءات القانونية الضرورية حق الموظف في اقتضاء علاوة بقدر مبلغها الإجمالي بنصف المرتب الذي تقاضاه في الشهر الأخير من نشاطه مضروب في عدد السنين القابلة للإعتداد بها في نظر نظام التقاعد(1) وبالرجوع إلى نص المادة 163 من الأمر 06-03 فإن التسريح هو عقوبة من الدرجة الرابعة من أخطر العقوبات المالية والوظيفية تنتهي بها العلاقة الوظيفية والعلاقة المالية بين الموظف والإدارة وبالتالي قطع الراتب الشهري بصفة دائمة ومستمرة وأكثر من ذلك فإن الموظف الذي سلطت عليه هذا النوع من العقوبات فإنه يحرم من تقلد أي وظيفة أخرى تابعة للدولة .



ب/ عقوبة العزل :

العزل جزاء تأديبي قد يتخذ صورتين مختلفتان في ظروف تحققها والآثار المترتبة على كل واحدة منها.

1 الصورة الأولى:

منصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 فهي عقوبة من الدرجة الرابعة قد تسلط على مرتكب أحد الأخطاء المهنية الواردة على وجه الخصوص في المادة 181 من نفس القانون وهي:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل
 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال 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 وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية
 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من الأمر 03-06 وتشمل الإشارة مهام التكوين والبحث وإنتاج أعمال علمية أو الأدبية أو الفنية وكذا بالنسبة لأساتذة التعليم العالي والباحثين والأطباء المتخصصين بممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم (1)
- تعتبر هذه الأخطاء جسيمة تعرض مرتكبها إلى متابعة تأديبية قد تسفر عن عزله إلا أنه على الإدارة أن تأخذ بعين الاعتبار مدى جسامه الخطأ والظروف التي أدت إلى ارتكاب ومسؤولية الموظف المعين والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام.

1-هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 223



- وأن تبرر قرارها
- وان تحترم الإجراءات المنصوص عليها قانون لا سيما استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء والالتزام برأي هذه الأخيرة.

2 - الصورة الثانية:

التي قد يتخذها العزل فهي نتيجة تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول ، فللسلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار ، ولا نلتزم في هذه الحالة باحترام أي إجراء تأديبي قبل اتخاذ قرارها. وهذه الصورة تبين لنا مدى خطورة العقوبة التأديبية على الموظف العام ومما لها من أثر مالي جسيم ومستمر يلحق بالموظف العام من قطع الراتب الشهري وقطع العلاقة الوظيفية⁽¹⁾

وتجدر الإشارة لا يحق للموظف العام أن يتقاضى أية علاوة.

1-هاشمي خرفي،مرجع سابق،ص 223



المبحث الثاني: الأثر المالي المؤقت للعقوبة التأديبية في المسار المهني للموظف العام.

إن الهدف الذي ترمي إليه العقوبات التأديبية هو سير المرفق العام باحترام النظام القانوني الذي وضعه المشرع الجزائري في الأمر 03/06 ، وعلى الرغم من أن آثار العقوبة التأديبية تنحصر في الجزاء المالي للموظف العام الذي يؤثر على الوضعية الوظيفية للموظف العام بصورة مؤقتة إلا أن هذه العقوبة هي بمثابة إجراء تقوم به الإدارة لردع الموظف العام عن الأخطاء التي يتسبب فيها فتفرض عليه عقوبات تمس الجانب المالي بصورة مؤقتة وهذا ما سنبينه في المطالب الآتية:

المطلب الأول: عقوبة الخصم من الراتب.

المطلب الثاني: عقوبة الشطب من قائمة التأهيل.

المطلب الثالث: عقوبة التوقيف عن العمل.



