



## قسم الحقوق

# الجزاءات التأديبية للموظف وضماناتها

مذكرة ضمن متطلبات  
نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الجنائي و العلوم الجنائية

إشراف الأستاذ:  
-د. عمران عطية

إعداد الطالب :  
- بن شهرة محمد  
- مغيث لحسن

## لجنة المناقشة

رئيسا  
مقررا  
ممتحنا

-د/أ. حميد محديد  
-د/أ. عمران عطية  
-د/أ. عسالي صباح

الموسم الجامعي 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وتقدير

اللهم لك الحمد كله ولك الشكر كله على أن وفقّنتني إلى هذه المحطات  
التي ما كنت لأصل لها لولا توفيقك منك وعزمك وصبرك على إنجاز هذا العمل  
فلك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى  
ومن باب من لا يشكر الناس لا يشكر الله أنتقدم بجزيل الشكر و التقدير لأستاذي  
" عمران عطية "

على إشرافه المتميز ودعمه المتواصل و نصائحه القيّمة، تقديرا لجهده المبذول ولما  
أولاني به من حسن المعاملة و التوجيه والعون، فله جميل الشكر أعجز عن الوفاء به.  
كما لا أنسى أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من أمدني بيد العون لإنجاز هذا  
العمل

ولو بالكلمة الطيبة والدعاء.

شكرا جزيلا من الصميم

# الإهداء

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى الزوجة والأولاد

إلى كل الإخوة والأخوات

إلى كل الأصدقاء والزملاء

**محمد و الحسن**

مقدمة

## مقدمة:

أصبحت الوظيفة العامة من بين أهم المواضيع التي تكتسي أهمية كبيرة في الدراسات والأبحاث الإدارية والقانونية، وذلك راجع للدور الذي تلعبه اليوم و المتمثل أساساً في تنظيم نشاط الدولة في مختلف المجالات، فالوظيفة العامة تعتبر أداة أساسية لإنجاح السياسة العامة للدولة، وتحقيق أهدافها التنموية والاجتماعية، و نتيجة لازدياد وظائفها ازداد عدد موظفيها، باعتبارهم المحرك الأساسي و يد الدولة الذين بواسطتهم تحقق الإدارة أهدافها بكفاءة و فعالية.

و نظراً للدور المهم الذي يلعبه الموظف العام استوجب إحاطته بمجموعة من الحقوق التي تضمن له الحماية و توفر له الأمن و الطمأنينة، كما تحفز ولائه عند القيام بالمهام المسندة إليه على أحسن وجه، و في مقابل الحقوق التي يتمتع بها، فقد ألزم بمجموعة من الواجبات التي بها يمكن تحقيق أهداف المرفق العام، و من أجل تحقيق ما أنيط به من واجبات و ما عليه من التزامات، فقد أحيط بمجموعة من القواعد القانونية الواجب احترامها في نطاق الوظيفة العامة، و في حال الإخلال بهذه القواعد يكون الموظف قد ارتكب خطأ مهنيًا يعرضه بما يسمى بالجزاء التأديبي.

فالجزاء التأديبي إذا عملية قانونية ردية، الهدف منه المحافظة على السير الحسن للمرفق العام، و معاقبة الموظف العام عند الإخلال بواجباته الوظيفية، و لأن الإدارة هي الجهة المكلفة بأداء رسالة التأديب، فاحتمال جنوح هذه الجهة أمر وارد، ذلك لوجود روح الانتقام و التعسف في بعض الإدارات في تسليط العقوبات التأديبية تجاه موظفيها التي قد تصل لتسريح الموظف العام، الأمر الذي دفع بأغلب التشريعات وضع مجموعة من الضمانات، التي بها يمكن حماية الموظف العام من تعسف الإدارة عند تسليط العقوبات التأديبية.

فالضمانات التأديبية ليست إلا أداة قانونية الواجب على السلطة التأديبية إتباعها، و سلاحاً في يد الموظف العام لمقاومة انحرافات السلطة التأديبية و تعسفها، و سياجا يحد من تطرف سلطة الإدارة في اتخاذ الجزاء التأديبي و بث روح الطمأنينة في نفسية الموظف العام، مما يؤدي إلى حسن سير الإدارة العامة.

## مبررات اختيار الموضوع:

### أ- المبررات الموضوعية:

- التعرف على الدور الذي يلعبه الجزاء التأديبي في تحسين سير المرافق العامة في الجزائر.
- تمثل هذه الدراسة محاولة تحليلية للجزاء التأديبي في الإدارة الجزائرية، و دوره في تنظيم شؤون الإدارة و طريقة أداء الموظف لمهامه داخل الإدارة العمومية.
- التعرف على الجزاء التأديبي للموظف العام في الجزائر، خاصة في ظل قانون الوظيف العمومي الجديد 03/06، و ظهور القوانين الأساسية المستمدة منه خاصة فيما يتعلق بقانون موظفي الجماعات الإقليمية رقم 11/334.
- التأكد من أن القانون هو حامي الموظف العام من تعسف الإدارة، من خلال وضع الضمانات له في حال ارتكابه لمخالفة تأديبية تؤدي إلى تسليط عقوبة عليه التي يمكن أن تكون عقوبة تعسفية.

### ب- المبررات الذاتية:

- الرغبة في إثراء معارفنا حول الموضوع و ذلك بمعرفة مختلف الأخطاء التأديبية و الجزاءات التي تقابلها
- اهتمامنا بمجال إدارة الموارد البشرية بصفة عامة و الوظيفة العامة و الإدارات العمومية بصفة خاصة، و نحن على أبواب التخرج و نطمح في الإلتحاق بمناصب عمل أو ترقية .
- الرغبة في معرفة المراحل التي تمر بها الجزاءات التأديبية، و كذلك أهم الضمانات الممنوحة للموظف العام لمواجهة العقوبات التأديبية المسلطة عليه في ظل الأمر 03/06.
- باعتبارنا موظفين عموميين ، تحذونا الرغبة العارمة في ، الرفع من مكاسبنا العملية و مدى تطابق ما هو مدون كقوانين و ما هو معمول به في واقع الوظيفة ، و اثناء ممارستها .

## أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذا الموضوع كونه يساعدنا بالإحاطة بمختلف جوانب الدراسة، من نصوص قانونية و التعاريف فقهية و التشريعية بهدف توضيح صورة الجزاء التأديبي في ظل الأمر 06/03، و كذا القوانين الخاصة بالوظيفة العامة خاصة فيما يتعلق بالمرسوم التنفيذي 85/59، و أيضا لإبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري لردع الموظف العام لتقويم سلوكه السلبي بهدف تحقيق مبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام .

## أهداف الدراسة:

تكمن أهداف دراسة موضوع الجزاء التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 06/03، لاعتباره من بين أهم المواضيع التي توضح جل حقوق و واجبات الموظف العام في الجزائر، كذا مختلف الجزاءات التأديبية المطبقة داخل الإدارة العامة، و الضمانات الممنوحة للموظف العام لمواجهة العقوبة التأديبية المسلطة ضده في الإدارة الجزائرية.

## الدراسات السابقة :

تم استخدام مجموعة من المراجع الممكنة لحل إشكالية الدراسة قصد توفير معلومات تخدم متغيرات الموضوع، فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على مجموعة من المصادر والمراجع بجميع أنواعها، المتمثلة في الكتب، المقالات، مذكرات، أين تم التطرق إليها في محتوى الدراسة .و المذكرات التي قمنا بالاستعانة بها في دراستنا هذه نذكر :

➤دراسة "سلماني منير" بعنوان "مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام" ،

فتتمحور هذه الدراسة : " في حقيقة فعالية الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العام في النظام التأديبي الجزائري، التي تتجسد بتفعيل الحماية القانونية و القضائية في تأديب الموظفين العموميين" فهذه الدراسة تهدف إلى التعرف على مدى فعالية الضمانات التأديبية في حماية الموظف العام من العقوبة التأديبية المسلطة عليه و من تعسف الإدارة على الموظف العام.

➤دراسة "بيازة محمد" تحت عنوان "الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي

في التشريع الجزائري" و تتمحور هذه الدراسة حول الإشكالية المطروحة : " ما هي مراحل إجراء الإجراءات القانونية في عملية تأديب الموظف العمومي في



التشريع الجزائري "فهذه الدراسة تهدف إلى التعرف على مختلف الإجراءات القانونية التي تسبق عملية تسليط العقوبة التأديبية على الموظف العمومي في التشريع الجزائري.

### الإشكالية:

و عليه فالإشكال الذي يُوَطر الدراسة يتمحور في :  
- إلى أي مدى تساهم الجزاءات التأديبية في ضبط العلاقة بين الموظف العام و الإدارة في ما يتعلق بالنظام التأديبي في الجزائر وما هي الضمانات التي تحمي الموظف من الجزاءات الجائرة؟

و بناء من هذه الإشكالية الرئيسية تنفرغ عنها الإشكاليات التالية:

- فيم تتمثل الأخطاء التأديبية الصادرة عن الموظف العام داخل الإدارة وفق الأمر 03/06؟
- ما هي الجزاءات التأديبية و الضمانات الممنوحة للموظف لمواجهة العقوبة التأديبية المسلطة عليه في ظل الأمر 03/06 ؟

**المنهج المتبع:** للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدت المنهج الوصفي للوقوف على النصوص القانونية الناظمة للجزاءات التأديبية خصوصا في الجانب الإجرائي من الموضوع، و المنهج التحليلي وذلك عند عرض النصوص القانونية المنظمة للجزاءات التأديبية ومختلف الضمانات التي تكفلها للموظف وهذا من خلال تحليل تلك النصوص القانونية و الوقوف على النقائص ومواطن القوة الكفيلة بالحفاظ على المراكز القانونية للموظف.

# الفصل الأول

الجزاءات التأديبية للموظف العام  
ومراحلها الإجرائية

المبحث الأول: الجزاءات التأديبية للموظف العام و السلطة المختصة بالتأديب

في هذا المبحث سنتعرض إلي تعريف العقوبات التأديبية و خصائصها و كذلك أهدافها، كما سنتطرق لأنواعها و السلطة المختصة بتأديب الموظف العام في القانون الجزائري.

المطلب الأول: تعريف الجزاءات التأديبية

سنتطرق لأهم التعاريف الفقهية و التشريعية التي أعطت للجزاءات التأديبية

الفرع الأول: التعاريف الفقهية والتشريعية للجزاءات التأديبية

أولا - التعريف الفقهي:

لقد اختلفت التعاريف الفقهية التي قيلت بشأن الجزاءات التأديبية، فهناك من يراها:

- جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن خطأ تأديبي<sup>1</sup>،

في حين يراها البعض الآخر أنها:

- عقوبة تمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزاياه المادية أو إنهاء

خدمته مؤقتاً أو نهائياً<sup>2</sup>.

أما أغلبية الفقهاء فيعرفون العقوبة التأديبية على أنها : جزاء يمس الموظف في مركز

الوظيفي، فهي تختلف عن العقوبة الجنائية من حيث أنها لا تمس حياته أو حريته أو ماله،

لكنها تمس فقط مزاياه الوظيفية<sup>3</sup>.

فمن خلال التعاريف المقدمة في الفقه الإداري يتضح لنا أن العقوبة التأديبية هي جزاء

يمس الموظف العام في حياته الوظيفية، ذلك إذا ما ثبت الخطأ المنسوب إليه، و قد تصل

درجة العقوبة إلى الفصل النهائي من الوظيفة.

<sup>1</sup> سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط.1996، )

ص93

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص98

<sup>3</sup> محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، (مصر: منشورات دار النهضة العربية، ط.1967، )، ص296

ثانيا - التعريف التشريعي:

لم تضع معظم التشريعات و كذا المشرع الجزائري تعريفاً محدداً للجزاءات التأديبية، و إنما اكتفى بترتيبها و تحديدها ذلك طبقاً لمبدأ (لا جريمة وال عقوبة إلا بنص).  
إلا أنه نجد المشرع الجزائري قاما بتوضيح الأسس التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، و ذلك من خلال المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 85/59 و التي تنص على :

يتعرض الموظف لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجنائي، إذا اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكابه أي خطأ خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة<sup>1</sup>.

و على غرار المرسوم التنفيذي رقم 85/59، فالمشرع الجزائري تطرق للعقوبة التأديبية و أسسها من خلال الأمر 06/03، إذ نجد المادة 160 تنص على :

يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيًا، و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية<sup>2</sup>.

فمن خلال التعارف التشريعية المقدمة للعقوبة التأديبية نستخلص أنه في حال ارتكاب الموظف لخطأ أو مخالفة تمس الوظيفة العامة أو في حال تخليه عن واجباته المهنية، فإنه سيتعرض للعقوبة تأديبية، و ذلك دون المساس عند الاقتضاء بتطبيق القانون الجنائي عليه.

الفرع الثاني: خصائص الجزاءات التأديبية

بعد التطرق إلى تعريف الجزاءات التأديبية يتضح لنا أن للجزاء التأديبي خصائص تساهم في بلورة مفهومه التي تتمثل في<sup>3</sup> :

اولا- المرونة : و هي الخاصية التي تمكن السلطة الرئاسية أو التأديبية من التصدي للأفعال التي يرتكبها الموظف و التي من شأنها أن تخل بالواجبات الوظيفية و مقتضياتها.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 85/59،

<sup>2</sup> الأمر 06/03

<sup>3</sup> منصور إبراهيم الغيتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، عمان:دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، ط.1، 75، سنة1984،

**ثانيا- الفئة :** لا يفرض الجزاء التأديبي إلا على فئة معينة من أفراد المجتمع، لها نظامها وأهدافها الخاصة بها و التي تقضي أفرادها بجزاءات معينة في إطار المؤسسة التي ينشطون فيها و وفقً لنظامها القانوني.

**ثالثا- المساس بمزايا الوظيفة المادية و المعنوية :** بحث تقتصر على المساس بحقوق الوظيفية و مزاياها، و لا تمس الموظف في حياته و ممتلكات.

### الفرع الثالث: أهداف الجزاء التأديبي

للجزاءات التأديبية مجموعة من الأهداف السامية في مجال الوظيفة العمومية، و التي تتمثل في<sup>1</sup>:

**اولا- ضمان حسن سير العمل في المرافق العامة :** ي جمع أغلبية فقهاء القانون الإداري على أن النظام التأديبي يهدف إلى حسن سير العمل في المرافق العامة، ذلك لأن الجزاء التأديبي يضمن استقرار قواعد النظام، كما يمكن المرفق العام من أداء رسالته بانتظام و مرونة.

