

جامعة زيان عاشور - الجلفة -
كلية الحقوق و العلوم السياسية



قسم لحقوق

الآليات القانونية لحماية الموظف من القرارات التأديبية

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات
نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص دولة و مؤسسات

إشراف الأستاذ:

الدكتور: هزرشي عبد الرحمن

إعداد الطالب

مصطفاي بلال

عبد النبي بوزيد

أعضاء لجنة المناقشة

- د/أ. شاوش سيد عليرئيسا
- د/أ هزرشي عبد الرحمانمقررا
- د/ أ سبع زيان.....ممتحنا

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿هَلْ أَتَى عَلَى الْإِنْسَانِ حِينٌ مِّنَ الدَّهْرِ لَمْ يَكُنْ شَيْئًا
مَّذْكَورًا (1) إِنَّا خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ نُطْفَةٍ أَمْشَاجٍ نَّبْتَلِيهِ
فَجَعَلْنَاهُ سَمِيعًا بَصِيرًا (2) إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا
وَإِمَّا كَفُورًا (3)﴾

سورة الإنسان الآية [3-1]

صدق الله العظيم

شكر وعرفان

نحمد الله عز وجل الذي ألهمنا الصبر و الثبات وأمدنا بقوة
و العزم على مواصلة مشوارنا الدراسي و توفيقه في إنجاز
هذا العمل و يسرني أن أوجه شكري لكل من نصحننا و
أرشدنا أو ساهم معنا في إعداد هذه المذكرة بالوصول إلى
المراجع و المصادر المطلوبة

وأتقدم بشكر خاص إلى الأستاذ المشرف

الدكتور "هزريشي عبد الرحمان

على مسانديتي وإرشادي بالنصح و التصحيح وعلى اختيار
العنوان الموضوع جعلها الله في ميزان حسناته

كما أتقدم بجزيل الشكر و الامتنان إلى إدارة و أساتذة
الكلية

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات
و الذي مكننا بمنه وكرمه من إتمام هذا العمل الذي أهديه
إلى من قال فيهما - الله تعال - في كتابه العزيز
﴿ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا... ﴾
إلى من كانت سند لي في هذه الحياة إلى من
غمرتني بحنانها و حبها أُمي حبيبة قلبي التي مهما قلت
عنها لن أوفيتها حقها أطال الله في عمرها
إلى أباي رحمه الله
إلى إخوتي كل باسمه ومقامه
إلى كل الأهل و الأقارب
وإلى كل الأساتذة الكرام ولاسيما الاستاذ المشرف الدكتور
"هزرتشي عبد الرحمان" داعيا من الله تعالى أن تكفل
بالقبول و النجاح من جانب أعضاء اللجنة المناقشة.

مقدمة

مقدمة

يعتبر الموظف العام كل شخص صدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة في وظيفة منتظمة لخدمة المرفق العام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام أما الوظيفة العامة فهي خدمة عمومية يؤديها الموظف العام سواء للأفراد أو الدولة أو أحد مصالحها أو فروعها في نطاق قانوني معين يحدد علاقته بمن يؤدي لهم هذه الخدمة وعلاقتهم بهم منظمًا لحقوق وواجبات هذا الموظف، و طيلة سريان علاق الموظف بوظيفته تربطه بها عدة التزامات يشكل خرقها من جانب الموظف تعرضه إلى مسائلة تأديبية تنتهي بتوقيع عقوبة تأديبية عليه ، وتبرز فعالية توقيع العقوبة التأديبية أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في علاقة التبعية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة، وهذا الخوع بطنه المشرع في نظام يسمى بالنظام التأديبي، يهدف من خلاله إلى تهذيب و تقويم سلوك الموظف وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من علاقة الوظيفة أي الحفاظ على حسن سير المرفق العام ، حيث يقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية بالنسبة للموظف، وسلطة صاحب الإدارة غير المحدودة في مجال تحديد و تكييف الأخطاء التأديبية ووع العقوبات المقابلة لها.

وبناء على ما سبق ذكره سنحاول خلال هذه الدراسة التي جاءت تحت عنوان " الآليات القانونية لحماية الموظف من القرارات الادارية" عرض بداية المفهوم العام للخطأ التأديبي و علاقته بالعقوبة التأديبية ثم ذكر أهم الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للموظف العام أثناء محاكمته التأديبية.

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث وقيمه العلمية و العملية في إبراز الماهية الخطأ المهني و العقوبة التأديبية من جهة ثم تحديد أهم الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف أثناء متابعته تأديبياً.

الهدف من البحث: إن الأهداف المرجوة من هذا البحث تتمثل في :

- التعريف بالخطأ المهني تصنيفه
- التعريف بالعقوبة التأديبية
- ذكر السلطة المختصة بإصدار العقوبات التأديبية
- عر أهم الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف من القرارات التأديبية .

صعوبات الدراسة: تتمثل أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث في ضيق الوقت و خاصة مع انشغالات و العمل، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على المراجع و خاصة بسبب إجراءات الحجر الصحي المفروضة و ما صاحب ذلك من غلق للمكتبات و صعوبة التنقل.

سبب اختيار الموضوع: اختارنا هذا الموضوع لعدة أسباب موضوعيه و شخصية اما الاسباب الموضوعية فتتمثل في رغبتنا في دراسته نظراً لأهميته سواء من الناحية القانونية أو العملية و خاصة مع تكاثر ظاهرة الاخطاء المهنية في الآونة الاخيرة و ما صاحب ذلك من فر عقوبات تأديبية صارمة.

أما الأسباب الشخصية فتتمثل في ارتباط هذا الموضوع ارتباطاً وثيقاً بتخصص دراستنا ورغبتنا في البحث و التعمق فيه.

الاشكالية: و بناء على ما سبق نطرح الاشكالية الرئيسية التالية:

ماهي الاليات التي قررها المشرع لحماية الموظف العمومي من القرارات التأديبية الصادرة ضده؟

ما هو الخطأ المهني؟ و ما علاقته بالعقوبة التأديبية؟ وماهي الضمانات الادارية و القضائية التي قررها المشرع لحماية الموظف العمومي من القرارات التأديبية؟

وللإجابة عن هذه الاشكالية فقد اتبعنا المنهج التحليلي الوصفي وذلك من خلال تحليل مواد مختلف القوانين و المراسيم الصادرة بهذا الشأن و المنظمة لعمل الموظف في الوظيفة العمومية.

وقد قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين و كل فصل إلى مبحثين على الشكل التالي:

الفصل الأول: الاطار القانوني للخطأ المهني و علاقته بالعقوبة التأديبية

المبحث الأول: مفهوم الخطأ المهني

المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني

المطلب الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية

المبحث الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية

المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية و أهدافها

المطلب الثاني: السلطة المختصة بإصدار العقوبات التأديبية

الفصل الثاني: الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف من القرارات التأديبية

المبحث الأول: الضمانات الادارية

المطلب الأول: الضمانات السابقة للقرار التأديبي

المطلب الثاني: الضمانات بعد صدور القرار التأديبي

المبحث الثاني: الضمانات القضائية

المطلب الأول: إلغاء القرارات التأديبية

المطلب الثاني: التعويض عن القرارات التأديبية

الفصل الأول

الاطار القانوني للخطأ المهني
و علاقته بالعقوبة التأديبية

ترتبط الموظف مع الإدارة علاقة قانونية تنظيمية يكون بموجبها للإدارة سلطة تحديد حقوق وواجبات تنظيم و تسير مساره المهني منذ التحاقه بالوظيفة إلى غاية انتهاء مهامه بأحد الاسباب، حيث تفرض عليه مجموعة من الواجبات التي تعتبر ضرورية لحسن سير المرفق العام واستمراره من جهة و تنفيذاً لسياسية الدولة من جهة أخرى، ويعتبر تأديب الموظف العام أحد الآثار المترتبة عن فكرة السلطة الرئاسية في القانون الإداري حيث يمكن للرئيس الإداري إذا ما ثبت له خطأ الموظف أن يحرك إجراءات الدعوى التأديبية وفقاً للنصوص القانونية المنظمة لها، فإذا كانت كل مخالفة لأحد الواجبات المفروضة على الموظف العام تشكل خطأ مهنياً و سنحاول من خلال هذا الفصل عرض الإطار القانوني العام للخطأ المهني و علاقته بالعقوبة التأديبية و ذلك من خلال تحديد ماهية الخطأ المهني وتصنيف أنواعه أولاً ثم التطرق إلى ماهية العقوبة التأديبية و ضوابطها وعلى هذا الأساس فقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين على الشكل التالي:

المبحث الأول: مفهوم الخطأ المهني

المبحث الثاني: ماهية العقوبة التأديبية

المبحث الأول

ماهية الخطأ المهني

يلتزم الموظف العام بمجموعة من الوجبات اتجاه الإدارة و ذلك لضمان السير الحسن للمرفق العام فالموظف مقيد بمجموعة من القواعد تهدف تحقيق النفع العام من خلال منصبه وعلى هذا الأساس فإن كل تخل عن أحد الواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيف العمومي يشكل خطأ من شأنه أن يؤدي إلى متابعه و تقوم الإدارة قبل مباشرة أي اجراء تأديبي إلى تكييف الخطأ المرتكب من طرف الموظف لذا تلتزم الإدارة بتحديد درجة الخطأ المهني وضعه في إطاره محدد وهذا ما سنحاول عرضه و التفصيل فيه أكثر في هذا المبحث الذي قسمناه إلى مطلبين على الشكل التالي:

المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني

المطلب الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية

المطلب الأول

تعريف الخطأ المهني

قبل البدء في دراسة أي موضوع وجب علينا أولاً تحديد معناه من عدة جوانب وهذا من أجل تعريفه أولاً حتى يتسنى لنا فيما بعد التعمق فيه و على هذا الأساس سنخصص هذا المطلب لعر أهم التعاريف الفقهية و القانونية التي تناولت تعريف موضوع الخطأ المهني وكذا أهم تصنيفاته لهذا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين: المفهوم الفقهي الخطأ المهني (الفرع الأول) ، المفهوم القانوني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الخطأ المهني

سنتناول خلال هذا الفرع عرض كل من التعريف الفقهي (أولاً) و التعريف القانوني (ثانياً) للخطأ المهني.

الفرع الأول: التعريف الفقهي

تناول جانب كبير من الفقه عرف تعاريف مختلفة للخطأ المهني فقد عرفه سليمان الطماوي على أنه كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه الموظف و ينافي واجبات منصبه الوظيفي¹. كما هناك من عرفه على أنه كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرها عليه و وظيفته، كما عرف أياً على أنه أي إخلال يقوم به الموظف بواجبات وظيفته سواء وقع هذا الإخلال عنداً أو اهمالاً، وسواء كان المكون له متصلاً بأعمال الوظيفة أو غير متصل بها كسلوك الموظف سلوكاً مشيناً في حياته الخاصة². وقد استعمل الفقه الفرنسي عدة مصطلحات للدلالة على الخطأ المهني و التي تتمثل في:

• الجريمة العمدية infraction d'ixiplinaire

• الخطأ التأديبي faute d'ixiplinaire

• الجريمة العمدية التأديبية infraction intentionnelle d'ixiplinaire

كما عرفه أحد الفقهاء الفرنسيين على (أنه كل إخلال أو تقصير يمكن أن يرتكبها الموظف و التي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته ومن شأنها المساس بحسن سير المرفق العام).