المطلب الأول: عقوبة الخصم من الراتب:

تعتبر عقوبة الخصم من الراتب من بين العقوبات التي لها أثر مالي مؤقت على الموظف ،وقبل أن نتطرق إلى فحوى العقوبة فسوف نتطرق الى تعريف الراتب

/تعريفه:

عرفه الأستاذ بوخالفة في كتابه شرح قانون الوظيفة العمومية على أنه:
"المرتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الدولة وتكريس حياته العملية لأداء مقتضيات الوظيفة والقيام بأعبائها ومهامها".⁽¹⁾

و تنص المادة 32 من الأمر 06-03 على أن " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"

ويضفي القانون على المرتب الحماية اللازمة لاعتماد الموظف عليه في معيشتة، وعدم حرمانه منه كما يحرص المشرع على حماية المرتب من أي تنازل عنه من طرف الموظف أو الحجز عليه ، إلا أنه إذا قام الموظف العام بأخطاء تعيق المسار المهني والصالح العام فإن هناك ردع من طرف الإدارة لتسلط عليه عقوبات تحرمه من مرتبه الشهري .

فعقوبة الخصم من المرتب تعتبر من العقوبات المالية وهي حرمان الموظف من راتبه الشهري أو جزءا منه تبعا لعدة حالات.

/اقتطاع جزء من المرتب في حالة التغيب غير المسموح:

هو جزء مالي من شأنه إنقاص مقدار ما يتقاضاه الموظف من أجر إذ يحق للإدارة أن تعاقب أي موظف تغيب عن عمله دون مبرر وذلك عن طريق الخصم من المرتب بما يتناسب مع مدة الغياب.⁽²⁾

1-بوخالفة غريب،شرح قانون الوظيفة العمومية،منشورات مكتبة إقرأ-قسنطينة- الجزائر ط2013،ص48

2- جهاد صفا،أبحاث في القانون الإداري منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان ،ص123-124



ب/ الحرمان من علاوة المردودية:

تعتبر المردودية نوع من أنواع التحفيز ولا يمكن أن تؤدي الغرض المرجو منها ما لم تتسم بالعدالة والمصداقية ، ولتفادي تدخل الأهواء والمحافظة على حيادية السلطة السليمة المقدره لمردودية الموظف ، يجب أن تخضع علاوة المردودية لمعايير موضوعية معدة سلفا من طرف المكلفين بتسيير الموارد البشرية يراعى فيها عدة معايير .

والحرمان من علاوة المردودية هي نتيجة تغيب الموظف العام غير مبرر تخفض النقطة بنسبة توافق مع عدد الغياب ، وكذلك الحال في الحالات التأخر والخروج المبكر عند بلوغ المجموع التراكم يوم واحد فأكثر . كما يجب أن نخفض النقطة في حالة الغيابات المبررة قانونيا لأسباب مرضية إلى 50 بالمئة من عدد الغياب فمثلا موظف استفاد من عطلة مرضية مدتها 10 أيام تخصم منه 5 أيام وهي 50 بالمائة من العشرة ايام وتكون النقطة كالتالي:

$3.30 = 30 / 5 * 20$ و $17 = 3 - 20$ ويصبح بالتالي تقدير منحة المردودية.

- كما تؤخذ أيضا في الحسابان العقوبة التأديبية الممنوحة في الفترة المعتبرة

فيكون الخصم من النقطة حسب درجة العقوبة ،

مثلا تخصم 30 بالمائ عن عقوبة الدرجة الأولى 60 بالمائ عن عقوبة الدرجة الثانية

90 بالمائ عن عقوبة من الدرجة الثالثة 100 بالمائ عن عقوبة من الدرجة الرابعة

(التنزيل من الرتبة).⁽¹⁾

1- أنظر المقال المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.mouwazaf.dz.com> تاريخ الزيارة

2017/04/25 على الساعة 10:23



المطلب الثاني: عقوبة الشطب من قائمة التأهيل:

قبل التطرق الى شرح هذه العقوبة سنتطرق إلى :

1 تعريفها:

"عقوبة الشطب من جدول الترقيات تعني شطب اسم الموظف المعاقب بها من الجدول الخاص بالترقيات" (1) .