**ثانيا- الإصلاح :** يرى البعض أنه بالرغم من أن التأديب يستهدف العقاب، كما يبدو من ظاهر الأمور إلا أنه في الحقيقة يستهدف كشف العيوب في البناء الإداري ذلك تمهيداً لإصلاحه بما يمنع من ارتكاب المخالفات مستقبلا، كما يعتبره البعض الآخر أنه حماية المرفق العام و الحفاظ على استمرار عمليات الإنتاج و الخدمات، ذلك لإشباع حاجات المجتمع الأساسية.

بينما يعتبر البعض الآخر أن رسالة التأديب هي الإصلاح و التقويم، و رفع كفاءة الأداء الوظيفي، و كذلك ردع الموظف المخطئ من ارتكاب الأخطاء خلال أداء لمهامه.

**ثالثا- الردع :** يتكون الردع في المجال التأديبي من عنصرين و هما:

✓ **يتعلق بمرتكب الخطأ :** بحيث يهدف التأديب إلى ردع الموظف من ارتكاب الخطأ و

منعه من العودة إلى ارتكاب الخطأ مرة ثانية.

<sup>1</sup> منصور إبراهيم الغيتوم، المرجع السابق، ص119.

✓ يتعلق بكافة الموظفين: إذ أن الجزاء يهدف إلى منع الآخرين من الإقتداء بمرتكب الذنب، فالردع لا يعني الشدة بقدر ما يعني الجزاء المناسب لتحقيق الأهداف المذكورة سابقا.

### المطلب الثاني: أنواع الجزاءات التأديبية

تختلف و تتنوع الجزاءات التأديبية التي يمكن أن تسلط على الموظف العمومي، فقد حددها المشرع الجزائري في كل من المرسوم التنفيذي رقم 85/59 و الأمر 06/03

### الفرع الأول: أنواع الجزاءات التأديبية حسب المرسوم التنفيذي 59/ 85

تصنف الجزاءات التأديبية التي يمكن أن يعاقب بها الموظف المخطئ تبعاً لخطورة الأخطاء المرتكبة، إلى ثلاثة درجات و تتمثل في الجزاءات من الدرجة الأولى، الدرجة الثانية الدرجة الثالثة، و هذا حسب ما جاء في المادة 124 من هذا المرسوم، و المتمثلة في<sup>1</sup>:

#### اولا- عقوبات من الدرجة الأولى :

حسب هذا المرسوم فإن العقوبات من الدرجة الأولى تتمثل في:

– الإنذار و التوبيخ

– الإيقاف من العمل من يوم إلى ثلاثة أيام

ونظرا لعدم خطورة هذه العقوبات فإن المشرع الجزائري ترك للإدارة الحرية الكاملة في توقيع مثل هذه العقوبات، و ذلك دون أي رقابة عليها أو استشارة من أي جهة أخرى، و يمكن تسليط هذه العقوبات أيضا على العمال خلال فترتهم التجريبية.

#### ثانيا- العقوبات من الدرجة الثانية:

تتمثل هذه العقوبات في:

– الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

– الشطب من جدول الترقيّة.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 85/59، مرجع سابق، ص 25

هنا أيضا تتمتع الإدارة بصلاحيات توقيع هذه العقوبات وليست مقيدة برأي أي جهة أخرى، إلا أنها ملزمة بتسبب مقررهما، مع إمكانية الموظف في رفع قضيته إلى لجنة الموظفين خلال شهر من صدور القرار لتعطي رأيها في ذلك.

### ثالثا- العقوبات من الدرجة الثالثة:

تتمثل هذه العقوبات في:

- النقل الإجباري.
- التنزيل من الرتبة.
- التسريح مع إشعار مسبق و منع التعويض.
- التسريح بدون إشعار مسبق و بدون تعويض.

و نظرا لخطورة هذه العقوبات فإن السلطة التأديبية لا تملك سوى اقتراح العقوبة، و يبقى على اللجنة المتساوية الأعضاء الحرية في توقيع و الموافقة على العقوبة المقترحة أو تقضى بتسليط العقوبة التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب من طرف الموظف العام.

### الفرع الثاني: أنواع العقوبات التأديبية حسب الأمر 06/03 :

عاد المشرع الجزائري ليضع تقسيما جديدا ذلك من خلال المادة 164 من الأمر 03/06، بحيث صنف فيها العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات، و ذلك حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف، والمتمثلة في:

#### اولا- عقوبات من الدرجة الأولى:

العقوبات في:

- التنبيه : و يكون بإشعار الموظف تحريرا بالمخالفة التي ارتكبها و توجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي
- الإنذار: و يكون بإشعار الموظف تحريرا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجباته الوظيفية مستقبلا
- التوبيخ : هو أكثر درجة من الإنذار يسجل غالباً في ملف الموظف.

### ثانيا - العقوبات من الدرجة الثانية:

في ظل هذا الأمر فإن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية تتمثل في:

- التوقف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

فهذه العقوبات تنطوي على آثار مادية و معنوية في نفس الوقت، بحيث تأثر على أدبيات و أخلاقيات الموظف وصلته بالإدارة، كما أنها تلحق أضرار مادية و ذلك بحرمانه من المزايا المقررة في القوانين الخاصة بالموظفين.

### ثالثا - العقوبات من الدرجة الثالثة:

والمتمثلة فيما يلي:

- التوقف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

### رابعا - العقوبات من الدرجة الرابعة:

إن إدراج المشرع لهذه العقوبة استحدثها بموجب أحكام الأمر 06/03 بعاقبة تناظرية مع درجات الأخطاء التي صنفها إلى أربعة، تتمثل هذه العقوبات في:

- لتنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة.
- التسريح.

### المطلب الثالث: السلطة المختصة بالتأديب في التشريع الجزائري

النظام الرئاسي هو النظام الإداري المتبع في الجزائري، لذا نجد أن المشرع الجزائري لم يأخذ في إطار التأديب بالنظام الإداري و لا القضائي، و إنما انتهج بما يعرف بالنظام الشبه القضائي، سواء 66/133 أو المرسوم التنفيذي رقم 59/85 و حتى في الأمر ، و يتجلى هذا النظام بتحويل للسلطة الرئاسية سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية، و إحالة البعض الآخر منها إلى ما يسمى بالمجالس التأديبية، المختصة بالنظر في المسائل الخاصة



بالموظفين و التي من بينها مسألة التأديب، و هذا حسب ما أقرته المادة 125 من 83 المرسوم التنفيذي رقم 85/59، أن السلطة التأديبية هي نفسها السلطة الرئاسية<sup>1</sup>. و نخص بالذكر أن المشرع الجزائري لا يتضمن قانون مستقل مختص بالتأديب لذلك نجد أن الإدارة الجزائرية انتهجت النظام الرئاسي و الذي يقصد به إنفراد الإدارة بحق تحريك الدعوى التأديبية و التحري عن الأدلة و كذا توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المذنب، و ذلك بدون السماح ألي هيئة بتقديم استشارتها<sup>2</sup>.

فمن خلال ما سبق سنحاول توضيح السلطة المختصة بالتأديب في كل من العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية و معنى اللجنة المتساوية الأعضاء، و أيضا العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، حسب المشرع الجزائري.

#### الفرع الأول: السلطة المختصة بالتأديب في العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة الرئاسية اختصاص تسليط العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية، و لم يلزمها بضرورة استشارة أي هيئة أو التقيد برأي أي جهة أخرى، و قد حددها المشرع بسلطة التعيين، و يرجع سبب تخويل السلطة الرئاسية لمثل هذه العقوبات دوافع مختلفة و المتمثلة في<sup>3</sup>:

– أن المسؤول المباشر يكون أكثر دراية من غيره لتقدير سلوك الموظف المرتكب للخطأ.

– هذه السلطة تحقق النظام في المؤسسة باعتبارها المسيرة نحو المصلحة.

– ترك سلطة التأديب للمسؤول المباشر يمكن من سرعة التحرك دون تبديد الوقت.

تمكن السلطة من التحكم في مستخدميها و تسيير نظام الإدارة، كما منح المشرع صالحيه التعيين و الترقية للمسؤول المباشر دون جهة أخرى إلا إذا كان بنص صريح،

<sup>1</sup> يوسف السبتي، الأنظمة المختلفة في تأديب أعوان الدولة، الجزائر: رسالة ماجستير، معهد الحقوق بين عكنون، رسالة ماجستير، ط. 1986، ص146

<sup>2</sup> براهيمى حنان العقوبة التأديبية عن الأخطاء الوظيفية، بسكرة : جامعة محمد خيذر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، 2007-2008، ص33

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص137 .

بإمكانية مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء في سلطة التعيين لضمان الموضوعية في قرارات الهيئة المختصة<sup>1</sup>.

### أولاً - اللجنة المتساوية الأعضاء :

اللجنة المتساوية الأعضاء، هي هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، و حسن تطبيق النصوص القانونية، و الحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط و إجراءات لها دور قانوني هام في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيًا، و تتشكل من طرفين هما الموظفون و أعضاء بحيث يكون عدد الأعضاء الممثلين للموظفين نفس عدد من الإدارة، و بعدد متساوي الأعضاء الممثلين للإدارة، و ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، تنشأ هذه اللجنة حسب الحالة أو حسب الرتب، أو مجموعة أسالك متساوية مستوياتها، يتم تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية<sup>2</sup>.

و تتكون هذه اللجنة من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين، بحيث يتساوى في العدد من الدائمين ولا يشارك الأعضاء الإضافيين في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين غائبين<sup>3</sup>.

و يتم تعيين أعضاء اللجنة لمدة ثلاثة (3) سنوات، يمكن تجديد عضويتها استثناء تقصير مدة العضوية أو تمديدتها لفائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني، بحيث لا يمكن تجاوز ستة (6) أشهر في التقصير أو التمديد، غير أنه في حالة طرء تعديل على هيكل أحد الأسلاك، يمكن إنهاء عضوية اللجنة المختصة بقرار من الوزير أو الوالي المعني، ذلك 90 بدون اشتراط المدة<sup>4</sup>.

أما فيما يخص اجتماعات اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي تجتمع بصورة سرية، يترأسها الوزير المختص على مستوى الوزارات، و الوالي أو مدير المنشأة على

<sup>1</sup> براهيمى حنان مرجع سابق ص 35 .

<sup>2</sup> محمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة المحلية، (الجزائر: دار الخلدونية للنشر و التوزيع، ط. 2012) ص 302

<sup>3</sup> المادة 4-2 من المرسوم 84/10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المتعلق باختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء 89 و

تشكيلها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادر في 17 فيفري 1984، ص 8

<sup>4</sup> المادة 63 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص 8

المستوى المحلي، و ذلك بطلب من الرئيس أو من الإدارة أو بطلب من نصف ممثلي الموظفين على الأقل أو بطلب من المعنيين أنفسهم.

و قد اشترط المشرع قواعد شكلية لمداوات المجلس، بحيث يجب أن يحضر اجتماعاته ثلث أرباع (4/3) الأعضاء على الأقل، و إذا لم يبلغ هذا العدد تؤجل القضايا المطروحة على المجلس، و يفصل فيها في الجلسة التالية و لو بحضور نصف أعضائه<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتأديب في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة

نظراً لخطورة هذا النوع من العقوبات، فقد جعل المشرع الجزائري اختصاص التأديب للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي دون امتلاك السلطة الرئاسية سوى حق اقتراح العقوبة، و اللجنة ليس لها إلا الموافقة على الاقتراح، و تقوم بتسليط العقوبة التي تراها مناسبة للذنب أو الخطأ المقترف من طرف الموظف<sup>2</sup>.

بحيث نجد المادة 162 من الأمر 06/03 التي نصت على : تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية المناسبة من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار، و ذلك بعد أخذ الرأي الملازم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي، و التي يجب أن تثبت في القضية المعروضة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها<sup>3</sup>.

و بالرغم من انعقاد اللجان المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، و لتشكله ضماناً للموظف العام في مواجهة الإدارة إلا أنها لم تخرج السلطة الرئاسية من الهيمنة على سلطة التأديب، و يتضح ذلك من خلال ترأسها للجنة المتساوية الأعضاء.

<sup>1</sup> المادة 19 من المرسوم 84/10، المرجع السابق، ص 91

<sup>2</sup> براهيم حنان، مرجع سابق ص 36

<sup>3</sup> المادة 165 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص 15

### المبحث الثاني: مراحل الإجراءات التأديبية للموظف العام

تعد الإجراءات التأديبية من بين المواضيع الحساسة ، التي يتعين على السلطة الإدارية المختصة إتباعها عند ارتكاب الموظف الخطأ التأديبي، فتقوم السلطة المفوضة باتخاذ التدابير اللازمة و المطابقة للخطأ المرتكب كما تضمن السلطة التأديبية للموظف العام عدم التعرض للاضطهاد و التعسف من قبل الإدارة.

و قد منح المشرع الجزائري بدوره حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المخطأ و ذلك بإصدار قرار قصد توقيع الجزاء التأديبي، و يمر بعدة مراحل تتبع منذ ارتكاب الخطأ التأديبي حتى إصدار العقوبة المطابقة للخطأ التأديبي.

سننظر في هذا المبحث لتعريف الإجراءات التأديبية، و طبيعتها القانونية و الخصائص القاعدية المكونة لها، و المراحل التي تمر بها هذه الإجراءات.

#### المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية

لضمان سلامة الحكم التأديبي وعدم إغائه قضائيا فإنه يتعين أن يكون مستندا إلى إجراءات مشروعة من الناحية القانونية، و تطبيق القواعد التأديبية في إطارها المشروع دون تجاوز لاعتبارها سياق إجرائي لتحقيق التوازن بين كافة المصالح المتقابلة الأطراف المسؤولية التأديبية<sup>1</sup>.