¹ - محمد سيد أحمد، التناسب بين الجريمة التأديبية و العقوبة التأديبية، دراسة مقارنة بين القانون المصري و الفرنسي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، الطبعة 2008، ص 25.

² - ماجد راغب الحلوى، القاء الاداري (مبدأ المشروعية، تنظيم القاء الاداري، اختصاص القاء الاداري، ولاية القضاء الاداري، قضاء الالغاء، قاء التعويض، قاء التأديب، الطعن في الأحكام) ديوان المطبوعات الجامعية الاسكندرية، مصر، دون طبعة، 1995، ص 528.

أما الفقه الجزائري فقد عرفه أحمد بوضياف (على أن الخطأ المهني يعتبر اخلال بالتزام قانوني، يأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع، حيث يشمل جميع القواعد القانونية اي كان مصدرها تشريع او لائحة، ويشمل أيضا القواعد الخلقية)¹

ومن خلال التعريفات الفقهية السابقة يمكن القول أن الخطأ المهني هو مخالفة الموظف العام لأحد الالتزامات المهنية التي تفرها عليه وظيفته، سواء كان أثناء ممارسته الفعلية لها أو بمناسبةها و حتى الأفعال الأخرى التي تتنافى والتزامات وظيفته، لذلك فالواجبات تختلف من وظيفة لأخرى بحسب المهام التي تتطلبها، وإن كان البعض منها يعتبر بمثابة القواعد العامة المشتركة بين جميع الوظائف، إذ في جوهرها هي وجبات للوظيفة بصفة عامة بغض النظر عن طبيعتها و مهامها.

ثانيا: التعريف القانوني للخطأ المهني

من الناحية القانونية عرف التشريع الفرنسي الخطأ المهني في نص المادة 29 من قانون 634 الخاص بحقوق و التزامات الموظفين على أنه: (كل خطأ يرتكب من الموظف في ممارسة أو بمناسبة ممارسة وظائفه يعره لجزاء تأديبي عند الاقتضاء للعقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي²).

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلم يعطي تعريفا واحا للخطأ المهني من خلال القانون الأساسي للوظيف العمومي وإنما اكتفى بتحديد مواصفاته العامة عن طريق النص على الأفعال التي تشكل الخطأ المهني وهذا حسب ما نصت عليه المادة 160 من القانون السابق الذكر، فقد نصت على ما يلي: يشكل كل تخل عن الوجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ

¹ - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 17.

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2010، ص 423.

أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا ويعر مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية¹.

المطلب الثاني

تصنيف الأخطاء المهنية

بعدما تطرقنا في المطلب الأول لعرض أهم التعريفات التي تناولت موضوع الخطأ المهني سواء الفقهية أو القانونية سنخصص هذا المطلب الثاني لتصنيف أهم الأخطاء المهنية و الأساس الذي تم عليه هذا التصنيف و تعمق في ذلك أكثر قسمنا هذا المطلب إلى فرعين: تحديد الأخطاء المهنية عن طريق الوجبات الوظيفية (الفرع الأول)، تصنيف الأخطاء المهنية حسب النصوص القانونية (الفرع الثاني)

يمكن تقسيم الواجبات الوظيفية إلى واجبات داخل الوظيفة وواجبات خارجها.

الفرع الأول: تصنيف الأخطاء المهنية حسب وجبات الوظيفة

أولاً: وجبات الموظف داخل الوظيفة

و تتمثل وجبات داخل الوظيفة في :

1) واجب التفرغ للأداء الوظيفية: فكل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول

عن تنفيذ المهام الموكلة إليه بالإضافة إلى أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه

بكل أمانة وبدون تحيز و يجب أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم².

كما يجب على الموظف أن يؤدي العمل الموكل إليه بنفسه و بدقة و امانة، ومعيار الدقة

والأمانة يختلف باختلاف طبيعة الوظائف ومستواها في مدرج السلم الإداري وأن يبذل عند

¹ - أنظر المادة 160 من الأمر، 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

² - أنظر المواد 47/43/41 من الأمر رقم، 06،03، مرجع سابق

مباشرة لاختصاصه عناية الرجل الحريص، وان يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية، في مقابل قد تقتي ضرورة المصلحة تكليف الموظفين بأعمال حتى خارج أوقات العمل وأن ينفذ ما يؤمر به في حدود القوانين و اللوائح النظم المعمول بها.

(2) الوجبات المتعلقة بطاعة الرئيس و تنفيذ واحترام أوامره : يعتبر العلامة "أندري دي لوبادير" أن الطاعة الرئاسية هي واجب ينجم من تنظيم الوظيفة العامة و هو أثر من آثار المؤسسة التي يتطلب نظامها الخضوع الرئاسي.

ويتجسد هذا الواجب بمناسبة الأوامر الصادرة يوميا من السلطة الرئاسية والتي يجب على الرؤوسين تنفيذها أثناء الخدمة، حيث أن ما يفر هذا الواجب هو المركز القانوني للموظف العام، وعليه فعدم الطاعة تعره لعقوبات تأديبية، فيجب على الموظف أن يمثل للأوامر الصادرة من رئيسه ما دامت متعلقة بأعمال وظيفته، ويقوم بتنفيذها فور إبلاغه بها، وليس له أن يناقش رئيسه او يمتنع عن تنفيذها، بحجة صعوبتها ذلك أن الذي يملك صلاحية توزيع أعمال على الموظفين التابعين لجهة إدارية واحدة هو الرئيس بحسب التدرج الإداري، فهو المسؤول أولا وأخيرا عن سير العمل في الوحدة الإدارية التي يرأسها، فإذا ترك الأمر للموظف يختار ما يشاء من الأعمال السهلة للقيام بها ويرف الأعمال الصعبة، فغنه بذلك يخل بالنظام الوظيفي و تتعر المصلحة العامة للخطر¹

يخضع الموظف العام للسلطة الرئاسية نظرا للرابطة التسلسل الوظيفي بحيث يخضع الموظف الأدنى درجة للموظف الأعلى درجة و التي بمقتضاها يملك الرئيس الإداري سلطة على مرؤوسه وهذه الأخيرة ليس حقا شخصيا يمارسه الرئيس وإنما هي اختصاص وفقا لأحكام القانون.

¹ - محمد بكر حسن ، ص 611.

ويقع على عاتق الموظف تنفيذ ما يصدر عليه من أوامر بدقة وأمانة فلا تنحصر واجبات الموظف في أداء اختصاصاته المحددة بل يؤدي العمل الذي طلب منه وأن ينفذ الأمر الذي يؤمر به، من قبل رئيسه الإداري¹.

اذن يجب على الموظف تنفيذ أوامر الرؤساء واحترام قرارهم في حدود المهام الوظيفية و التزام حدود الأدب و اللياقة في مخاطبتهم².

3) المحافظة على السر المهني

يعرف السر المهني على أنه ما يفى به شخص إلى آخر مستكتما إياه و يدخل فيه كل أمر تدل القرائن على طلب كتمانها. أو كان العرف يقي كتمانها كما يدخل في الشؤون الشخصية و العيوب التي يكره صاحبها أن يطلع عليها الناس، ومنه الأسرار الطبية الخاصة بالمريض التي يطلع عليها الطبيب أو غيرها ممن يمارسون مهنة الطب³، بحكم عملهم يطلع الموظفون على الكثير من أسرار الناس خاصة الذي يتصلون بطريقة مباشرة بوظائفهم.

ولا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموما، فهو التزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطهم، فهم مطالبون بكتمان أية واقعة أو معلومة أو استعمال أية وثيقة، إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة و بعبارة أخرى فهم مطالبون في جميع الحالات بالتقيد بهذا السلوك بهدف تقادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة

¹ - السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988، ص 06.

² - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر رقم 66،133، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص 98.

³ - سليمان علي حمادي الجلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة قانونية، الطبعة الأولى، 2012. ص 12.

المستخدمة (الإدارة العمومية)¹. وبناء على ذلك فالموظف ملزم بالمحافظة على ما يطلع عليه من أسرار وأي مخالفة لذلك تعرضه للمسؤولية الجنائية اذا كان المشرع قد أقر لها عقوبة جنائية، او مسؤولية مدنية اذا رتب أضرار مادية أو أدبية أو مسؤولي تأديبية في جميع الحالات.

4) التزام بالمحافظة على الممتلكات العامة

يعتبر المال العام ملك للجميع، و مخصص لمنفعة المواطنين بما فيهم الموظفين العموميين فلا تقتصر حماية المال العم على الدولة والإدارة فقط، بل تمتد لتشمل الموظف الذي يجب عليه العمل على صيانة المال العام بحكم وظيفته، و المحافظة عليها، وعدم استغلالها لنفسه².

كما يجب على الموظف عدم الاهمال و التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة، كما لا يجوز عليه أن يتدخل في تعامل مالي مع جهة عمله أو يتصل بأعمال وظيفته، وذلك خشية تقي مصلحته الشخصية على المصلحة العامة للإدارة³، فبياع الأموال العامة تضيع المنفعة العامة⁴

نصت المادة 50 و 51 من الأمر 03/06 السابق الذكر على ضرورة التزام الموظف بالمحافظة على ممتلكات الإدارة مهما كانت الأحوال و لا يستعملها للأغراض شخصية أو لأغرا خارجة عن مصلحة التجهيزات ووسائل الإدارة⁵.

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 316.

² - علي جمعة محارب، ص 120

³ - ماجد راغب الحلو، ص 234.

⁴ - خالد خليل الظاهر، ص 240.

⁵ - أنظر المادة 50 و 51 من الأمر رقم 03/06 المرجع السابق

ثانيا: واجبات الموظف خارج الوظيفة

(1) منع الموظف العام من الازدواج الوظيفي

ألزم المشرع الجزائري على شاغل الوظيفة العمومية عدم ممارسة أية وظيفة أخرى إلى جانب ممارسته لوظيفته الأصلية، كما يمنع عليه مزاولة التجارة أو نشاط آخر قد يخلق تعارض مع طبيعة وظيفته، ويعود سبب هذا الحظر للمحافظة على حسن أداء الموظف العام لوظيفته واستقلاله فيها مع ابعاده عن دائرة المخاطر التي قد تلحق بيه جراء ممارسته لنشاط مربح، كإفلاسه أو مقاضاته.