وبالتالي حرمانه من الترقية ، وتحدد مدة هذا الحرمان بالنسبة للسنة التي تكون سارية المفعول فالموظف العام إذا قام بخطأ تأديبي يعاقب طبقا لنص المادة 163 من الأمر 03-06 فهو عقوبة من الدرجة الثانية لها أثر مالي على الموظف العام لأن الشطب أو الإسقاط كما يسميه الفقيه NEZARD يحرم الموظف الحكومي من حقوقه المستقبلية في الترقية بالاختيار (2) وهذه العقوبة تمس بالدرجة الأولى الجانب المالي للموظف كونها تحرمه من الزيادة في الراتب.

ويتضح أنه من نص المادة 163 من الأمر 03-06 أن المشرع الجزائري صنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف فالأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف العام والتي تسلط عليه عقوبة الشطب من قائمة التأهيل تلك المنصوص عليها في المادة 179 من الأمر 03-06 ويتضح جليا أن هذه العقوبة من العقوبات المالية تلحق براتب الموظف العام.

1 - علي جمعة محارب ، مرجع سابق،ص226

2 - علي جمعة محارب ، نفس المرجع،ص227



المطلب الثالث : عقوبة التوقيف عن العمل:

يظهر الطابع العقابي لهذا الإجراء من خلال الآثار التي يخلفها والتي من شأنها أن تنعكس على الحياة المالية والإدارية للموظف إذ يستلزم التوقيف عن العمل إبعاد الموظف عن منصب عمله وقطع مرتبه باستثناء العلاوات العائلية ولذلك كان من الضروري أن يحاط هذا الإجراء ببعض الضمانات التي من شأنها أن تحمي الموظف العام من خطر استعمال هذا الحق في غير الأغراض التي منح من أجلها (1). وبالرجوع إلى نص المادة 163 من الأمر 03-06 فهناك عقوبتين تأديبيتين للموظف بتوقيفه.

- عقوبة من الدرجة الثانية وتتمثل في التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى (3) أيام.
- عقوبة من الدرجة الثالثة المتمثلة في التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.

أ/ عقوبة التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام:

هذه العقوبة هي إبعاد مؤقت عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام توقع على الموظف العام حسب جسامة الخطأ أو طبقا لنص المادة 179 من الأمر 03-06 التي حدد فيها المشرع الجزائري أخطاء من الدرجة الثانية التي تطبق عليها عقوبات التأديبية المتمثلة في التوقيف عن العمل كعقوبة مالية بخضم من الراتب المدة المحددة في القرار الصادر من سلطة التعيين ، وهذه المدة محددة إذ أن الموظف العام الموقوف لا يعتبر معزولا من وظيفته، وبالتالي لا يجوز تعيين موظف آخر بدله إلا أنه يجوز تنصيب موظف آخر للقيام بأعمال وظيفية لحين انتهاء مدة العقوبة وإعادته إلى وظيفته وذلك لضمان حسن سير العمل بالمرفق بانتظام واطراد(2).

1 - كمال رحمانى ، مرجع سابق، ص112

2 - علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص198



ويرتب قرار التوقيف عن العمل آثاره اعتباراً من تاريخ اليوم التالي لصدور القرار التأديبي أو من تاريخ علم الموظف المعاقب و لهذه العقوبة آثار مالية بحتة متمثلة في الخصم من الراتب الشهري بالمدة الموقوف بها الموظف.

ب/ التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام:

هذه العقوبة أشد من العقوبة السابقة الذكر جسامة في عدد الأيام الموقوف بها الموظف العام عن العمل فهي عقوبة من الدرجة الثالثة وبقرار صادر من اللجنة المتساوية الأعضاء ، بعد صدور هذا القرار يعد الموظف العام متوقف عن العمل بالمدة المحددة في القرار مع الخصم من راتبه الشهري بهذه المدة فهي عقوبة ذات أثر مالي مؤقت إلى حين انتهاء مدة العقوبة.