#### الفرع الأول: تعريف الإجراءات التأديبية

الإجراءات بصفة عامة هي مجموعة القواعد الأصولية التي تنظم القضاء و التقاضي، فالإجراءات التأديبية يقصد بها الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه<sup>2</sup>. و تستهدف هذه الإجراءات توفير الضمان و الاطمئنان في جميع مراحل إجراءات التأديب، و يقصد بها تلك الضمانات و الضوابط التي تكفل اطمئنان للموظف أن التأديب يحقق غايته كأداة لحماية المرفق لا أن يكون وسيلة للقصاص أو الانتقام.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، (مصر: المركز القومي لإصدارات القانونية، ط.1، 94، 2008، ص20)

<sup>2</sup> مصطفى عفيفي، السلطة التأديبية بين الفعالية و الضمان، (دراسة مقارنة، ط.1971)، ص66

و تبدأ الإجراءات التأديبية بعد ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي بتكليفه منذ لحظة وقوع الخطأ التأديبي حتى صدور القرار التأديبي فيه و توقيعه، و الإجراءات التأديبية مرادها قواعد موضوعية و استهدافها أن تكون الوسيلة الفنية لتطبيقها. وقد عرفها محمد ماجد ياقوت أنها : حماية الواجبات أو الالتزامات التي يفرضها الانتماء أو طائفة أو هيئة من أي إخلال يقع من أفرادها و يمس نظامها، و هذا الحق تباشره الجماعة أو الهيئة بواسطة من يمثلها و ذلك وفق للشكل المحدد للمطالبة بالتحقيق من ارتكاب مخالفة تأديبية مع تحديد المسؤول و تسليط العقوبة التأديبية عليه.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية

لقد ثار جدل حول تحديد الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية إن كانت ذات طبيعة إدارية خالصة، أو إجراءات قضائية، فهناك جانب من الفقهاء يعتبرها ذات طبيعة إدارية محضة، في حين اتجه الرأي الثاني إلى إضفاء الطابع القضائي على التأديب، و إجراءاته إلى تحليل وظيفة التأديب الذي يعتبر في حقيقته عقابا جنائيا وبمثابة نوع من اختصاص القضاء، بما يستلزم حصر المخالفات التأديبية، و قيام قضاء يتولى الفصل في المنازعات التأديبية في ظل مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها<sup>2</sup>.

أما المشرع الجزائري يرى أن الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية هي ذات طابع إداري سواء كان النظام التأديبي السائد ذو نظام رئاسي أو قضائي أو شبه قضائي، و هو الذي يفرض الطبيعة القانونية و هذا حسب الإجراءات المتبعة خلال محاكمة الموظف.

### الفرع الثالث: خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية

تتميز القواعد الإجرائية التأديبية بالخصائص التالية:

#### اولا - القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية:

إن القاعدة الإجرائية التأديبية لها صفة أمر و قد تتضمن الأمر بقيام بعمل ما أو النهي عن سلوك معين، و تكون مكملة أو مفسرة أو محددة لقاعدة إجرائية أخرى من خلال

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، (الإسكندرية : منشأة المعارف، ط.2002)، ص71

<sup>2</sup> محمد ماجد الباقوت، المرجع السابق، ص75

المخاطبين بأحكام هذه القواعد فهي في الغالب ليست موجهة لشخص واحد بل إلى فئات غير محددة في مواقف معينة<sup>1</sup>.

### ثانيا - القواعد الإجرائية التنظيمية:

هي القواعد التنظيمية التي تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يترتب آثاره القانونية مثل الشكل العام و المكان و الزمان و الوسيلة و الضمانات، فلا يجوز، في كافة الأحوال تطبيق عقوبة تأديبية إلا بإتباع الإجراءات التأديبية الإجرائية إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب حيث يقوم بسير أعمالها الجنائية التأديبية، لذا هي إجرائية في طبيعتها لكن لا تمتاز بالشمولية بل هناك قواعد ذات طابع مدنية أو إدارية أو موضوعية فالعبرة إذن تكون بتحديد القواعد الإدارية بوظيفتها لا بالقانون الذي ينص عليه.

### ثالثا - القصور النصوص في مجال الإجراءات:

من خلال الأمر 06/03 نجد أن المشرع الجزائري وضع واجبات للموظف العام و منعه من ارتكاب بعض التصرفات في نطاق الوظيفة العامة، و ذلك من خلال تصنيف الأخطاء المهنية و العقوبات التي تقابلها.

لكن هذه الإجراءات المتخذة في الأمر 06/03 تبقى غير كافية لحماية حقوق الموظف العام، و السبب في ذلك راجع لظروف السائدة عند اتخاذ هذه القوانين و عدم ثباتها. و تغييرها من وقت لآخر، مما استدعى إلى إعادة النظر في الشروط و كذا الأوضاع المطبقة، لذا أستوجب أن تحدد من طرف السلطة التنفيذية حتى تكون سهلة دون الحاجة إلى تغيير القوانين أو تعديلها كل مرة<sup>2</sup>.

### رابعا - تسبب القرارات التأديبية:

يستلزم تسبب القرارات التأديبية بموجب القانون المتضمن مشروع العمل المطعون فيه، و أن يشترط على التسبب أن يكون مباشر أو معاصر لصدور القرار التأديبي<sup>3</sup>. و بالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده استوجب على السلطة المخولة لصلاحيات التعيين بإعطاء تبريرات لقراراتها المتخذة مهما كانت درجة العقوبة.

<sup>1</sup> محمد ماجد الياقوت، المرجع السابق، ص 76

<sup>2</sup> بيازة محمد، المرجع السابق، ص 22

<sup>3</sup> محمد ماجد الياقوت، المرجع السابق، ص 673

إذا كانت العقوبة التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الأولى و الثانية، فالتسبب يكون إما في التوضيحات الكتابية المتحصل عليها من المعني، أما إذا كانت العقوبة التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الثالثة و الرابعة، فالتسبب يكون بعد أخذ و سماع رأي اللجنة المكلفة و هي اللجنة المتساوية الأعضاء الممثلة كمجلس تأديبي<sup>1</sup>.

#### خامسا- عدم العقاب عن الخطأ مرتين:

إذا تمت معاقبة الموظف تأديبياً بارتكابه خطأ تأديبي لا يجوز بالإدارة بعد ذلك معاقبته مجددا عن نفس الفعل الذي عوقب من اجله سابق.

#### المطلب الثاني: مراحل الإجراءات التأديبية

تأتي هذه المرحلة بعد ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي، فتقوم السلطة المختصة لهذا الفعل بدراسة و التحقيق في مدى جسامة الخطأ التأديبي.

تأتي بعدها مرحلة ثانية لا تقل أهمية عن الأولى و هي مرحلة اتخاذ القرار و يكون ذلك بإسناد الخطأ المرتكب من قبل الموظف العام إلى العقوبة المنسوبة، و ذلك قصد الوصول للعقوبة المستحقة إذا أثبتت إدانته أو العكس، و يكون ذلك بالمراحل المذكورة لاحقا ( مرحلة التحقيق والمداولة )

#### الفرع الأول: مرحلة التحقيق الإداري

تعتبر مرحلة التحقيق من أهم المراحل و الركائز في مجال النظام التأديبي، إذ تقوم على إثبات إدانة الموظف العام و البلوغ إلى غاية إظهار الحقيقة.

لكن بالجمع بين سلطة الاتهام و التحقيق يؤدي إلى زوال مبدأ الضمان في التحقيق النظام التأديبي، فالمتأمل لإجراء التحقيق في المنظور التأديبي يدرك إشكال واضحا فيما يخص بالتحقيق مع الموظف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 165 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص16

<sup>2</sup> بشته دليلة، حملاوي رشيدة، المرجع السابق، ص 32

### أولاً - مفهوم التحقيق الإداري :

لم يتفق الفقه الإداري لإعطاء تعريف شامل للتحقيق الإداري، بحيث نجد من يعرفه أنه : مجموعة من الإجراءات التي تباشرها السلطة المختصة قانونياً بهدف الكشف عن مرتكب الخطأ و حشد الأدلة اللازمة على ذلك بهدف إزالة العقوبة على مرتكب الخطأ التأديبي<sup>1</sup>.  
فالتحقيق الإداري يعتبر من أهم الضمانات القانونية اللازمة و التي تسبق العقوبة إذا أنها من المبادئ الأساسية لشرعية المسائلة، و بالرجوع إلى المشرع الجزائري نجد أنه استخدم مصطلح " التحقيق الإداري "، للتعبير عن التحقيق مع الموظف المخطأ، كما يبدو أن هذا المصطلح له معنى واحد لكنه واسع من حيث المدلول، حيث يقوم هذا الأخير بالسلطة المختصة و التي سوف نتطرق لها<sup>2</sup>.

#### أ. السلطة المختصة في التحقيق الإداري:

وضع المشرع الجزائري السلطة المخولة و التي لها صلاحيات التعيين بالتحقيق في شأن التهم المنسوبة للموظف العام نستخلص من ذلك أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تجمع بين الاتهام و التحقيق.

بمعنى آخر فإن المشرع الجزائري يعمل بنفس المنظور المعمول به في فرنسا، و هذا الأمر أثار خلاف كبير بين الفقهاء فيما يخص الحياد في عملية التحقيق و الجمع بين سلطتي الاتهام و الإدانة و انفصال إلى ثلاثة اتجاهات و المتمثلة في<sup>3</sup>:

#### \* الاتجاه الأول:

يرى أنصار هذا الاتجاه أنه لا مانع أن تقوم السلطة الاتهام بالتحقيق، لأن هذا يكون امتداداً للسلطة التأديبية و ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و إطرء.

#### \* الاتجاه الثاني:

يرى أن الجمع بين سلطة التحقيق و مباشرة الإجراءات التأديبية، وضع خطير ينجم عنه مساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، أخلاقيات الإدارة العمومية، الجزائر: برج الكيفان، دار الأمة، ط.1، ص86

<sup>2</sup> المادة 171 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص16

<sup>3</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، (الجزائر: دار هومة للنشر، ط.2008)، ص154



## \* الاتجاه الثالث:

يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى أن تحقيق مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها السلطة المختصة بغية الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف، و يأتي التحقيق في مرحلة متقدمة على تطبيق العقوبة التأديبية، لهذا يعتبر التحقيق بمثابة ضمانة أساسية و مهمة للحفاظ على كرامة الموظف كما يقوم بكشف الحقائق في القضايا و التهم المنسوبة له<sup>1</sup>. و قد نص المشرع الجزائري بدوره على ضرورة سماع الموظف المرتكب للخطأ التأديبي مهما كانت درجة الخطأ المقترف، كما منح المشرع للجنة متساوية الأعضاء الحق بمطالبة السلطة التي لها صلاحيات التعيين فتح تحقيق في حالة عدم الوضوح في المخلفات المنسوبة للموظف أو في حالة ما إذا كان الخطأ المقترف جسيما.

كما نجد المادة 130 من المرسوم التنفيذي 85/59 التي نصت على: يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ، بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني و إرساله إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين<sup>2</sup>. أما في المادة 131 من نفس المرسوم فقد نصت على ضرورة التوقيف بموجب قرار صادر عن السلطة المخولة للتعين فور المتابعة الجزئية، كما يجب تبين التقرير الأفعال المكونة للخطأ المهني وقت وقوعها وكذا تحديد الحاضرين و الأشخاص و كذا تقديم مختلف النقييمات الممكن إجراؤها في هذه الحالة<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني: مرحلة المداولة

تعتبر مرحلة المداولة ثاني مرحلة بعد مرحلة التحقيق، و في هذه المرحلة تتصرف فيها السلطة المختصة بالتأديب للتشاور بعد أن تنتهي من مرحلة التحقيق، حيث تختلف هذه المرحلة تبعا لاختلاف الخطأ المرتكب من طرف الموظف.

بحيث جاء في نص المادة 170 من الأمر 06/03، أن تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، و تكون قراراتها مبررة.

<sup>1</sup> بشته دليلة، حمالوي رشيدة، المرجع السابق، ص 32

<sup>2</sup> المادة 130 من المرسوم رقم 85/59، المرجع السابق، ص12

<sup>3</sup> لمادة 131 من المرسوم 85/59، المرجع سابق، ص 16

كما أضافت المادة 171 من الأمر 06/03 بتبليغ الموظف المعني بالعقوبة التأديبية و يكون ذلك في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ القرار، مع حفظه في ملفه الإداري، و بالرغم من كل هذه القيود الإجرائية التي وضعت أمام السلطة التأديبية نجد أنه ترك لها جانب من الحرية بحيث لم يقيد بها بأي إجراء في الحالات التالية<sup>1</sup>:

• بالنسبة للخطأ من الدرجة الأولى:

لقد نصت المادة 125 من المرسوم 85/59، ترك العقاب للسلطة التي لديها صلاحية التعيين أن تتخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية دون استئثار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و هذا بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني بالأمر<sup>2</sup>. فنلاحظ أن المشرع لم يلزم السلطة المخولة بالتأديب باستشارة أي هيئة أو جهة معينة، وهذا راجع لعدم جسامه الخطأ المرتكب<sup>3</sup>.

اولا - بالنسبة للخطأ من الدرجة الثانية:

لقد جاء في نص المادة 125 من المرسوم التنفيذي 59/85، أن السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين إصدار العقوبات من الدرجة الثانية بقرار يبين الأسباب دون أخذ رأي جهة أخرى، بالرغم من درجة خطورة الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام و التي قد تؤدي إلى الشطب من جدول الترقيّة و هذا ما يمكن اعتباره تعسف في حق الموظف و توسيعا لصلاحيات الإدارة<sup>4</sup>.

ثانيا - بالنسبة للخطأ من الدرجة الثالثة:

نظرا لخطورة هذه العقوبة و ما تلحقه من أضرار بالمشوار المهني للموظف المرتكب للخطأ، فقد أقر المشرع الجزائري للجنة متساوية الأعضاء حق تسليط العقوبة التأديبية في حق الموظف المركب للخطأ، بحيث تعتبر السلطة الوحيدة المختصة بإصدار العقوبة المقابلة للخطأ المرتكب بإبداء الرأي للسلطة الرئاسية، وهذا بموجب المادة 12 من المرسوم 89/59 و تخصص هذه اللجنة بموجب المادة 13 من نفس المرسوم في القضايا

<sup>1</sup> المادة 171 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص16

<sup>2</sup> لمادة 125 من المرسوم 85/59، المرجع السابق، ص12

<sup>3</sup> المادة 165 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص16

<sup>4</sup> المادة 125 من المرسوم التنفيذي 85/59،

المعروض عليها و المتعلقة بالموظفين المرتكبين للمخلفات الخطيرة مع ضرورة إصدار العقوبات التأديبية<sup>1</sup>.

### ثالثا - بالنسبة للخطأ من الدرجة الرابعة:

هذا الخطأ لم يكن موجود في المراسيم السابقة فقد استحدث بموجب الأمر 06/03، بحيث جاء في نص المادة 173 من الأمر 06/03 في حال ارتكب الموظف العام لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي به إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

فهنا يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين أن توقفه عن مهامه دون أي إجراء معين، وكذلك بالنسبة للموقف الذي قد يبين بأنه محل متابعات جزائية لا يسمح له بالبقاء في منصبه<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: مرحلة إصدار القرار التأديبي

هي المرحلة الأخيرة من سلسلة الإجراءات التأديبية و أكثرها أهمية من المرحل السابقة إذ تحدد مستقبل الموظف العام و كذا مدى انعكاس العقوبة على مشواره المهني.

فالجبهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة سلطة التأديب هي السلطة الرئاسية، و تكون صاحبة الاختصاص بإصدار العقوبات التأديبية و التي بدورها قد تؤدي إلى حرمان الموظف من التمتع ببعض المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية، و هذا حسب الخطأ المرتكب و حسب الأوضاع المحددة قانونيا في حال ثبوت الخطأ المرتكب<sup>3</sup>.

فحسب المادة 131 من المرسوم رقم 85/59 يتضح أن المشرع الجزائري أعطى جميع الصلاحيات للسلطة الرئاسية في العمل على تسليط العقوبات، و كذا تطبيقها لكن يشترط تسببها و توقيف الموظف إذا تعرض هذا الأخير المتابعة الجزائية.

كما لا يمكن أن يتم إيقاف الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية فعال، و تكون من طرف وكيل الجمهورية أو في مرحلة التحقيق<sup>4</sup>.

و سنتطرق إلى مختلف القرارات حسب ترتيب الأخطاء المرتكبة و هذا بالدرجات.

<sup>1</sup> المادة 13 من المرسوم التنفيذي 85/59، المرجع السابق، ص2

<sup>2</sup> لمادة 173 من الأمر 06/03، مرجع سابق، ص16

<sup>3</sup> محمد ماجد الياقوت، المرجع السابق، ص52

<sup>4</sup> المادة 131 من المرسوم 85/59، المرجع السابق، ص12

### الفرع الأول: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية

يمكن اعتبار العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية بخطأ واحد، و يمكن إسناد توقيع العقوبة للسلطة التي لها صلاحيات التعيين دون استشارة جهة أخرى، و هنا يكمن القاسم المشترك بينهما كما نصت المادة 125 من المرسوم 59/85 و تمكن هذه العقوبات في التنبيه، إنذار الكتابي، التوبيخ<sup>1</sup>.

أما في المادة 163 من الأمر 06/03 فقد حددت العقوبة لهذه الأخطاء، فتكون إما بالتوقيف الموظف عن العمل لمدة يوم أو ثلاثة أيام، و يتعرض الموظف كذلك إلى الشطب من قائمة التأهيل، لكن يشترط قبل إصدار العقوبة بقرار مسبب وبعد الحصول على توضيحا كتابيا من الموظف المعني<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة

نظراً لخطورة هذه العقوبات مقارنة بالعقوبات السابقة، فقد أخضع المشرع كليات صدورها طبقاً لنص المادة 169 من الأمر 06/03 و تكون بالتوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، و كذلك التنزيل في الرتبة، و تكون وفقاً لمجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء المختصة و التي تجتمع كمجلس تأديبي و هذا خلال شهرين من تاريخ إصدار. أو إحضار التقرير، مع ضرورة حضور الموظف المتهم و كذا سماع صوته بالإدلاء برأيه و يتم إصدار القرار النهائي عن طريق التصويت<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة

كما سبق و أن تطرقنا بأن هذه العقوبة قد استحدثت من الأمر 06/03 و هذا في نص المادة 163، حيث أقرت أن كل موظف يرتكب خطأ من الدرجة الرابعة و التي تعتبر الأخطر فقد تمس مصلحة الإدارة بالدرجة الأولى، فتكون العقوبة إما بالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح نظراً لجسامة الخطأ<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 125 من المرسوم 85/59، المرجع السابق، ص12

<sup>2</sup> المادة 163 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص 15

<sup>3</sup> المادة 169 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص 15

<sup>4</sup> لمادة 163 من الأمر 03/ 06، المرجع السابق، ص 11

كما نصت المادة 165 من نفس الأمر أن السلطة المخولة لصلاحيات التعيين بتطبيق العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة، و هذا بعد الأخذ برأي لجنة متساوية الأعضاء المتخصصة بدورها كمجلس تأديبي، و التي يجب عليها أن تثبت في القضية المطروحة في أجل لا يتعدى خمس و أربعين يوماً من تاريخ إحضارها<sup>1</sup>.

و حسب المادة 176 من نفس الأمر فانه يمكن للموظف أن يقدم أمام لجنة الطعن المختصة و ذلك يكون في شهر كأقصى حد ابتداء من تاريخ إصدار القرار التأديبي<sup>2</sup>.

و تكمن هذه العقوبات في حالة إفشاء سر من أسرار المؤسسة و كذا عند تزوير الشهادات و المواصلات أو كل وثيقة، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها بنشاط آخر مريح، أو القيام بإتلاف الوثائق قصد الإساءة لحسن سير للمصلحة العامة غير تلك النصوص في المادة 43 من الأمر 06/03.

من خلال هذا الفصل نستنتج أنه في حال إخلال الموظف العام للواجبات المناطة عليه، فإنه بذلك يرتكب خطأً تأديبياً، مما يدفع بالسلطة الإدارية لتسليط العقوبة التأديبية عليه و تختلف هذه العقوبة حسب درجة و جسامة الخطأ الذي ارتكبه الموظف العمومي و قبل تسليط العقوبة على الموظف العام تقوم السلطة الإدارية بإتباع المراحل الأساسية للإجراءات التأديبية، و ذلك لتأكد من صحة الخطأ و أسباب ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي.

<sup>1</sup> المادة 165 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص 15

<sup>2</sup> المادة 176 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص 15

# الفصل الثاني

الضمانات التأديبية للموظف العام

## تمهيد

تعتبر الضمانات بمثابة ضوء ينير الإجراءات التأديبية الواجب على السلطة التأديبية إتباعها، و سلاحا للموظف لمقاومة انحرافات سلطة التأديب و تعسفها، و سياج يجد من تطرف سلطة الإدارة في اتخاذ الجزاء، و عليه فان إحاطة الموظف بضمانات تأديبية قبل أو أثناء أو بعد توقيع العقوبة، عليه ويشكل ذلك حماية الموظف العام في كافة مراحل الإجراءات التأديبية استنادا إلى وجود حق أساسي وجوهري، ألا وهو الحق في أن تحترم قاعدة القانون في كافة مراحل التأديب، اعتبارا من وقت أحالة الموظف علي التحقيق التأديبي حتى لحظة توقيع العقوبة التأديبية عليه، وهو ما كرسه الأمر رقم 03/06 والذي جاء بالعديد من الضمانات للموظفين في مجال التأديب<sup>1</sup>، فمنها ما هو سابق على اتخاذ الجزاء التأديبي، ( المبحث الأول ) ومنها ما هو معاصرة، واني لاتخاذ الجزاء التأديبي (المبحث الثاني ) ومنها ما هو لاحق عن اتخاذ الجزاء التأديبي ( المبحث الثالث).

<sup>1</sup> بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانوني الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوكر بلقايد . تلمسان، الجزائر الموسم الجامعي 2013-2014 ص 02.

**المبحث الأول: الضمانات المسبقة عن إجراءات تأديب الموظف العام**

من الضمانات التي اقرها الأمر رقم 03/06 لصالح الموظفين قبل اتخاذ الجزاء التأديبي تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، تمكنه من الاطلاع على ملف التأديبي (المطلب الأول)، وفتح تحقيق إداري فيما نسب تاليه من أخطاء (المطلب الثاني).

**المطلب الأول: ضمانات مواجهة الموظف العام بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه (مبدأ المواجهة)**

يقصد بهاته الضمانة تبليغ الموظف العام بالأخطاء المهنية، ومواجهته بالأعمال والتصرفات الخاطئة التي قام بها، وبالأدلة التي تثبت ذلك حتى يستطيع إعداد دفاعه أو على الأقل تقدم وجهة نظر<sup>1</sup>، ولقد جاء النص صراحة على هذه الضمانة في الأمر 03/06 من خلال المادة 167 منه.

وتم تقسيم هذا المطلب إلى ضوابط مبدأ المواجهة في الفرع الأول وأعمال مبدأ المواجهة في الفرع الثاني.

**الفرع الأول: ضوابط مبدأ المواجهة**

إذا كان مبدأ مواجهة الموظف المتهم بالأخطاء المنسوبة إليه يجيز دفاعه عن نفسه، فان هذا الدفاع لا يحقق نتائجه إلا إذا مكنت الإدارة الموظف من العلم بكل ما يتعلق بالأخطاء.

ومن ثم فان هناك مجموعة من الضوابط التي أن تتم المواجهة من خلالها وهي:

**أولاً: إن يكون الخطأ محدد:**

لأن الخطأ غالبا ما تكون غير دقيقة وغير صحيحة كالإخلال بالسير الحسن للمصلحة، أولا الإهمال الجسيم بأداء الوظيفة، وهو ما يحول دون تحقيق الغاية من المواجهة، و لهذا السبب يجب أن تكون التهمة الموجهة للموظف العام محددة بشكل واضح لا لبس فيها و لا غموض، و لا تحتمل تأويلات أو تفسيرات أخرى من شأن التهمة

<sup>1</sup> بوظبة مراد، مرجع سابق، ص 586.



الغامضة أن تجلب الشك و عدم الاطمئنان، و بالتالي تفتح المجال واسع أمام الإدارة للتوسيع في توقيع الجزاء من خلال ما تمتع به من سلطة تقديرية واسعة<sup>1</sup>.  
ثانياً: أن تكون المواجهة على النحو الذي سيشعر معه الموظف أن الإدارة بصدده مؤاخذته.

تختلف درجة الموظفين من حيث مؤهلاتهم القانونية و معرفتهم بالإجراءات التأديبية و بالتالي يجب تنبيه الموظف المحال على التأديب بحقيقة موقفه من خلال تلك المواجهة ذلك أن البعض يجهل حقيقة و خطورة التهم المنسوبة إليه.  
و تبعاً لذلك يجب أن تتم مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه على الوجه الذي يستشعر معه بان الإدارة بصدده مؤاخذته في حال التأكيد من إدانته، لان من شأن ذلك أن يجعل الموظف ينشط في الدفاع عن نفسه<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: أحكام مبدأ المواجهة

إن دراسة أحكام مبدأ المواجهة، يتوجب علينا التعرض إلى استدعاء الموظف المتهم للتحقيق معه ثم إخطاره بالتهمة المنسوبة إليه و ثم تمكنه من الاطلاع على ملف التأديب.  
أولاً: إعلام الموظف العام بالأخطاء المنسوبة إليه

لقد جاء النص صراحة على هذه الضمانة في المادة 167 من الأمر رقم 03/06 بقوله: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه..."<sup>3</sup>.  
إلا أن الأمر رقم 03/06 لم يبين كيفية تبليغ الموظف العام بالخطأ المنسوب إليه، أما المنشور رقم: 05 المؤرخ في 2004/04/12 المتعلق بتوقيف الموظف لمتابعته تأديبياً نص على تبليغ الموظف للاطلاع على ملفه التأديبي<sup>4</sup>.  
لان الإعلام بالخطأ إجراء أولي يسبق تكوين الملف التأديبي.

<sup>1</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 111.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ص 128.

<sup>3</sup> الأمر رقم 03/06، سابق الإشارة إليه.

<sup>4</sup> المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/3/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الصادرة، فيفري 2005.

### ثانيا: حق اطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي

يمثل الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية و ما يحتوي عليه من أوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للموظف، إذ لا يكفي مجرد إعلامه بالتهم المنسوبة إليه، وإنما يجب علاوة على ذلك تمكينه من إبداء دفاعه بصورة مفيدة و نافعة و هو ما لا يأتي إلا بتمكينه من الاطلاع الكامل على ملفه التأديبي<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 167 من الأمر 03/06 على انه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي من اجل خمسة عشر 15 يوم ...".

و يستفاد من خلال هذا النص ما يلي:

- وجوب قيام السلطة التأديبية بوضع الملف التأديبي في متناول الموظف تمكينا له من الاطلاع عليه.
- يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من جميع الوثائق و المستندات المكونة لملفه التأديبي.

و منه يعتبر حق الاطلاع على الملف من أقدم الحقوق المعترف بها قانون، و من خلال هذا الحق يتسنى للموظف الاطلاع على الأخطاء المنسوبة إليه، و من ثمة يرد عليه و يقدم التوضيحات الكتابية بشأنها<sup>2</sup>.

كما نصت المادة 167 من الأمر 03/06 على انه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي من اجل خمسة عشر 15 يوم ...".

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، توزيع منشأة المعارف،

الإسكندرية، مصر، سنة 2003، ص 140.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائري، سنة 2012 ص 340.

و يستفاد من خلال هذا النص ما يلي:

- وجوب قيام السلطة التأديبية بوضع الملف التأديبي في متناول الموظف تمكينا له من الاطلاع عليه.
- يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من جميع الوثائق و المستندات المكونة لملفه التأديبي.

و منه يعتبر حق الاطلاع على الملف من أقدم الحقوق المعترف بها قانون، و من خلال هذا الحق يتسنى للموظف الاطلاع على الأخطاء المنسوبة إليه، و من ثمة يرد عليه و يقدم التوضيحات الكتابية بشأنها<sup>1</sup>.

### ثالثا: استدعاء الموظف للتحقيق

لما كان التحقيق التأديبي أمرا واجبا مع الموظف المتهم، فانه يتوجب على الإدارة أن تبلغ الموظف بأمر الحضور للتحقيق معه في التهم المنسوبة إليه بكافة تفاصيلها، مع تذكيره بكافة الضمانات الممنوحة له قانونا<sup>2</sup>.

و يحدد في الاستدعاء مكان و تاريخ و ساعة انعقاد المجلس، و أسباب الاستدعاء، و هذا بهدف الحضور في الوقت و المكان المحددين.

### المطلب الثاني: ضمانات التحقيق التأديبي للموظف العام.

تعد الإحالة إلى التحقيق من الإجراءات الجوهرية و الضرورية للكشف عن حقيقة المخالفة المنسوبة إلى الموظف العام المذنب، و من ثم توقيع العقوبة التأديبية المناسبة عليه، فهو ذلك انه لا يجب مفاجأة الموظف بإحالاته إلى التحقيق دون أي مقدمات<sup>3</sup>. لذلك سنقوم من خلال هذا المطلب بدراسة مضمون التحقيق(الفرع الأول)، و التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي يقتضيه ضرورة التحقيق (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> مقدم سعيد، أخلاقيات الوظيفة العامة الطبعة الثالثة، دار هومة الجزائر. 1999، ص140.

<sup>2</sup> عمرووي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص:قانون إداري و إدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة الجزائر، ص82.

<sup>3</sup> الأمر رقم03/06، السالف الذكر.

الفرع الأول: مضمون التحقيق التأديبي.