و نصت المادة الثانية من الأمر 01/07 المتعلق بحالات التنافي و الالتزامات الخاصة ببعض المناصب على: يمنع شاغلوا المناصب و الوظائف من أن تكون لهم خلال فترة نشاطهم، بأنفسهم أو بواسطة أشخاص آخرين، داخل البلاد أو خارجها، مصالح لدى مؤسسات أو الهيئات التي يتولون مراقبتها و الإشراف عليها أو التي أبرموا صفقة معها أو أصدروا رأيا بغية عقد صفقة معها¹.

حيث يعتبر تفرغ العاملين في الإدارة لعملهم الوظيفي من مستلزمات ضمان انتظام العمل فليس لهم، كمبدأ عام، الجمع بين وظيفتين، لأنه من الصعب التواجد بمكانين في آن واحد، كما قد يؤدي إلى تردي الوظيفة العامة وسوء إرادتها.

(2) المحافظة على كرامة الوظيفة العامة

نص المرسوم التنفيذي رقم 54/93 المؤرخ في 16 فيفري 1954 المحدد لبع التزامات الخاصة القائمة لتطبيق على الموظفين و الأعوان الإداريين وكذا عمال المؤسسات العمومية، والذي يشير إلى المرسوم التشريعي رقم 02/93 المؤرخ في 06 فيفري 1993 المتمن تمديد فترة حالة الطوارئ يلقي على عاتق الموظف الالتزام بالتحفظ السياسي و

¹ - المادة 02 من الأمر 01/07، المؤرخ في 01 مارس 2007، المتعلق بحالات التنافي و الالتزامات الخاصة ببع المناصب و الوظائف، الجريدة الرسمية العدد 16، الصادر في 07 مارس 2007.

الايديولوجي و هذا خارج تحده العمل يمنعه القيام به أو أي سلوك لا يليق بوظيفته على أنه يجب على الموظف تجنب كل فعل من شأنه أن يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج خدمة كما يجب عليه في كل الأحوال أن يتسم بسلوك لائق و محترم¹.

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية حسب النصوص القانونية

أولا : الأخطاء المهنية حسب القانون الأساسي للوظيفة العمومية

صنفت المادة 177 من الأمر 03/06 الأخطاء المهنية إلى أربع درجات على النحو التالي:

(1) أخطاء من الدرجة الأولى: وتتمثل في كل اخلا بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح العامة.

(2) أخطاء من الدرجة الثانية: و تتمثل في الأعمال التالية التي يمكن أن يقون بها الموظف: المساس سهوا او الاهمال بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة، الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 من نفس القانون السابق الذكر.

(3) أخطاء من الدرجة الثالثة: و تتمثل في كل الأعمال التالية التي يمكن أن يقوم بها الموظف:

-تحويل غير قانوني للوثائق الادارية، إخفاء المعلومات ذات طابع المهني من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

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

- إفشاء أو محاولة افشاء الاسرار المهنية، استعمال تجهيزات أو أملاك الادارة لأغراض شخصية أو أغراض خارجة عن المصلحة¹.

¹ - حمايتي صباح، الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي .كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014،2014، ص23.

4) الأخطاء من الدرجة الرابعة: و تتمثل في وجه الخصوص في كل من :

- الاستفادة من امتيازات 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 وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- اتلاف وثائق إدارية قصد الاساءة إلى سير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر غير ذلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

ثانيا: حسب المرسوم 302/82

نص المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية و خلا لأحكام المادة 68 منه على مجموعة من الأخطاء المهنية و صنفا إلى ثلاث أنواع على النحو التالي:

- أخطاء من الدرجة الثانية و تتمثل في الأعمال التي يرتكبها الموظف بنتيجة غفلة منه أو إهمال و التي تسبب فيها بما في ذلك كل من :
 - إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة.
 - إلحاق خسائر مادية بالمباني و المنشآت الماكينات و الأدوات و المواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة².

1 - أنظر المادة 177 من الأمر 03/06 المرجع السابق.

2 - أنظر المادو 70 من المرسوم رقم 302/82 المرجع السابق.

أخطاء من الدرجة الثالثة: تشمل ارتكاب الموظف ما يلي:

- التلبس بإخفاء معلومات أو الادلاء بتصريحات في مجال تنافي الوظائف أو الجمع بينهما.
- رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطة المشرفة عليه لإنجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول.
- ثبوت مسؤوليته في دفع صارخ بأي وسيلة كانت لمصلحته أو لمصلحة الغير لراتب يفوق الراتب المستحق أو أي دفع آخر بعنوان الراتب.
- إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في تنظيم أو محاولة إفشائها.
- تهريب وثائق الخدمة و المعلومات و التسيير أو معلومات ذات طابع مهني.
- التلبس بقبول هبات نقدية أو عينية أو غير ذلك من المنافع كيفما كان نوعا، سواء من شخص طبيعي أو معنوي ترتبط علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة أو يحتمل أن يربطه بها.
- استخدام محلات الهيئة المستخدمة وتجهيزاتها أو ممتلكاتها.
- ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه.
- استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل.
- ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة.
- تعتمد إلحاق أضرار مادي بالمباني التابعة المهنية المستخدمة أو منشآتها و مكتبها و أدواتها وموادها الأولية و الأشياء الأخرى التي تشمل عليها ممتلكاتها الهيئة المستخدمة¹.

¹ - أنظر المادة 71 من المرسوم 302/82.

ثالثا: الأخطاء المهنية المنصوص عليها في قانون العقوبات

نص الفصل الثالث من الباب الأولى من الكتاب الثالث من قانون العقوبات و تحت عنوان الاعتداء على الحريات العامة، و حسب المواد 107 و 109 و 110 و المتعلقة بانتهاك الموظف للحريات الفردية و الحقوق المدنية للمواطنين و كذا رف بع الموظفين أعمالهم¹. كما جاء القسم الثالث و المتعلق " بتواطؤ الموظفين" التي تضمنتها المادة 115 " تقديم القاي لاستقالته قصد عرقلة سير المرفق العام بانتظام و اطراد" كما نصت المادة 30 من نفس القانون المذكور أعلاه على بع الأخطاء التي يرتكبها الموظف العام على أنه : يعد مرتكبا لجريمة الغدر و يعاقب بالحبس من سنتين (02) إلى عشر (10) سنوات و بغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي يطالب أو يلتقي أو بشرط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة لأداء أو يحاور ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الإدارة أو لصالح الأطراف الذي يقوم بالتحصيل لحسابهم²

¹ - انظر المواد 107، 109، 110، من الأمر رقم 156/66، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجديدة الرسمية العدد 49، الصادرة في 11 يونيو 1966.

² - أنظر المادة 30 من القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14، 2006، الصادرة في 08 مارس 2006..

المبحث الثاني

ماهية العقوبة التأديبية

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، ردعا له ولغيره من العودة لارتكابه الخطأ، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي وقد تؤدي الى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة، فعملية تأديب الموظف العام عن خطأه ليست عملية انتقامية او قهرية بل هي عملية قانونية تهدف إلى اصلاحه و تحذير بقية الموظفين، حفاظا على السير الحسن للمرافق العامة، لهذا أصدر المشرع الجزائري و بموجب مختلف الأوامر و القوانين الأساسية التي تنظم مجال الوظيفة العمومية و مختلف المراسيم و التعليمات الخاصة بموضوع التأديب مجموعة من المواد و البنود التي نظمت هذه العملية و حددت كيفياتها و السلطات المختصة بتطبيقها وهذا ما سنفصل فيه من خلال هذا المبحث الذي قسمناه إلى مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية و ضوابطها

المطلب الثاني: السلطة المختصة بإصدار العقوبات التأديبية.

المطلب الأول

مفهوم العقوبة التأديبية و ضوابطها

تقضي القاعدة العامة بأن يخضع للمتابعة التأديبية كل من يخرج من العاملين على مقتضى الواجب في أداء وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة حيث أن الهدف الأساسي من وراء العقوبة التأديبية هو ضمان سير المرفق العام بانتظام و اطراد، حيث أن الغرض منه معاقبة الموظف الذي ارتكب خطأ وقد يكون هذا العقاب ماديا وقد يكون معنويا، وسنحاول من خلال هذا المطلب تحديد مفهوم العقوبة التأديبية و تحديد أهم ضوابطها و على هذا الأساس

قسمناه إلى فرعين: تعريف العقوبة التأديبية (الفرع الأول)، ضوابط العقوبة التأديبية (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

أولاً: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

اختلفت و تباينت التعريفات الفقهية التي تناولت العقوبة التأديبية باختلاف آراء ووجهات نظر الفقهاء في الموضوع فهناك من عرفه على أنه: كل اخلال بالواجبات الوظيفية ايجاباً أو سلباً و المقصود بالواجبات الوظيفية تلك المنصوص عليها قانوناً في التشريعات المختلفة إدارية أو غير إدارية¹.

كما عرفت أيضاً على أنها ذلك الاجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية². في حين عرفها البعض على أنها: أذى يصيب الموظف إما في اعتباره أو في مركزه الوظيفي أو في إحدى المزايا المترتبة عليه³.

وأياً عرفت على أنها إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية الموظف المخطئ مجازاة لفعله⁴. ويستنتج من التعريفات السابقة أن الخطأ المهني هو مخالفة الموظف العام لأحد الالتزامات المهنية التي تفرها عليه وظيفته، سواء كان أثناء ممارسته الفعلية لها أو بمناسبتها وحتى الأفعال الأخرى التي تتنافى والتزامات وظيفته لذلك فالواجبات تختلف من وظيفة لأخرى بحسب المهام التي تطلبها، وان كان البع منها يعتبر بمثابة القواعد العامة المشتركة بين

¹ - محمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العمومي في الجزائر ، ديوان الوطني للكتاب، الجزائر، 1991، ص، 14.

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص 88.

³ - سعيد الشتوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008، ص 180.

⁴ - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 94.

جميع الوظائف، إذ في جوهرها واجبات للوظيفة بصفة عامة بغ النظر عن طبيعتها ومهامها.

ثانيا: التعريف القانوني للعقوبة التأديبية

لا يوجد تعريف قانوني واحد للعقوبة التأديبية سواء في التشريع الجزائري أو غيره من التشريعات الأخرى، بل اكتفت معظم القوانين بترتيب أنواع الجزاءات التأديبية و تحديدها حصرا ، وهذا ما عمل به المشرع الجزائري أيا حيث نص في المادة 160 من الأمر 03/06 على بيان واجبات الموظفين العموميين و بع الأعمال المحورة عليهم بشكل عام دون أن يضع لها تحديد دقيق حيث نصت المادة على "يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتبعات الجزائرية¹.

وقام أيضا المشرع الجزائري بترتيب و تحديد العقوبات التأديبية حيث بدأ باقلها إلى أكثرها شدة، وترك للهيئة المختصة بالتأديب السلطة التقديرية في توقيع العقوبة التي تراها متنسبة للخطأ المرتكب من طرف الموظف العام، ومن هذا المنطلق سيتم الوقوف على أهم ما جات به القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة في هذا الخصوص وبالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بشؤون الوظيفة العامة يتح لنا المشرع الجزائري قد قام بتحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، كما عمل على تقسيمها إلى درجات، فحسب نص المادة 54 من الأمر 133/66². فنجد أنه قد قسم العقوبات التأديبية إلى درجتين.