ج/ التوقيف المؤقت:

- يعد التوقيف المؤقت إجراء وقائي تلجأ إليه الإدارة خدمة للمصلحة العامة (1) فلا يجوز توقيف الموظف إلا في الحالات الآتية:
1. حالة ارتكاب الموظف العام مخالفة جسيمة.
 2. حالة تعارض وجود الموظف العام في منصب العمل مع حسن سير عملية التحقيق الإداري.
 3. حالة ارتكاب الموظف العام جناية تتعارض مع احتفاظه بمنصب عمله.



في ما يخص الحالتين الأوليتين فلا يجوز توقيف الموظف العام لمدة تزيد عن شهرين ، ويتعين عن الإدارة عرض القضية على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، وإذا لم يفصل في القضية خلال شهرين من تاريخ صدور قرار التوقيف يعاد الموظف العام إلى منصب عمله مع حقه في استرجاع المرتبات التي اقتطعت منه (1)، ويتمتع الموظف العام بنفس الحقوق في حالة ما إذا عارضت لجان التأديب قرار الفصل.

وفي هذه الحالة المتابعة الجنائية ، يمكن توقيف الموظف المذنب إلى غاية صدور الحكم النهائي من طرف المصالح القضائية المختصة ، كما يمكن للإدارة أن تحرم الموظف في هذه الحالة من التمتع بمرتبه بنسبة لا تتعدى $\frac{3}{4}$ المرتب الكلي وذلك لمدة لا تتعدى ستة أشهر. (2)

1-انظر المادة 130 فقرة 2،3 من المرسوم رقم 85-59، السابق ذكره.

2-انظر المادة 131، فقرة 2، نفس المرجع.



المبحث الثالث : انقضاء العقوبة التأديبية وأثرها المالي على الموظف العام:

طرق التنظيم لا يؤدي إلى تحقيق الجزاء التأديبي ، فيبقى أمام الموظف عدة طرق تسمح له بإزالة الآثار المترتبة عن العقوبة التأديبية وهذا ما سنبينه في المطالب الآتية:

المطلب الأول: سحب القرار الإداري

المطلب الثاني: شطب العقوبة التأديبية

المطلب الثالث: تقادم الدعوى التأديبية.



المطلب الأول: سحب القرار الإداري:

سحب القرار الإداري هو إنهاء وإعدام الآثار القانونية للقرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي، كأنها لم توجد إطلاقاً ، أي القضاء على الآثار القانونية للقرار الإداري بالنسبة للماضي والحاضر والمستقبل (1).

إن القرار التأديبي الصحيح والمشروع لا يجوز سحبه في جميع الأحوال سواء تعلق الأمر بعقوبات من الدرجة الأولى أو من الدرجة الثانية والسبب في ذلك هو مراعاة الاعتبارات الخاصة بمصلحة الإدارة، فمن الناحية المعنوية يمكن لهذا السحب أن يؤثر على الإدارة باعتبارها أقرت التراجع عن قراراتها مما يؤدي إلى المساس بسمعتها ويؤدي بالموظفين إلى التهاون في أعمالهم، إذا لم يكن لديهم إحساس بأن الموظف المجد والمحسن سيكافئ على عمله ، والمخطئ سيعاقب على فعله .

ولذلك لا يجوز سحب القرارات الإدارية الصحيحة إلا في حالة ما إذا تبين للإدارة أنها وقعت عقوبة قاسية لا يستحقها هذا الموظف المخطئ ، أو أنها كانت مبنية على أفعال غير صحيحة أو طبقت دون إتباع الإجراءات اللازمة والقوانين المعمول بها.

1- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر



المطلب الثاني: شطب العقوبة التأديبية.

تتمثل طريقة الشطب في شكوى إدارية يتقدم بها الموظف المذنب إلى السلطة الرئاسية ، طالبا منها إزالة آثار العقوبة.