نصت المادة 171 من الأمر 03/06 و التي اعترفت بضمانة التحقيق الإداري على انه: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة"<sup>1</sup>. فالملاحظ انه لم يرد في نص هذه المادة تعريفاً للتحقيق التأديبي لذلك تولى الفقه الإداري تعريفه فمن بين تعريفاته انه: "إجراء شكلي تتخذه السلطة التأديبية بعد وقوع المخالفة بقصد تحديد الأفعال المرتكبة و أدلة ثبوتها، وصولاً إلى الحقيقة، و إمطة اللثام عنها، و بيان ما إذا كانت تشكل مخالفة أو جريمة معنية من عدمه، و بيان شخص مرتكبها"<sup>2</sup>.

أولاً: مدى إلزامية التحقيق في التشريع الجزائري

لم يضيف المشرع الجزائري الصفة الإلزامية على إجراء التحقيق إذ جعل الالتجاء إليه يتم وفقاً للسلطة التقديرية للإدارة، وبالرغم من أهمية التحقيق كإجراء وقائي يقي الموظف من المؤاخذة بمجرد الشبهة أو الاتهام الكاذب، إلا أن المشرع قد جعله إجراء غير وجوبي تتمتع فيه الإدارة بسلطة تقديرية في القيام به أو الأحكام عنه.

ثانياً: مدى حياد سلطة التحقيق

بالرجوع إلى المادة 171 السابقة الذكر فإن الجهة المنوطة بالتحقيق هي السلطة التي لها صلاحية التعيين و بالتالي فهي الجهة التي تتمتع بسلطة الاتهام، و هذا ما يسمى بمبدأ الحياد كضمانة تأديبية جوهرية لصالح الموظف العام<sup>3</sup>، لذلك كان من الأجدر الفصل بين السلطتين، بإسناد سلطة التحقيق للمجلس التأديبي ذاته، وإلى جهة أخرى مستقلة.

ثالثاً: مقومات التحقيق التأديبي

حتى يرتب التحقيق التأديبي آثاره القانونية و يحقق النتيجة التي استهدفها القانون يجب أن تتوفر فيه مجموعة من المقومات تتمثل فيما يلي:

<sup>1</sup> بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 589

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 589.

<sup>3</sup> عمرواي حياة، مرجع سابق ص 84-86.

## 1- الالتزام بتدوين إجراءات التحقيق

إن القوانين الوظيفية كقاعدة عامة تستوجب كتابة التحقيق كما أن التحقيق المكتوب يمكن الرجوع إليه بسهولة في أي وقت، و يكون حجة للموظف.

## 2- البيانات الشكلية التي يجب أن يشملها محضر التحقيق:

لكي يكون للمحضر قيمة قانونية و قوة ثبوتية، بتعين أو سيتوفى جميع البيانات والشكليات اللازمة لصحته، دون أي لبس أو غموض، كأن يتضمن المحضر اسم المحقق وبيان وظيفته، تاريخ و مكان و ساعة افتتاحه و إتمامه، و كما يجب أن يتضمن أيضا اسم الموظف المسؤول عن الخطأ و سنه و أن تدون فيه كذلك الإجابات التي أدلى بها ردا على أسئلة المحقق<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني: التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي.

التوقيف الاحتياطي عن العمل هو احد إجراءات التحقيق الوقائية، التي تهدف إلى تنحية الموظف بصفة مؤقتة عن وظيفية بمناسبة ما يجري معه من تحقيق<sup>2</sup>. و لقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في المادة 173 و المادة 174 من الأمر 03/06 بقوله: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن ان يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها حق التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا..." و "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية..."<sup>3</sup>.

يسترد الموظف العام الجزء الذي حسم من راتبه في حالة ما إذا صدر في حقه عقوبة اقل من عقوبة الدرجة الرابعة، أو إذا لم تثبت اللجنة المتساوية الأعضاء في القضية في الآجال المحددة، أو في حالة ما إذا تمت تبرئته و لم يوجد خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية على اعتبار أن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف العام المعني.

<sup>1</sup> عمراوي حياة، مرجع سابق ص 84-ص86.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص157.

<sup>3</sup> الأمر رقم: 03/06، السالف الذكر..

**المبحث الثاني: الضمانات المعاصرة لإجراءات تأديب الموظف العام.**

يتمتع الموظف العام بعدة ضمانات معاصرة لاتخاذ الجزاء التأديبي، حيث مكنه القانون من حق الدفاع عن نفسه (المطلب الأول)، و جعل رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزما لسلطة التأديب (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: ضمانات ممارسة حق الدفاع

حق الدفاع هو ضمانات عامة للتأديب، بل أن الهدف المبتغى من وراء تقرير أيا من الضمانات التأديبية هو كفالة حق المتهم في الدفاع عن نفسه<sup>1</sup>.

حيث سنتطرق في الفرع الأول إلى مضمون حق الدفاع، و إلى مقتضياته في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: مضمون حق الدفاع

برغم مما يكتف تحديد معنى حق الدفاع من لبس و غموض بسبب صعوبة الفصل بين حقوق الدفاع و الضمانات الإجرائية الأخرى<sup>2</sup>، بالإضافة إلى العلاقة الوطيدة بين المواجهة و حق الدفاع، مما يفيد بوجود تكامل بين الضمانات.

### البند الأول تحديد معنى حق الدفاع:

بالرجوع إلى الأحكام القضائية و النصوص القانونية تجد أنها لم تورد تعريفا جامعاً مانعاً لحق الدفاع المقرر للمتهم، حيث اقتصر فقط على تحديد مقتضياته أو ما يعتبر إخلالاً بهذا الحق أو الجزاء المترتب عن ذلك.

فبالنسبة لفقهاء القانون الإداري في تعريفهم لحق الدفاع و إن اختلفت ألفاظهم إلا أنها تصب في معنى واحد و هو: حق الموظف في الرد على ما هو منسوب إليه من وقائع و أدلة اتهام بالوسائل الممكنة<sup>3</sup>، كما يمكن تعريفه بأنه: "تمكن المتهم من إثبات براءته و درء التهمة عن نفسه خلال كافة الإجراءات التأديبية"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عمرأوي حياة، مرجع سابق، ص 71-72.

<sup>2</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 140.

<sup>3</sup> بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 590-591.

<sup>4</sup> رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع،

الجزائر، 2006، ص 147.

و لقد أولى المشرع الجزائري حماية كبيرة لحق الدفاع، بحيث يعتبر ضمانات قانونية ذات طابع دستوري و تشريعي في آن واحد، حيث نصت المادة 39 من الدستور 1996 المعدل على أن الدفاع الفردي عن الحقوق الأساسية للإنسان الحريات الفردية و الجماعية مضمون، و نصت المادة 169 من الدستور المذكور على أن الحق في الدفاع معترف به كما نصت جميع قوانين الوظيفة العمومية عليها.

إلا أن الأمر 03/06 انفرد بالتزام الموظف في المادة 168 منه بالحضور الشخصي للدفاع عن نفسه، و سمح له في حالة تقديم مبرر للمجلس التأديبي أن ينيب من يدافع عنه<sup>1</sup>.

### البند الثاني حدود أعمال حق الدفاع:

انم بدا حق الدفاع كضمانة أساسية قررها المشرع للموظف العام خلال مراحل سير الدعوى التأديبية لا يطبق على إطلاقه، إذ تعتمد الإدارة في بعض الحالات إلى إصدار قراراتها دون أن تراعي فيها مقتضيات حقوق الدفاع، و ذلك لأسباب يكون مرجعها أما للموظف في حد ذاته، أو لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين و تكون تلك القرارات بالرغم من ذلك سليمة و غير معيبة بعدم المشروعية و تتمثل هذه الحالات فيما يلي:

#### 1- أسباب ترجع إلى الموظف تحول دون استفادته من حق الدفاع:

بحيث أن المشرع احل للإدارة من الاتزان تبليغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي و دون أن يؤدي ذلك إلى المساس بصحة الإجراءات التأديبية و ذلك في حالة ما إذا ترك هذا الأخير وظيفته بطريقة غير شرعية<sup>2</sup>.

#### 2- أسباب ترجع إلى حالة الظروف الاستثنائية التي تحول دون الاستفادة من حق الدفاع:

يترتب على مرور البلاد بظروف استثنائية إحلال قواعد استثنائية محل القواعد القانونية التي كانت سارية في ظل الظروف العادية، و بالتالي فلا مجال لتمسك الأفراد بهذه

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003، ص203.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 204.

القواعد لحماية حقوقهم، و من ثم فصدور أي قرار تأديبي في ظل هذه الظروف، و دون أن يمكن للموظف من الاستفادة من حقوق دفاعه لا يؤثر في مشروعية هذا القرار<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: مقتضيات حق الدفاع

يتضمن حق الدفاع جواز استعانة الموظف بمدافع يدافع عنه، يختاره و قد يكون محاميا أو أي شخص يراه مناسبا، و حقه في استحضار شهود حول الوقائع، و تقديم ملاحظات مكتوبة أو شفوية في سبيل إبراز أوجه الدفاع عن نفسه<sup>2</sup>.

#### أولا: الطابع الحضوري لإجراءات التحقيق الإداري:

تكريسا لحق الدفاع و تحقيقا لقدرة من الضمانات للموظف أقرت المبادئ العامة لقانون في مجال التأديب الطابع الحضوري لإجراءات التأديبية و جعلته مبدأ مستقر عليه يطبق حتى في غياب النصوص القانونية<sup>3</sup>.

#### ثانيا: حق الاستعانة بمدافع:

لقد حذا المشرع الجزائري حذو باقي التشريعات المقارنة، و نص على هذا المبدأ في عدة نصوص قانونية حيث نص في المادة 65 من المرسوم 82-302 في فقرتها الثانية على انه: "العامل الحق في الاطلاع على ملفه، و يمكنه زيادة على ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره".

كما نص أيضا في المادة 57 من الأمر 133/66 على انه: "... يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه..."<sup>4</sup>.

هذا و لم يصدر قانون الوظيفة الجديد (الأمر 03/06) حاليا من هذا المبدأ حيث نصت المادة 169 على انه: "... و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه..."<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية 2003، ص 230.

<sup>2</sup> علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء 1، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 244.

<sup>3</sup> عمراوي حياة، المرجع السابق، ص 74.

<sup>4</sup> المادة 57 من المرسوم 133/66.

<sup>5</sup> الأمر 03/06، السالف الذكر.



و الملاحظ في هذا الصدد أن المشرع الجزائري حين نص على هذا المبدأ .ترك المجال مفتوح للموظف في اختيار مدافعه، حيث يمكن له أن يستعين بمحام أو نقابي أو أي شخص آخر يختاره، رغم أن الاستعانة بنقابي يبدو أكثر منطقية و ذلك لمعرفة الجودة بأمور الوظيفة و إجراءاتها، فيحق له أن يستعين بمدافع أو موظف يختاره بنفسه، أو أي شخص خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة شريطة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره، بفتح الإجراءات التأديبية ضده، و أن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي<sup>1</sup>.

### ثالثاً: إبداء الملاحظات الشفوية و الكتابية :

و يهدف حق الدفاع إلى تمكين الموظف المخطئ من رد المخالفات المنسوبة إليه، ولا يتأتى له ذلك إلا عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل في طياتها دليل تبرئته و يعتبر الأساس في الإجراءات التأديبية هو تقديم الملاحظات المكتوبة رغم بداية تحول الشكل الكتابي لإجراءات نحول أشكال مختلطة كتابية و شفوية<sup>2</sup>.

أما المشرع الجزائري فقد جعل هذا الأمر اختيارياً، و لم يفرض على الموظف استعمال طريق محددة في إبداء ملاحظاته إذ يمكنه إبدائها بالطريقة التي تناسبه سواء كانت شفوية أو كتابية، و ذلك حسب ما نصت عليه المادة 129 من المرسوم 59/85، و التي جاء فيها: "...و يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي...".

و هذا ما أكدته كذلك المادة 1/169 من الأمر 03/06 و التي جاء فيها: "...يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية..."<sup>3</sup>.

### رابعاً : استحضار الشهود:

يفرض حق الدفاع تمكين الموظف المذنب من جميع الوسائل القانونية لإثبات براءته و من بين هذه الوسائل حق الموظف في استدعاء أي شخص لأداء الشهادة، سواء كان من

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص341.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، مصر، 2002، ص407.

<sup>3</sup> الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

الموظفين أو من غيرهم<sup>1</sup>، فبموجب حق استحضار الشهود، يمكن للموظف إثبات ما يدعيه من بطلان التهم المنسوبة إليه بشهادة الشهود، كما أكدت ذلك المادة 1/169 من الأمر 03/06 و التي جاء فيها: "...أو أن يستحضر شهوداً".

يلاحظ على هذه الوسائل أنها كفيلة بضمان حق الموظف في الدفاع عن نفسه، و توفير ظروف مسالة تأديبية عادلة.

لقد اعتبر القضاء احترام وسائل الدفاع من الإجراءات الجوهرية التي يؤدي خرقها إلى بطلان القرار التأديبي، فلقد جاء في قرار المجلس الأعلى رق 898 المؤرخ في 1986/02/01 في قضية (ب م) ضد (وزير الصحة العمومية و من معه): "القرار الإداري المتضمن عزل موظف دون الحصول على الرأي الموفق للجنة المتساوية الأعضاء و دون أن يتسلم المعني بالأمر أي إخطار قانوني للمثول أمامها مشوباً بعيب خرق الأشكال الجوهرية للإجراءات و يستوجب البطلان"<sup>2</sup>.

**المطلب الثاني: الاستشارة الملزمة للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.**

إن منح اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنة كمجلس تأديبي صلاحية الفصل في المتابعة التأديبية مظهر في مظاهر النظام شبه القضائي في التأديب، هو ما اخذ به الأمر رقم 03/06، حيث ألزم في المادة 165 منه السلطة التأديبية بإخطار اللجنة المذكورة. و الأخذ برأيها الملزم في جزاءات الدرجتين الثالثة و الرابعة، دون جزاءات الدرجتين الأولى و الثانية التي تتخذها السلطة التأديبية مباشرة بقرار مبرر<sup>3</sup>.

و نظراً لأهمية الدور الذي تقوم به هذه اللجان و مدى تأثيرها على المصالح الوظيفية للموظف العام سنقوم بدراسة مدى استقلالية هذه اللجان و نطاق اختصاصها.

### الفرع الأول: مدى استقلالية اللجنة التأديبية

لمعرفة مدى استقلالية اللجنة التأديبية يجب علينا معرفة مدى استقلالية هذه اللجنة من اللجنة العضوية ثم من الناحية الوظيفية.

<sup>1</sup> عمراوي حياة، المرجع السابق، ص79.

<sup>2</sup> نقلاً عن بوطبة مراد، مرجع سابق، ص591.

<sup>3</sup> بوطبة مراد، المرجع نفسه، ص592.

أولاً: مدى استقلالية اللجنة المتساوية الأعضاء من الناحية العضوية.

حددت المادة 07 من المرسوم 10/84<sup>1</sup>، تشكيلة هذه اللجان بحيث نصت على أن تتكون بالتساوي من عدد من الموظفين يمثل العمال و عدد آخر يمثل الإدارة.

### 1- من حيث تحديد العضوية

فمن خلال المادة 05 من المرسوم 10/84 نجد أن المشرع قد حدد مدة العضوية في هذه الجن و هذا ما يعتبر مؤشراً يجسد استقلالية هذه اللجان غير أن منح الإدارة سلطة تقصير و تمديد مدة العضوية يلغي تماماً فعالية هذا الإجراء لان ذلك من شأنه أن يؤثر بشكل كبير على استقلالية العضوية لهذه اللجان.

### 2- من حيث رئاسة هذه اللجان

أما بالنسبة لرئاسة هذه اللجان و التي أنبظ بها حسب ما نصت عليه المادة 3/63 من الأمر 03/06 و التي جاء فيها : "و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، و يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة". و من ثم يتضح لنا انه لا يكون قرار اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي صحيحاً طبقاً للنصوص القانونية و التنظيمية السارية المفعول إلا يتوافر بعض الشروط:

- سريان عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث يعين أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء لمدة 3 سنوات، و يمكن تجديد عضويتهم.
- حضور على الأقل (4/3) ثلاثة أرباع من أعضاء اللجنة، و إذا لم يستكمل النصاب بعد دعوة ثانية يمكن اللجنة الاجتماع قانوناً إذا حضر نص أعضائها.
- أن تكون جلسات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سرية، و أن تفصل في المتابعة التأديبية خلال (45 يوماً) من تاريخ الإخطار<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984، المتعلق بتجديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، ج. ر، العدد الثالث، سنة 1984، للإشارة فان المرسوم 10/84 بموجب المادة 32، قد ألغى المرسوم رقم 143/66، الصادرة في 02/06/1966، و المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تكوينها و تنظيمها و سيرها.

<sup>2</sup> بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 592.

ثانيا : مدى استقلالية اللجنة المتساوية الأعضاء من الناحية الوظيفية

و لقد نصت المادة 9 من الرسوم 10/84 على انه: "يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي..."<sup>1</sup>، و حسب المادة 64 من الأمر 03/06 فانه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين . و تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي".

### 1- مدى إمكانية رد عضو مجلس التأديب

إن رد احد أعضاء المجلس التأديبي يعني إبعاده عن البث في الدعوى التأديبية بطلب من الموظف نفسه و ذلك متى توافرت شروط الرد مع استبداله بعضو آخر، و الرجوع إلى التشريع الجزائري د نص على رد عضو المجلس التأديب، و إن عدم النص على هذا الحق من شأنه أن يؤثر على حياد عضو التأديب و الإضرار بذلك بمصلحة الموظف<sup>2</sup>.

### 2- مدى استقلالية اللجنة في وضع نظامها الداخلي

إن وضع اللجان أو الهيئات التأديبية لنظامها الداخلي دون مشاركة أي جهة أخرى يدعم استقلالية هذه المجالس، غير أن اشتراط المشرع ضرورة عرض النظام الداخلي على الوزير أو الوالي المعني للموافقة عليه، يؤكد و يجسد تبعية هذه اللجان للسلطات الإدارية الموضوعية على مستواها، مما يجعل هذا النظام عرضة للإلغاء أو التعديل بما يتفق و مصالح هذه الإدارات لذلك تقترح على المشرع إلغاء هذا الشرط<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: نطاق اختصاص المجالس التأديبية

لقد نظم المشرع الجزائري اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء، حيث نص في المادة 64 من الأمر 03/06 على انه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في

<sup>1</sup> المرسوم رقم 10/84، مرجع سابق.

<sup>2</sup> عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 91-92.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 91-92.

المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين و تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي"<sup>1</sup>.

أما المرسوم رقم 59/85، فقد ألزم في المادة 127 منه السلطة التأديبية باستشارة اللجنة المذكورة فقط في إجراءات الدرجة الثالثة، يعتبر رأيا ملزما للسلطة التأديبية في جميع جزاءات الدرجة المذكورة<sup>2</sup>.

غير انه و بصدر الأمر 03/06 تغير اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء في إصدار هذه العقوبات، حيث ألغى استشارة اللجان بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية، لكي تصبح هذه العقوبات تصدر من السلطة الإدارية الرئاسية من دون استشارة أو اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، في حين تصدر العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة من السلطة التأديبية و لكن بعد اخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: كيفية سير أعمال اللجنة المتساوية الأعضاء

تمارس اللجان المتساوية الأعضاء اختصاصها في شكل هيئة عامة تعرض عليها جميع القضايا التي تهم شؤون الموظفين، كما تتعقد في شكل مجلس تأديبي في حالة تعرض احد الموظفين إلى مساءلة تأديبية تستوجب استشارة هذه اللجان، و في حالة ما إذا توصلت السلطة المختصة بالتعيين في تكيفها للأخطاء المهنية، إلى كون أن هذه الأخطاء تشكل عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ألزم المشرع السلطة التأديبية قبل توقيعها للعقوبة ضرورة اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي على أن تبث اللجنة في القضية المعروضة في اجل لا يتعدى خمسة و أربعون (45) يوما من تاريخ إخطارها.

أما فيما يخص إجراءات المساءلة، فبعد أن يتم إيداع ملف التأديب الخاص بالموظف محل المعاقبة لدى مجلس التأديب، يقوم رئيس المجلس بتعيين مقرر الذي يقوم بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية و يستوجب ذلك حضور الموظف و محاميه إذا ما استعان بمحام للإدلاء بأقوالهم و الإجابة على الأسئلة التي يطرحها أعضاء المجلس، ثم

<sup>1</sup> الأمر 03/06، السالف الذكر.

<sup>2</sup> بوظبة مراد، مرجع سابق، ص 592.

<sup>3</sup> عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 93-94.

يستمتع لأقوال الشهود إذا ما استعان الموظف بشهود لتعزيز موقفه، و بعد ذلك يتداول أعضاء المجلس في مداولات مغلقة تنتهي إما بإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو بطلب إجراء تحقيق في حالة ما إذا لم يكتف المجلس بالتوضيحات المقدمة<sup>1</sup>.

في ظاهر الأمر تبدو الاستشارة الملزمة للجنة المذكورة ضماناً حقيقية للموظف كون أن المشرع فصل بين سلطة الاتهام المتمثلة في السلطة التأديبية، و سلطة المحاكمة التي يجسدها المجلس التأديبي، لكن التدقيق في الأمر يؤدي إلى القول أن هذه الضمانة محدودة الأثر باعتبار هيمنة الإدارة على تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث ترأس اللجنة، و ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات<sup>2</sup>.

### المبحث الثالث: الضمانات اللاحقة عن إجراءات تأديب الموظف العام

تعتبر الضمانات اللاحقة على إجراءات تأديب الموظف العام من أهم الضمانات الجوهرية التي اقرها المشرع كوسيلة أخيرة لصالح الموظف في مواجهة القرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية لكبح جماح هذه الأخيرة من استعمال حقها في التأديب. بحيث إذا ما استنفذ الموظف ما كفل له من سبل لدفع الاتهام عن نفسه و مع ذلك وقع عليه الجزاء أو العقاب فلا يكون بوسع سوى التظلم من هذا القرار التأديبي إدارياً أو الطعن عليه قضائياً<sup>3</sup>.

و لتوضيح ذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين بحيث نتطرق في المطلب الأول إلى التظلم الإداري ضد القرار التأديبي و في المطلب الثاني إلى الطعن القضائي ضد القرار التأديبي.

### المطلب الأول: التظلم الإداري ضد القرار التأديبي

يعتبر التظلم الإداري إحدى الوسائل الإدارية التي تمكن الإدارية من فرض رقابتها على أعمال موظفيها فهي تعتبر بذلك ضماناً إجرائية هامة، يستطيع الموظف من خلالها الطعن

<sup>1</sup> الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 593.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 241.

في العقوبة التأديبية الصادرة بحقه في حالة ما إذا تعسفت الإدارة في إصدارها، و ذلك لأجل إعادة النظر فيها، إما بتعديلها أو إلغائها<sup>1</sup>.

و من خلال ما يلي سنقوم بتحديد مفهوم التظلم الإداري في الفرع الأول ثم نتناول شروط صحته في الفرع الثاني و أنواع التظلم الإداري في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: التعريف بالتظلم الإداري

من خلال هذا الفرع تطرقنا إلى تعريف التظلم الإداري و إلى شروط صحته .

#### أولاً: تعريف التظلم الإداري

هناك العديد من التعريفات التي جاء بها الفقه في هذا الشأن من بينهما كل موظف له أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته اضر بمصلحة أو مس مركزه القانوني قصد إلغائه أو سحبه أو تعديله و ذلك في صورة طلب أو شكوى "تظلم"<sup>2</sup>.

فالتظلم إذن هو: "الطلب و الشكوى التي يتقدم بها ذوي المصلحة و الشأن، يتظلمون فيها و يشكون في قرار إداري غير مشروع، قد مس و اضر بمراكزهم القانونية أو بمصلحتهم الجوهرية المعتبرة أو بحقوقهم الثابتة و المقررة، يلتمسون أو يطلبون من السلطات الإدارية المختصة مراجعة العمل المطعون فيه أو إلغائه بصورة تجعله أكثر تلاؤماً و اتفاقاً مع أحكام القانون و اللوائح و القرارات الإدارية و أكثر ملائمة لمبادئ و مقتضيات المرافق العامة و متطلبات الوظيفة الإدارية"<sup>3</sup>.

و يهدف التظلم الإداري إلى تخفيف العبء عن القضاء و إتاحة الفرحة للتسوية الودية للنزاع، فقد تقتنع السلطة التأديبية بعد فحص التظلم المقدم إليها أن الموظف المقدم للطعن على حق، فتستجيب أو تلغي أو تعدل القرار التأديبي الذي أصدرته، و هذا يؤدي إلى وأد الخصومة في مهدها مما يوفر الكثير من الوقت و الجهد و المصاريف على الطرفين في حالة اللجوء إلى القضاء<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عمرواي حياة، مرجع سابق، ص 101.

<sup>2</sup> رشيد خلوفي، قانون المنازعات الادارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 62.

<sup>3</sup> عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على اعمال الادارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 1994، ص 12-13.

<sup>4</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 246.

و يجد التظلم الإداري أساسه القانوني في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09/08 و التي جاء فيها : "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه"<sup>1</sup>.  
كما ورد النص على التظلم في نص المادة 175 من الأمر رقم 03/06 على انه:  
"يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"<sup>2</sup>.

فالتظلم الإداري إذن اختياري للموظف، و يستفاد ذلك من عبارة (يمكن، يجوز) و حسنا ما فعل المشرع ذلك لان هذا الأخير كان يشكل عقبة في الاستفادة من الضمانة القضائية.

**ثانيا: شروط صحة التظلم الإداري:** لأعمال اثر التظلم الإداري في قبول طلب إلغاء أو سحب أو تعديل القرار الإداري المتظلم منه فإنه يجب توافر الشروط التالية:

### 1- الصفة و المصلحة في رفع التظلم الإداري

لقد نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية<sup>3</sup>، بحيث يتعين أن يقدم التظلم الإداري من طرف صاحب الصفة الوظيفية و التي مسته العقوبة التأديبية شخصا، و يكون ذا مصلحة و إن العقوبة تصيبه في مركز الوظيفي، الأمر الذي يمنحه الحق في تقديم شكوى أو طلب بشكل واضح و محدد في ظل الالتزام بحدود اللباقة و الاحترام.

### 2- الجهة المختصة بالنظر في التظلم الإداري

يقدم الطلب الشكوى إلى الجهة الإدارية المختصة والى لجنة الطعن حسب العقوبة الموقعة، حيث أن رفع التظلم الإداري أمام الجهة الإدارية المختصة يكون فقط في العقوبتين من الدرجتين الأولى و الثانية، على خلال العقوبتين من الدرجة الثالثة و الرابعة و التي

<sup>1</sup> القانون 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر العدد 21، الصادرة في 23 افريل 2008..

<sup>2</sup> الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

<sup>3</sup> قانون رقم 09/08، السالف الذكر.



يجوز الطعن فيهما أمام لجنة الطعن. لذا يجب أن يكون التظلم مجدياً، إذ لا جدوى من تقديمه إلى جهة لا تملك سلطة إعادة النظر فيه.

### 3- محل التظلم الإداري

يتعين أن يكون محل التظلم قراراً تأديبياً نهائياً باعتباره قرار إداري يتضمن عقوبة تأديبية، بمعنى أن تتجه سلطة الإدارة من خلال قرارها التأديبي إلى إحداث مركز قانوني أو اثر قانوني يمس المركز الوظيفي للموظف بهدف معاقبته عن المخالفة التي ارتكبها، بهدف تحقيق المصلحة العامة.

و من ثمة فلا يجوز تقديم تظلم إداري على الأعمال الإدارية التحضيرية التي تتخذها الإدارة قبل إصدار قرارها، بما أنها لا تحدث أثراً على مركز قانوني.

### 4- آجال التظلم الإداري:

يجب التقيد بالمدة القانونية لرفع التظلم للسلطة الإدارية المختصة و هذا بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية، سواء يتعلق الأمر بطعن ولائي أو رئاسي خلال أربعة أشهر، من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار التأديبي، و هذا حسب ما جاءت به نص المادتين 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية<sup>1</sup>، أما بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الثالثة و الرابعة، فيكون الطعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي و ذلك ما جاءت به نص المادة 175 من الأمر 03/06<sup>2</sup>.

### 5- آجال التظلم الإداري

يجب التقيد بالمدة القانونية لرفع التظلم للسلطة الإدارية المختصة و هذا بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية، سواء يتعلق الأمر بطعن ولائي أو رئاسي خلال أربعة أشهر، من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار التأديبي، و هذا حسب ما جاءت به نص المادتين 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية<sup>3</sup>، أما بالنسبة

<sup>1</sup> قانون رقم 09/08، السالف الذكر.

<sup>2</sup> الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

<sup>3</sup> قياية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع

المؤسسات الإدارية و السياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008، 2009، ص 153.

للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الثالثة و الرابعة، فيكون الطعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي و ذلك ما جاءت به نص المادة 175 من الأمر 03/06<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

إن التظلم الإداري ذو طابع إداري محض، إذ انه يوجه إلى الإدارة مصدرة القرار المطعون فيه، و تتولى دراسته، و غالباً ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة و بدون مناقشة حضورية، إما أن يكون رئاسياً و هو الأصل، غير أن عدم وجود جهة تعلق مباشرة مصدر القرار فسخ مجال للتظلم ولائياً.

#### أولاً : التظلم الرئاسي

و مضمونه أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار الذي يتولى بناء على سلطته الرئاسية سحب القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون<sup>2</sup>. و هو الذي يتم تقديمه لدى الرئيس الإداري الأعلى للشخص الذي قام بإصدار القرار محل الطعن و ذلك من أجل سحب الجزاء أو القرار أو تعديله عندما تثبت عدم مشروعيته. و يعتبر التظلم الرئاسي أكثر فاعلية من التظلم الولائي و ذلك لتوفر الحياد في الجهة المقدم إليها الطعن و ذلك شريطة أن لا يجامل الرئيس الإداري الجهة مصدرة القرار<sup>3</sup>. و الواقع أن هذا التظلم و إن كانت له أهمية في إتاحة المجال للسلطة الرئاسية لمراجعة ما قرره من عقوبات إلا انه يبقى غير ذي أهمية بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة، و هيبتها و تعنتها في بعض الأحيان بإصرارها الدائم على عدم تغيير قراراتها الإدارية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عمرأوي حياة، مرجع سابق، ص 103 و 104 و 108.

<sup>2</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 315 و 317 و 318.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 248.

<sup>4</sup> قيقاية مفيدة، مرجع سابق، ص 154.

### ثانيا : التظلم الولائي

و يقصد أن يتقدم صاحب الشأن بتظلمه إلى السلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه، إما بالسحب أو الإلغاء أو التعديل<sup>1</sup>.

و الأصل في التظلم الإداري انه وسيلة اختيارية، يعود تقدير اللجوء إليها و الأخذ بها أو التخلي إلى الموظف المضروب جراء صدور القرار التأديبي<sup>2</sup>.

وعليه فقد تعدل السلطة التأديبية القرار بصفة جزئية، أو كلية طبقا لما تراه أكثر اتفاقا مع حكم القانون، و حسب درجة اقتناعها بالادعاءات المقدمة من طرف الموظف المضروب. و كذا حسن سير المرفق العام و قد لا ترد أصلا على الالتماس المقدم من الموظف، و في هذه الحالة يعد سكوتها رفضا ضمنيا للتظلم<sup>3</sup>.

و بما أن التظلم الولائي يكون أمام الجهة نفسها التي أصدرت القرار التأديبي، مما يجعلها حكما و خصما في نفس الوقت، فانه يعتبر من اضعف أنواع التظلمات و ذلك لعدم توافر عنصر الحياد، و بالتالي تتعدم الحماية الوظيفية للموظف، و تغلب مصلحة الإدارة على مصلحته باعتبارها ذات سلطة، فترفض إعادة النظر في قرارها حفاظا على هيبتها بالرغم من علمها بعدم مشروعية قرارها التأديبي.

### ثالثا : التظلم إلى اللجنة إدارية خاصة (لجنة الطعن)

لقد أتاح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي غير مناسب له أن يرفع تظلمًا أمام لجنة خاصة و ذلك نظرا لعدم فاعلية التظلمين السابقين (التظلم الولائي و الرئاسي) في اغلب الأحيان.

لذا عمد المشرع إنشاء هذه اللجنة التي تدعى في صلب النص "لجنة الطعن" بموجب المادة 22 من المرسوم 10/84، و كما نصت أيضا المادة 65 من الأمر 03/06 على هذه اللجنة و التي جاء فيها: نشأ لجنة طعن لدى كل وزير و كل وال و لدى كل مسئول من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 315 و 317 و 318.

<sup>2</sup> عمرأوي حياة، مرجع سابق، ص 103 و 104 و 108.

<sup>3</sup> الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

<sup>4</sup> الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة، و ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية و المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن<sup>1</sup>.

و فيما يتعلق بتكوين هاته اللجنة و حسب ما نصت عليه المادة 3/65 من الأمر رقم 03/06 يتم تشكيل لجان الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين.

على أن تتصب اللجان في اجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>، و بموجب المادة 67 من هذا الأمر، تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة و المنصوص عليها في المادة 163<sup>3</sup>.

كما أن المشرع الجزائري تراجع عن مهلة التي حددها في تقديم الطعون أمام هذه اللجان، و التي كانت محددة بخمسة عشرة (15) يوم حسب المادة 24 من المرسوم 10/84 لكي ترفع بموجب الأمر 03/06 إلى شهر كامل إبتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي إلى المعني.

### المطلب الثاني: الطعن القضائي ضد القرار التأديبي

يعتبر الطعن القضائي ضماناً أخرى للموظف في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي و الملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما يستنفذ كافة الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبات التأديبية، و ذلك بممارسة حقه في الالتجاء إلى مرفق القضاء، عن طريق رفع ما يعرف بدعوى الإلغاء<sup>4</sup>.

و بالرغم من عدم نص الأمر 03/06 على هذه الضمانة، إلا أن القرار التأديبي ما هو إلا قرار إداري فانه يحق للموظف الطعن فيه أمام القضاء الإداري بالرجوع إلى القواعد العامة المنظمة للمنازعات الإدارية و ذلك إما بإلغاء القرار الإداري.

<sup>1</sup> المرجع نفسه.

<sup>2</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 339.

<sup>3</sup> قانون رقم 09/08، السالف الذكر.

<sup>4</sup> قانون رقم 09/08، السالف الذكر.

الفرع الأول: تنظيم الاختصاص أو (القضاء المختص بالطعن في القرار التأديبي).

باعتبار أن القرار التأديبي ما هو إلا قرار إداري فإنه يتم تطبيق القواعد العامة التي تنظم المنازعات الإدارية، و بالتالي تسري عليها أحكام الطعن بالإلغاء في جميع القرارات الإدارية و لقد تم تنظيم اختصاص من الطعن بالإلغاء بين هيئتين و هما المحاكم الإدارية و مجلس الدولة.

اولا : تنظيم الاختصاص أمام المحاكم الإدارية

باستقراء نص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لسنة 2008 و التي جاء فيها: "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوي إلغاء القرارات الإدارية و الدعاوي التفسيرية و دعاوي فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن: الولاية و المصالح غير ممرکز للدولة على مستوى الولاية.

▪ البلدية و المصالح الأخرى للبلدية.

▪ المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية...<sup>1</sup>.

كما تختص المحاكم الإدارية في المواد المبينة في المادة 804 من نفس القانون بما

يلي:

▪ مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرتها اختصاصها مكان التعيين.<sup>2</sup>

فالملاحظ أن المشرع وحد الجهات القضائية الخاصة بنظر دعاوي الإلغاء. فضلا عن أن المشرع قد أحسن صنعا عندما عمد إلى تبسيط الإجراءات و توحيد الجهات القضائية الإدارية المختصة بنظر دعاوي الإلغاء، إلا انه يعاب على التنظيم الإداري الجديد هو غياب محاكم الاستئناف الإدارية، ذلك أن الاستئناف في الأحكام التأديبية يكون أمام مجلس الدولة مما يفوت على الموظف فرصة الطعن في قرارات مجلس الدولة.

<sup>1</sup> المرجع نفسه.

<sup>2</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 347.

### ثانيا : تنظيم الاختصاص أمام مجلس الدولة

يختص مجلس الدولة بالفصل ابتدائيا في جميع القرارات الإدارية و التنظيمية و الفردية الصادرة عن الإدارات المركزية، كما يختص كجهة استئناف في المحاكم و الأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية<sup>1</sup>، و عليه يكون مجلس الدولة أحيانا كمحكمة أول و آخر درجة وأحيانا أخرى كجهة استئناف و أخيرا يختص بالطعون بالنقض.

### الفرع الثاني: رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي

لكي تكون دعوى الإلغاء القرار الإداري بصفة عامة مقبولة شكلا و موضوعا أمام القضاء، يجب أن يتوافر فيها شروط شكلية و أخرى موضوعية نوردتها فيما يلي:

#### اولا : الشروط الشكلية لرفع دعوى الإلغاء القرار التأديبي

إن الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي يستوجب توافر جميع الشروط الشكلية التي يجب توفرها في جميع دعاوي الإلغاء و التي تتمثل في:

- أن يكون القرار التأديبي نهائيا، فلا يمكن الطعن في الأعمال التحضيرية.
- أن يتوافر شرط المصلحة في تقديم الموظف لدعوى الإلغاء.
- أن يتوافر شرط الصفة سواء في الموظف المقدم للدعوى أوفى الإدارة التي قدمت الدعوى ضدها.
- أن ترفع دعوى الإلغاء في الميعاد القانوني، و هو أربعة<sup>2</sup> أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للموظف بالقرار التأديبي المطعون فيه.
- أن ترفع دعوى الإلغاء إلى الجهة القضائية المختصة، فتقدم إلى المحكمة الإدارية إذا كان القرار المطعون فيه مركزيا.
- و تجدر الإشارة إلى أن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية اعفي الموظف من شرط التظلم الإداري المسبق سواء أمام المحكمة الإدارية أو أمام مجلس الدولة، إذ جعله اختياريا.

<sup>1</sup> عمراوي حياة، مرجع سابق، ص115.

<sup>2</sup> بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 599 و 600.

لم يميز المشرع في توزيع الاختصاص النوعي بين المحاكم الإدارية و مجلس الدولة بين الموظفين المنتمين إلى الإدارة المركزية و الهيئات العمومية الوطنية الذين يختص مجلس الدولة بالفصل في طعونهم، و بين الموظفين المنتمين إلى الولاية و البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الذين تختص المحاكم الإدارية بالنظر في طعونهم، و هذا ما يحرم الفئة الأولى من التقاضي على درجتين، و كان الأجدر مراعاة هذا المبدأ للمساواة بين الطائفتين المذكورتين<sup>1</sup>.

### ثانيا : الشروط الموضوعية لرفع دعوى الإلغاء القرار التأديبي

و بالنسبة للشروط الموضوعية فإنه يجب أن تبني دعوى إلغاء القرار التأديبي على احد أسباب قرارات الطعن في القرارات الإدارية المتمثلة في:  
عيب عدم الاختصاص (أولا)، عيب الشكل و الإجراءات (ثانيا)، عيب المحل (ثالثا)، عيب انحراف استعمال السلطة (رابعا)، و عيب السبب(خامسا)<sup>2</sup>.

#### 1- عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي

و يقصد به عدم أهلية الشخص أو السلطة الإدارية لإصدار القرار الإداري لكونه لا يدخل في صلاحياتها<sup>3</sup>، و عيب عدم الاختصاص هو العيب الوحيد المتعلق بالنظام العام فلا يمكن مخالفته أو الاتفاق على مخالفته، و يثيره القاضي من تلقاء نفسه، و في أي مرحلة من مراحل الدعوى<sup>4</sup>.

و عليه نجد أن المشرع الجزائري قد حدد السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية في سلطة التي لها صلاحية التعيين، و التي لا يمكنها تفويض هذا الاختصاص إلى أي سلطة أخرى حسب المادة 162 و 165 من الأمر 03/06<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون (الإدارة و المالية )، جامعة بن عكنون، الجزائر، الموسم الجامعي 2002 2003، ص 405.

<sup>2</sup> يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص 12.

<sup>3</sup> عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2012، ص 142.

<sup>4</sup> الأمر رقم 06/06، السالف الذكر.

<sup>5</sup> بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 599 و 600.

و من تطبيقات القضاء الإداري الجزائري لعيب عدم الاختصاص قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ: 15/06/1985 الذي قضى بإبطال القرار الإداري الصادر عن نائب مدير التربية لولاية الجزائر المتضمن معاقبة المدعية بالتوبيخ مع تسجيل تلك العقوبة في ملفها بسبب عدم طاعتها للرئيس مع العنف، على أساس أن القرار المطعون فيه صادر عن سلطة إدارية غير مختصة<sup>1</sup>.

## 2- عيب الشكل و الإجراءات في القرار التأديبي

و يقصد به عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية أو الجزائية التي يتعين مراعاتها عند إصدار القرار، و لقد أبطل القرارات التأديبية بسبب هذا العيب، فمثلا قضى مجلس الدولة ببطان قرار والي ولاية البيض الصادر ضد السيد(ع - م) بسبب عدم عرض ملف هذا الأخير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>.

## 3- عيب المحل في القرار التأديبي

هو المخالفة الواضحة لقاعدة قانونية أو تفسيرها تفسيراً خاطئاً أو عدم تطبيقها بشكل صحيح، و العيب الذي يلحق بمحل قرار تأديب الموظف هو مخالفة القانون، احد الأوجه أو الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء قرار تأديب الموظف لأجلها، سواء كانت مخالفة القانون مباشرة أو غير مباشرة<sup>3</sup>.

## 4- عيب انحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي

و تتجسد صورة عيب انحراف السلطة أو عيب الغاية في القرار الإداري بصفة عامة و في القرار تأديب الموظف بصفة خاصة في ثلاث صور أساسية هي تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة، و الخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف، و إساءة استعمال الإجراء<sup>4</sup>.

## 5- عيب السبب في القرار الإداري

<sup>1</sup> مشار إليه في، يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص13.

<sup>2</sup> بوطبة مراد، المرجع السابق، ص13.

<sup>3</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، سنة 2002، ص87.

<sup>4</sup> عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 161 و ما بعدها.



و هو انعدام الواقعة المادية أو القانونية التي تدفع السلطة التأديبية إلى إصدار القرار التأديبي، أو وقوع خطأ في تقدير تلك الواقعة تكيفها<sup>1</sup>.

و يظهر عيب السبب في القرار التأديبي في كون الموظف لم يرتكب أي خطأ من شأنه تبرير العقوبة التأديبية، و هو ما يعبر عنه بعدم الوجود المادي للوقائع، و قد يظهر في كون الخطأ رغم ثبوته لا يعد من حيث تكيفه خطأ مهنياً، و هو ما يعبر عنه بالخطأ في التكيف القانوني<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 601.

<sup>2</sup> عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 166.

الختمة

الخاتمة:

- من خلال الدراسة المتواضعة التي قمنا بها من الاجابة على الإشكالية التي كنا قد وضناها و قد توصلنا على جملة من النتائج نذكر من بينها :
- رغم اصدار المشرع لعدة قوانين و مراسيم تنظيم ، من اجل ضمان حماية حقوق الإدارة من و حقوق الموظف من جهة اخرى ، إلا انه و باعتبار ان الادارة هي الفاصل و الحكم في نفس الوقت الخصم ، قد تميل القرارات لصالح الادارة ، و بالتالي نكون امام تعسف للدارة من نوع خاص .
  - نص مبدا الشرعية انه لاجرمة و لاعقوبة بغير قانون ، هذا المبدأ يكاد ينعدم عندما نكون بصد ، اجراء جزاء تاديبى للموظف ، ويرجع ذلك إلى انه لا يوجد تحديد للأخطاء المهنية على سبيل الحصر مثل قانون العقوبات ، لا تحديد الجزاء المحدد لكل خطأ ، و عليه فان تسليط الجزاء العقابي على الموظف يخضع للسلطة التقديرية للادارة و كثيرا ما يشبوه التعسف ، و اهواء المسؤولين.
  - غياب سلطة متخصصة في اجراء التحقيق الاداري ، مثل ما هو معمول بع في السلطة القضائية و المتمثلة في النيابة العامة و تحت الضبطية القضائية التي مهمتها البحث و التحري و جمع الاستدلالات ،
  - سلطة تحريك العقاب الجزائي بالنسبة للموظف العام لا يخضع احيانا سوى لاهواء المسؤول ، وتحركه في بعض الأحيان الانتقامات الشخصية ، و هاذ ما يجعل الموظف العام تحت رحمة تعسف الادارة
  - ان اجراء التوقف التحفظي اجراء خطير ، ليلحق الضرر بالموظف ، بل بجميع افراد عائلته جراء تعليق الراتب
  - صعوبة و تعقيد اجراءات ، تحصيل المستحقات المالية ، من جراء التوقف التحفظي الذي ينتهى بعودة الموظف على منصب عمله .
  - المشرع الجزائري ياخذ بالنظام الرئاسي و الشبه القضائي عكس الانظمة الاخرى

- يفترض في تأديب الموظف العام حيده السلطة المختصة بالتأديب إلا انه لا تتحقق في النظام الإداري باعتبار الإدارة خصم وحكم في نفس الوقت وهو ما ينطبق في النظام التأديبي في التشريع الجزائري
- بالرغم من ان المشرع اقر لجنة المتساوية الأعضاء لضمان من ضمانات حياد الإدارة ، إلا انها تبقى غير كافية باعتبار من اعضاء اللجنة المتساوية الاعضاء من نفس الإدارة ، وقد تتأثر قراراتها خاصة اذا تعارضت مع رغبة الإدارة ان تكون محل انتقام او تعسف غي حال ارتكب احد الاعضاء خطأ مهنيا ، او التضيق على اعضاءها من جانب امتيازات او فوائد معنوية .
- و بعض دراستنا لبعض النتائج توصلنا الى مجموعة من الاقتراحات من بينها
- مواجهة الموظف بالوقائع المنسوبة اليه بطريقة واضحة ، مع احترام مبدأ المتهم برئ حتى تثبت ادانته
- ضرورة تسبب الجزاء التأديبي حتى يطمئن الموظف أنه لن يتم التعسف معه في التحقيق ويجب أن يكون التسبب سائغا و متناسقا
- يجب عند تطبيق الجزاء مراعات غاية تطبيق الجزاء و هو حماية المرفق العام لاداء واجبه و ليس الانتقام الفردي من شخص من قام بالخطأ المهني
- ضرورة اقامة ادارة مختصة ومستقلة من حيث المهام و المقر ، حذا ولو تكون عبر ربوع الوطني ، شأنها شان الاقطاب الجزائية للمحاكم . توكل لها مهمة الاتهام و التحقيق و الحكم ، تستقبل طلبات تطبيق الجزاءات التأديبي بطلب من الادارات المختلفة عبر تقارير مفصلة ، لتبت فيها هاته السلطة المستقلة ، و يتم تعيين اعضاءها من بين الناس المؤهلين و ذو الكفاءات العلمية ، لضمان الحيادية و الاستقلالية.
- تحديد قائمة الاخطاء المهنية و حصرها ، و تحديد الجزاء الخاص بكل خطأ ، من اجل تمكين الموظف من ادراك عاتة الاخطاء مسبقا ليتفادى الوقوع فيها ، و هذا ما ينجر تحديد اركان كل خطأ مهني ، على شاكلة أركان الجريمة .
- إجراء دورات تدريب في مجال القانون ، لموظفي الإدارة ، لتمكينهم من شحذ الخبرات القانونية ، تطبيقا لمبدأ " لا يعذر بجل القانون "

- العقوبة من الدرجة الرابعة و المتمثل التنزيل من الرتبة ، احيانا تكون ضالمة في بعض اسلاك الوظيف العمومي و هي الرتبة الاولى حيث لا رتبة تحتها ، اين الموظف ذو الرتبة الاخيرة لا يستفيد إلا من ثلاث درجات للعقوبة .
- عدم المفاضلة في تطبيق الجزاء التأديبي بين الموظف البسيط في المرفق العام و بين الموظف النافذ في الدولة و اعتبارهم بنفس الحقوق و الواجبات

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب و الرسائل الجامعية :

- براهيمي حنان العقوبة التأديبية عن الأخطاء الوظيفية، بسكرة : جامعة محمد خيذر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، 2007-2008
- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانوني الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوبكر بلقايد . تلمسان، الجزائر الموسم الجامعي 2013-2014
- خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون (الإدارة و المالية )، جامعة بن عكنون، الجزائر، الموسم الجامعي 2002 2003
- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، (الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية، ط.1996.
- سعيد مقدم، أخلاقيات الإدارة العمومية، الجزائر: برج الكيفان، دار الأمة، ط.1
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري،( الجزائر: دار هومة للنشر، ط.2008.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، (مصر: المركز القومي للإصدارات القانونية، ط.1،94
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفية العامة، الطبعة الأولى، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، سنة 2003،
- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسالة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص:قانون إداري و إدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة الجزائر
- علاء الدين عشي،مدخل القانون الإداري، الجزء1، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر،2012

- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية و السياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008 2009
- محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، (مصر: منشورات دار النهضة العربية، ط. 1967 .
- محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، (الإسكندرية : منشأة المعارف، ط. 2002.
- محمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة المحلية، (الجزائر: دار الخلدونية للنشر و التوزيع، ط. 2012.
- مصطفى عفيفي، السلطة التأديبية بين الفعالية و الضمان، (دراسة مقارنة، ط. 1971
- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عناية، الجزائر، سنة 2002
- مقدم سعيد، أخلاقيات الوظيفة العامة الطبعة الثالثة، دار هومة الجزائر. 1999،
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائري، سنة 2012
- يوسف السبتي، الأنظمة المختلفة في تأديب أعوان الدولة، الجزائر: رسالة ماجستير، معهد الحقوق بين عكنون، رسالة ماجستير، ط. 1986.

### النصوص القانونية

- 01 - المرسوم التنفيذي رقم 85/59،
- 02 - الأمر 06/03
- 03 - المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984، المتعلق بتجديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، ج. ر، العدد الثالث، سنة 1984،
- 04 - القانون 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر العدد 21، الصادرة في 23 افريل 2008



- 05- المادة 4-2 من المرسوم 84/10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المتعلق بإختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء 89 و تشكيلها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادر في 17 فيفري 1984،
- 06 - المنشور رقم 05 المؤرخ في 12/04/2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/3/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الصادرة، فيفري 2005

# فهرس الموضوعات

	شكر
	الاهداء
	مقدمة
	<b>الفصل الأول: الجزاءات التأديبية للموظف العام ومراحلها الإجرائية</b>
02	المبحث الأول: الجزاءات التأديبية للموظف العام و السلطة المختصة بالتأديب
02	المطلب الأول: تعريف الجزاءات التأديبية
02	الفرع الأول: التعاريف الفقهية والتشريعية للجزاءات التأديبية
02	أولاً: التعريف الفقهي:
03	ثانياً: التعريف التشريعي:
03	الفرع الثاني: خصائص الجزاءات التأديبية
03	أولاً: المرونة
04	ثانياً: الفئة
04	ثالثاً: المساس بمزايا الوظيفة المادية و المعنوية:
04	الفرع الثالث: أهداف الجزاء التأديبي:
04	أولاً: ضمان حسن سير العمل في المرافق العامة:
04	ثانياً: الإصلاح
04	ثالثاً: : الردع
04	رابعاً: يتعلق بمرتكب الخطأ
04	خامساً : يتعلق بكافة الموظفين
05	المطلب الثاني: أنواع الجزاءات التأديبية
05	الفرع الأول: أنواع الجزاءات التأديبية حسب المرسوم التنفيذي 59/ 85
05	أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى :
05	ثانياً: العقوبات من الدرجة الثانية
06	ثالثاً:: العقوبات من الدرجة الثالثة:
06	الفرع الثاني: أنواع العقوبات التأديبية حسب لأمر 06/03 :
06	أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى
06	ثانياً: العقوبات من الدرجة الثانية
07	ثالثاً: العقوبات من الدرجة الثالث
07	رابعاً: العقوبات من الدرجة الرابعة

07	المطلب الثالث: السلطة المختصة بالتأديب في التشريع الجزائري
08	لفرع الأول: السلطة المختصة بالتأديب في العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية
09	اللجنة المتساوية الأعضاء
09	الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتأديب في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة
11	المبحث الثاني: مراحل الإجراءات التأديبية للموظف العام
11	المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية
12	الفرع الأول: تعريف الإجراءات التأديبية
12	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية
13	الفرع الثالث: خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية
13	أولا : القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية
13	ثانيا : القواعد الإجرائية التنظيمية:
13	ثالثا: قصور النصوص في مجال الإجراءات:
14	رابعا : تسبب القرارات التأديبية:
14	خامسا : عدم العقاب عن الخطأ مرتين:
15	المطلب الثاني: مراحل الإجراءات التأديبية
15	الفرع الأول: مرحلة التحقيق الإداري
15	أولا : مفهوم التحقيق الإداري :
16	ثانيا : السلطة المختصة في التحقيق الإداري:
17	الفرع الثاني: مرحلة المداولة
18	أولا : بالنسبة للخطأ من الدرجة الأولى:
18	ثانيا : بالنسبة للخطأ من الدرجة الثانية:
18	ثالثا : بالنسبة للخطأ من الدرجة الثالثة:
19	رابعا : بالنسبة للخطأ من الدرجة الرابعة:
19	المطلب الثالث: مرحلة إصدار القرار التأديبي
20	الفرع الأول: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية
20	الفرع الثاني: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة
21	الفرع الثالث: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة

الفصل الثاني: الضمانات التأديبية للموظف العام	
23	تمهيد
24	المبحث الأول: الضمانات المسبقة عن إجراءات تأديب الموظف العام
24	المطلب الأول: ضمانات مواجهة الموظف العام بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه (مبدأ المواجهة)
24	الفرع الأول: ضوابط مبدأ المواجهة
24	أولاً: إن يكون الخطأ محدد:
25	ثانياً: أن تكون المواجهة على النحو الذي سيشعر معه الموظف أن الإدارة بصدده مؤاخذته :
25	الفرع الثاني: أحكام مبدأ المواجهة
25	أولاً: إعلام الموظف العام بالأخطاء المنسوبة إليه:
26	ثانياً: حق اطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي :
27	ثالثاً: استدعاء الموظف للتحقيق :
27	المطلب الثاني: ضمانات التحقيق التأديبي للموظف العام.
28	الفرع الأول: مضمون التحقيق التأديبي
28	أولاً: مدى إلزامية التحقيق في التشريع الجزائري:
28	ثانياً: مدى حياد سلطة التحقيق:
29	ثالثاً: مقومات التحقيق التأديبي:
29	الفرع الثاني: التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي
30	المبحث الثاني: الضمانات المعاصرة لإجراءات تأديب الموظف العام.
30	المطلب الأول: ضمانات ممارسة حق الدفاع
30	الفرع الأول: مضمون حق الدفاع
30	أولاً : تحديد معنى حق الدفاع:
31	ثانياً : حدود أعمال حق الدفاع:
32	الفرع الثاني: مقتضيات حق الدفاع
33	أولاً : حق الاستعانة بمدافع:
33	ثانياً : إبداء الملاحظات الشفوية و الكتابية :
34	ثالثاً : استحضار الشهود:
35	المطلب الثاني : الاستشارة الملزمة للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي

35	الفرع الأول:مدى استقلالية اللجنة التأديبية
35	أولا من حيث تحديد العضوية:
36	ثانيا من حيث رئاسة هذه اللجان:
36	الفرع الثاني : مدى استقلالية اللجنة المتساوية الأعضاء من الناحية الوظيفية
37	أولا مدى إمكانية رد عضو مجلس التأديب:
37	ثانيا مدى استقلالية اللجنة في وضع نظامها الداخلي:
37	الفرع الثاني :نطاق اختصاص المجالس التأديبية
38	الفرع الثالث: كيفية سير أعمال اللجنة المتساوية الأعضاء
39	المبحث الثالث:الضمانات اللاحقة عن إجراءات تأديب الموظف العام
39	المطلب الأول :التظلم الإداري ضد القرار التأديبي
40	الفرع الأول: التعريف بالتظلم الإداري
40	اولا : تعريف التظلم الإداري
41	ثانيا : شروط صحة التظلم الإداري
41	1- الصفة و المصلحة في رفع التظلم الإداري
41	2- الجهة المختصة بالنظر في التظلم الإداري
42	3- محل التظلم الإداري
42	4- آجال التظلم الإداري:
43	الفرع الثاني :أنواع التظلم الإداري
46	المطلب الثاني :الطعن القضائي ضد القرار التأديبي
46	الفرع الأول:تنظيم الاختصاص أو(القضاء المختص بالطعن في القرار التأديبي).
46	أولا : تنظيم الاختصاص أمام المحاكم الإدارية
47	ثانيا:تنظيم الاختصاص أمام مجلس الدولة
48	الفرع الثاني: رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي
48	أولا الشروط الشكلية لرفع دعوى الإلغاء القرار التأديبي
48	ثانيا : الشروط الموضوعية لرفع دعوى الإلغاء القرار التأديبي
49	ثالثا عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي
50	رابعا : عيب الشكل و الإجراءات في القرار التأديبي
50	خامسا : عيب المحل في القرار التأديبي

50	سادسا عيب انحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي
51	سابعا :عيب السبب في القرار الإداري
56-53	خاتمة
59-57	قائمة المراجع
65-60	الفهرس