¹ - أنظر المادة 160 من الأمر 03/06 المرجع السابق.

² - أنظر المادة 54 من الأمر 133/66، المؤرخ في 22 جوان 1966، المتتم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

أما المرسوم 59/85 فنجد أن المادة 124 منه قد صنفت العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات يمكن أن يعاقب بها الموظفين العموميين¹.

في حين أن الأمر 03/06 نجده قد قسم العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات وذلك حسب المادة 163 منه².

الفرع الثاني: ضوابط العقوبة التأديبية

أولاً: مبدأ الشرعية

يقصد بمبدأ الشرعية على أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني يجرم الفعل قبل وقوعه بألفاظ كافية ومحددة³.

فالعقوبة التأديبية تخضع للمبدأ العام القائل "لا عقوبة أو إجراءات تأديبية دون نص قانوني" مثل ما هو منصوص عليه في العقوبات الجنائية التي تخضع لمبدأ "لا عقوبة إلا بنص قانوني"⁴

وقد حدد المشرع الجزائري العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف في الأمر 03/06 و مختلف التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية، بحيث لا يجوز ابتداء عقوبات جديدة غير تلك المنصوص عليها قانوناً¹.

¹ - أنظر المادة 124 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985،

² - أنظر المادة 163 من الأمر 03/06.

³ - محمد سعد فودة، النظام القانوني للعقوبات الإدارية ، دراسة فقهية قضائية مقارنة، الطبع الأولى، دار الفكر العربي، مصر ، 2007، ص 200.

⁴ - أنظر المادة 142 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 يتضمن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية عدد 76 الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 معدل ومتمم بالقانون رقم 19/08 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية عدد 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر لسنة 2008.

إن السلطة التأديبية المختصة إذا كانت تترخص في تقديرها ما يندرج في نطاق المخالفات التأديبية فإنها ملزمة بأن توقع العقوبة التي حددها المشرع من قبل فلا تستطيع أن تستبدل بها غيرها مهما كانت الدوافع و الأسباب² ، وإذا كانت المخالفة المهنية غير محددة على سبيل الحصر ولا تخضع لمبدأ شرعية الجريمة المعمول به جنائياً، فإن العقوبات التأديبية تخضع له، و بمعنى آخر فإن مبدأ شرعية العقوبات يطبق في ميدان التأديب الوظيفي و لكنه تطبيق مختلف و مغاير لما هو معمول به في الميدان الجنائي، فقد عمل المشرع في الميدان الجنائي على تحديد الجرائم و العقوبات الجنائية على سبيل الحصر، حدد لكل جريمة من الجرائم المذكورة عقوبة معينة وجعل سلطة القاي محصورة في نطاق الحدين الأدنى و الأقصى للعقوبة المقررة للجريمة.

أما في المجال التأديبي فقد حدد المشرع على سبيل الحصر العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها. إلا أنه لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها عن كل فعل، وغنما ترك الأمر ذلك للسلطة التأديبية لتقدير جسامه الفعل و ما يستأهله من جزاء في حدود النصاب المقررة قانوناً³. و المشرع الجزائري كغيره من التشريعات لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها على كل فعل من الأفعال على سبيل الحصر حيث اكتفى فقط بوع قاعدة عامة مفادها أن كل خروج عن وجبات الوظيفة العامة و مقتضياتها يعد جريمة تأديبية تستوجب توقيع الجزاء المحدد في القانون، فهذا المبدأ يهدف إلى تحقيق العدالة في مجتمع الوظيفة العامة، غذ يمكن للموظف

¹ - خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكر ماجستير في القانون العام، فرع ادارة ومالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002، 2003، ص 28.

² - سليمان محمد الطمازي، القاء الإداري، الكتب الثالث، قاء التأديب (دراسة مقارنة) الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 255.

³ - محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط و أفراد الشرطة و ثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة وفقاً لأحداث التشريعات و آراء الفقه و المبادئ التي قررتها المحكمة الادارية العليا، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص 325.

العام أن يعرف مسبقا ما ينتظره من جزاء في حال ما إذا قصر في أداء واجباته أو ارتكب مخالفة تأديبية¹.

ثانيا: مبدأ عدم رجعية الجزاء

يقصد بمبدأ عدم رجعية الجزاء أن العقاب التأديبي لا يرتب أثاره إلا منذ تاريخ توقيع العقوبة، باستثناء حالة الموظف الموقوف، فوضعيته لا تتحدد إلا بعد صدور قرار التأديب، فلا يعاقب الموظف على أفعال كانت مباحة في وقت ارتكابها وإلا كان ذلك انحرافا لمبدأ عدم الرجعية، ويعد مبدأ عدم الرجعية أحد المبادئ الأساسية التي يقوم عليها القانون العام، و يجد هذا المبدأ أساسه و سنده القانوني في العديد من النصوص التشريعية²، حيث أن تاريخ تسليط العقوبة و النتائج المترتبة عنها لا يمكن بأي حال من الأحوال أ، تمون بأثر رجعي، فلا يمكن أن تثر العقوبة التأديبية على الحقوق و المراكز القانونية المكتسبة للموظفين بأثر رجعي، فتاريخ تسليط العقوبة يحدده القرار الصادر بشأنها و الذي يكون لاحقا لتاريخ ارتكاب ومعاينة الخطأ المهني ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون سابقا له أو متزامنا معه³. و السبب في ادراج هذا المبدأ في العقوبة التأديبية يتمثل أنها تصدر بقرار إداري و هذه القرارات لا تكون رجعية وفقا للمبادئ العامة للقانون والتي لا يجوز الخروج عليها إلا بنص قانوني⁴.

¹ - باهي هشام، الدهمة مروان ، العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و الحريات، المجلد 05 ، العدد، 01. السنة 2019، ص 28.

² - علي خنطار الشنطاوي، ص 128.

³ - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و اجتهاد الفاء الاداريين) ، مزوار للمطبوعات، الجزائر، 2011 ص 286.

⁴ - عبد العزيز خليفة، ضوابط العقوبة الإدارية العامة، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث القاهرة ، 2008، ص 81.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية يعني أن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا يكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام الإدارية إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي، وقد ترد بع الاستثناءات على هذا المبدأ و هذا ما نستنتجه من المادتين 173 و 174 من الأمر 03/06 فحينما يتعلق الأمر بارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يعرّه إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة أو متابع جزائية فان للسلطة صلاحية توقيفه مؤقتا، كما لها أن تخصص نصف راتبه الرئيسي إلى حين صدور العقوبة التأديبية بحقه، فيظهر الأثر الرجعي لهذه العقوبة في الطابع المالي الذي يمس بالموظف، كونه لا يتقاضى راتبه ابتداء من تاريخ إجراء التوقيف المؤقت وليس من تاريخ اتحاد العقوبة التأديبية في حقه¹.

المطلب الثاني

السلطة المختصة بإصدار العقوبات التأديبية

تتمثل السلطة التأديبية في الجهة التي عينها المشرع الجزائري لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم في الجرائم التأديبية، أي أنها هي المخولة له إصدار أي عقوبة تراها مناسبة مع حجم الفعل المرتكب و ذلك وفقا لما ينص عليه القانون طبعا و تنقسم هذه السلطة حسب درجة الفعل المرتكب حيث تتمثل في كل من : السلطة المختصة بالتأديب بالنسبة لعقوبات الدرجتين الأولى و الثانية (الفرع الأول)، السلطة المختصة بالتأديب بالنسبة لعقوبتين الدرجتين الثالثة و الرابعة (الفرع الثاني)

¹ - باهي هشام، الدهمة مروان، المرجع السابق، ص

الفرع الأول : السلطة المختصة بالتأديب بالنسبة لعقوبات الدرجتين الأولى و الثانية

منح المشرع الجزائري للسلطة الرئاسية حق توقيع العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية دون أن يلتزم باستشارة أي جهة يجب أن يتقيد برايها ما عدا سماع توضيحات من المعني، وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03/06 في فقرتها الأولى بقولها: تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديب من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.....

وبالنظر إلى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين واعوان الادارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري نجد أن المادة الأولى منه قد حصرت سلطات التعيين التي تملك بالمقابل سلطة التأديب في :

الوزير الأول في كل ما يخص مستخدمي الإدارة المركزية

الوالي في ما يخص مستخدمي الولاية

رئيس المجلس الشعبي البلدي في ما يخص مستخدمي البلدية

مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري في ما يخص مستخدمي المؤسسة¹.

ولقد أطلق المشرع الجزائري يد السلطة الرئاسية الادرية في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى من الأمر 133/66 و المرسوم 59/85 شريطة تسبب قرارها التأديبي فقد جاء في نص المادة 59 من الأمر رقم 133/66 على أن تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجن المتساوية الأعضاء.....)

¹ - أنظر المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري

بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13

الصادر في 28 مارس 1990.

ونصت أيضا المادة 125 من المرسوم التنفيذي 59/85 على أنه تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة بمقرر مسبب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما).

في حين جاء الأمر رقم 03/06 بأن اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني¹.

ولقد منح المشرع الجزائري اليد للسلطة الرئاسية في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى في كل من الأمر رقم 133/66 في المادة 56 التي نصت على: تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء) ما نصت عليه المادة 125 من المرسوم 59/85 تقرر السلطة لها صلاحية التعيين، عقوبات الدرجة الأولى بمقرر سبب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما)

ويعود سبب منح السلطة الرئاسية هذه الدرجة من العقوبات لقلّة أهميتها و بساطتها مقارنة بالعقوبات التي قد تصل إلى الشطب من قائم التأهيل كعقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.

حيث نلاحظ أن المشرع الجزائري قد اجاز العمل بالتفويض في التأديب الوظيفي لبع السلطات و التي تبنتها أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 السالف الذكر على أنه: يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلح، سلطة التعيين و سلطو التسيير الاداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته²، وفي هذا الا يتلقى مسؤول المصلحة تفويضا بقرار المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و التي تستوف إمكانية تفويض الرئيس الإداري لسلطة التأديب³.

¹ - المادة 165 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.

² - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المرجع السابق.

³ - حمايتي صباح، الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي . كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014، 2014، ص 58.

الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتأديب بالنسبة لعقوبات الدرجتين الثالثة و الرابعة

انشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذ ما تعلق الأمر بالعقوبات على درجة من الشدة بعد استقرائنا لنص المادة 165 في فقرتها الثانية من الأمر 03/06 نستنتج أن السلطة التي نصت على : تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الراي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القية المطروح عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ اخطارها¹.

ونستنتج من نص هذه المادة أن المشرع منح مهمة التأديب للسلطة الرئاسية وأنشأ بجانبها لجنة على مستوى كل هيئة أو سلك إداري يدعى "اللجنة المتساوية الأعضاء" تختص بالنظر في المسائل الفردية الخاصة بالموظفين و التي من بينها مسالة التأديب فتجتمع في مجلس للتأديب، وتدلي برأيها الاستشاري غير الملزم و الاختياري في عقوبات الدرجة الأولى و الثانية، و الالزامي الاجباري في عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة و التي تتطلب لتوقيعها موافقتها. ولقد اطلق أو تشريع بتنظيم الوظيفة العامة في الجزائر على هذه الهيئات عدة مصطلحات في ظل الأمر رقم 133/66 اسم اللجنة المتساوية الأعضاء،

أما المرسوم رقم 59/85 فقد سماها لجنة الموظفين² في حين أطلقت على الأمر رقم 03/06 تسمية اللجن الادارية المتساوية الأعضاء³.

و تعتبر اللجان المتساوية الأعضاء من أهم وسائل إقامة و البحث عن التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة بمقتضى الفاعلية و المصالح الفردية للموظف.

¹ - أنظر المادة 65 من الأمر 03/06، المرجع السابق،

² - المادة 123 من المرسوم رقم 59/85 المرجع السابق.

³ - أنظر المواد 62،63،64، من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر

و تعد اللجان الادارية المتساوية الأعضاء من الهيئات و المنظمات الادارية الاستشارية الدائمة في النظام الاداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة¹.

¹ - أحمد بوضياف الهيئات الاستشارية، ص 302.

خاتمة الفصل الأول

في نهاية هذا الفصل الذي خصصناه لعرض الاطار المفاهيمي العام للخطأ المهني وعلاقته بالعقوبة التأديبية حيث بم يعطي المشرع الجزائري تعريفا صريحا له و انما اكتفى أن الخطأ المهني هو كل تخل عن الوجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعر مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية ، ومن جهتها صنفت الأخطاء المهنية على عدة اعتبارات تتمثل أولها في تصنيف على أساس وجبات الوظيفة و تنقسم هذه الوجبات إلى وجبات داخل الوظيفة و التي تتمثل في: واجب التفرغ للأداء الوظيفة، واجب طاعة الرئيس و احترام و تنفيذ أوامره، المحافظة على السر المهني ، و الالتزام بالمحافظة على الممتلكات العامة، أما الوجبات خارج الوظيفة فتتمثل في: منع الموظف العام من الازدواج الوظيفي، المحتظة على كرامة الوظيفة العامة، كما صنفت الأخطاء المهنية أيضا بموجب مجموعة من النصوص القانونية التي صنفتها لأربع درجات و تتمثل أهم هذه القوانين في القانون 06/03 المتعلق بالوظيفة العمومية و المرسوم 302/82 هذا ما تم عره في المبحث الأول أما المبحث الثاني فقد خصصناه لعرض ماهية العقوبة التأديبية رغم ان المشرع الجزائري وعلى غرار مختلف التشريعات الأخرى لم يعطي تعريفا واحا للعقوبة التأديبية و أنما اكتفى بتحديد مجموعة من الجزاءات المقررة فقط، كما أن المشرع ضبط هذه العقوبات بمجموعة من الضوابط تتمثل في مبدا الشرعية، ومبدا عدم رجعية الجزاء، ولم يكتفي المشرع بتحديد ضوابط هي العقوبات وانما حصر أيا السلطة المختصة بتوقيع هذه العقوبات و التي قسمها حسب درجة العقوبة إلى سلطة مختصة بالعقوبات الدرجتين الأولى و الثانية و السلطة المختصة بعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة.

الفصل الثاني

الضمانات القانونية المقررة

لحماية الموظف من القرارات

التأديبية

يتمتع الموظف العام أثناء تأدية مهامه بالعديد من الحقوق و الضمانات المالية مقابل الخدمة التي يؤديها و الجهود التي يبذلها و النشاطات التي يقوم بها لضمان سير المرفق العام، وكما هو الحال يتمتع أيضا بمجموعة من الحقوق و الضمانات في حال متابعته تأديبيا حيث يعتبر الجزاء التأديبي هو وسيلة الجهة الإدارية لأداء رسالة التأديب واحتمال جنوح هذه الجهة أمر وارد لهذا أقرت في هذا الاطار مجموعة من الضمانات في اطار السلطة التأديبية تحول دون إساءة استخدام سلطات جهة الإدارة الواسعة ، وتحظى الضمانات التأديبية بأهمية كبيرة في مختلف التشريعات العقابية، لان العدالة في كل صورها القضائية و الاجتماعية و الادارية لا يمكن أن تتحقق مالم يوفر التشريع التأديبي قدرا كافيا من الضمانات للموظف في كل مراحل المتابعة التأديبية من بدايتها إلى نهايتها وهذا ما سنحاول عرضه من خلال هذا الفصل الذي قسمناه إلى مبحثين:

المبحث الأول: الضمانات الادارية

المبحث الثاني: الضمانات القضائية

المبحث الأول الضمانات الادارية

يوجد مجموعة من الضمانات و الأليات الادارية التي يملكها الموظف من أجل حمايته من القرارات التأديبية الصادرة من الإدارة وهي وسيلة للمواجهة، هذه الاليات نصت عليها مجموعة من النصوص القانونية مثل قانون الوظيفة العمومية وغيرها و تنقسم هذه الضمانات بين ضمانات سابقة لصدور القرار و ضمانات لاحقة له و هذا ما سنحاول عرضه بالتفصيل من خلال هذا المبحث الذي قسمناه إلى مطلبين:

المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور القرار التأديبي

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي

المطلب الأول

الضمانات السابقة لقرار التأديبي

الضمانات الاجرائية من الالاهم الإجراءات التي ينبغي على الادارة احترامها حيث تشكيل جميعها إجراءات جوهرية لما تمثله مخالفتها من اعتداء على الحقوق الأفراد، حيث أن توقيع الجزاء على الموظف يتعين أن يكون إجراءات معينة تكفل له الضمانات الكافية في مناقشة ما يناسبه و تتمثل أهم هذه الضمانات في دعوى الالغاء (الفرع الأول) و دعوى التعويض (الفرع الثاني)

الفرع الأول: التحقيق التأديبي

أولاً: مفهوم التحقيق التأديبي

يعتبر التحقيق من أهم الضمانات الأساسية المقررة في مجال التأديب، رغم أغلب التشريعات لم تجعلها اجراء الزامياً، إلا أنه أملت المبادئ القانونية العامة و التي حرصت اجراء التحقيق قبل توقيع أي جزاء تأديبي بحقه، ويعرف التحقيق التأديبي على أنه لجوء الإدارة إلى اجراء التحقيق مع الموظف يعني أن الإدارة كفلت حق الموظف في أن يتقاضى بشكل يحميه من الظلم و التعسف مما يؤدي إلى وصف تصرفات الإدارة العادلة و المنصفة وهو ما تحاول تجنبه في عملها.

وتوكل مهمة التحقيق التأديبي إلى السلطة التي منحها المشرع السلطة التأديبية. وهوي السلطة الرئاسية وعليه فإن الجهة الإدارية صاحبة الحق الأصلي في اجراء التحقيق.

فتمارس الجهة الإدارية اختصاصها في التحقيق مع العاملين بأحد الطريقتين التاليتين:

(1) أن تقوم بالتحقيق الجهة الرئاسية للعامل عن طريق تكليف أحد الرؤساء المباشرين بإجراء التحقيق¹.

(2) أن يقوم بالتحقيق إدارة مختصة ملحقة بالجهة الرئاسية أو إدارة يكون تصرف في التحقيق متروكا للرئيس الإداري المختص².

وقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانوناً حق توجيه الاتهام و التحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام.

ثانياً: ضمانات التحقيق التأديبي

سواء قام بالتحقيق التأديبي شخص أو لجنة أو هيئة معينة لا بد أن يكون له مقومات التحقيق القانوني الصحيح، فقد أعطاها المشرع كافة الوسائل للإثبات الحقيقة أو نفي

¹ - محمد فؤاد عبد الباسط ، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 289.

² - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 525.

مسؤولية الموظف عن الفعل المنسوب إليه، وقد يترتب عند انتهاء التحقيق إلى إحالة الموظف لمحاكمته ولعل أهم مقومات التحقيق و التي تشكل ضمانة للموظف تتمثل في:

1) شكلية التحقيق

تستلزم لعظ القوانين أن يتم التحقيق مع الموظف كتابة وذلك لأنها تكون في العادة أكثر انضباطاً وأدق تعبيراً وأيسر مراجعة و أكثر تأكيداً¹ وبالتالي فإن وجود كتابة التحقيق تعد إحدى الضمانات الأساسية للتحقيق الإداري أو الاتهام التأديبي، وتعد من القواعد الأساسية المتعلقة بالنظام العام لتعلقها بحق الموظف المتهم في تسجيل كل ما يشكل المخالفات حتى لا تتميع معلم الظروف و الملابسات².

2) حياد التحقيق

يعد حياد التحقيق او الهيئة التي أسندت لها مهمة التحقيق في غاية الأهمية لتكريس العدالة في توقيع العقوبة الأدبية و يقصد بالحيادة بصفة عامة تنظيم قواعد الاختصاص بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق و الاتهام و سلطة توقيع الجزاء و عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية أو وظيفية أو موضوعية³.

الفرع الثاني: مبدأ المواجهة

ماجد راغب الحلوة، القانون الإداري، ص 299¹-

² - أماني زين بدر فراج، المرجع السابق، ص 622.

³ - أماني زين الدين الفراج ، المرجع السابق، ص 616.

تعتبر المواجهة من أهم الضمانات التأديبية المقررة للموظف حيث أنها ضرورية لسير الاجراء التأديبي لتحقيق غايته، حيث أنه بدون تلك المواجه لن تكون هناك محاكمة تأديبية بالمعنى القانوني¹.

أولاً: تعريف المواجهة

تعرف المواجهة على أنها المقابلة بالوجه وأو الكلام أي أن يكون الموظف في مقابل الأخطاء المنسوبة إليه وجها لوجه.

أما في المتابع التأديبية للموظف فيمكن أن نعرف المواجهة على أنها "تمكين العامل من الإحاطة بالاتهامات المنسوبة إليه وإخطاره بذلك"

ويعتبر مبدأ المواجهة من الحقوق المقررة لجميع الأشخاص المرتبطين بالإدارة وليس الموظفين فقط، حيث وجعل مجلس الدولة من هذا المبدأ مبدأ قانونيا عاما يجب الالتزام به من قبل الإدارة ولو في غياب نص ينص عليه صراحة، إلا في الحالات الاستثنائية التي تمنع الموظف صراحة من خلال نصوص قانونية واضحة من التمتع بهذا الحق.

والملاحظ أن مبدأ المواجهة في التأديب مستلهم من القانون الجزائي، حيث ذهب غالبية الفقهاء إلى أن أساس المواجهة في التأديب نابع من طبيعة الجزائية، بمفهوم المخالفة أنه في غير حالات العقاب لا تجب المواجهة إلا بنص كما هو الحال في النقل التلقائي دون عقاب في فرنسا.

ثانياً: ضوابط المواجهة

نظرا لأهمية مواجهة المذنب بالمخالفات المنسوبة إليه، وذلك من خلال دورها الفعال في إعطاء هذا الأخير فرصة لتحقيق دفاعه و بالتالي درء الخطأ عنه و تنفيذ الاتهام المنسوب إليه في حال ما إذا كان بريئاً لأجل هذا كله قررت من ضوابط تحكم هذا المبدأ و ذلك للحفاظ على فاعلية حق الدفاع و تتمثل أهم هذه الضوابط:

(1) أن تكون التهمة محددة: لم يحدد المشرع الجزائري شكلا دقيقا للمخالفات التأديبية

¹ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصرن مصر، 2008، ص

ولم يذكرها على سبيل الحصر وإنما اكتفى بوضع مبدأ عام مفاده أن كل إخلال بالواجبات الوظيفية تعتبر مخالقات تعرض صاحبها لتوقيع عقوبات مختلفة، كما أن العبارة التي استخدمها المشرع و الدالة على الخطأ التأديبي غالبا ما تأتي فظاظة و غير واضحة، وعليه يجب أن تكون التهمة الموجهة للموظف محددة و واضحة ، حتي يتمكن المتهم من الرد عليها و تحظير دفاعه لأن التهمة الغامضة من شأنها أن تجلب الشك وعدم الاطمئنان وفي ذلك قضي " وكل الزمان و الأشخاص و سائر العناصر الأخرى المحددة لذاتية المخالفة، ذلك التحديد الذي لا بد وأن يواجه به المتهم في التحقيق بعد بلورته في صورة دقيقة المعالم على النحو الذي يمكن المتهم من الدفاع عن نفسه، وإلا كان الاتهام فظاظا يتعذر على المتهم تحديده مما يعتبر إخلالا بحق الدفاع¹.

(2) أن تشمل كل الأخطاء المنسوبة للموظف

حتى يكون قرار التأديب غير معيب فيحصن بذلك د الإلغاء يجب أن تشمل المواجهة جميع الأفعال المنسوبة للمتهم و المكونة للذنب الإداري بالإضافة إلى أدلة الاتهام المؤيدة لذلك، إذ إن إغفال أي منها يجعل القرار التأديبي قابلا للإبطال، وفي ذلك قرر مجلس الدولة الفرنسي أن المواجهة المتهم بكافة التهم المنسوبة إليه وإن أغفل ذكر أي الاهتمامات و الأخطاء يجعل القرار معيب و قابلا للبطلان إلا إذا كان ذنبا غير جوهري أو غير مؤثر"

غير أن القضاء الاداري نجده لم يضع معيارا محددًا للذنب غير الجوهري أو الغير المؤثر لذا فمن الأولى مواجهة الموظف المذنب بكافة الاتهامات لأنه ما يعتبره المحقق أخطاء غير جوهرية قد تعتبره المحكمة غير ذلك².

كما أوجب المشرع الجزائري إلى ضرورة تنبيه الموظف المحال إلى التأديب بحقيقة موقفه و خطورة الاتهامات المنسوبة إليه لكي يكون على علم، وذلك نظرا لقلّة الخبرة القانونية الكافية للموظفين وعدم معرفتهم بإجراءات التأديب ولعدم الاطلاع عليها بالقدر الكافي وعليه لا يكفي

¹ - سعد الشنوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2008، ص 101.

² - سعيد الشنوي، المرجع السابق، ص 104.

مواجهة الموظف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه و إنما يجب أن تتم المواجهة على وجه يستشعر مع الموظف ينشط في الدفاع عن نفسه¹.

الفرع الثالث: حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها كافة أنواع المحاكمات التأديبية و الجنائية و تعد الضمانة منبوع جميع الضمانات المقررة للموظفين في المجال التأديبي باعتبارها من المبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة.

أولاً: ماهية حق الدفاع

يهدف حق الدفاع إلى إظهار الحقيقة و تجنب أي مجال للتعسف بتمكين الموظف من نفي مسؤوليته عما نسب إليه أو على الأقل توفير بعض الظروف المخففة لتلك المسؤولية واطمئنانه من عدال المسائلة التأديبية. و اعتبر المشرع الجزائري حق الدفاع حقاً دستورياً بمقتضى المادة 32 من دستور 1989 إذ نص على " يعتبر حق الدفاع حقاً دستورياً على كل السلطات العمومية احترامه"

كما نصت المادة 129 من المرسوم رقم 59/85 يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن، إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي، 169 من الأمر 03/06: يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً و يحق له ان يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه .

ثانياً: ضوابط ممارسة حق الدفاع

لكفالة ممارسة حق الدفاع مظاهر متعددة بين الطابع الحضورى وإبداء الملاحظات الشفوية و الكتابية وحق الاستعانة بمدافع و سماع الشهود.

1) الطابع الحضورى: مثل باقى الإجراءات الجزائية تتصف الإجراءات التأديبية بالطابع الحضورى المقرر قانوناً، ومع ذلك فإنه وحتى في حالة عدم وجود النص على حضور المتهم فإنه يلزم أن تتم هذه الإجراءات بحضورهن وذلك تطبيق للمبادئ الهامة للقانون ، وفق جعل نظام تأديب الموظفين مبدأ الطابع الحضورى للإجراءات هو الأصل و الاستثناء

¹ - عمرواي حياة، المرجع السابق، ص 61.

إجرائها دون حضور المتهم، إذ من المبادئ الأصولية، أن الاستثناء لا يلجأ إليه عند الضرورة كما لا يجوز التوسع في تطبيقه .

والواضح من خلال المرسوم رقم 59/85 بأن حق الحضور الشخصي الموظف المتهم يكون أمام لجنة الموظفين "المجلس التأديبي" وله أن يقدم أي توضيح كتابي أو شفوي يدعم وجهة نظره ويخدم مصالحه، وهو ما يؤكد الأمر رقم 03/06 بأنه يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصيا، ويمكنه في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه.

وفي حال عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية، او حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية، كما تتم مناقشة الموظف المتهم في التهمة المنسوبة إليه وأدلتها وذلك على وجه مفصل بغية الوصول إلى اعتراف منه أو دفاع بنفيها، المناقشة بهذه الكيفية ذات طبيعة مزدوجة فهي وسيلة للإثبات، وهي ذات الوقت وسيلة للدفاع¹.

2) إبداء الملاحظات الشفوية و الكتابية

إذا كان حق الدفاع مقرر لمصلحة المتهم فإن له اختيار وسيلة التعبير عن هذا الحق و لا يأتي له ذلك إلا عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل في طياتها دليل تبرئته، ويعتبر الأساس في الإجراءات أن تتم كتابة، لذلك فإن الحد الأدنى لممارسة حق الدفاع في المجال الإجراءات التأديبية هو تقديم الملاحظات المكتوبة رغم بداية تحول الشكل الكتابي للإجراءات نحو أشكال مختلطة كتابية و شفوية².

إذا كانت الوسيلة المثلى لممارسة حق الدفاع هذا هو استعمال الطريقتين أي إبداء الدفاع كتابة و شفاهه، إلا أن الفقهاء في كافة الدول يجتمعون على عدم وجود نص صريح يقرر الجمع بين

¹ - العربي بن حجار ايمان، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكر ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2019/2020 ص 76.

² - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 407.

هاتين الطريقتين، فليس هناك إلزام بإتباعها معا طبقا للقواعد العامة، بمعنى تترك الحرية للموظف في اختيار الطريقة التي يدافع بها عن نفسه سواء كتابيا أو شفويا، بالرجوع إلى التشريع الجزائري فقد نص الأمر 03/06 في المادة 169 على أنه : "يمكن ملاحظات كتابية أو شفوية....."

ومن ثم فإن هذه المادة تترك للموظف كامل الحرية في إلقاء ما يراه مناسبا من توضيحات و بيانات مكتوبة أو شفاهة للدفاع عن نفسه، و تبرئة ساحته مما قد نسب إليه من اتهامات¹ .
(3) حق الاستعانة بمدافع:

يحق للموظف المتابع تأديبيا الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، وهو التوجه الذي سار عليه المشرع الجزائري على حق الموظف في الاستعانة في المرحلة السابقة على اتخاذ الجزاء التأديبي و تأكيدا على هذا المبدأ نص القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الحالي رقم 03/06 في مادته 168 على أنه يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمعة كمجلس تأديبي، تمثله من قبل مدافعه.

و نفس الحكم جاء في نصوص الوظيفة العمومية السابقة كالأمر 133/66 وكذا المرسوم رقم 59/85 و التي أكدت على أهمية الاستعانة بمدافع قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد الموظف.

¹ - العربي بن حجار ايمان، المرجع السابق، ص 78،

المطلب الثاني

الضمانات بعد صدور القرار التأديبي

بالإضافة إلى الضمانات التأديبية التي منحها المشرع للموظف قبل صدور قرار التأديب فقد أقر أيضاً مجموعة من الضمانات اللاحقة لصدور هذا القرار، وتتمثل هذه الضمانات في كل من التظلم الإداري، (الفرع الأول) و التظلم أمام لجنة خاصة (الفرع الثاني)

الفرع الأول: التظلم الإداري

أولاً: مفهوم التظلم الإداري

يعرف التظلم الإداري على أنه الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة و المصلحة على السلطات الادرية المختصة من اجل مراجعة العمل الادري المتظلم فيه إما بسحبه او الغائه او تعديله بما يجعله أكثر اتفاقاً مع مبدأ الشرعية وأكثر اتفاقاً مع مبدأ الملائمة و الفعلية و العدالة¹.

كما أن هناك من عرفه على أنه وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من عقوبات، يعتقد عدم مشروعيتها و يلتمس فيها أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل، وهو طريق يسلكه من صدر قرار العقوبة التأديبية ده قبل اللجوء إلى الطعن القضائي².

وقد أشار المشرع الجزائري للتظلم الإداري في المادة 175 من القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث نصت هذه المادة على أنه: يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحتدا ابتداء من تاريخ تبليغ القرار³.

¹ - بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 384.

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 241.

³ - أنظر المادة 175، من الأمر رقم 03/06، السابق الذكر

ومن خلال ما سبق من التعريفات يمكن القول أن الغاية من التظلم الإداري هي التخفيف العبء عن المحاكم وإتاحة الفرصة للتسوية و الودية للنزاع إذ قد تتراجع عن رأيها بعد فحصها للتظلم فتجنب المعترض عن طلبه مما يؤدي إلى إنهاء الخصومة، بالإضافة إلى أنه يحقق مصلحة الموظف الذي صدر القرار التأديبي بحقه، حيث تغنيه عن اللجوء إلى القضاء كما تجنب الإدارة ذات الوقت من الدخول في خصومة لا جدوى منها فيقلل بذلك من تراكم الدعاوي أمام القضاء.

ثانياً: شروط التظلم الإداري

- كما سبق ذكره يعتبر التظلم الإداري من الضمانات الأساسية للموظف لكي يتمكن من مواجهة القرار التأديبي الذي أصدرته الإدارة أو السلط المختصة، وبالتالي يشترط في التظلم الإداري لكي يؤدي إلى قطع مدة الطعن أن تتوافر فيه مجموعة من الشروط تتمثل في:
- 1) أن يقدم التظلم من صاحب الشأن، أي الشخص الذي تضرر من القرار الإداري و يجب على هذا الشخص أن يكون كامل الأهلية، حيث أن هذا الشخص هو المرخص له بإقامة دعوى الإلغاء و التظلم مرحلة سابقة لإقامة تلك الدعوى.
 - 2) أن يتم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة وهي الجهة التي أصدرت القرار المتظلم منه، أو الجهة التي يحددها القانون، أي أن التظلم يقدم إلى الهيئة المختصة أو الهيئة الرئاسية.
 - 3) يجب أن يقدم التظلم خلال المدة التي يجوز فيها الطعن بالإلغاء، إذ بمضي هذه المدة يسقط حق الطعن بالإلغاء، ويأخذ الحكم فلا تجبر الإدارة على إعادة النظر فيه.
 - 4) أن يتم التظلم بعد صدور القرار النهائي، أي أن التظلم القاطع لسريان الميعاد يجب أن يكون منصباً على قرار إداري صرّ فعلاً، لأنه بذلك تكون قد تبينت معالمه للإدارة بصورة تمكنها من إعادة النظر فيه بالسحب أو التعديل حسب مقتضيات الأحوال.

الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة الخاصة

أنشأ المشرع الجزائري لجان الطعن الخاصة بمقتضى المرسوم رقم 10/84 من خلال نص المادة 22 منه و التي نصت على أنه "تتصب في كل قطاع وزاري ولدى كل وال لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، أو والولي أو ممثله¹.
كما نص التشريع الحالي للوظيفة العامة الأمر 03/06 عليها بقوله "تتشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية².

أولاً: تشكيل لجان الطعن

تتشكل هذه اللجنة بالتساوي من ممثلي الإدارة و النصف الآخر من ممثلي الموظفين، وهذا طبقاً لما نصت عليه المادة 23 من المرسوم رقم 10/84 بقولها "يتكون نصف عدد لجان الطعن من ممثلي الإدارة و يعينون من الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل ويتكون نصفها الآخر من الموظفون الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية، ويتراوح عدد ممثلي كل طرف بين 5 إلى 7 أعضاء³ .

كما نصت المادة 65 من الأمر 03/06 في فقرتها الثانية على أنه "تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين "

ثانياً: اختصاصات لجان الطعن

حسب ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم 10/84 تختص لجان الطعن بإعادة النظر في العقوبات من الدرجة الثالثة ، كما نص الأمر 03/06 من خلال نص المادة 67 و التي

¹ - أنظر المادة 22 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984، المحدد لاختصاص لجنة الموظفين و تشكيلتها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادر في 17 جانفي 1984.

² - المادة 65 من الأمر 03/06 المرجع السابق.

³ - أنظر المادة 23 من المرسوم 10/84 المرجع السابق.

حددت اختصاصها فيما يخص الطعن في القرارات التأديبية التي تتضمن العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، و المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.

ثالثاً: ميعاد الطعن أمام اللجنة الخاصة

حسب ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم 10/84 بقولها " يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال أجل خمسة عشر (15) يوم ' و يفهم من نص هذه المادة أن ميعاد الطعن لدى هذه اللجان الخاصة هو خمسة عشر يوم. أما قانون الوظيفة العامة فقد نص على امكانية الموظف الذي كان محل لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، ان يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار¹.

¹ - أنظر المادة 175 من الأمر 03/06 المرجع السابق،

المبحث الثاني

الضمانات القضائية

بالإضافة إلى الضمانات الإدارية أقر أيضا المشرع مجموعة من الضمانات القضائية لحماية الموظف المتابع تأديبيا و تعتبر الضمانات القضائية لها أهمية بالغة في النظام التأديبي لتحقيق مبدأ التوازن بين الفاعلية و الضمان، لهذا حظيت هذه الآلية بمكانة داخل الهرم القانوني فهو حق معترف به دوليا و ذلك بموجب أحكام المادة 8 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان التي نصت على " لكل شخص الحق أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها القانون له"¹ وسنحاول من خلال هذا المطلب عرض أهم هذه الضمانات القضائية من خلال مطلبين:

المطلب الأول: إلغاء القرارات التأديبية

المطلب الثاني: التعويض عن القرارات التأديبية

المطلب الأول

إلغاء القرارات التأديبية

تعد رقابة الالغاء من أعمال الادرة هي رقابة قانونية في أساسها و اجراءاتها ووسائل وأهدافها، وعليه فالموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي مكنه القانون بحق اللجوء إلى القضاء واستعمال آلية الدعوى الالغاء القرارات التأديبية وهي دعوى التي يرفعها صاحب المصلحة إلى القضاء من أجل إلغاء القرار إداريا طالبا إلغاءه وسنقوم من خلال هذا المطلب تعريف دعوى الالغاء (الفرع الأول) شروط دعوى الالغاء (الفرع الثاني).

¹ - المادة 08 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، 10 ديسمبر 1948.

الفرع الأول: تعريف دعوى الالغاء

لم يعطي المشرع تعريفا واضحا و صريحا للدعوى الالغاء و لكن الفقه القانوني قد عرفها على أنها دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإعدام قرار إداري صدر مخالفا للقانون، أو هي كما عرفها البعض "دعوى قضائية يرفعها كل ذي شأن له مصلحة شخصية مباشرة أضرار جارية قرار إداري نهائي صدر عن إحدى الجهات الإدارية الوطنية العامة، وأثر بذاته في مركزه القانوني مستهدفا مخاصمة هذا القرار، وذلك بطلب استصدار حكم الغائه بسبب عدم مشروعيته لهذا الحكم قبل الكافة¹.

تتميز دعوى الالغاء بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من الدعاوي القضائية وتتمثل في أنها :

- دعوى قضائية موضوعية تقوم على مخاصمة قرار تأديبي غير مشروع.
- تعد من أهم وسائل حماية المشروعية، لما يترتب عليها من بطلان القرار الإداري المتضمن العقوبة الإدارية كجزاء عن مخالفة القانون.

وتشكل الدعوى القضائية الفرصة الأخيرة للموظف عندما لا توفر لها الضمانات الأخرى الحماية الكافية و لا تمكنه من الغاء الجزاء التأديبي الصادر ضده و تظهر فعالية هذه الضمانة في قدرتها على انصاف الموظف المعاقب تأديبيا بما يملك القاضي الإداري من ضمانات الاستغلال عن الإدارة وعدم الانحياز، فضلا عن خبرته و تخصصه القانوني، و حجية الحكم الذي يصدره.

الفرع الثاني: شروط دعوى الالغاء

ولقبول دعوى الالغاء يجب توفر مجموعة من الشروط الشكلية و الموضوعية و التي تتمثل في:

أولا: الشروط الشكلية:

- أن يكون القرار التأديبي المطعون فيه نهائيا

¹ - علي سعد عمران، القضاء الإداري، دار الرضوان للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى، عمان/ 2016، ص 178.

- شرط الصف بالنسبة للموظف و الإدارة.
- شرط المصلحة بالنسبة للموظف الطاعن في القرار
- أن تقدم دعوى الإلغاء في الميعاد القانوني، وهو أربع أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بالقرار محل الطعن.
- أن ترفع الدعوى إلى الجهة القضائية المختصة، فإذا كان القرار محلي يكون الطعن أمام المحكمة الإدارية، وأمام مجلس الدولة إذا كان القرار محل الطعن مركزيا.

ثانيا : الشروط الموضوعية

- عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي: وهو صدور القرار التأديبي من سلطة غير السلطة المؤهلة لاتخاذها.
 - عيب المحل القرار التأديبي: هو مخالفة القاعدة القانونية أو تفسيرها تفسيراً خاطئاً أو عدم تطبيقها على الوقائع بالشكل الصحيح.
 - عيب انحراف السلطة في القرار التأديبي: هو انحراف استعمال السلطة عن غاية تحقيق المصلحة العامة أثناء اتخاذها للقرار التأديبي.
- وبالرجوع إلى الشروط الشكلية الجوهرية التي يجب أن تتوفر في دعوى الإلغاء وجب التطرق إلى الجهة القضائية المختصة بالنظر للإلغاء القرار التأديبي و الإجراءات المتبعة و كذا شرط الميعاد المحدد لرفعها¹ .

¹ -حماتي صباح، المرجع السابق، ص 109.

المطلب الثاني

التعويض عن القرارات التأديبية

بالإضافة إلى إلغاء القرارات التأديبية أقر المشرع آلية أخرى لضمان حق الموظف المتابع قضائياً و تتمثل هذه الضمانة في التعويض عن القرارات التأديبية وذلك عن طريق رفع دعوى التعويض فماهي دعوى التعويض (الفرع الأول)، خصائص دعوى التعويض (الفرع الثاني)

الفرع الأول: ماهية دعوى التعويض

تعرف دعوى التعويض على انها الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه ضرر نتيجة الإدارة.

فدعوى التعويض هي الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة.

وعادة ما يكون التعويض عن طريق دعوى قضائية يرفعها الموظف العام ضد الإدارة المعنية لمطالبتها بالتعويض، وهذا على خلاف دعوى الالغاء التي تهدف إلى الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي.

فدعوى التعويض إذا هي الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة طبقاً للشكليات و الإجراءات المقررة قانوناً للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل الازم للإصلاح الضرر التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري¹.

وتعد دعوى التعويض من أهم صور دعوى القضاء الكامل التي تتسع فيها سلطة القاضي الإداري لتشمل كل من :

- التعويض الناشئ عن تصرفات الإدارة.
- إلغاء بعض التصرفات القانونية التي لا يصدق عليها وصف القرار الإداري.

¹ - عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 255.

- تعديل القرار الإداري في حالات استثنائية مثل تخفيض الضريبة¹.

الفرع الثاني: خصائص دعوى التعويض

(1) **دعوى قضائية:** يترتب عنها أنها تتحرك و ترفع و تقبل و يفصل فيها في نطاق

الشروط الشكلية، والإجراءات المقررة قانوناً، أمام الجهة القضائية المختصة

للمطالبة بالتعويض الكامل عن الأضرار الناجمة عن القرار التأديبي غير

المشروع.

(2) **دعوى شخصية:** تعبر دعوى التعويض من دعاوي الشخصية أو الذاتية، على

أساس أنها تتحرك و تتعقد على أساس حق أو مركز قانوني شخصي أو ذاتي

للموظف العام رافع الدعوى.

(3) **من دعاوي القضاء الكامل:** تتسم دعوى التعويض بأنها من دعاوي القضاء

الكامل، لأن سلطات القاضي فيها واسعة و كاملة بالقياس إلى سلطات القاضي

في دعوى قضاء الشرعية.

(4) **دعوى قضاء الحقوق:** دعوى التعويض من دعاوي قضاء الحقوق، وفقاً للتقسيم

التوفيقي و المختلط للدعوى الإدارية، فهذه الدعوى تتعقد و تقبل على أساس

الحقوق الشخصية المكتسبة، لأنها تستهدف دائماً و بصورة مباشرة و غير مباشرة

حماية هذه الحقوق.

ومن شروط انعقاد المسؤولية الإدارية أنها لا تقوم إلا بتوفر ثلاثة أركان و المتمثلة في ركن

الخطأ و ركن الضرر الموجب للمسؤولية الإدارية إضافة لركن العلاقة ما بين الخطأ و

الضرر و الذي ناتج عن قرار السلطة التأديبية.

¹ - مرابط خديجة، الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 101

خاتمة الفصل الثاني

في نهاية هذا الفصل الذي خصصناه لعرض أهم الضمانات المقررة للموظف المتابع تأديبياً، حيث تنقسم هذه الضمانات بين ضمانات الادارية والتي تنقسم بدورها إلى ضمانات سابقة لقرار التأديبي و التي تتمثل في كل من التحقيق التأديبي، والذي يعد من الضمانات الأساسية المقررة في مجال التأديب والذي يعرف على أنه لجوء الإدارة إلى اجراء التحقيق مع الموظف يعني أن الإدارة كفلت حق الموظف في أن يتقاضى بشكل يحميه من الظلم و التعسف مما يؤدي إلى وصف تصرفات الإدارة العادلة و المنصفة وهو ما تحاول تجنبه في عملها، و مبدأ المواجهة و الذي يقصد به على أنها المقابلة بالوجه وأو الكلام أي أن يكون الموظف في مقابل الأخطاء المنسوبة إليه وجها لوجهة أما في المتابع التأديبية للموظف فيمكن أن نعرف المواجهة على أنها "تمكين العامل من الإحاطة بالاتهامات المنسوبة إليه وإخطاره بذلك، إضافة إلى حق الدفاع و هذه المان السابقة لإصدار القرار أما الضمانات اللاحقة لإصدار القرار التأديبي فتتمثل في كل من التظلم الاداري و الذي يقصد به الالتماس او الشكوى التي يقدمها اصحاب الصفة و المصلحة على السلطات الادرية المختصة من اجل مراجعة العمل الادري المتظلم فيه إما بسحبه او الغائه او تعديله بالإضافة إلى التظلم أمام لجنة الخاصة. اما في ما يخص الضمانات القضائية فهي تتمثل في كل من دعوى الالغاء التي تعتبر دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإعدام قرار إداري صدر مخالفا للقانون، و دعوى التعويض وهي الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه ضرر نتيجة الإدارة.

الخاتمة

خاتمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

في نهاية هذا البحث الذي خصصناه لدراسة موضوع "الأليات القانونية لحماية الموظف من القرارات التأديبية" حيث حاولنا من خلاله أولاً عرض مفهوم العام للخطأ المهني وعلاقته بالعقوبة التأديبية و هذا في الفصل الأول أما الفصل الثاني فقد خصصناه لعرض أهم الضمانات القانونية التي أقرها المشرع لحماية الموظف المتابع تأديبياً في جميع مراحل هذه المتابعة سؤال قبل إصدار القرار أو بعده وتنقسم هذه الضمانات بين الضمانات الادارية و الضمانات القضائية وفي نهاية هذا الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج تتمثل أهمها في:

- ✓ الخطأ المهني هو كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه الموظف و ينافي واجبات منصبه الوظيفي.
- ✓ يختلف تصنيف الخطأ المهني بحسب وجبات الوظيفة و القانون .
- ✓ تعرف العقوبة التأديبية على أنها ذلك الاجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية
- ✓ تتمثل أهم ضوابط العقوبة التأديبية في كل من : مبدأ الشرعية، مبدأ عدم رجعية الجزاء .
- ✓ السلطة المختصة في توقيع الجزاء محددة بموجب القانون على حسب درجة الخطأ.

- ✓ أقر المشرع مجموعة من الضمانات للموظف أثناء متابعته تأديبا و تنقسم هذه الضمانات إلى ضمانات إدارية و ضمانات القضائية.
- ✓ تنقسم الضمانات الادارية إلى ضمانات قبل إصدار الحكم و تتمثل في كل من التحقيق التأديبي، مبدأ المواجهة و حق الدفاع.
- ✓ أما ضمانات ما بعد إصدار القرار فتتمثل في كل من التظلم الاداري، و الطعن أما لجنة خاصة.
- ✓ أهم الضمانات القضائية هي دعوى الالغاء و دعوى التعويض.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: الكتب

- (1) - سليمان علي حمادي الجلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة قانونية ، الطبعة الأولى، 2012.
- (2) أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986
- (3) سعيد الشتوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008
- (4) سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر رقم 66،133، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996
- (5) سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991
- (6) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- (7) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010
- (8) سليمان محمد الطمازي، القاء الإداري، الكتب الثالث، قاء التأديب(دراسة مقارنة) الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995
- (9) السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988

- 10) عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و اجتهاد القاء الاداريين) ، مزوار للمطبوعات، الجزائر، 2011
- 11) عبد العزيز خليفة، ضوابط العقوبة الإدارية العامة، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث القاهرة ، 2008
- 12) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2008
- 13) علي سعد عمران، القضاء الإداري، دار الرضوان للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى، عمان/ 2016
- 14) عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزائر، 1998
- 15) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2006
- 16) ماجد راغب الحلو، القاء الاداري (مبدأ المشروعية، تنظيم القاء الاداري، اختصاص القاء الاداري، ولاية القضاء الاداري، قضاء الالغاء، قاء التعويض، قاء التأديب، الطعن في الأحكام) ديوان المطبوعات الجامعية الاسكندرية، مصر، دون طبعة، 1995
- 17) محمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العمومي في الجزائر ، ديوان الوطني للكتاب، الجزائر، 1991
- 18) محمد سعد فودة، النظام القانوني للعقوبات الإدارية ، دراسة فقهية قضائية مقارنة، الطبع الأولى، دار الفكر العربي، مصر ، 2007
- 19) محمد سيد أحمد، التناسب بين الجريمة التأديبية و العقوبة التأديبية، دراسة مقارنة بين القانون المصري و الفرنسي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، الطبعة 2008

20) محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط و أفراد الشرطة و ثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة وفقا لأحداث التشريعات و آراء الفقه و المبادئ التي قررتها المحكمة الادارية العليا، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007

ثانيا: القوانين

- 1) الأمر، 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006
- 2) الأمر 01/07، المؤرخ في 01 مارس 2007، المتعلق بحالات التنافي و الالتزامات الخاصة ببع المناصب و الوظائف، الجريدة الرسمية العدد 16، الصادر في 07 مارس 2007
- 3) الأمر رقم 156/66، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجريدة الرسمية العدد 49، الصادرة في 11 يونيو 1966.
- 4) القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14، 2006، الصادرة في 08 مارس 2006
- 5) الأمر 133/66، المؤرخ في 22 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
- 6) لمرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985،
- 7) المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 يتضمن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 76 الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 معدل و متمم بالقانون رقم 19/08 مؤرخ في 15

نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية عدد 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر لسنة
2008.

(8) المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة
التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات و
البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13
الصادر في 28 مارس 1990.

(9) المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984، المحدد لاختصاص لجنة
الموظفين و تشكيلتها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادر
في 17 جانفي 1984.

(10) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم
المتحدة، 10 ديسمبر 1948

ثالثا: مقالات

(1) باهي هشام، الدهمة مروان ، العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري،
مجلة الحقوق و الحريات، المجلد 05 ، العدد، 01. السنة 2019

رابعا : رسائل وأطروحات جامعية

(1) حمايتي صباح، الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في
التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري،
جامعة الوادي .كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014،2014

(2) خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكر
ماجستير في القانون العام، فرع ادارة ومالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة
الجزائر، 2002،2003

الفهرس

الفهرس

| | |
|----|--|
| | الشكر و التقدير |
| | الإهداء |
| 01 | المقدمة |
| 04 | الفصل الأول: الاطار القانوني للخطأ المهني و علاقته بالعقوبة التأديبية |
| 05 | المبحث الأول: مفهوم الخطأ المهني |
| 05 | المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني |
| 06 | الفرع الأول : المفهوم الفقهي الخطأ المهني |
| 07 | الفرع الثاني: المفهوم القانوني |
| 08 | المطلب الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية |
| 10 | الفرع الأول: تصنيف الأخطار المهنية حسب وجبات الوظيفة |
| 11 | الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية حسب النصوص القانونية |
| 16 | المبحث الثاني: ماهية العقوبة التأديبية |
| 16 | المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية و ضوابطها |
| 17 | الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية |
| 20 | الفرع الثاني: ضوابط العقوبة التأديبية |
| 23 | المطلب الثاني: السلطة المختصة بإصدار العقوبات التأديبية |
| 25 | الفرع الأول: السلطة المختصة بالتأديب بالنسبة لعقوبات الدرجتين الأولى و الثانية |
| 26 | الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتأديب بالنسبة لعقوبات الدرجتين الثالثة و الرابعة |
| 29 | خاتمة الفصل الأول |
| 35 | الفصل الثاني: الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف |

| | |
|----|--|
| 36 | المبحث الأول: الضمانات الادارية |
| 36 | المطلب الأول: الضمانات السابقة لصدور القرار التأديبي |
| 37 | الفرع الأول: التحقيق التأديبي |
| 41 | الفرع الثاني: مبدأ المواجهة |
| 42 | الفرع الثالث: حق الدفاع |
| 43 | المطلب الثاني: الضمانات بعد صدور القرار التأديبي |
| 43 | الفرع الأول: التظلم الإداري |
| 49 | الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة الخاصة |
| 52 | المبحث الثاني: الضمانات القضائية |
| 52 | المطلب الأول: إلغاء القرارات التأديبية |
| 53 | الفرع الأول: تعريف دعوى الالغاء |
| 54 | الفرع الثاني: شروط دعوى الالغاء |
| 52 | المطلب الثاني : التعويض عن القرارات التأديبية |
| 52 | الفرع الأول: ماهية دعوى التعويض |
| 53 | الفرع الثاني: خصائص دعوى التعويض |
| | خاتمة الفصل الثاني |
| | الخاتمة |
| | قائمة المصادر و المراجع |
| | الفهرس |