ومن الناحية العملية يتم إجراء الشطب عن طريق إتلاف المستندات التي استعملت في الدعوى وسحب أي أثر للجزاء التأديبي من الملف الشخصي للموظف ، فيصبح الموظف كأنه لم يرتكب أي جريمة تأديبية ، فيجوز له طلب بعض الترقيات أو وظائف مسؤولية دون أن تشكل العقوبة التي سلطت عليه عائقا أمامه في هذه المجالات فللشطب إذن آثار على مستقبل الموظف ، ولا يسري بأثر رجعي لأنه يتم بعد تنفيذ العقوبة التأديبية⁽¹⁾.

ويشترط المشرع شروطا معينة لقبول طلب الشطب ، وتختلف أهمية هذه الشروط باختلاف خطورة العقوبة التأديبية التي سلطت على الموظف المذنب:

1/ فيما يخص العقوبة من الدرجة الأولى والثانية:

يشترط المشرع مرور سنة كاملة على تسليط العقوبة التأديبية ، حتى يتسنى للموظف تقديم طلب الشطب، وبالإضافة إلى ذلك يشترط أن يكون سلوكه خلال هذه السنة سلوكا حسنا يستشف منه أنه قد تأثر فعلا بنتائج الجزاء التأديبي ، وأن مردوده أصبح معتبرا، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

وفي حالة إعادة الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من الملف المعني⁽²⁾

1- كمال رحماوي، مرجع سابق ص 173

2- أنظر المادة 176 من الأمر 06-03 السابق ذكره



ب/ فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية:

إن الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 لم ينص على إمكانية شطب هذه العقوبات ، ولكن بالرجوع إلى المادة 221 من نفس الأمر يمكن تطبيق النصوص القديمة التي تسمح بشطب هذه العقوبة. في حالة ما إذا ارتكب الموظف العام مخالفة تأديبية من الدرجة الثالثة : " تكون المدة الدنيا الواجب انقضاؤها على تنفيذ الإجراء التأديبي قبل حصول العفو ثلاث سنوات" (1) ابتداء من تاريخ تنفيذ الجزاء التأديبي ، إلى جانب الشروط الأخرى التي ذكرناها فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى. ولا تتقيد السلطة الرئاسية برأي اللجنة متساوية الأعضاء إلا فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة.

ولا يجوز قبول طلب شطب في حالة العود أو تعدد الجرائم التأديبية. ومما سبق يمكن القول بأن الشطب في مجال العقوبات التأديبية هو إجراء استثنائي ، يأتي بعد مرور فترة زمنية على تنفيذ الجزاء التأديبي ، وقد ترفض الإدارة قبول طلب الشطب خاصة فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية إذ لا تتقيد برأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

الطلب الثالث: تقادم الدعوى التأديبية:

كثيرا ما يرتكب الموظف أخطاء تأديبية ولكنها لا تظهر إلا بعد مرور فترة زمنية أو لا تظهر إلا بعد استقالة أو عزل الموظف ، وفي هذه الحالة ، نتأكد أن المشرع الجزائري لم يأخذ بمبدأ تقادم الدعوى التأديبية بالنسبة للموظفين الذين تركوا الوظيفة بسبب الاستقالة وارتكبوا أخطاء لدى وجودهم في الوظيفة ولم تكتشف إلا بعد الاستقالة. وأما بالنسبة للموظفين الذين لم يتركوا الوظيفة فإنه لم يشر إليهم وهذا يدل على أن مبدأ التقادم لا ينطبق عليهم أيضا.



وإذا كان المشرع الجزائري قد أخذ بمبدأ عدم تقادم الدعوى التأديبية ، فإنه على الأرجح كان يهدف من وراء ذلك إلى تمكين الإدارة من متابعة أولئك الذين يرتكبون أخطاء تأديبية دون أن تكشف في الحال ، وإنما بعد مرور مدة زمنية طويلة. (1)

ونستخلص من رأي المشرع الجزائري هو أن عدم النص على مبدأ سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم ، يتنافى مع مبدأ ضرورة توفير الاستقرار والطمأنينة للموظفين ويعتبر فضلا على ذلك حكما قاسيا عليهم ، وبالخصوص أولئك الذين تركوا الوظيفة بسبب الاستقالة والتقاعد.

1 - سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص151