



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة زيان عاشور _ الجلفة _
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم: الحقوق



مذكرة بعنوان:

خصوصيات الخطأ المهني

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق
تخصص: دولة ومؤسسات

تحت إشراف: د. عباس حمزة

إعداد الطالبتين:

علية ربيعة

كيدار نسرين

لجنة المناقشة :

أ/د رئيسا

أ/د مشرفا و مقرا

أ/د مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والذي مكنتنا بمنه وكرمه من إتمام هذا العمل الذي هدي به إلى
منب العطف و النضحية و الحب في أعلى الدرجات أمي و أبي العزيزين إلي إختي كل باسمه و مقام
إلى كل الأهل و الأقارب .

و إلى كل الأساتذة الكرام و لاسيما الأستاذ المشرف الدكتور عباس حمزة .

داعين من الله تعالى أن تنكل بالقبول و النجاح من جانب أعضاء لجنة المناقشة .

كلمة شكر

لحمد الله عز و جل الذي أهدانا الصبر و الثبات و أمدنا بالقوة و العزم على مواصلة مشوارنا الدراسي و توفيقه في إنجاز هذا العمل و يسرني أن نوجهها شكرنا لكل من نصحنأ و أهدنا أو ساهم معنا في إعداد هذه المذكرة بالوصول إلى المراجع و المصادر المطلوبة و أتقدم بشكر خاص إلى الأستاذ المشرف الدكتور عباس حمزة على مساندتنا و إرشادنا بالنصح و النصيح و على اختيار عنوان الموضوع جعلها الله في ميزان حسناته .

كما نأقدم بالشكر إلى أساتذتنا الكرام بقسم الحقوق جامعة الجلفة .

كما لا ننسى الفضل و تقديم الشكر لأساتذتنا عبر المسار الدراسي في جمع الأطوار التي سبقت الجامعة .

و إلى كل من ساعدنا و لو بكلمة طيبة من قريب أو من بعيد .

مقدمة

مقدمة :

إن الخطأ الذي ينسب إلى العامل في إطار علاقة العمل الفردية لا يمكن معرفته و الوقوف عليه بسهولة إلا من خلال معرفة النظام القانوني لعلاقة العمل في حد ذاتها ، وإذا اعتبرنا تنظيم علاقة العمل يرجع لأساس تعاقدية فهذا يؤدي إلى القول بأن الخطأ المهني يمثل إخلالا من جانب العامل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل .

وهذا الطرح لا يخلو من النقد لأنه من الناحية العملية الإلمام بكل الالتزامات المهنية للعامل وتدوينها في عقد العمل أو النظام الداخلي للمؤسسة حتى وإن اعتبرنا أن هذا الأخير جزء ملحقا بالعقد حسب المفهوم التقليدي ، ومن ثمة لا يمكن على ضوء هذا الاتجاه تحديد كل الالتزامات المهنية وبالتبعية تحديد الأخطاء المهنية التي يمكن نسبها للعامل .

وإضافة لما سبق نكره وفي ظل هذا المفهوم لا يمكن القول بوجود خطأ مهني إلا بوجود عقد العمل و هذا ما يخالف الحقيقة التي أصبح يقر بها القانون والتي مفادها أن علاقة العمل كما تنشأ بعقد كتابي فهي تنشأ بعقد شفهي و يكفي لإثباتها مجرد العمل لدى مستخدم ما .

وهذا ما جعل البعض يرجع تنظيم علاقة العمل لمفهوم جديد يسمى رابطة العمل أين يرتبط العامل ارتباطا وثيقا بمفهوم المؤسسة باعتبارها خلية اجتماعية وكل ما يكون عنصر فيها يخضع للقواعد التي تحكمها ، وهكذا تقررت الالتزامات المهنية وفقا لما يقتضيه حسن سير المؤسسة و يتحقق الخطأ المهني عند الإخلال بنظام هذا المجتمع المهني .

ورغم الاختلافات الواقعة بصدد هذا الأساس القانوني لتنظيم علاقة العمل فإن القانون لم يبق بمنأى عن تنظيم هذه العلاقة و كان تدخله واضحا في تنظيمها بقواعد آمرة مع الإبقاء على القواعد المكملة في أضيق الحدود ، مستهدفا حماية حقوق العامل و في نفس الوقت مبينا الالتزامات الملزمة على عاتقه والتي تعد حقوقا مقابلة لصاحب العمل على اعتبار الحق والالتزام وجهان لعملة واحدة ، ومن ثمة يكون الخطأ المهني محققا عند إخلال العامل بالالتزامات التي يفرضها عليه القانون حتى ولو يكن منصوص عليها ضمن عقد العمل .

ومهما كانت الأسباب التي يرجع إليها البحث عن الخطأ المهني فإنه وفي حالة تحققه يعتبر إخلالا من جانب العامل في أداء الالتزامات المفروضة عليه ضمن علاقة تقابلية ولا بد أن يخضع لجزاء عن الإخلال المنسوب إليه .

وأن الأخذ بفكرة العقد التي تحكمها القواعد العامة توجب على العامل بذل العناية المعتادة وأن أي إخلال يخنه العناية يؤدي لمسائلة العامل بدءا من الإهمال البسيط وحتى الفعل الضار المتعمد وتعرضه لتبعات المسؤولية العقدية .

إلا أن هذا المبدأ تمت إدانته بمقتضى التطور المعاصر للقانون بحيث لم يعد الكمال مطلوباً في شخص العامل وان الخطأ الجسيم وحده الذي يعتد به لإنهاء علاقة العمل أما باقي الأخطاء التي لا ترقى لدرجة عالية من الجسامة والخطورة فهي تستوجب توقيع جزاءات تأديبية تتناسب مع درجة الخطأ الذي يرتكبه العامل أثناء تأدية عمله وهذا و قد خول القانون لصاحب العمل سلطة تأديبية تجر أساسها في رابطة التبعية القانونية التي يوجد عليها العامل بحيث يكون ملتزماً بالأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل وخاضعاً لإشرافه وتوجيهه بما يحقق حسن الإدارة وتنظيم بالمؤسسة المستخدمة وهذا ما أدى بوضوح لخروج قانون العمل عن مبادئ القانون الخاص مستخدماً ما يسمى بالنظام التأديبي مضمناً إياه فكرة الخطأ والجزاء التأديبي ابتداء من الخطأ البسيط ووصولاً إلى الخطأ الجسيم المستوجب لعقوبة التسريح التأديبي .

وجعل هذه الجزاءات التأديبية توقع ضمن شروط شكلية و أخرى موضوعية وهذه أفكار كلها مستوحاة من القانون الإداري أين تسود فكرة القانون التأديبي بعيداً عن فكرة الرابطة العقدية المدنية .

و لما كان الجزاء التأديبي هو الإجراء العقابي الذي يتخذه صاحب العمل في مواجهة العامل عند إخلال هذا الأخير بالالتزامات المهنية حتى يتسنى له إعادة الأمور إلى نصابها بما يحفظ حسن سير العمل بالمؤسسة خاصة وان علاقة العمل تمتاز بطول المدة نسبياً أين يكون العامل من خلالها عرضة في الوقوع في الخطأ طالما هو غير معصوم من ذلك ، وقد يبذل كل العناية اللازمة في تنفيذ عمله إلا أن سلطتي الإدارة والتنظيم المقررتين لصاحب العمل قد تؤديان به لانحراف سلطته ، ومن ثمة المبالغة في تأثيم تصرفات العامل ومعاقبته عليها دون أن تشكل تلك التصرفات خطأ مهنيا جسيماً بمفهومها القانوني .

وهذا ما يطرح عدة نزاعات معقدة لا تحسم إلا من خلال رقابة القضاء والتي هي رقابة شاملة تبحث في مدى احترام الشروط الشكلية والموضوعية للتأديب حفاظاً على حقوق العامل من أي تعسف يصدر من صاحب العمل .

1. أسباب اختيار الموضوع :

اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية و أخرى موضوعية تتمثل فيما يلي :

1) الأسباب الذاتية :

الأسباب الذاتية لاختيارنا هذا الموضوع تكمن في ارتباط هذا الموضوع ارتباطاً وثيقاً بتخصص دراستنا و رغبتنا في البحث و التعمق فيه .

بالإضافة الى اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة ، و بالتحديد مجال الأخطاء المهنية للموظف العام و العقوبات التأديبية المترتبة عن الخطأ المهني و رغبتنا بإجراء دراسة بخصوص جزئية منه ألا و هي العقوبات التأديبية

الناجمة عن الخطأ من طرف الموظف ، وضمان تفعيل أداءه أثناء ممارسته لمهامه داخل الإدارة العامة ، و تكريس الرقابة القضائية و الإدارية على القرارات التأديبية لحماية حقوقه و حرياته .

2) أسباب موضوعية :

الأسباب الموضوعية لاختيارنا هذا الموضوع تتمثل في رغبتنا في دراسته نظرا لأهميته سواء من الناحية القانونية أو العملية وخاصة مع تكاثر الأخطاء المهنية في الآونة الأخيرة و ما صاحب ذلك من فرض عقوبات تأديبية صارمة .

بالإضافة الى حيوية الموضوع سواء من الناحية العلمية او العملية ، و لارتباطه بالموظف العام و استقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان سير المرفق العام بانتظام .

و بالإضافة الى ما نراه في الواقع العملي من تراكم القضايا المتعلقة بهذا الشأن أمام القضاء .

2. أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذا الموضوع و قيمته العلمية و العملية في ابراز ماهية الخطأ المهني و العقوبات التأديبية من جهة ثم تحديد أهم الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف أثناء متابعته تأديبيا .

بالإضافة لكونه من الموضوعات الهامة و الحساسة في مجال الوظيفة العامة ، و كذلك محاولة التوفيق بين طرفي المعادلة التأديبية في الوظيفة العمومية ، و يشكل أمر بالغ الأهمية يتطلب بذل جهد كبير لإبداء مواطن القوة و الضعف في هذا الجانب أو ذلك ، فبغية سير المرفق العام و ديمومته و تطوره يقتضي التوفيق بين مصلحة الإدارة العامة و كذا مصلحة الموظف العام ، و ذلك من خلال منح متسع من السلطة التقديرية للإدارة في عملية تأديب الموظف و كذا جعل للموظف مجموعة من الضمانات من شأنها تحفيزه و تحسين أداءه و رفع مردوديته في أداء عمله .

3. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعمق و الالمام للموضوع من كل جوانبه من خلال جمع الكم الهائل من المعرفة العلمية من الموضوع.

و كذا من أجل تبيان الجوانب القانونية للدارسين و الطلبة و الموظفين فيما يتخذ ضدهم من اجراءات تأديبية حتى يكونوا على علم فيما يخص التشريعات القانونية في مسائل التأديب .

و كذلك من أجل اخضاع الإدارة لإتباع الإجراءات اللازمة في تأديب الموظف العام .

4. صعوبات الدراسة :

صادفنا عند قيامنا بهذا البحث عدة صعوبات أهمها كثرة المراجع الشرقية و التي تهتم بهذا الموضوع و كذا بعض المشاكل التي واجهتنا من خلال الحصول على بعض النماذج عن القرارات التأديبية في بعض الإدارات و ذلك نظرا لحساسية الموضوع و كذا حفظا على سمعة الموظفين .
بالإضافة الى ندرة الأحكام القضائية الجزائرية بالإضافة الى صعوبة الحصول على الأحكام و القرارات الجديدة لمجلس الدولة .

5. إشكالية الدراسة:

و بناء على ما سبق نطرح الإشكالية الرئيسية :

ما هي خصوصيات الخطأ المهني ؟

و للإحاطة أكثر وإبراز معالم إشكالية هذه الدراسة يمكن الاستناد إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو الخطأ المهني ؟
 - و ما علاقته بالعقوبة التأديبية ؟
 - و ماهي الضمانات الادارية و القضائية التي قررها المشرع لحماية الموظف العمومي من القرارات التأديبية؟
- و للإجابة على هذه الإشكالية فقد اتبعنا المنهج الاستقرائي و التحليل الوصفي و ذلك من خلال تحليل مواد مختلف القوانين و المراسيم الصادرة بهذا الشأن و المنظمة لعمل الموظف في الوظيفة العمومية .

6. المهج المتبع :

ارتأينا في دراستنا هذه الى اتباع المنهج الاستقرائي .

7. تقسيم الدراسة :

للإجابة عن الإشكالية ارتأينا الى تقسيم العمل الى فصلين :

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للخطأ المهني

الفصل الثاني : المراحل الإجرائية و الضمانات المقررة للموظف

8. الخاتمة : في الختام تم تقديم أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة .

وهذا الموضوع وقع اختياره بهدف الدراسة لأهميته نظريا وعلميا ، فالأهمية النظرية ترجع أساسا لنقص وجود دراسات متخصصة في هذا الموضوع وقد حاولنا من خلال هذا البحث المتواضع معالجة العديد من المسائل التي جاء القانون قاصرا في معالجتها ، وما زاد في تعقيد هذه المسألة هو عدم الاستقرار في الاجتهادات القضائية وكذا تضاربها في بعض الأحيان مع الآراء الفقهية ويرجع كل هذا إلى قصور القانون في معالجة الموضوع .

أما الأهمية العلمية فتتمثل في كون الخطأ المهني يعتبر من أهم النزاعات المطروحة بكثرة أمام جداول الأقسام الاجتماعية وهذه المسألة طبيعية بالنظر لما تمتاز به علاقة العمل بطول المدة نسبيا والعامل من خلالها ليس معصوما من الخطأ إضافة إلى تنوع الالتزامات المهنية المفروضة على عاتق العامل واختلاف مصادرها من جهة أخرى ناهيك عما قد يقع من تعسف من قبل صاحب العمل قصد الإساءة للعامل تحت غطاء الخطأ المهني ليصل إلى توقع جزاء تأديبي بصورة تعسفية إضرارا به وقد يكون مسعاه التخلص من منصب عمله رغم انعدام الخطأ الموجب للتأديب . وأخيرا لا يفوتني أن أنكر الصعوبات التي واجهتنا في دراسة الموضوع والمتمثلة في قلة المراجع المتخصصة ومع ذلك انصب جهدنا على محاولة إثراء الموضوع نظريا وعلميا قدر المستطاع والذي يبقى دون شك مجالا خصبا للبحث والدراسة ، هذا وينبغي الإشارة قبل الخوض في الموضوع إلى التفسيرات المتضاربة لنص المادة 73 من القانون 11/90 سواء من قبل القضاء أو من قبل الفقه وهذا نظرا للتعديلات السريعة التي تعرض لها نص المادة إضافة إلى عدم الدقة في صياغة النصوص القانونية وعدم تجانسها مع المنظومة التشريعية .

الفصل الأول:
الإطار المفاهيمي
للخطأ المهني

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للخطأ المهني

إن ارتكاب الخطأ المهني من قبل الموظف من خلال عدة عوامل أهمها نية الموظف وقت ارتكاب المخالفة ، ويكون موظف قد تعمد على ارتكاب الخطأ وهذا لا يحقق المصلحة العامة و ضمان حسن سير العمل الإداري ، فهذا يجعله أمام قواعد التي من خلالها يتم ردع الموظف المخطئ أو المهمل للأمانة المكلف بها ، وتمثل هذه القواعد بأنظمة تأديبية التي تلعب دورا أساسيا في نطاق الوظيف العمومي .
و لدراسة هذا النظام ارتأينا أن نسلط الضوء من خلال مبحثين رئيسيين كالآتي :

المبحث الأول : مفهوم الخطأ المهني

المبحث الثاني : هو الآثار المترتبة عن الخطأ المهني

المبحث الأول : مفهوم الخطأ المهني

لا يوجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية ، فان كل خطأ مرتكب من طرف الموظف يعرضه لعقوبة ، مما استدع الأمر إسناد مهمة تحديد تعريف للخطأ المهني للفقهاء والقضاء لتجنب الموظف لاحتمال استعمال الإدارة لسلطتها في المجال التأديبي ، إن وجدت إطار عام لهذه الأفعال التي ينتج عنها الخطأ .

لم تعرف أغلب التشريعات الخطأ المهني و تركت مهمة ذلك لمحاولات و اجتهادات الفقهاء والقضاء فكان حتميا إن تختلف التعريفات الفقهية والقضائية للخطأ المهني ، كما اختلفت حول التسمية التي يمكن إطلاقها على الأخطاء التي يرتكبها الموظف ، و التي أثارت جدلا فقهيًا وقضائيا في الجزائر حول التسمية التي تطلق على المخالفة التأديبية أو الخطأ المهني، و بالرجوع إلى المرسوم 85_59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.¹

و كذلك بالرجوع للأمر 06_03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.² ذلك حسب نص المادة 160 م هذا الأخير : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه خطأ مهني " .

و بهذا نجد المشرع الجزائري قد عنون الفصل الثالث من الباب السابع من الأمر 06_03 بالأخطاء المهنية ، و سنتطرق إلى تعريف الخطأ المهني من خلال التعريف الفقهي والقضائي والتشريعي و من هذا المنطلق سنعرضها كالاتي :

المطلب الأول : تعريف الخطأ المهني .

المطلب الثاني : أركان الخطأ المهني.

المطلب الثالث : تكييف (تصنيف) الأخطاء المهنية .

¹ المرسوم 85_59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

² الأمر 06_03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المطلب الأول : تعريف الخطأ المهني .

الفرع الأول : التعريف الفقهي

هناك من يعرف الخطأ المهني بأنه سبب القرار الصادر بالعقاب فلا يعاقب موظف إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفته ، أو لا يتفق مع مركزه كموظف عمومي .¹

ولقد عرف الفقيه الفرنسي مازو MAZOU الخطأ المهني بأنه عيب يشوب سلوك الإنسان لا يأتيه رجل عاقل متبصر أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت بالمسئول ، و عرفه أيضا الفقيه بلانيول BLANYOUL بأنه إخلال بالتزام سابق.²

ولقد تصدى جانب كبير بمحاولات جادة في وضع تعريف للجريمة التأديبية لقصور الجاني التشريعي و كذا في أحكام القضاء الإداري ، حيث وضع الفقه الإطار الذي يتم من خلاله إصدار القرار التأديبي نتيجة لإتيانه أفعال اعتبرها أخطاء مهنية حيث وردت في أغلبها مستخلصة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق الموظف و عليه سنعرض جملة من التعريفات :

عرف الأستاذ Andre de laubadere الجريمة التأديبية بأنها : " كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي " .

في حين ذهب الأستاذ Duguit عند تعريفه للخطأ المهني بأنه : " كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته " .³

وقد عرف الفقه المصري هو الآخر بتعريف الأخطاء الوظيفية فعرفها الدكتور سيلمان محمد الطاوي بأنه : " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يجافي واجبات منصبه " .⁴

أما الأستاذ أحمد رزق رياض فعرفه على أنه : " كل فعل أو سلوك من جانب العامل راجع إلى إرادته إيجابا أو سلبا يتحقق له إخلاله بواجبات وظيفته يعد ذنبا يسوغ مؤاخذه العالم عليه " .⁵

و يرى الدكتور مخطار محمد عثمان بأن الخطأ المهني: " كل فعل أو امتناع عن فعل مخالفة لقاعدة قانونية أو بمقتضى الواجب ، يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ، بما ينعكس عليها بغير عذر مقبول " .¹

¹ عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985 ، صفحة 167 .

² عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1982 ، صفحة 85 .

³ محمد سيد أحمد ، التناسب بين الجريمة التأديبية و العقوبة التأديبية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2008 ، صفحة 30 .

⁴ سيلمان محمد الطاوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، ص 48 .

⁵ أحمد رزق رياض ، الجريمة و العقوبة التأديبية ، الطبعة الأولى ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، 2010 ، صفحة 13 .

أما من وجهة نظر الأستاذ عبد الفتاح حسن بأن الخطأ المهني في نطاق الوظيفة العامة بأنه : "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ، و يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل و ذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة " .²

كما ذكر الدكتور نواف كنعان بأن الخطأ المهني : " يقصد بالمخالفات التأديبية الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجابا أو سلبا " .³

أما الفقه الإداري الجزائري فقد عرض تعريف الخطأ المهني و على رأسها الدكتور عمار عوابدي على أن الأخطاء المهنية : " هي ما يرتكبه العامل من خلال سابق بالتزاماته و واجباته الوظيفية و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام و واجباته الوظيفية أو الخروج و الشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة " .⁴

و ذكر الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ المهني بأنه : " إخلال بالتزام قانوني و يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية " .⁵

أما الأستاذ بن ساري ياسين فقد تطرق للخطأ المهني على أنه : " الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقضيها حسن انتظام و استمرار العمل داخل المؤسسة و كذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلته لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها " .⁶

الفرع الثاني : التعريف التشريعي

حاولت غالبية التشريعات إيراد تعريف الخطأ المهني اقتداء بالتشريعات الجنائية رغم صعوبة تحديده وليس ذلك مبررا بأن وضع التعريفات هو عمل فقهي في الأساس يتجنبه المشرع في الغالب، و لعل السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ الوظيفي الذي لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها ، إضافة إلى أن وضع التعريفات هو عمل فقهي بحت ، كما أن لو أورد المشرع تعريفا للخطأ المهني فيمكن أن يرد هذا التعريف قاصر لا ينطق على كافة الأخطاء المهنية ليكتفي بوضع الإطار العام ونذكر منها ثلاث تشريعات و نستعرضها كالآتي :

¹ حمد محمد حمد الشلحاني ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 ، صفحة 27 .
² أحمد موسى ، دعاوى الإدارة أمام القضاء الإداري ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد 01 ، مصر ، 1977 ، صفحة 21 .
³ نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2005 ، صفحة 165 .
⁴ عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، صفحة 332 .
⁵ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، صفحة 17 .
⁶ بن ساري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2006 ، صفحة 12 .

أولاً: المشرع المصري : فنجد أن المشرع المصري لم يضع في قوانين التوظيف المختلفة التي تضمنت المسؤولية التأديبية للموظف العام تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية إنما نص على أهم الواجبات الوظيفية و اعتبرت كل خروج عليها يشككاً جريمة تأديبية¹.

و هذا ما أكدته المادة 78 من قانون رقم 47 لسنة 1978 على أنه : "كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً"².

ثانياً: المشرع الفرنسي : أما المشرع الفرنسي فقد نص في المادة 29 من القانون رقم 634 الصادر في 13 جويلية 1983 الخاص بحقوق و التزامات الموظفين على أنه : "كل خطأ يرتكب من الموظف في ممارسة أو بمناسبة ممارسة وظائفه يعرضه لجزاء تأديبي عند الاقتناء للعقوبات المنصوص عليها القانون الجنائي"³.

ثالثاً: المشرع الجزائري : أما مشرعنا فقد نص على الخطأ المهني في الفقرة الأولى من المادة 17 من الأمر رقم 66_133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة⁴.

الذي كان الأسبق في تنظيم الوظيفة العامة حيث نص عليه كما يلي :

" كل تقصير في الواجبات المهنية و كل مس بالطاعة عن قصد و كل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية " .

هذا ما أنتجه المرسوم رقم 85_59 المتضمن لقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، بموجب أحكام المادة 20 في فقراتها الأولى التي جاء فيها : " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية إذا صدر أي إخلال بواجبات المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة"⁵.

أما التشريع الوظيفي الحالي الأمر رقم 06_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة 160 منه على أنه : " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه ، خطأ مهنياً يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ... "⁶

¹ محمد سيد أحمد محمد ، مرجع سابق الذكر ،صفحة 19.

² علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن، 2004، صفحة 235 .

³ سعيد المقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية لأخلاقيات مهنية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010، صفحة 423.

⁴ المادة 17 من الأمر رقم 66_133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، صفحة ، 548.

⁵ المادة 20 المرسوم رقم 85_59 المتضمن لقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، صفحة ، 336.

⁶ المادة 160 الأمر رقم 06_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، صفحة ، 14.

كما تبني المشرع الجزائري فكرة الخطأ المهني الجسيم كسبب لإنهاء علاقة العمل إلا أنه لم يورد له تعريفا خاصا ما عدا الإشارة لبعض خصائصه بموجب الأمر 75_31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي نص في المادة 33 منه : " في حالة ارتكاب الخطأ المهني الجسيم المشار إليه في المادة السابقة من العامل أو صاحب العمل بمناسبة التزاماتهما أو مخالفة للقانون العام بشكل لا يمكن الإبقاء على علاقة العمل يمكن إنهاء العقد من الطرف المتضرر " ¹.

وبهذا فالخطأ المهني الجسيم حسب هذا النص هو خطأ يرقى إلى درجة من الخطورة يستحيل معها الإبقاء على علاقة العمل قائمة وقد وضع له المشرع أنواع مدرجة على حسب الحصر في المادة 73 قانون العدل حيث وضع قائمة من الأخطاء التي تشكل أخطاء جسيمة يمكن تؤدي إلى التسريح التأديبي ، ورزم أن هذه المادة عرفت التسريح التأديبي بارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم دون أن تقدم له تعريفا شاملا و اكتفت فقط بذكر حالاته .

نلاحظ من خلال استقراءنا للنصوص سابقة الذكر أن المشرع لم يأتي بتعريف دقيق للخطأ المهني إنما اكتفى باستعمال عبارات متعددة كالتقصير ، و المساس بالطاعة ، و عدم الانتباه والإهمال أو عدم مراعاة اللوائح ².

الفرع الثالث : التعريف القضائي

لقد لعب القضاء الإداري دور كبير في تحديد مفهوم الخطأ المهني و حاول تقديم تعريف للخطأ المهني في كثير من القضايا المتعلقة بالتأديب سواء القضاء المصري أو الفرنسي أو الجزائري و نستعرضها كالاتي :

أولا : التعريف القضائي المصري : تطرق القضاء المصري لتعريف الخطأ المهني حيث عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها : " سبب القرار التأديبي بوجه عام إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرم عليه ، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو اللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة بحدود القانون يعد مرتكبا ذنبا إداريا يسوغ تأديبه " ³.

ثانيا : التعريف القضائي الفرنسي : تصدى قضاء مجلس الدولة الفرنسي في بعض أحكامه عرف الخطأ المهني على أنه : " الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالالتزامات الوظيفية حتى ولو كانت خارج نطاق الوظيفة ما دام أنه يمس سمعتها و كرامتها ... " .

¹ المادة 33 بموجب الأمر 75_31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص.

² أحمد بوضيف ، مرجع سابق الذكر، صفحة 13 .

³ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2011، صفحة 68 .

إضافة إلى ذلك قام مجلس الدولة بحصر الأفعال التي تعد أخطاء وظيفية تستوجب المؤاخظة من ذلك ما أقره في قضية Kawalewski بأن الاشتراك في مظاهرة غير مرخص فيها من قبل السلطة المختصة و رغم تحذير و تنبيه الوزير المختص ، يعد جرماً تأديبياً يعاقب عليه .

و كذلك إشراف المدرس في تناول المشروبات الكحولية على رغم أن ذلك قد تم خارج عمله و لم يؤثر مطلقاً على ممارسة أعمال وظيفته ، فقضي المجلس أيضاً أن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في سير المرافق العامة يعتبر خطأً يستوجب الجزاء التأديبي .¹

ثالثاً: التعريف القضائي الجزائري : القضاء الجزائري تعرض للخطأ المهني من خلال قرار مجلس الدولة الصادرة من غرفة الثانية بتاريخ 2001/04/09 " إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكاب أثناء القيام بنشاطات خاصة ، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياء والتحفظ .²

وكذا قرار الغرفة الإدارية لمجلس الأعلى بتاريخ 07 ديسمبر قضية (ب.م.ش) ضد وزير الداخلية مدير الأمن الوطني 1985 الذي جاء فيه : " من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة " .³

عموماً في القضاء الإداري الجزائري لم يعرف الخطأ المهني بل اكتفى بإعطاء صورة لأفعال تعد أخطاءً تأديبية ، وهو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو قيامه بعمل محرم عليه ، ويجب على الموظف احترام أوامر أي مرؤوس ويحترمه في حدود القانون ، فإنه بعدم تطبيق القانون أو الواجب يكون قد ارتكب الموظف ذنباً إدارياً ما ينتج عنه معاقبته تأديبياً .⁴

بعد استعراضنا لإسهامات الفقه والقضاء في تعريف الخطأ المهني نلاحظ أن أغلب التعاريف سابقة الذكر رغم أنها اختلفت وتباينت في الصياغة اللفظية ، إلا أنها جميعاً تكاد تتفق في عناصر المكونة للخطأ المهني في كونه يقع

¹ يحي قاسم علي سهل ، فصل الموظف العام ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة بن عكنون ، الجزائر ، 2005 ، صفحة 70 .

² محمد الأخضر بن عمران ، النظام القضائي لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ، مذكرة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2007 ، صفحة 11 .

³ المجلة القضائية ، قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى ، بتاريخ 1985/12/07 ، العدد 01 ، الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الجزائر ، 1990 ، صفحة 215_218 .

⁴ قيقاية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، 2009 ، صفحة 15 .

على عاتق الموظف العام أي من يشغل وظيفة عامة ويرتكب إخلالا بمقتضيات تلك الوظيفة ، ما يمكننا من

استنتاج أهم السمات التي تحدد الإطار العام للخطأ المهني يمكن حصرها في العناصر التالية :

1. عدم وقوع هذا الخطأ إلا ممن توفرت فيه صفة الموظف العام .
2. أن يمس الخطأ بنظام المجتمع الوظيفي مما يخضع للمسائلة التأديبية وهذا لا يمنع من مسائلة الموظف مدنيا أو جنائيا إن توفرت شروط المسؤولية .
3. يعود الخطأ المهني إلى الإخلال بالواجبات الوظيفية ومقتضياتها بوجه عام .
4. قد يكون الخطأ المهني نتيجة مخالفة قواعد العرف الإداري ذلك أن مصادر القانون التأديبي تشمل كافة القواعد القانونية أي كان مصدرها .¹

المطلب الثاني : أركان الخطأ المهني

كل خطأ سواء كان خطأ مهنيا أو أي خطأ في مجال ما يقوم على أركان أساسية ، بعبارة أخرى أن الخطأ التأديبي يقوم على أركان عدة ، فقد ظهر جدل بين الفقهاء حول أركان الخطأ ، فبرى منهم أن الخطأ المهني (التأديبي) له ركنين هما الموظف الذي يراد تأديبه و الذنب الإداري² ، ويرى البعض الآخر من الفقهاء بأن العناصر الأساسية المكونة للخطأ المهني تتكون من ثلاثة أركان (الركن المادي ، الركن المعنوي ، الركن الشرعي) .

الفرع الأول : الركن المادي

- يتمثل في الفعل الذي يرتكبه الموظف والذي يخالف به واجباته ، غير أن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنبا إداريا³ . كما أن التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية غير كافية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إرادة الموظف أو إلى أسباب خارجة عن إرادته .⁴
- هذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا الجزائرية " حيث أنه من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف و التي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي .⁵

¹ حمياتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، 2014/2013 ، جامعة الوادي ، صفحة 15_16 .

² سليم جديدي، مرجع سابق الذكر، صفحة 71 .

³ كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثانية ، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2003 ، صفحة 28 .

⁴ سليم جديدي، مرجع سابق الذكر، صفحة 81 .

⁵ كمال رحماوي ، مرجع سابق الذكر، صفحة ، 29 .

كما يشترط أيضا لتوفر الركن المادي ما يلي :

1. أن يكون هذا التصرف إيجابيا أو سلبيا كالتغيب عن الفعل أو عدم احترامه لرئيسه المباشر .
2. أن يشكل هذا التصرف إخلال بالواجبات الوظيفية من الناحية الفعلية أو الواقعية ، إذ يكفي لتوفر الركن مجرد إشاعات أو أقاويل أو شكوك .
3. أن يكون التصرف قد جسد على أرض الواقع .¹

الفرع الثاني : الركن المعنوي

وهي الإرادة الآثمة أو غير المشروعة للموظف في اقرار الفعل المكون للركن المادي للجريمة و القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف ، فإذا انعدمت إرادة الموظف أثناء ارتكاب بسبب قوة قاهرة² ، وعليه لا يترتب على ذلك أي لا تقوم المسؤولية التأديبية في حالة عدم توفيق الإدارة .³

يجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين نصر الإدارة و الدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة التأديبية ، لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحساب عند تقديرها للخطأ ، نية الموظف و الدوافع التي أدت إلى اقرار الذنب الإداري و هذا ما يمنح للموظف ضمانا أكثر فاعلية .⁴

وكذا عرف الركن المعنوي انه هو القصد العام فيكفي أن يتم العمل الموجب للمسؤولية عن إرادة واعية بصرف النظر عما إذا كان الفاعل قد قصد ما ترتب عن هذا العمل من نتائج بصرف النظر أيضا عما إذا كانت نيته قد انصرفت عن الأضرار و الإساءة وما ينتج عن ذلك من الأخطاء التأديبية ما يتحقق بغير قصد و نتيجة الخطأ و الخطأ هو السلوك الذهني لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة الإجرامية التي يؤدي إليها الفعل ، بذلك الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة مذنبه إيجابا أو سلبا ، والإرادة المذنبية في المجال التأديبي لا تعني العمد بل يكفي لتوفرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة و الحرص ، أي بمجرد ولو وقع بغير قصد.⁵

الفرع الثالث : الركن الشرعي

ويتمثل في النص القانوني الذي يحرم الفعل و يحدد له العقوبة و ذلك للمبدأ الجنائي لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص فهذا لا ينطبق كثيرا في المجال التأديبي و ذلك لعدم وجود حصر كامل للمخالفات التأديبية بل أن الموظف يخض للمساءلة

¹ عبد العزيز الجوهري ، مرجع سابق الذكر ، صفحة ، 170 .

² ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الإزارطة ، 2008 ، صفحة 29 .

³ نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2005 ، صفحة 285 .

⁴ كمال رحاوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثانية ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2003 ، صفحة 31 .

⁵ شيراز شهبانز جاري ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة Master حقوق ، كلية الحقوق ، جامعة بسكرة ، 2014 ، صفحة 43 .

التأديبية و توقي الجزاء إذا ما ثبت ضده فعل إيجابي أو سلبي ، يشكل إخلالا بواجباته الوظيفية أو مخالفة للقواعد القانونية المنظمة لسير العمل .¹

لذا يجب أن يتضمن الخطأ المهني مخالفة القواعد القانونية المنظمة لسير الإدارة ، و يقصد بالركن الشرعي في المجال الجنائي النص القانوني الذي يجرم الفعل و يخضع لمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص .
فهذا يختلف عن الركن الشرعي في المجال الوظيفي كون المخالفات التأديبية لم ترد على سبيل الحصر لذا يجب أن يتضمن الخطأ المهني مخالفة القواعد القانونية المنظمة لسير الإدارة و هذا يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأديب و يعني ذلك عدم تطبيق مبدأ الشرعية بشكل كامل .²

المطلب الثالث : تصنيف (تكيف) الأخطاء المهنية

إن تصنيف الأخطاء المهنية يكون دائما حسب درجة الخطورة و حساسيتها و عند التصنيف يجب تطبيق مبدأ القانونية و ذلك للمحافظة على المصلحة العامة و ضرورة حماية حقوق الموظف ، فالأخطاء المهنية قد تصنف إلى أربعة أصناف حددها المشرع ، أما بالنسبة للعقوبة التأديبية فهذه الأخيرة مضمونها حرمان الموظف من ميزة من مزايا الوظيفة فهي تقرر من السلطة الإدارية المختصة أو تصدر بحكم قضائي صادر عن المحكمة الإدارية .
باستقراءنا لجميع النصوص القانونية التي تحكم التأديب في الوظيفة العامة يتضح ن المشرع الجزائري قد اعتمد على طريقتين في تحديد الأخطاء المهنية هي التقنين و التصنيف .

لتقنين الأخطاء التأديبية دور وقائي بال الأهمية في الإقلاع من تسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي نظرا لتعدد واجبات الموظف و صعوبة فهمها و تفسيرها في آن واحد .³
لقد قام المشرع الجزائري بتقنين بعض الأخطاء التأديبية و قد تضمنتها نصوص خاصة لها علاقة بالتشريعات الوظيفية و أخرى ضمن نصوص عامة .

1. الأخطاء المهنية ضمن النصوص الخاصة :

لقد ورد ذكر الأخطاء المهنية في العديد من النصوص الخاصة التي لها علاقة بالمرافق العامة وسيرها و التي يمكن إبرازه كما يلي :

¹ سليم جديدي، مرجع سابق الذكر ، صفحة 72 .

² كمال رحماوي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 50 .

³ كمال رحماوي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 53 .

1.1 - الأخطاء المهنية التي تضمنها المرسوم رقم 82_302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية :

حددت أحكام المادة 68 من المرسوم المذكور أعلاه على مختل أنواع الأخطاء المهنية و صنفتها إلى ثلاث :

أ- الأخطاء من الدرجة الأولى : وهي الأعمال التي تمس بها العامل (الموظف) الانضباط العام كما نص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية الداخلية للهيئة المستخدمة.¹

ب- الأخطاء من الدرجة الثانية : الأعمال التي يرتكبها الموظف بنتيجة غفلة منه أو إهمال و التي تسبب فيها بما في ذلك :

— إلحاق الضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة .

— إلحاق خسائر مادية بالمباني و المنشآت و الماكينات و الأدوات و المواد الأولى أو الأشياء الأخرى التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة.²

ت- الأخطاء من الدرجة الثالثة : وتشتمل ارتكاب الموظف ا يلي :

— التلبس بإخفاء معلومات أو الإدلاء بتصريحات في مجال تنافي الوظائف أو الجمع بينهما .

— رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقها من السلطة المشرفة عليه لانجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول .

— 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 نوعها ،سواء من شخص طبيعي أو معنوي تربطه علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة أو يحتمل أن يرتبط بها .

— استخدام مجالات الهيئة المستخدمة و تجهيزاتها أو ممتلكاتها .

— ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه .

— استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل .

— تحت ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة.¹

¹ المادة 69 ، المرسوم رقم 82_302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، صفحة 1805 .

² المادة 70 ، المرسوم رقم 82_302 سابق الذكر ، صفحة 1805 .

2.1 - الأخطاء المهنية التي تضمنها المرسوم رقم 85_59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات :

لقد تضم أحكام هذا المرسوم العديد من المخالفات التأديبية ضمن المواد 27، 26، 136 .

أ- اعتبرت المادة 26 كتمان التصريح في مجال امتلاك مصالح من طرف الموظف ، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، في أي مؤسسة سواء كانت تجارية أو اقتصادية أو فلاحية خطأ مهني .

ب- أما المادة 27 من نفس المرسوم على أنه يعد عدم تنفيذ مقرر النقل أو التعيين خطأ جسما قد يؤدي إلى التسريح .

ت- في حين نصت المادة 136 بأنه : " توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد 132 و 135 أعلاه يتأتى عليه العزل بسبب إهمال المنصب .²

3.1 - الأخطاء المهنية التي تضمنها الرقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية :

من خلال استقراءنا لنص المادة 177 من الأمر رقم 06-03 التي صنفت الأخطاء المهنية إلى أربع درجات :

أ- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى : تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح .³

ب- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية : تعتبر على وجه أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي :

— المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة .

— الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية و غير ذلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه .

ت- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة : تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي :

— تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .

— إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه .

— رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول .

¹ المادة 71 ، المرسوم رقم 82_302 سابق الذكر، صفحة 1805.

² المادة 26 - 27 - 136 ، المرسوم رقم 85_59 سابق الذكر، صفحة 336 - 337 - 355 .

³ قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى ، 07-12-1985 ، المجلة القضائية ، الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الجزائر، العدد 1، 1990، صفحة 215 .

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية .
- استعمال تجهيزات و أملاك الإدارة لأغراض شخصية أ أغراض خارجة عن المصلحة.
- ث- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة : تعتبر على وجه الخصوص الخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي :
 - الاستفادة من أي امتيازات طبيعية كان يقدمها له خص طبيي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته .
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .
 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .
 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر غير ذلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر¹ .

¹ المادة 77 من الأمر 06-03 مرجع سابق الذكر ، صفحة 16 .

المبحث الثاني : تمييز بين الخطأ المهني والخطأ العادي

إن فكرة التمييز بين الخطأ المهني والخطأ العادي ليست سهلة ولا ميسورة في كثير من الأحيان فالخطأ يبقى تصرفا إنسانيا تتداخل فيه عوامل كثيرة لذلك اختلفت آراء الفقه وتعددت حول إيجاد أسس و معايير التمييز بين الخطأين (الخطأ المهني و الخطأ العادي) كما أن أحكام القضاء لم تثبت على أسس و معايير محددة في هذا الصدد ، فضلا عن عدم إمكانية الإسناد إلى بعض العوامل في تحديد نوع الخطأ .¹

لقد طرحت مسألة التفرقة بين الخطأ المهني والخطأ العادي عند تحديد من المسؤول في تعويض الضرر الذي ألحق بالضحية هل الإدارة أم الموظف ،² حيث جرى القضاء الإداري و لفته إلى التمييز إلى الخطأ المهني الذي ينس فيه الإهمال و التقصير إلى الرفق العام ذاته و بين الخطأ العادي الذي ينسب إلى الإدارة .

وكان أول ظهور لفكرة التمييز بين الخطأين بعد إصدار محكمة التنازع الفرنسية قرارها بتاريخ 1873/07/03 بخصوص قضية بيليتيه **pelletier** ،³ الصادرة بناء على المسؤولية المرفوعة بهدف الحكم شخصا على بعض السلطات العمومية لتعويض الأضرار الناجمة عن حجز صحيفة يومية.⁴

المطلب الأول: أسس فكرة الفرقة بين الخطأ المهني و الخطأ العادي

إن فكرة الفرقة بين الخطأ المهني و الخطأ العادي لها أهمية كبرى في مجال تطبيق المسؤولية الإدارية ، حيث توظف من المسؤول عن الضرر الناتجة هي الإدارة أو الموظف ، و تظهر هذه الأسس في مجموعة من القيم و المزايا التي تحققها التفرقة بين الخطأين ، و تساهم في حسم وحل الكثير من المسائل و الصعوبات في نطاق تطبيق المسؤولية الإدارية ، و تحقيق أهداف المصلحة العام و الخاصة بصورة متوازنة ، و سوف نتطرق إلى أهم قيم فكرة التفرقة بين الخطأ المهني و الخطأ العادي :

¹ بلجل عتيقة ، الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي كأساس في المسؤولية الطبية ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 24 ، كلية الحقوق والعلوم و السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، مارس 2012 ، صفحة 240 .

² خلوفي رشيد ، قانون المسؤولية الإدارية ، طبعة 4 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011 ، صفحة 09 .

³ قضية بيليتيه **pelletier** ، بموجب السلطة المستمد من حالة الحصار صادرت السلطة العسكرية أول عدد من صحيفة أصدرها بيليتيه ، أنظر خلوفي رشيد ، قانون المسؤولية الإدارية ، طبعة 4 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011 ، صفحة 12 .

⁴ الحسين بن شيخ آيت موليا ، دروس في المسؤولية الإدارية و المسؤولية على أساس الخطأ ، الكتاب الأول دار الخلدونية للنشر الجزائر، 2007، صفحة 33، 32 .

1. تهدف فكرة التمييز بين الخطأين لتحديد الاختصاص القضائي في النظم القضائية التي تطبق نظام ازدواجية القضاء و القانون ، حيث يختص القضاء الإداري بالنظر و الفصل في دعوة تعويض و المسؤولية الإدارية الناتجة عن الخطأ المهني ، ويختص القضاء العادي بالفصل في دعوى المسؤولية المترتبة على الخطأ العادي .
2. تؤدي فكرة التمييز بين الخطأين إلى تحقيق العدالة و ذلك من خلال تحمل الإدارة مسؤولية الأعمال التي يؤديها موظفوها و تلحق ضررا الغير ، باعتبارها أخطاء مهنية (مرفقية) و تتحمل الإدارة عبئ التعويض ، و تقوم المسؤولية الشخصية للموظف العام من خلال الخطأ العادي (الشخصي) الذي ارتكبه¹ .
3. تعبر هذه التفرقة بين الخطأين بمثابة إثناء تربية شعور بالمسؤولية لدى الموظفين الذي لسبب ما قد يضعف و ينقص لديهم الضمير المهني و النقاء الأخلاقي ، و لا سيما إن الإدارة و م ازدياد حاجات المجتمع من خدمات و وسائل الذي يؤدي بدوره إلى ضرورة توفير و توظيف أكبر عدد ممكن من اليد العاملة (الموظفين)، فتجد نفسها هذه الأخيرة غير قادرة على توفير الطرق و الوسائل الناجعة للرقابة الإدارية التامة عليهم جميعا² .

المطلب الثاني : الاتجاهات الفقهية التي قيلت بشأن التمييز بين الخطأ المهني و الخطأ العادي

إن الجهد التي بذلها الفقهاء للتمييز بين الخطأين لم تكلل بالنجاح ذلك أن مجلس الدولة الفرنسي لا يتقيد بقواعد عامة و إنما يهتم أساسا بإيجاد الحلول الملائمة لكل حالة على حدة و لهذا لم تكن آراء الفقهاء يميلون عادة إلى الجريد النظري معبرة عادة عن حقيقة قضاء مجلس الدولة³ .

و لذلك سوف نعمل على عرض أهم المعايير التي اختلف فيها الفقهاء و استمدوها من مجلس الدولة الفرنسي :

1. معيار النزوات الشخصية أو معيار الخطأ العمدي :

ناد بهذا المعيار الأستاذ لافيرير *lafferier* ويعد أول معيار اقترح في هذا المجال ، الذي يرى أن الخطأ يعتبر عاديا (شخصيا) إذا كان العامل الضار مطبوعا بطابع شخصي يكشف عن الإنسان بضعفه و شهواته و عدم بصيرته و رعونته ، أما فيما يخص الخطأ المهني (المرفقي) ، الذي سأل عنه الإدارة فهو الذي يرتكبه الموظف كانسان معرض للخطأ و الصواب ، وهو أول معيار قدمه الفقه و هو معيار شخصي يقوم على أساس القصد السيئ لدى الموظف و هو يؤدي واجبات وظيفته¹ .

¹ عوايدي عمار ، نظرية المسؤولية الإدارية " نظرية تأصيلية تحليلية و مقارنة " ، طبعة 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2004 ، صفحة 131 .

² دانون سمير ، الخطأ الشخصي و المرفقي في القانونين المدني و الإداري ، دراسة مقارنة ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، 2009 ، صفحة 263 .

³ عوايدي عمار ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 131 .

فهذا المعيار يبحث عن نية الموظف مرتكب الخطأ، فإذا ما كشف عن الميل و عدم الحرص و سوء النية لدى الموظف اعتبر خطأه عاديا أو شخصيا فتقوم مسؤوليته الشخصية إزائه و يتحمل وحده عبء التعويض المحكوم به لجبر الأضرار المادية و المعنوية التي ألحقت بالأفراد²، ويعتبر الخطأ المهني في حالة ثبوت حسن النية لدى الموظف مرتكب الخطأ فتتحقق المسؤولية الإدارية.³

و هذا المعيار وان اتسم بالوضوح و التحديد إلا أن أهم ما لوحظ عليه اهتمامه بالجانب الشخصي فوء النية و حسنها تعد من الأمور التي يصعب الكشف عنها لتعلقها بمسائل داخل الإنسان لا يمكن الكشف عنها إلا هو ذاته ، كما أن هذا المعيار لا يتناول حالات الخطأ الجسيم التي تقع من الموظف بحسن النية و التي ذهب القضاء إلى إدراجها في بعض الحالات في نطاق الخطأ الشخصي.⁴

2. معيار جسامة الخطأ :

قدم هذا المعيار من عدة فقهاء يتزعمهم الفقيه جيز Juze فهو يعتمد جسامة الخطأ في تميز الخطأ المهني عن الخطأ العادي ، فيعتبر الموظف مرتكبا لخطأ شخصي عندما يكون الخطأ جسيم أو يصل من الجسامة حد لا يمكن اعتباره من الأخطاء العادية التي يقع فيها الموظف وهو يؤدي واجبات وظيفته، كأن تصل جسامة الخطأ إلى حد ارتكاب جريمة جنائية تقع تحت طائلة قانون العقوبات و يدخل في نطاق الخطأ الجسيم ، و يعتبر الخطأ مهنيا أو مرفقيا إذا كان الخطأ من المخاطر العادية التي يتعرض لها الموظف عند قيامه بأعماله الإدارية، فهناك ثلاث حالات للخطأ الجسيم يمكن استخلاصها من أحكام مجلس الدولة الفرنسي :

أ- عندما يرتكب الموظف العام خطأ ماديا فاحشا ، كأن يتهم احد الرؤساء رؤوسه بالسرقة دون مبرر .

ب- عندما يرتكب الموظف العام خطأ قانونيا فادحا و يتجسد ذلك في صورة تجاوز السلطة ، كما لو أمر

موظف بهدم حائط يملكه احد الأشخاص بدون تصريح قانوني.

ت- وتظهر هذه الحالة عندما يقترف الموظف العام بصورة غير عادية بحيث يشكل جريمة جنائية كإفشاء أسرار

مهنية.⁵

¹ باعلي محمد الصغير ، الوسيط في النزاعات الادارية ، الطبعة 2005 ، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005،صفحة 225

² CE,5nov1976,MIN, des armes c /CIE d'assurance la prévoyane et Sté des laboratoires Berthier, Delvolve JACQUE MOREAU ,**Droit public**, tome 2: **droit Administrative** ,CNFPT,Economica,3eme edition,1995,p 607.

³ علي خطار الشنطاوي ،مسؤولية الإدارة العامة ن اعمالها الصارة ، دار وائل للنشر ، الأردن، 2008، صفحة 165 ، 166 .

⁴ قيदार عبد القادر صالح ، فكرة الخطأ المرفقي ، مجلة الرافدين للحقوق ، المجلد 10، العدد 38 ، العراق، 2008، صفحة 316.

⁵ عبد المالك يونس محمد ، أساس مسؤولية الإدارة و قواعدها " دراسة مقارنة بين نظام القضاء الموحد و المزدوج "، جامعة صلاح الدين ، اربيل، 1999، صفحة 79.

إنما ما يلاحظ على هذا المعيار انه يعاب و ذلك في اعتبار بعض أخطاء الموظفين أخطا شخصية رغم عدم جسامتها و اعتباره لأخرى مهنية أي مرفقية مع اتصافها بالجسامة كما يعاب عليه أيضا على عدم استيعابه كافة حالات القضاء .

3. معيار الانفصال عن الوظيفة :

و لقد ناد بهذا الفقيه هوريو Hauriou بعد أن كان في بادئ الأمر يعتبر الخطأ الشخصي (العادي) هو الخطأ الجسيم .¹

ولكن عدل عنه فيما بعد وناد بهذا المعيار بعيدا عن العوامل الذاتية ، و مؤدى هذا المعيار أن الخطأ يكون مهنيا إذ كان يدخل ضمن أعمال الوظيفة و فلا يمكن فصلها عنها و يكون شخصا إذا أمكن فصله عن هذه الأعمال ماديا أو معنويا ، ويكون الخطأ منفصلا ماديا عن الوظيفة إذا كان العمل الصادر من الموظف لا علاقة له من الناحية المادية، أما الخطأ المنفصل عن الوظيفة معنويا فيكون في حالة دخول العمل الخاطيء في نطاق الواجبات الوظيفية ماديا و لكن قام الموظف لأغراض غير المقررة لاستخدامه .²

فالفقيه هوريو جاء بمعيار جديد للترقية بين الخطأين حيث يعتبر الخطأ القابل للانفصال عن الوظيفة خطأ عادي أو شخصي و يعد في المقابل الخطأ مهنيا أو مرفقيا تسأل الدولة أو الإدارة عن تعويض الأضرار الناجمة عنه إذا اتصل بالوظيفة اتصالا لا يمكن فصله عنها أو عن أدائه مهمتها ماديا أو معنويا .³

رغم أن هذا المعيار كان دقيقا و ركز على جوانب موضوعية في التمييز بين الخطأين ونظرا لدقته التفت حوله غالبية الفقه و طبقت القضاء إلى انه انتقد .

لقد انتقد هذا المعيار و ذلك انه يؤدي إلى توسيع مجال الأخطاء الشخصية ، ويعتبر الخطأ شخصا حتى وان كان بسيطا مجرد إمكان القول بانفصاله عن واجبات الوظيفة ، كما أنه لا يعين حالات الخطأ الجسيم و الذي يمكن ان يكون متصلا بالواجبات الوظيفية .⁴

4. معيار الغاية و الهدف :

وينسب هذا المعيار إلى العميد ديجي Duguít و مؤداه أن الخطأ يعتبر شخصا و يسأل الموظف من ماله الخاص في حالت سعيه إلى تحقيق أغراضه و أهدافه الشخصية .¹

¹ عوادي عمار، مرجع سابق الذكر، صفحة 137.

² السعيد سيد علي، التعويض عن أعمال السلطات العامة دراسة مقارنة، د.د.ن، د.ب.ن، 2012، صفحة 229،230.

³ M.WALINE, Droit administratif. Edition Sirey , 4 éme édition, Paris, 1963.P793.

⁴ السعيد سيد علي، مرجع سابق الذكر، صفحة 230.

فأساس هذا المعيار انه إذ تبين أن الموظف قد قصد تحقيق احد أهداف الإدارة ، اعتبر خطأ مهنيا (مرفقيا)، حتى ولو كان جسيما و على العكس من ذلك إذا كان الموظف قصد من عملة تحقيق أهدافه و أغراضه الخاصة و لا علاقة لها بالأهداف الإدارية أو الوظيفية فان الخطأ من قبيل الأخطاء الشخصية حتى ولو كان خطأ بسيط .²

رغم وضوح هذا المعيار و سهولة تطبيقه إلا انه لا يصور حقيقة الواقع و لا يتفق دائما مع القضاء ، إذ أنه لا يعتبر الخطأ الجسيم شخصا مهما كانت جسامة ما لم يقترن بسوء النية ، مع أن القضاء قد درج على اعتبار الخطأ الجسيم من قبيل الأخطاء الشخصية بصرف النظر عن سوء نية الموظف أو حسنها .³

5. معيار طبيعة الالتزام الذي أحل به :

ناد بهذا المعيار الفقيه دوكراسي Douc Racy بعد انتقاد معايير سابقة الذكر و التي حاول من خلالها الفقه وضع معايير ثابتة للترقية بين الخطأ المهني و الخطأ العادي .⁴

وعليه ذهب هذا الفقيه إلى أن التمييز بين الخطأين يقوم على أساس طبيعة الالتزام الذي أحل به الموظف ، فإذا كان هذا الالتزام من الالتزامات العامة التي يقع عبؤها على الجميع فإن الإخلال به يعتبر خطأ شخصا و يسأل عنه الموظف ، أما إذ كان الالتزام من الالتزامات المرتبطة بالعمل الوظيفي ، فان الإخلال به يعد خطأ مهنيا (مرفقيا) وتسأل عنه الإدارة .

لقد انتقد هذا المعيار هو الآخر حيث انه لا يمكن أن يجد سنده في أحكام القضاء الفرنسي كالأساس للترقية بين الخطأين ، كما أن الأخذ بهذا المعيار يؤدي إلى اعتبار الأخطاء الجسيمة أخطاء مرفقية متى كانت نتيجة للإخلال بالالتزام الوظيفي و هو ما يخالف ما جرى عليه القضاء الإداري من اعتبار الأخطاء التي تكون على درجة معينة من الجسامة ضمن حالات الخطأ الشخصي .⁵

¹ باعلي محمد الصغير ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 226.

² M.WALINE, Droit administratif. Edition Sirey , 4 éme édition, Paris ,P795

³ عبد المالك يونس محمد ، مرجع سابق الذكر، صفحة 82.

⁴ فريجة حسين ، مسؤولية الادارة عن أعمال موظفيها مجلة مجلس الدولة ، العدد5، منشورات الساحل، الجزائر ، صفحة 38.

⁵ السعيد سيد علي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 232.

المطلب الثالث : موقف المشرع الجزائري من فكرة التفرقة بين الخطأ المهني و الخطأ العادي

لقد تبني المشرع الجزائري هذه التفرقة الشهيرة بين الخطأين في العديد من التشريعات الوطنية التي أصدرها ، فموقف المشرع على وجه الخصوص فقد اعتبر أن الخطأ متى تم داخل وخلال الوظيفة العامة أو بمناسبة فهو خطأ مرفقي أي مهني و إن كان خارج هذا النطاق عد الخطأ شخصيا أي عاديا ، ويظهر ذلك من خلال مجموعة النصوص القانونية التي تتضمنها مختلف القوانين الوطنية.¹

1. تنص المادة 31 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من طرف

الغير بسبب خطأ بالخدمة يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له ".²

2. تنص المادة 144 من القانون 10_11 المتعلق بالبلدية على أن " البلدية مسؤولة مدنيا عن الأخطاء التي

يرتكبها رئيس المجلس الشعبي البلدي و منتخبو البلدية و مستخدميها أثناء ممارسة مهامهم أو بمناسبةها.

و تلتزم البلدية بدعوى الرجوع أمام الجهة القضائية المختصة ضد هؤلاء في حالت ارتكابهم خطأ

شخصيا ".³

3. كما تنص المادة 140 من قانون 07_12 المتعلق بالولاية على أن " الولاية مسؤولة مدنيا عن الأخطاء

التي يرتكبها رئيس المجلس الشعبي الولائي و المنتخبون ، وتتولى الولاية ممارسة حق دعوى الرجوع أمام الجهة

القضائية المختصة ضد هؤلاء في حالت الخطأ الشخصي من جانبهم ".⁴

من خلال هذه النصوص نستنتج أن المشرع الجزائري أخذ بفكرة تمييز الخطأين بالرغم أنه لم يتطرق إلى معايير التمييز

الفقهية ، بل اكتفى بالإشارة إلى أن الخطأ المهني أي المرفقي هو ذلك الخطأ الذي يرتكبه الموظف أثناء مهامه و لم

ينسب له خطأ شخصي أي عادي .⁵

¹ عوابدي عمار، مرجع سابق الذكر، صفحة 129.

² الأمر 03_06 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ج ، رقم 46، الصادر في 16 جويلية 2006 ، صفحة 5.

³ القانون رقم 10_11 المؤرخ في 22 يونيو 2011 ، يتضمن قانون البلدية ، ج.ر.ج.ج ، عدد 37 الصادر في 3 جويلية 2011.

⁴ القانون رقم 07_12 المؤرخ في 21 فيفري 2012 ، يتضمن قانون الولاية ، ج.ر.ج.ج ، عدد 12، الصادر في 29 فيفري 2012.

⁵ عبة وليد ، مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير التعاقدية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015 صفحة 12.

الفصل الثاني :

المراحل الإجرائية و الضمانات

المقررة للموظف

الفصل الثاني : المراحل الإجرائية و الضمانات المقررة للموظف

تعتبر المراحل الإجرائية وسيلة هامة لتوفير الاطمئنان لدى الموظف عند سيرها بالطرق القانونية اللازمة ، و قد أقرها المشرع لتفادي تعسف السلطة التأديبية ، وقد منح للموظف العمومي ضمانات عديدة عند حياد الإدارة عن الأطر القانونية الواجب إتباعها لذا سنتناول في هذا الفصل المراحل منذ بداية اكتشاف الخطأ حتى صدور القرار التأديبي و من هذا المنطلق سنعرضها كآآتي :

المبحث الأول : المراحل الإجرائية و التطبيقات العملية

المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف العمومي

المبحث الأول : المراحل الإجرائية و التطبيقات العملية

تعد المراحل الإجرائية مراحل ذات أهمية بالغة بالنسبة للإدارة و الموظف على حد سواء ، و يتجلى ذلك من خلال إضفاء صفة الشرعية على القرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة المعنية ، كما تضمن كذلك هذه المراحل الأمان والاطمئنان للموظف ، و التي تجعل هذا الأخير في أمان من تعسف السلطة التأديبية في ممارسة اختصاصاتها .

و بعد استفاد كافة المراحل الإجرائية يتعين على الإدارة توقيع عقوبات تأديبية على الموظف المرتكب للخطأ المهني ، و التي تكون حسب درجة الخطأ الذي تم تكيفه .

المطلب الأول : المراحل الإجرائية

يبدأ سريان المراحل الإجرائية منذ اكتشاف الخطأ و تكيفه مروراً بمراحل أخرى لا تقل أهمية عن هذه المرحلة ، حيث تعمل الإدارة على تحديد العقوبات المستحقة للموظف المخطئ لنتهي هذه المراحل بإصدار القرار التأديبي و سنعالج هذه الأخيرة في شكل فروع التي هي كالآتي :

الفرع الأول : مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ و تكيفه

إن بعض التصرفات التي يقوم بها الموظف تستدعي تأديبه ، وذلك بناء على سلوك معين ، و لا تشكل أي تحديد على مصلحة الإدارة أو تأخير المرفق العام ، لذلك على السلطة التأديبية أن تلتزم عند تقديرها خطورة الأفعال ببعض الشروط و هي كالآتي¹ :

1. يجب على الإدارة التأكد من توفر أركان الخطأ (عناصره) لأن توفر الأركان يؤكد شرعية الخطأ
2. عدم الخروج عن الأنظمة و اللوائح الإدارية المنفذة للقانون فعلى الإدارة إن تحقق من وجود الفعل (ضرورة تجريمه) و التأكد من خطورة الأفعال التي تستوجب تدخلها وفقاً لمعايير و حاجات و مصالح الإدارة الجديرة بالحماية و غيرها من المعايير الموضوعية الدقيقة التي تستوجب الوقوف على معالم الخطأ ونشوءه ما دام المشرع قد حدد معالمه .

3. يرى الدكتور سليمان محمد الطماوي " يجب على كل سلطة تأديب أن تقيّد بضوابط بضوابط

قانون العقوبات ، ففي تقديرها للجرائم التأديبية يستلزم خضوعها لضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق.

¹ قيقاية مفيدة ، مرجع سابق الذكر، صفحة 54 .

4. و واجبات و تقدير ما إذا كان الموظف قد أخطأ يستوجب عقابه إنما يرجع إلى هذه الحقوق و الواجبات دون غيرها.¹

الفرع الثاني : مرحلة الإدارة و المواجهة

بإمكان السلطة الإدارية إجراء تحقيق صوري في غياب الموظف²، لكن تحقيق القانوني هو الذي يجري في مواجهة الموظف المتهم و ليس في غيابه و هذا لضمان سلامته فلا يبدأ التحقيق التأديبي إلا باستدعاء أو تكليف الموظف المتهم للمثول أمام سلطة التحقيق لمواجهته بالوقائع المنسوبة إليه ، و التي تشكل مخالفات تأديبية حيث يعد هذا الاستدعاء بمثابة إجراء أولي واجب الإلتباع لا يتم بدونه ، أو لا يتم إجراء التحقيق الإداري إذا لم يكن الاستدعاء³ و يقصد بهذا الأخير التكليف بالحضور و هو إجراء يكلف به المحقق المتهم بالحضور في المكان و الزمان المحدد بالأمر⁴

و يعتبر الاستدعاء في المجال التأديبي بأنه تكليف الموظف المتهم من طرف الجهة المختصة بحضور التحقيق في الزمان و المكان المحددين لسماع أقواله فيما ما هو منسوب إليه من أخطأ أو مخالفات . و قد تطرق المشرع الجزائري في نص المادة 02_168 من الأمر رقم 03_06 بخصوص تبليغ أو إعلام الموظف المتهم بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي كما يلي : " يبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام " .

كما نصت المادة 01_165 على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تصدر قرار مبرراً خاصاً بالعقوبات التي تتخذها ساء كانت عقوبات الدرجة الأولى أو الثانية و ذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني .

إن التكليف بالحضور هو أول إجراءات التحقيق، إذ يتعين استدعاء المتهم بالحضور في أي مخالفة يتهم بها مادام أن الغرض من هذا الإجراء هو ضمان حضور المتهم لسؤاله حول ما هو منسوب إليه أو لاستجوابه أو لمواجهته بغيره من المتهمين أو الشهود ، و هذا بتعيين استدعاء الموظف المتهم لحضور التحقيق من الجهة

¹ سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الفكر العربي ، 1995 ، صفحة 72 .

² سعد الشتيوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، صفحة 09 .

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الانحراف بالسلطة كسبب لإلقاء القرار الإداري ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2001 ، صفحة 164 .

⁴ محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة 2004 ، صفحة 159 .

المختصة و المتمثلة في المحقق أو رئيسه المباشر أو الرئيس الإداري الأعلى عن طريق تبليغه بهذا الاستدعاء من طرف الإدارة.¹

و يعد الاستدعاء لتحقيق إجراء جهوي يترتب على إغفاله أو عدم صحة إجراءاته ، بطلان التحقيق و بالتالي بطلان القرار التأديبي الذي استند إليه مع الحصول على قرينة تثبت مثول الموظف للتحقيق.²

الفرع الثالث : مرحلة الفحص و البحث (التحقيق)

إن التحقيق بمفهومه العام يعني الفحص و البحث و التقصي الموضوعي ، و ذلك لاستبيان وجه الحقيقة ، فهو أهم ضمانة مكفولة للموظف لحمايته ، فهو يعتمد في إجراءاته على مجموع الأدلة و وسائل الإثبات المختلفة ، لكي يكون صحيحا و قانونيا خاليا من العيوب كما يجب أن تدون كتابيا ، و قد تطرق الأمر رقم 03_06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، مصطلح التحقيق الإداري حيث تنص المادة 171 على أنه " يمكن للجنة متساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة " .³

و التحقيق الإداري يتركز على مقومات أساسية و هي :

1. أن يكون صادرا عن جهة منحها القانون لسلطة التحقيق .
2. أن يكون صادرا من سلطة التحقيق وفقا لشكليات المحدد قانونا .
3. أن يكون الهدف من الإجراء هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة .

و نستخلص من هذا بأن التحقيق الإداري هو أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة و يستخدم على وجه العموم كأساس لقرار السلطة الرئاسية باقتراح الجزاء أو توقيعه أو إحالة العامل أو الموظف إلى المحكمة التأديبية.⁴

الفرع الرابع : مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي

إذا ثبتت على الموظف مخالفة تأديبية في التحقيق الإداري أو التأديبي يكفي تطبيق القوبة من السلطة الإدارية المختصة المخولة قانونا بتوقيع العقوبة و ذلك حسب نص المادة 01_165 من الأمر 03_06 التي تبين لنا

¹ محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق الذكر، صفحة160.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 164.

³ المادة 171 من الأمر 03_06 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ج ، رقم 46 ، الصادر في 16 جويلية 2006 .

⁴ محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق الذكر، صفحة133.

الجهة الإدارية المختصة بتوقيع الجزاء أو العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية دون حاجة إلى استشارة المجلس التأديبي ، و لكن إذا رأت السلطة الرئاسية أن المخالفة المنسوبة للموظف المتهم تستوجب عقوبات مشددة و التي تكون أكثر من تلك المخولة لها يمكن إحالته على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي للفصل في قضية الموظف ، و يجب أن تكون هناك أدلة كافية على وقوع المخالفة حتى يتم إحالته إلى المحاكمة التأديبية .¹

و قد بين المشرع الجزائري العقوبات التي تخرج من دائرة اختصاص الجهة الإدارية المختصة بالتعيين و التي لا تملك سوى اقتراحها على المجلس التأديبي الذي تلتزم برأيه عند توقيع هذا النوع من العقوبات ، حيث نصت المادة 02_165 من المادة 03_06 السالف الذكر " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي ، و التي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها" .

وحتى يحال الموظف المتهم إلى المجلس التأديبي يجب أن تتأكد الجهة الإدارية المختصة بوجود أدلة كافية على ارتكاب مخالفة تأديبية جسيمة مصنفة ضمن أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة أو الرابعة .

الفرع الخامس : مرحلة إصدار القرار التأديبي

تعتبر هذه المرحلة من آخر مراحل الإجراء التأديبي ، الذي يفصل نهائيا في القضية المطروحة سواء ببراءة الموظف المتهم أو إدانته ، حيث يتخذ هذا القرار في جميع الحالات من طرف السلطة التأديبية المختصة بالتعيين ، و بالرجوع الى المادة 165 من الأمر 03_06 التي تنص على " أن يكون مضمون القرار عقوبة تأديبية صحيحة و مبررة " .²

و يعتبر القرار التأديبي أحد أشكال القرار الإداري و يتميز هذا الأخير بعدة عناصر و التي تتمثل في ما يلي :

- أن يرتب القرار الإداري آثارا قانونية .
- أن يصدر عن الجهة الإدارية الوصية و تتصرف فيه باعتبارها سلطة عامة .

¹ نص المادة 165 من الأمر 03_06 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006، مرجع سابق الذكر.

² المادة 165 من الأمر 03_06 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006، مرجع سابق الذكر.

و بما أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إصدار القرار التأديبي في شكل مكتوب إلا أننا نستنتج ضمناً من اشتراطه لتسبب القرار في المادة 165 سالفه الذكر أنه لا يتصور أن يكون التسبب في القرار شفويًا ، و قد يصدر القرار في شكل موافقة على ما انتهى إليه المحقق بالاقترح جزاء معين أو اعتماده بصفة إلزامية ما انتهى إليه المجلس التأديبي حسب الحالة ¹.

و قد نص المشرع الجزائري صراحة في المجال التأديبي بأن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلى أنها في بعض الحالات تلتزم به ، و في الأخير و بعد توقيع القرار فإنه لا يرتب الجزاء أثره من تاريخ إبلاغه ، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 172 من الأمر رقم 03_06 بأنه " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار و يحفظ في ملفه الإداري " ².

المطلب الثاني : التطبيقات العملية (شرح العقوبات)

لقد أكد المشرع الجزائري بموجب الأمر 03_06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على منح السلطة المختصة في تسليط العقوبة التأديبية على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيًا ، لذا سنعرج في هذا المطلب إلى شرح العقوبات التي أقرها القانون و مدى تأثيرها على الموظف في حياته المهنية .

الفرع الأول : عقوبات الدرجة الأولى و الثانية

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية ، و هذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03_06 على أنه " 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 بالمجتمع كـمجلس تأديبي ، و التي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها " ³.

ومن خلال التطرق إلى المادة و تحليلها نستنتج أن المشرع الجزائري قد منح للجهة الإدارية المختصة الحرية أو السلطة المطلقة إن صح التعبير في توقيع عقوبات الدرجة الأولى و الثانية ، و بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني ، دون استشارة هيئة أخرى و تتمثل هذه العقوبات في :

¹ محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 670.

² المادة 172 من الأمر 03_06 ، مرجع سابق الذكر .

³ المادة 165 من الأمر 03_06 ، مرجع سابق الذكر.

1. **التنبه :** وهو يتمثل في تذكير الموظف أو توجيهه الى الطريق الصحيح ، و هو عبارة عن توجيه إداري يتضمن تنبيه الموظف عند قيامه بسلوك يستجوب هذا التذكير ،¹ و يعتبر التنبيه عقوبة استحدثها المشرع الجزائري في ظل الأمر 03_06 .
2. **الإنذار الكتابي :** و يهدف هذا الإنذار الى ضرورة ترشيد سلوكه ، و هذا حتى لا يعود مرة أخرى للإخلال بواجباته في تأدية مهامه و يتسم بالشكلية لكي يكون قرينة ضد الموظف .
3. **التوبيخ :** يعتبر من أشد العقوبات المعنوية المذكورة سابقا ، و ذلك لقيام الإدارة بإخطاره و يكون (تحريري)، وحسب الدكتور عبد القادر الشخلي " يعتبر التوبيخ بمدلوله اللفظي ذو صفة تحقيرية ، واصطلاحا هو جزاء غامض يثير الالتباس "² .
4. **التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام :** وتتمثل هذه العقوبة من الدرجة الثانية أي حرمان الموظف من التمتع من بعض الحقوق ، و محتوى هذه العقوبة هو إبعاد الموظف عن العمل بصفة مؤقتة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من العمل كحد أقصى ، و تعتبر من العقوبات المالية غير مباشرة بحيث يترتب عن هذا التوقيف ضرر مالي ، أي الأيام التي تمت الإدارة بمعاقبته فيها لا تحسب له في راتبه الشهري أي بمعنى أنها تخصم الفترة التي عوقب فيها .
5. **الشطب من قائمة التأهيل :** يقصد به شطب اسم الموظف من الجدول الخاص بالتريقات ، و بالتالي يحرم الموظف من هذا الحق أو الامتياز ، و يكون هذا الحرمان لمدة سنة قابلة للزيادة ، على شرط أن يكون الموظف قد تم قيد اسمه في قائمة المرشحين للترقية .
6. **العزل :** وتتمثل هذه العقوبة في غياب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية بدون مبرر ، أو دون مبرر مقبول منه و هذا حسب نص المادة 184 من الأمر 03_06 ،³ وهذا بسبب اهمال المنصب و تتم هذه الإجراءات بعد الأعذار ووفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم ، و تعتبر هذه العقوبة من أقصى العقوبات التي يتعرض لها الموظف ، وهو الطرد النهائي للموظف من الخدمة ، و هذا حسب نص المادة 185 من الأمر 03_06 السالف الذكر .

¹ نواف كنعان ، مرجع سابق الذكر ،صفحة 176،177 .

² عبد القادر الشخلي ،النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1983 ، صفحة 380.

³ أنظر نص المادة 184 من الأمر 03_06 مرجع سابق .

الفرع الثاني : عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة

كما ذكرنا في السابق بان المشرع الجزائري قد قسم الاختصاص التأديبي في مجال توقيع العقوبات التأديبية على الموظف المائل أمام السلطة الإدارية المختصة بالتعيين ، و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و المجتمع كـمجلس تأديبي ، و تتمثل هذه العقوبات في :

1. عقوبات من الدرجة الثالثة : و تتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام الى ثمانية (8)

ايام ، على عكس العقوبات من الدرجة الثانية التي يكون التوقيف فيها كحد أقصى ثلاث أيام ، و تعتبر العقوبات من الدرجة الثالثة من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و التي تنعقد كـمجلس تأديبي ، و تقرر عقوبات مالية غير مباشرة مثلها مثل الدرجة الثانية لكن تأثيرها على الموظف يكون أكبر و ذلك من خلال طول مدة الوقف .

التنزيل من درجة إلى درجتين و يترتب على هذه العقوبة فقدان الموظف المعاقب لترقية نالها بما ينعكس على وضعه الوظيفي و توقيع هذا الجزاء لا يكون في بداية مشوار هذا الموظف و هذا بعدم توافر المدة القانونية التي تسمح له بالترقية إلى الدرجة الأولى .

2. عقوبات الدرجة الرابعة :

أ- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة : بالنسبة لهذه العقوبة يترتب على هذا الموظف الحرمان من الترقية التي نالها في الرتبة و هذا مما يؤثر كذلك على وضعه المالي ، لأن الموظف عند احتلاله لدرجة حسنة أو رتبة جيدة يكون براتب جيد و هذا ما نقصده بالتأثير المالي وهو تنزيل الموظف إلى الرتبة السفلى، و لكن لا توقع العقوبة على الموظف المحطى إذا كان يحتل الرتبة الأدنى في السلم الإداري.

ب- التسريح : إن عقوبة التسريح تتشابه مع عقوبة العزل لكونها عقوبة استيعادية و يقصد بها تنحية الموظف بصفة نهائية من وظيفته ، وهذا ما يؤدي إلى إنهاء علاقته نهائيا بالإدارة المستخدمة طبقا للمادة 216 من الأمر 03_06¹ ، كما يترتب عليها حرمان الموظف المعاقب بها من الالتحاق بأي وظيفة عمومية و هذا طبقا للمادة 185 من الأمر 03_06².

¹ أنظر للمادة 216 من الأمر 03_06 مرجع سابق الذكر .

² أنظر للمادة 185 من الأمر 03_06 مرجع سابق الذكر .

المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف العمومي

لقد أقر المشرع الجزائري للموظف ، حقوقا و واجبات و هذه الحقوق ليست سلطة مطلقة عن أي قيد إنما يستوجب تماثيه بالقوانين المعمول بها ، فضلا عن تدخل المشرع لتقييد هذه السلطة عبر كافة مراحل الإجراء التأديبي وحتى بعد صدور القرار التأديبي و هذا الأخير في إطار إحترام الضمانات القانونية التي أقرها له المشرع ، تتمثل هذه الضمانات قبل صدور القرار التأديبي و بعد صدور القرار التأديبي .

المطلب الأول : الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار التأديبي

بعد التطرق إلى إجراءات ، اتضح لنا بأن الموظف له الحق بالتمتع بضمانات ، التي من خلال هذه الأخير تعتبر قيود تتبعها السلطة التأديبية ، و ذلك دون تعسف و تتمثل هذه الضمانات في :

الفرع الأول : حق الدفاع

قد لا يحسن الموظف المذنب في الاطلاع على ملفه التأديبي في غالب الأحيان ، و ذلك من لأسباب معينة كضعف مستواه الثقافي ، لهذا السبب كان من العدل أن نمكنه من الاستعانة بمحامي¹ ، لأن حق الدفاع يعتبر كفالة مجموعة الحقوق و الضمانات التي قررها المشرع الجزائري و ذلك بمقتضى نصوص قانونية ، و لقد شدد القضاء الإداري في كثير من أحكامه و قراراته على إحترام هذه الضمانات ، و حسب القضاء الإداري إذا لم تحترم هذه الضمانات قد تلغى القرارات الإدارية و يحق للموظف أن يستحضر شهود أثناء عملية المواجهة لمسائلته²

وكذلك على الموظف الحضور شخصيا لسماع ما يبيده من أوجه و تفنيد ما نسب إليه من اتهامات ، و إن لم يقدر أي مثلا في حالة قوة قاهرة فيمكنه أن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من طرف مدافعه³ ، و الهدف من تحقيق الدفاع هو ضمان للموظف لحماية حقوقه التي أقرها له المشرع ، و ذلك تطبيقا لنص المادة 169 من الأمر 03_06 " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية ، أو أن يستحضر شهود أو يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه " ، واطلاع جهة التحقيق على ما يقدمه الموظف المتهم من أوراق أو سجلات تكمن أهميتها في نفي الاتهام الموجه إليه .

¹ كمال رحاوي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 151 .

² كمال رحاوي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 152 .

³ أنظر نص المادة 168 من الأمر 03_06 مرجع سابق الذكر .

وبعد التطرق إلى المخالفات التأديبية ، نلاحظ أنها في أغلب الأحيان ثابتة بأوراق و مستندات ، لذا تكتفي جهة التحقيق الإداري بسماع الموظف المسؤول فقط بالإضافة إلى ذلك يحق للموظف المتهم الاستعانة بمحامي للدفاع عنه أمام المجلس التأديبي .

و نستنتج من هذا أن الاستعانة بمحامي أو مدافع يعد من أهم الضمانات الممنوحة في مجال التأديب ، و أن هذا الدفاع المستعان به من طرف الموظف ، يمثل ضرورة لممارسة حق الدفاع على الوجه الأمثل لأن الموظف قد لا يستطيع في غالب الأحيان الدفاع عن نفسه ، لأنه قد يجهل بعض النصوص القانونية و التنظيمات في المجال التأديبي .

الفرع الثاني : التوقيف المؤقت للموظف لمصلحة التحقيق

لقد سمح القانون للإدارة بتوقيف الموظف توقيفا تحفظيا ، ذلك إلى أن يتم البت في الدعوى التأديبية ، لأن بقاء الموظف أثناء عملية التحقيق قد يؤثر في سريانها ، لأن التوقيف هو لمصلحة المرفق العام ، و يتم إبعاد الموظف عن وظيفته و قطع مرتبه باستثناء العلاوات العائلية إلى حين إحالة ملفه التأديبي على اللجنة المتساوية الأعضاء .

ولهذا عدم التوقيف قد يأتي بآثار سلبية ، و هذا بالتأثير على الشهود أو التغيير في الأدلة بسبب مركزه المتمتع به .¹

و بالنظر لخطورته فقد أحاطه المشرع بجملة من الشروط و التي يمكن إيجازها فيما يلي :

أولا : بسبب خطأ جسيم

في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة فيتم توقيفه و تطبيق عليه نص المادة 173 من الأمر 03_06 ، بحيث يتقاضى الموظف نصف راتبه و كذا مجمل المنح العائلية ، في مجال اتخاذ عقوبة اقل درجة أو ظهور براءته أو عدم البت في الآجال المحددة ، لذا يسترجع الموظف جمع ما سلب منه و استرجاع حقوقه² ، و مدة التوقيف يجب أن لا تتعدى خمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ إخطار المجلس التأديبي من طرف سلطة التعيين ، و يجب أن لا تتجاوز مدة التوقيف ثلاثة أشهر بالنظر للمدة التي بحوزة الإدارة من أجل إخطار المجلس .

¹ كمال رحماوي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 112 .

² أنظر المادة 173 من الأمر 03_06 المرجع السابق .

ثانيا : بسبب متابعته جزائيا

في حالة متابعة الموظف جزائيا ، لا تسمح الإدارة ببقائه في منصبه ، لأن المشرع الجزائري أعطى للإدارة سلطة التصرف و بهذا تكون مخولة بالتوقيف الفوري و ذلك حسب نص المادة 174 من الأمر 06_03 والتي تنص على " على الإدارة التوقيف الفوري للموظف في حال تعرضه لمتابعة جزائية حالت بينه و بين ممارسته لمهامه ، و يبقى يستفيد خلال ستة أشهر من جزء من راتبه لا تتعدى النصف مع احتفاظه بجميع المنح العائلية و تبقى وضعيته الإدارية مرتبطة بما يسفر عنه الحكم الجنائي بعد أن يصبح نهائيا ، فتسوية وضعية الموظف مرهونة بالمدة التي سيستغرقها الحكم الجنائي " .

و التوقيف بوصفه إجراء مؤقت ، فليس له طابع تأديبي ، فهو لا يدخل ضمن العقوبات التأديبية المحددة قانونيا .¹

الفرع الثالث : رأي اللجنة متساوية الأعضاء

لقد شدد المشرع الجزائري في مسألة العقوبات التأديبية بأن تنفذ الإدارة بالهيئات المختصة قبل إصدار العقوبة، و هذا بالأخذ برأي اللجان المتساوية الأعضاء و هذا من أجل مشاركة سلطة التعيين في اتخاذ القرار التأديبي الملائم ، ولقد عرف الدكتور أحمد بوضيف إجراء استشارة تأديبية بأنها " إحدى المظاهر تحول المفاهيم الإدارية ، و هي بمثابة صمام أمان يكفل اتخاذ القرارات الإدارية بدون عوائق و أرضية صلبة للنقاش و الحوار المستمر و تحاشي تصارع المصالح و استبدال القرار التسلطي بقرار تفاوضي " .²

إن وجود مجالس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية الأصلية المختصة بسلطة التأديب و هي ضابط لحماية الموظف من تعسف سلطة التأديب ، و بالرجوع إلى الأمر 06_03 الساري المفعول المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة بأنه : "فان العمل بالاستشارة الإلزامية بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة " .

وهذا طبقا لنص المادة 165-02 من هذا الأمر الذي يقيد سلطة التعيين بضرورة احترام هذا الإجراء تحت رقابة القاضي الإداري و الهدف من هذه لرقابة هو التأكد من مشروعية القرار التأديبي من خلال بحثه في مدى احترام سلطة التعيين لهذا الإجراء من عدمه و التزامه بالمواعيد المنصوص عليها في القانون ، فلقد حث المشرع

¹ كمال رحماوي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 113 .

² أحمد بوضيف ، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1980 ، صفحة 89 .

الجزائري بتقييد المجلس باحترام الآجال ، أي لا يتعدى مدة خمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ إخطاره من سلطة التعيين لإبداء رأيه ، و قد تتقادم الدعوى التأديبية بسبب حالة فوات الميعاد ، و يكون القرار التأديبي غير مشروع و يلغى من طرف القضاء الإداري .

الفرع الرابع : تسبب القرار التأديبي

بالرجوع إلى نص المادة 165 من الأمر 03_06 التي تنص على " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، و تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء " ¹.

من المعروف بأن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها ، لكن يفترض صدور قرار بناء على سبب ، لأن القانون يلزم الإدارة ذكر الأسباب التي اتخذ بها القرار ، وإن عدم احترام هذه النصوص تجعل من القرار معيبا بعبء الشكل ، فالقرارات التأديبية عكس التدابير الداخلية تخضع للتسبب ².

يستنتج من هذا الكلام أن هناك اختلاف بين السبب و التسبب في القرار الإداري يتضح ذلك من خلال أن السبب يعد الدافع الأساسي أو الواقعة القانونية لاتخاذ القرار من الإدارة المعنية بذلك ، غير أن التسبب ضمن ركن الشكل و الإجراءات ، و الذي ينحصر في تبين الأسباب التي ينصب عليها القرار ³.

فإلزامية الإدارة بتعليل قراراتها على خلفية إصدار القرار التأديبي ، يعد ضمانا حقيقية للموظف ⁴. و يعرف كذلك تسبب القرار التأديبي بأنه ذلك التعبير الشكلي الذي تقوم به السلطة التأديبية من أجل الإفصاح عن السباب القانونية و الواقعية التي دفعتها إلى اتخاذ القرار التأديبي ، و الإدارة كأصل عام لم تكن ملزمة بتسبب قراراتها التأديبية و ذلك استنادا إلى قرينة المشروعية التي تفترض أن القرار صدر منها بناء على سبب مشروع و إن أفصحت عن إرادتها فلا تثريب عليها ، و هذا ما لم يلزمها المشرع بذلك ، و تكمن أهمية هذه الضمانات في القرارات التأديبية في كونها تمكن الموظف من تحديد موقفه تجاه هذا القرار سواء باللجوء إلى التظلم الإداري أو القضاء لاستيفاء حقه ¹.

¹ المادة 165 من الأمر 03_06 ، مرجع سابق الذكر .

² قيقاية مفيدة ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 149.

³ محمد ماجد ياقوت ، الإجراءات و الضمانات في تأديب الشرطة ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1996 ، صفحة 335.

⁴ قيقاية مفيدة ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 149.

و تسبب القرار ليس فقط مجرد ضمانة شكلية معاصرة لإصدار الجزاء التأديبي و انما يعني أسلوبا للتقييد الذاتي للإدارة² .

كما يعتبر هذا الإجراء في حد ذاته تقييدا للسلطة التأديبية فهي ملزمة أن تبحث عن العناصر القانونية و الواقعية لقرارها .

و تطبيقا لذلك استقرت أحكام القضاء أي و بناء على وجوب تسبب القرارات التأديبية حتى دون نص ، فتسبب القرار ما هو إلا تعبير عن العدالة الإدارية .

كما أيده في ذلك الفقه و لعل أهم الآراء الفقهية هو رأي الفقيهان الفرنسيان Andr و Hauriou اللذان قالوا " إن الضمير الحديث يتطلب أن تتصرف الإدارة في وضوح النهار ، فقد تحملنا لفترة طويلة قراراتها السرية ، أما الآن فيجب أن تكون جميع قراراتها و كل أنشطتها معلنة أو معلومة للجميع " ³ . و بدوره التشريع فقد نصح نفس طريق الفقه و القضاء ، إذ نجد ن المشرع الجزائري يشترط تسبب القرارات التأديبية مهما كانت درجة العقوبة و المراد تسليطها على المراد العام ، كما نصت عليه المادة 165 سابقة الذكر ، و هو قيد آخر يضاف لجملة القيود المفروضة عليها عند ممارسة صلاحياتها التأديبية ، و الذي من شأنه أن يحمي الموظف من تعسفها كونه الضامن الوحيد لعدم انحراف الإدارة بوقائع القضية و الاعتماد على أسباب واهية لتوقيع عقوبة تأديبية ، و بدوره المشرع الفرنسي نص على ضرورة تسبب جميع القرارات التأديبية و ذلك من خلال المادة 19 الفقرة الثالثة من القانون العام للوظيفة العمومية رقم 83_634 ⁴ . كما أخذ على ذلك المشرع الفرنسي أيضا فقد نص صراحة على وجوب تسبب القرارات و الأحكام الصادرة في نص المادة 79 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47_78 ⁵ .

إذا فالتسبب وجوبي يتعين على الإدارة مراعاته عند اصدار قراراتها التأديبية و إغفاله من طرفها يجعل قراراتها مشوبة بالبطلان ، و من ثم فإن إلزام السلطة التأديبية بذكر هذا السبب فهو شرط يتعلق بشكل قرار .

¹ فوزي جعواني ، سعيد دالع ، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة الليسونس ، جامعة أوبوكر بالفايد ، تلمسان ملحققة مغنية ، 2010-2011 ، صفحة 54 .

² سليم جديدي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 305.

³ فوزي جعواني ، سعيد دالع ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 54 .

⁴ Lio N°83_634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires.

⁵ تعديل قانون 47 لسنة 1978 ، بموجب القانون رقم 05 المؤرخ في 09 فيفري 2000 ، متضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة ، جريدة رسمية ، عدد 10 الصادرة بتاريخ 10 فيفري 2000.

حيث تؤدي عدم مشروعيتها إلى جواز الطعن فيه من حيث عنصر السبب في القرار ، و بالتالي يدفع هذا الأمر السلطة التأديبية إلى التبصر و الرؤيا ، حين تقوم بتحديد الأخطاء في حق الموظف المخالف ، وحين تختار العقوبة التأديبية الموقعة عليه ، فلا تتأسس القرارات التأديبية ، فلا تتأسس القرارات التأديبية على مجرد الشك أو التخمين ، إنما على القطع اليقين .¹

المطلب الثاني : الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار التأديبي

علاوة على الضمانات التأديبية التي منحها المشرع للموظف قبل صدور قرار التأديب ، فقد خصه المشرع بضمانات تأديبية لاحقة على صدور القرار التأديبي إن كانت لا توقف التنفيذ الفوري للعقوبة إلا أنها تعد جوهرية أساسية تمنح للموظف العام فرصة للتخلص من العقوبة الموقعة و إمكانية الطعن في القرار التأديبي الجائر في حقه ، إما عن طريق التظلم الإداري أمام الهيئة المختصة بالتظلمات ، بحيث إذا لم تحترم تلك الأحكام ، قد يقابل التظلم الإداري بالرفض ، فإنه لا يسع الموظف في هذه الحالة إلا اللجوء إلى القضاء باعتباره الملاذ الأخير له للطعن ضد القرار المتضمن العقوبة التأديبية .

كما منحت مجموعة من الضمانات المقررة للموظف العمومي في مجال التأديب و التي تكون نتيجة تصرف حر من الإدارة وفقا لما منحها القانون من صلاحيات .

عند صدور القرار التأديبي و المتمثل بتمثيل عقوبة على الموظف ، منح المشرع الجزائري جملة من الضمانات إلى الضمانات السابقة أي بعد صدور القرار و التي تتمثل في الطعن في ذلك القرار الصادر من الجهة الإدارية ، و هذا الطعن يعتبر من الضمانات التي حولها له المشرع الجزائري حتى لا يبقى عرضة لتعسف الإدارة بعد صدور هذا القرار و سنعرض لهذا الضمان و المتمثل في التظلم الإداري و الطعن القضائي .

الفرع الأول : التظلم الإداري

لقد منح المشرع للموظف الحق في الطعن في إصدار قرار يقتضي بمعاقبته فالموظف يلتمس من الإدارة إعادة النظر في أي قرار صادر عنها و الذي يضر بمصلحته أو المساس بمركزه القانوني قصد إلغائه أو سحبه ، و ذلك في صورة طلب أو شكوى ،² و يعتبر هذين الأخيرين بالتظلم و الذي يلتمس به الموظف من السلطات الإدارية المختصة مراجعة العمل المطعون فيه أو إلغاؤه بصورة تجعله أكثر تلاؤما و اتفاقا مع أحكام القانون و

¹ سامي جمال الدين ، "منازعات الوظيفة العامة و الطعون المتصلة بشؤون الموظفين" دعاوي الإلغاء ، القرارات غير مشروعة بشأن الحياة الوظيفية للموظفين العموميين و دعاوى التسوية و الاستحقاق و الاسترداد المتصلة بالحقوق المالية للموظفين العموميين ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، 2005 صفحة 326 .

² قيقاية مفيدة ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 153 .

اللوائح و القرارات الإدارية ، أكثر ملائمة لمبادئ و مقتضيات المرافق العامة و متطلبات الوظيفة الإدارية ، لذا فإن التظلم ذو طابع إداري خالص و الذي يوجه إلى الإدارة مصدرة القرار المطعون فيه ، و التي تتولى الإدارة دراسته و تكون هذه الأخيرة غالبا دون إجراءات محددة و بدون مناقشة حضورية¹ . و يمكن تقديمه إما أمام لجنة الطعن أو أمام السلطة العليا في غالب الأحيان² . و يقصد كذلك بالتظلم الإداري أن يقدم الموظف العمومي الذي صدر القضاء القرار في مواجهته التماسا إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي ألحق قرار بمركزه القانوني لكي تقوم إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله مما يجعله أكثر توافقا مع مبدأ الشرعية و هذا ما جاءت به المادة 175 من الأمر رقم 03_06 على أنه : " يمكن الموظف 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"³ . أما الفقه الفرنسي التظلم الإداري بأنه إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري ، قصد إلغاءه أو تغييره⁴ .

و التظلم الإداري له ثلاث صور إما يكون في شكل تظلم ولائي أو في شكل تظلم رئاسي أو في شكل تظلم أمام المجلس أو اللجنة التأديبية التي يطلق عليها اسم اللجان الخاصة⁵ . و هذا ما سنتطرق إليه فيما يلي :

أولا : التظلم الولائي

هو إجراء يقوم به الموظف المعني بالعقوبة التأديبية يقدم من خلاله رجاء أو التماس للسلطة المصدرة للقرار التأديبي بغرض إعادة النظر في هذا القرار إما بالسحب أو التعديل أو الاستبدال بآخر ، و ذلك في حدود ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن⁶ .

¹ عوادي عمار ، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، طبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1994، صفحة 12.

² مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1999 ، صفحة 313.

³ أنظر الملحق رقم 04 استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي ، تبليغ قرار مجلس التأديب .

⁴ سليم جديدي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 309.

⁵ سليم جديدي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 309 - 310 .

⁶ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية ، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية ، سنة 2008 ، صفحة 248.

غير أن هذا لا يعني أن السلطة الإدارية ملزمة بالتعديل بل و حتى إجابة الطلب بالرفض أو القبول ، إنما تبقى لها السلطة التقديرية التي تستطيع بموجبها ان تعدل القرار جزئيا او كليا ، فضلا عن حقها في عدم إجابة الموظف كليا و هو ما يعد رفضا ضمنيا لتظلمه .¹

و الأصل في التظلم أنه اختياري بحيث يحق للأفراد إبداء هذا التظلم أمام الغدارة ابتداء او الطعن مباشرة ضد عمل الإدارة أمام القضاء .

أما المشرع المصري اجاز للموظف تقديم شكوى إلى الجهة التي اصدرت القرار التأديبي و ذلك بأن يتقدم الموظف إلى مصدر القرار المخالف للقانون طالبا فبه أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره إما بسحبه أو بإلغائه أو تعديله أو استبداله بغيره و ذلك حسب السلطة التي يملكها الرئيس الإداري .²

ثانيا : التظلم الرئاسي

هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية مصدرة القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم ، فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار المشكو يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابق للقانون ، و نظرا لكون الطعن الرئاسي يتم أمام سلطات إدارية نهائية و بآلة في سلم تدرج هرم التظلم الإداري في الدولة ، أو في المنظمة الإدارية عنه هو التظلمات الإدارية التي يعتد به قانونا و أصلا .³

و المقصود به أيضا هو ذلك التظلم الذي يتم أمام الرئيس الإداري للجهة مصدرة القرار بناء على طلب صاحب المصلحة ، فيتولى الرئيس بماله من سلطة تقديرية بسحب القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابق للقانون فمن منطلق احترام السلم الإداري يجب أن يرفع التظلم الرئاسي مباشرة أمام السلطة التي تعلق تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي .⁴

¹ سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، الكتاب الثالث ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، سنة 1978 ، صفحة 19.

² سليم جديدي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 310 .

³ عوابدي عمار ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوى الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1998 ، صفحة 367 .

⁴ سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66_133 " دراسة مقارنة " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، سنة 1991 ، صفحة 133 .

كما يقصد به ذلك التظلم الذي يقدمه الموظف صاحب المصلحة للسلطة الرئاسية مصدره القرار التي يكون لها حق تعديل أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون ، وذلك إعمالاً لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على أعمالها .¹

في حين نجد بعض التساؤلات التي تطرح حول تطبيق هذا التظلم في بعض الحالات ، كمدى جواز التظلم الرئاسي من قرار تأديبي وزاري أمام رئيس الجمهورية مقدم من طرف موظف غير معين بمرسوم رئاسي ؟ وهل يجوز للوزير تشديد العقوبة اثر تظلم رئاسي على نفس الحجج و البراهين التي قدمتها الإدارة على مستوى أدنى ؟

يرى الأستاذ **سبيح ميسوم** أن القرار الوزاري لا يجوز التظلم فيه أمام رئيس الجمهورية إلا إذا كان يمس موظفاً معيناً بموجب مرسوم رئاسي و عليه فإن القرار التأديبي الصادر عن الوزير لا يجوز التظلم منه رئاسياً إذا كان يمس موظف لم يعين بمرسوم رئاسي ، و إنما يتظلم منه ولائياً .²

أما فيما يخص مدى جواز تشديد العقوبة التأديبية اثر التظلم الرئاسي بالاعتماد على نفس الحجج البراهين التي قدمتها الإدارة على مستوى أدنى ، و في هذا الصدد أباح مجلس الدولة الفرنسي للوزير أن يشدد العقوبة التأديبية معتمداً على نفس الأدلة ، كون الوزير يملك حق مراقبة شرعية للقرارات الإدارية و ملاءمتها شريطة إعادة فتح الملف التأديبي من جديدة احتراماً كافة حقوق الدفاع .³

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 248.

² أخذ عن سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66_133 " دراسة مقارنة " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، سنة 1991 ، صفحة 132 .

³ أخذ عن كمال رحماوي ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 162.

الفرع الثاني : التظلم القضائي

لقد منح المشرع الجزائري للموظف الحق في الطعن في القرار الصادر من اللجنة الإدارية صاحبة القرار ، و هذا في حالة عدم استجابة الإدارة للتظلم المقدم من الموظف ، فيصبح في هذه الحالة الضمان الأخير و هو اللجوء إلى القضاء أي الرقابة القضائية .

هذا ما أكدته الدكتور نصر الدين مصباح القاضي عن فعالية دور التقاضي الإداري ، كآخر ضمانة للموظف حماية لحقوقه التي كفلها له المشرع ضد تعسف الإدارة بأنها : " أنجع أنواع الرقابة و أهم الضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي و الضمانة المثلى و النهائية في حالة فشل الضمانات السابقة لها عليها تحقيق مطالب الموظف ، فهي الوسيلة التي تأتي في خاتمة المطاف في مجال الضمانات التأديبية من جهة و طريق لانقضاء العقوبات من جهة أخرى " ¹.

لقد ذكر المشرع الجزائري من خلال قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09_08 ، ² حسب المادة 800 التي تنص على أن : " المحاكم الإدارية هي الجهات الولائية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل بأول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة طرفاً أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية " ³.

إن الطعن القضائي يختلف عن الطعن الإداري و هذا في رفع الدعوى لذا يجب على الموظف إتباع إلزامياً بعض الإجراءات التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

يعد التظلم القضائي آخر ضمانة يلجأ إليها الموظف العام لمواجهة تعسف الإدارة في تأديبه عن طريق رفع دعوى الإلغاء و دعوى التعويض وفقاً للمادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و المادة 09 من القانون العضوي رقم 98_01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيم عمله ، و ذلك برفعها أمام مجلس الدولة إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادر عن الهيئات المركزية ، و أمام المحاكم الإدارية إذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن الولاية أو البلدية . ⁴

¹ قيقاية مفيدة ، مرجع سابق الذكر،صفحة 162.

² القانون 09_08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجريدة الرسمية ، العدد 21 ، صفحة 02.

³ نص المادة 800، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، القانون 09_08 ،صفحة 2،3 .

⁴ تعديل القانون العضوي لسنة 1998 ، الصادر بموجب القانون العضوي رقم 11_13 مؤرخ في 26 يوليو 2011 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله ، جريدة رسمية ، عدد 43 .

و على هذا الأساس 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 العقوبة التأديبية ، و ذلك بممارسة حقه في الالتجاء إلى مرفق القضاء عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء و دعوى التعويض و دعوى احترام الموظف الطاعن وفقاً للأوضاع المقررة قانوناً .

أولاً : رفع دعوى الإلغاء وترفع من الموظف من المذنب لا غير

لا يحق لغير الموظف المذنب رفع دعوى القضاء ، فكل موظف صدر ضده قراراً تأديبياً له الحق في طلب إلغاءه ، ومع ذلك فإن الموظف رغم ما يحدث له من مضايقات و مشاكل عند تأدية مهامه ، إلا أنه قد يتجنب اللجوء إلى القضاء في كثير من الأحيان ، إما لعدم القدرة المالية على مجابهة طول الإجراءات القضائية و تعقيدها ، و إما لحشيته من الضغوطات الإدارية المختلفة و ترفع هذه الدعوى من قبل مدافعيه أو محاميه.¹ و تعتبر دعوى الإلغاء من أهم وسائل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة و أكثر فاعلية من أجل تأكيد دولة القانون و حماية حقوق الإنسان المواطن ، بالإضافة إلى حماية الموظفين العامين في مواجهة عدم مشروعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية ، و من بينها سلطة اتخاذ قرارات تأديبية غير شرعية ، يرمي من خلالها الموظف العام إلى مخاصمة القرار التأديبي غير المشروع ، ولا يخاصم الإدارة مصدرة القرار كما أنها ترمي لإلغاء كل قرار إداري مخالف للقانون في معناه عام و يخرج عن أحكام و قواعد النظام القانوني السائد في الدولة ، حيث تقتصر سلطة القاضي على الحكم بإلغاء قرار إداري غير مشروع أو رفض الدعوى.²

إن هو قدر مشروعية القرار ، ذلك أن هدف دعوى الإلغاء هو مخالفة القرار للقانون بالمعنى الواسع كما سبق الذكر ، لذا يقف القاضي عند حد الحكم بإلغاء القرار الغير مشروع دون أن يذهب إلى أبعد من ذلك بتقرير حقوق للمدعي أو تحديد مداها.³

ولكي تقبل دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري لابد من تفر مجموعة من الشروط ، يمكن اختصارها في شروط متعلقة بمحل الدعوى و الذي هو القرار التأديبي ، شروط متعلقة برفع الدعوى ، و الذي هو الموظف العام ، بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بالآجال .

¹ قيقاية مفيدة مرجع سابق الذكر،صفحة 164 .

² أنظر الملحق رقم 05 ،عقوبة تأديبية _ رقابة القاضي الإداري ، استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي .

³ محمد عاطف البنا ، الوسيط في القضاء الإداري " تنظيم رقابة القضاء الإداري الدعاوى الإدارية " ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، بدون سنة ، صفحة 119 .

البند الأول : الشروط المتعلقة بمحل دعوى الإلغاء

استقر أحمد محيو¹ مع القضاء الإداري الجزائري من خلال تعريفهما للقرار الإداري على أنه يشترط في القرار الإداري المطعون فيه حتى يكون محلا لدعوى الإلغاء أربعة شروط ، أن يكون موضوع القرار التأديبي المطعون فيه إداريا له مواصفات القرار الإداري ، أو أن يصدر من سلطة إدارية بإرادة منفردة ، و كذلك أن يحدث آثار قانونية عن طريق إنشاء أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية ،² و أن يكون القرار نهائيا أي استنفذ جميع المراحل التحضيرية لإنشائه.³

1. أن يكون القرار التأديبي إداريا :

بما أن القرار التأديبي يستهدف إحداث أثر قانوني كإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني للموظف العام فلا بد أن يكون معلنا عنه في شكل من الأشكال فلا يمكن للموظف قد سمع أن الإدارة تسعى إلى معاقبته فيسارع إلى القضاء قصد إلغاء هذا القرار بون تقديم أي دليل .
و تأتي هنا آثار عنصر القصد كتعبير في إفصاح الإدارة عن إرادتها القانونية الملزمة من خلال إنشاء مركز قانوني كالقرار الصادر بالتعيين في وظيفة عمومية ، أو تعديل مركز قانوني قائم كقرار ترقية موظف عام ، أو إنهاء مركز قانوني قائم كإلغاء قرار تعيين موظف عام .⁴

2. أن يصدر القرار التأديبي من جهة إدارية :

يجب أن يصدر هذا القرار الإداري عن سلطة إدارية سواء كانت هذه السلطة مركزية أو اللامركزية ، وبغض النظر عن طبيعة النشاط الذي تتولاه ، فلا يعتبر العمل الصادر عن سلطة عامة أخرى كالسلطة التشريعية أو القضائية قرارا إداريا كذلك لا تعتبر قرارات إدارية تلك التي تصدر من أحد أشخاص القانون الخاص .

إذا رجعنا الى المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري⁵ ، فإن القرارات القابلة للطعن بالإلغاء هي القرارات الصادرة عن الولاية أو المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية أو البلدية أو المصالح الإدارية الأخرى للبلدية ، أو المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية .

¹ أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجزائرية 1992 ، صفحة 161 .

² أنظر الملحق رقم 06 ، تبليغ قرار مجلس التأديب .

³ عوادي عمار ، مرجع سابق الذكر، صفحة 108

⁴ فوزي جعواني ، سعيد دالع ، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة الليسونس ، جامعة أوبوكر بالقائد ، تلمسان ملحقة مغنية ، 2010-2011 ، صفحة 74 .

⁵ أنظر المادة 801 من القانون 09_08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، مرجع سابق الذكر، صفحة 02.

إن المعيار المتخذ هنا على ما يبدو هو المعيار العضوي ، حيث أن القرار الصادر من هيئة إدارية فقط هو الذي يمكن أن يكون محلا للتنازع أمام القضاء الإداري ، و هذا ما يؤدي إلى استبعاد القرارات الصادرة من الهيئات البرلمانية و القضائية و المنظمات الخاصة ، ومع ذلك أورد المشرع الجزائري استثناء بالنسبة لهذه الأخيرة من خلال نص المادة 09 من القانون العضوي رقم 98_01.¹

" يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء في القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية " .

بذلك فإن القانون يعتبر أن القرار يمكن أن تكون له طبيعة إدارية ، بغض النظر عن الهيئة التي صدر عنها ، آخذا في ذلك بعين الاعتبار المعيار المادي .²

أما القضاء الفرنسي اعترف بالصفة الإدارية للقرار رغم صدوره من شخص خاص في حالتين استثنائيتين هما :

أ- الحالة الأولى بنظرية الموظف الفعلي .

ب- الحالة الثانية بامتياز المرافق العامة .

أما القضاء المصري اعتبر أن القرارات الإدارية لا تصدر من الهيئات الخاصة أو من أشخاص القانون الخاص و إنما تصدر من السلطات الإدارية فحسب .³

3. القرار الإداري يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة :

حتى تصدر الإدارة العامة قرارا إداريا يجب أن يصدر بإرادتها المنفردة حينما تمارس صلاحياتها وفقا للقانون .⁴

¹ تعديل القانون العضوي لسنة 1998 ، الصادر بموجب القانون العضوي رقم 11_13 مؤرخ في 26 يوليو 2011 ، المتعلق باختصاصات

مجلس الدولة و تنظيمه و عمله ، جريدة رسمية ، عدد 43 .

² أحمد محيو ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 161_163 .

³ ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 425 .

⁴ محمد صغير باعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009 صفحة 130 .

و هو ما كرسه المشرع الجزائري من خلال الأمر 03_06 على أنه يمكن نقل الموظف إجباري عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ، بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية و الأعضاء حتى و لو بعد إتخاذ قرار النقل ، و إلزامية رأيها للسلطة التي أقرت هذا النقل .¹

كما أن المحكمة العليا في الجزائر كرس ذلك في العديد من قراراتها لا سيما القرار الصادر بتاريخ 03 جانفي 1993 ، أين قررت عدم قبول دعوى الإلغاء شكلا كونها انصبت على الطعن في قرار اللجنة التأديبية ، وقد جاء في حيثيات القرار "حيث أنه من المستقر عليه فقها و قضاء ، أنه تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري ، و أن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء لهذا الرأي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطلان ، و من ثمة فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن و الذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون و متى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلا".²

4. القرار الإداري يحدث آثار قانونية :

يعتبر هذا شرطا أساسيا لأنه بدونه لا يمكن للموظف العام أن يلجأ إلى القاضي المختص بالإلغاء ، و هذا العنصر يضيف على العمل الإداري صفة القرار الإداري ، و الذي من شأنه أن يحدث آثاره في المركز القانوني ، فالقاضي لا يمكنه مراقبة القرار التأديبي ما دام لم يحدث آثارا قانونية سواء بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إنهاء مركز قانوني قائم .³

و نجد أن القضاء الإداري الفرنسي يشترط في القرار المطعون فيه بالإلغاء أن ينتج ضررا لرافع الدعوى و من ثم تكون له مصلحة في إلغاء القرار .⁴

¹ المادة 158 من الأمر 03_06 مرجع سابق الذكر .

² قرار المحكمة العليا رقم الملف 87137 ، المؤرخ 03 جانفي 1993 ، مجلة قضائية ، 1993 ، العدد 03 ، صفحة 222 .

³ ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 430 .

⁴ مازن راضي ليلو ، القانون الإداري ، منشورات الأكاديمية العربية ، الدنمارك ، 2008 ، صفحة 160 .

البند الثاني : الشروط المتعلقة بأطراف الدعوى

لقد نصت المادة 13 من القانون 09_08 على أنه : " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون " ¹.

يشير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعي عليه .

كما يشير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون ، و تعتبر هذه المادة كقاعدة عامة كونها جاءت ضمن الكتاب الأول للأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية تحت الباب الأول في الدعوى تحت الفصل الأول بعنوان شروط قبو الدعوى .

و تتضمن هذه المادة الشرط التي يجب توافرها في أطراف الدعوى و هي الصفة و المصلحة ، مقارنة بنص المادة 459 من الأمر رقم 154_66 الملغى ².

التي نجدها نصت على شرط الأهلية و لكن بالرجوع إلى نص المادة 64 من القانون 09_08 نجدها قد أشارت لحالات بطلان الإجراءات من حيث موضوعها محددة على سبيل الحصر فيما يأتي :

أ- انعدام الأهلية للخصوم .

ب- انعدام الأهلية أو التفويض لممثل الشخص الطبيعي أو المعنوي .

سنحاول التعرض بنوع من التفصيل المختصر لشرط الصفة و المصلحة في قبول الدعوى .

أولا : الصفة : حسب رأي الأستاذ أحمد محيو : " يجب أن يتمتع المدعي بالصفة اللازمة لرفع الدعوى أي أن يتمتع بالأهلية القانونية للتقاضي و أن يثبت وجود مصلحة له لإقامة الدعوى " ³.

فالصفة هي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى ، و بمعنى آخر يكون في مركز سليم يحول له التوجه إلى القضاء ، و يجوز للقاضي إثارة انعدامها تلقائيا لكونها من النظام العام ¹.

¹ أنظر المادة من القانون 09_08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، مرجع سابق الذكر، صفحة 02.

² الأمر رقم 154_66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية ، الجريدة الرسمية ، العدد 47 ، 1966.

³ أحمد محيو ، مرجع سابق الذكر، صفحة 78.

ثانيا : **المصلحة** : من المبادئ المستقرة في مجال التقاضي أنه لا دعوى بغير مصلحة ، بمعنى الفائدة و المنفعة القانونية التي يحققها المدعي من جراء الدعوى التي يقيمها في حالة الإجابة لطلبه .

غير أنه ما يلاحظ أن نطاق المصلحة في القضاء العادي يختلف عنه في القضاء في دعوى الإلغاء في القضاء الإداري ، إذ المصلحة تعني في القضاء العادي أن تكون هناك ضرورة حتمية لرفع الدعوى للشخص الذي أعتدي على حقه و مثال ذلك " **دعوى المستأجر ضد المؤجر** " ، أما المصلحة في القضاء الإداري في دعوى الإلغاء فهي أكثر اتساعا و شمولاً فلا يشترط لتحقيق شرط المصلحة في رافع دعوى الإلغاء أن تكون مصلحة مادية أو أدبية محققة بل يكفي أن تكون محتملة .²

الحكمة من التوسيع في مفهوم شرط المصلحة في دعوى الإلغاء كونها موضوعية تهاجم القرار الإداري غير المشروع و الهدف الحقيقي منها كفالة و ضمان احترام سيادة القانون .

البند الثالث : الشروط المتعلقة بالآجال (رفع الدعوى)

يتميز الميعاد بأنه من النظام العام فلا يجوز مخالفته ، و يمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه و في أي مرحلة يكون فيها النزاع .³

و باعتبار أن دعوى الإلغاء ترفع ضد القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية أمام مجلس الدولة خلال شهرين من تاريخ تبليغ قرار الرفض الكلي أو الجزئي للتظلم الإداري ، أو بانتهاء مدة ثلاثة (03) أشهر في حالة سكوت الإدارة عن الرد .⁴

في حين نجد أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام الغرفة الإدارية المحلية أو الجهوية ضد القرارات الصادرة عن الهيئات المنصوص عليها بالمادة 07 من قانون الإجراءات المدنية خلال أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه أو نشره طبقاً للمادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية الملغى ، أما في التعديل الجديد

¹ المادة 13 الفقرة 02 من القانون 09_08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، مرجع سابق الذكر، صفحة 02.

² المادة 13 الفقرة 02 من القانون 09_08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، مرجع سابق الذكر .

³ عمار بوضياف ، **دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية " دراسة تشريعية و قضائية و فقهية "** ، الطبعة الأولى ، جسر النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2009 ، صفحة 89 .

⁴ المواد 275 ، 278 ، 279 من الأمر رقم 154_66 المؤرخ في 08 جوان 1966 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل و

لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية تم توحيد ميعاد رفع دعوى الإلغاء بأربعة (04) أشهر سواء رفعت أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة.¹

1. الشروط المتعلقة بالآجال أمام المحاكم الإدارية :

لقد نظم المشرع الجزائري في القانون رقم 08_09 ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحاكم الإدارية الجزائرية بموجب المواد من 829 إلى غاية المادة 832 حيث نصت المادة 829 على أنه : "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي ، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي او التنظيمي".

أما في حالة لجوء الطاعن إلى التظلم الإداري الاختياري المسبق الذي يجب أن يكون ضمن ميعاد الأربعة أشهر المذكورة أعلاه فإن الميعاد يختلف ، إذا التزمت الإدارة السكوت لمدة شهرين من تاريخ إيداع التظلم لديها فإن للمدعي شهرين للطعن القضائي ، و إذا ردت الإدارة بقرار صريح سلبى خلال الأجل الممنوحة لها فإن للمدعي شهرين 02 للطعن القضائي ، ابتداءً من تاريخ تبليغه بقرار الرفض.²

و هذا ما جاءت به المادة 830 من القانون رقم 08_09 ،³ غير أن المادة 831 وضعت قيوداً لإمكانية الاحتجاج بالميعاد المنصوص عليه في المادة 829 ،⁴ الإشارة إلى أجل الطعن في تبليغ القرار الطعون فيه ، إذا انتفى هذا القيد أصبح الطعن القضائي مقبولاً حتى لو جاء خارج الآجال القانونية المحددة في المادة المذكورة أعلاه ، و لا يمكن للإدارة أن تدفع بعدم قبول الدعوى في هذه الحالة ، و الحكمة من هذا القيد زيادة ضمانات المدعي مقارنة بالإدارة و ما لها من امتيازات السلطة العامة .

¹ المادة 829 من القانون رقم 08_09 مرجع سابق الذكر .

² قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا بالجزائر في القضية رقم 54785 بين يوسف السعيد ضد والي ولاية معسكر ، بتاريخ 01 جويلية 1989 .

³ لقانون 08_09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 مرجع سابق الذكر، صفحة 02.

⁴ أنظر المواد 829_831 من القانون 08_09 مرجع سابق الذكر .

1.1- حساب الميعاد : إن بدأ حساب المواعيد ، لا يكون من يوم سريانه و انقضائه ، بل تحسب المواعيد من اليوم الموالي للتبليغ أو النشر فإن تم التبليغ أو النشر مثلا يوم 15 مارس 2016 فإذا يبدأ الحساب من يوم 16 مارس 2016 و تحسب المواعيد كاملة أي شهر بشهر مهما كان عدد أيام الشهر فإذا كان الميعاد أربعة أشهر و تم التبليغ في التاريخ المذكور أعلاه فإن نهاية المعاد ستكون في 15 جويلية 2016 ، و بالتالي إذا صادف آخر يوم عطلة تمدد المدة إلى أول يوم عمل و هو ما تشير إليه المادة 405 من القانون رقم 08_09 حيث تنص " تحسب كل الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة ، و لا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي و يوم انقضاء الأجل " يعتد بأيام العطل الداخلة ضمن هذه الآجال عند حسابها .

تعتبر أيام عطلة بمفهوم هذا القانون أيام الأعياد الرسمية و أيام الراحة الأسبوعية ، طبقا للنصوص الجاري بها العمل ، إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كليا أو جزئيا ، يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي.¹

2.1- امتداد الميعاد : إن ميعاد الطعن القضائي المشار إليه أعلاه يمكن تمديده في عدة حالات تتمثل في حالات الوقف و حالات القطع .

3.1- حالات وقف الميعاد : يترتب على وجود و قيام حالات وقف الميعاد توقيف سريان مدة الطعن مؤقتا ليستأنف بعد زوال و انتهاء أسباب و حالات الوقف حيث يستكمل فقط ما تبقى من المدة القانونية وهي تتمثل في الحالات التالية :

أ- **بعد المتقاضي عن إقليم الدولة :** حيث نصت المادة 404 من قانون رقم 08_09 على ما يلي :

" تمدد لمدة شهرين آجال المعارضة و الاستئناف و إلتماس إعادة النظر و الطعن بالنقض

المنصوص عليها في هذا القانون للأشخاص المقيمين خارج الإقليم الوطني "

ب- **العطلة الرسمية :** تتمثل العطلة الرسمية في ايام الراحة الأسبوعية و الأعياد الرسمية كما أشارت إليه

المادة 405 من قانون رقم 08_09.²

¹ المواد 829_831 من القانون 08_09 مرجع سابق الذكر .

² أنظر إلى المادة 405 من قانون رقم 08_09 مرجع سابق الذكر .

4.1- حالات قطع الميعاد : تختلف حالات قطع الميعاد عن وقفه من حيث بداية حساب مدة الميعاد بصورة كاملة ومن جديد ، تتمثل حالات و أسباب قطع الميعاد فيما أشارت إليه المادة 832 من القانون رقم 09_08 تنقطع آجال الطعن في الحالات الآتية :¹

- الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة .
- طلب المساعدة القضائية .
- وفاة المدعي أو تغيير أهليته .
- القوة القاهرة أو الحادث الفجائي .

2. الشروط المتعلقة بالآجال أمام مجلس الدولة :

لقد نصت المادة 901 من القانون رقم 09_08 على ما يلي : " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية المركزية " .

و يفهم من هذه المادة أن دعوى الإلغاء ترفع ابتدائيا و نهائيا أمام مجلس الدولة ، و يتعلق الأمر بالدعوى التي ترفع ضد قرار وزاري أو مرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول أو بالرجوع إلى المادة 907 نجدها قد أحالت بشأن الميعاد للمواد من 829 إلى غاية 832 من نفس القانون .²

الجدير بالذكر أنه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانا كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة ، بل لا بد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار .

و بالتالي فإن فكرة التعويض الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء ، و مكملة لضمانات التأديب ، و على هذا الأساس سوف ندرس دعوى التعويض .

¹ أنظر إلى المادة 832 من قانون رقم 09_08 مرجع سابق الذكر

² عمار بوضياف ، مرجع سابق الذكر، صفحة 95 .

ثانيا : دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية بأنها من دعوى القضاء الكامل ، و هي الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة أو المصلحة أمام السلطة القضائية المختصة ، طبقا للإجراءات القانونية المقررة للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل من الأضرار الناجمة عن النشاط الإداري .

و تمتاز دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية بخصائص هي أنها دعوى قضائية ذاتية و شخصية ، و نظرا لطبيعتها و خصائص دعوى التعويض من حيث أنها من دعاوى الحقوق مما يقوي عملية الرقابة القضائية على الإدارة العامة ، لضمان الحماية القضائية اللازمة لحقوق الموظفين العمامين ، و كذا مصالحهم الجوهرية ولا سيما في مجال ممارسة السلطة عملها التأديبي خاصة عندما يتعلق الأمر بفصل موظف عن وظيفته .

و الجدير بالذكر أنه لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانا كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة ، فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية كفصله ن الوظيفة أو وقفه عنها .

و هذا الأثر لا يكفي لإزالته مجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع بل لا بد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار .¹

و بالتالي فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء ، و مكملة لضمانات التأديب و من ثم إذا كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدمه ، فإن التعويض ينصب على الآثار فيزييلها و من ثم يكون لكل منها دور في إرساء عالم مبدأ المشروعية .²

و علاوة على مراجعة الحياة المهنية للموظف فإن لهذا الأخير الحق في المطالبة بعد إلغاء العقوبة التأديبية ضده ، بالحصول على تعويض عن الضرر الذي لحقه الحق في المرتب نتيجة حرمانه منه عند إزاحته من منصب عمله .³

و يتم تقدير مبلغ التعويض إذ انه يجب مراعاة القاعدة المتمثلة في تعويض المضرور عما لحقه من خسارة ، و ما فاته من كسب من ثم فإن الموظف يستحق التعويض على حسب الضرر الذي لحقه من جراء الجزاء الصادر بحقه .

¹ أنظر الملحق رقم 07 ، قرار إداري يقرر التعويض للمدعي نتيجة قرار تعسفي .

² ياسمينه بوزار ، عيب الانحراف في استعمال السلطة ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، 2010/2007 ، صفحة 25،26 .

³ سعيد المقدم ، مرجع سابق الذكر ، صفحة 482،483 .

فالتعويض يدور مع الضرر وجودا و عدما و يقدر بمقداره بما يحقق جبر الضرر و بما لا يجاوزه ، حتى لا يشري المضرور على حساب المتسبب في الضرر دون وجه حق ، و الجدير بالذكر أن القاضي هو الذي يحدد مقدار التعويض .

و إذا كان التعويض يقتصر فقط على الأضرار المادية التي تصيب الموظف من جراء العقوبات التأديبية الغير مشروعة ، إلا أن الإشكال قد يطرح بصدد التعويض عن الأضرار الأدبية التي تلحق بالموظفين ؟ بالرجوع إلى أحكام القضاء الجزائري لا نكاد نعثر على حكم قضائي يصوغ في هذا الموضوع ، و لعل السبب في ذلك يرجع إلى أن مجرد الحكم بإلغاء القرار التأديبي كاف لرد الاعتبار للموظف و جبر معنوياتها . و يدافع الأستاذ عبد العظيم عبد السلام عن هذا الاتجاه ، و يدعو إلى عدم التوسع في تقرير التعويض عن الأضرار الأدبية في نطاق التأديب ، بحجة صعوبة تقديرها ، فضلا على الحكم بعدم شرعية القرار التأديبي سببا كافيا لجبر ما مس المدعي من أضرار .¹

ومن ثم ندعو إلى إمكانية الحكم بتعويض في عقوبات الدرجة الأولى كالإنذار الكتابي و التوبيخ و عقوبات الدرجة الثانية كالشطب من قائمة التأهيل النصوص عليها في الأمر رقم 03_06 ذلك أن مثل هذه العقوبات و إن كان التشريع الحالي قد أجاز للموظف طلب رد الاعتبار بعد مرور سنة من توقيع العقوبة ، إلا أنها لم تمنح له فرصة المطالبة بالتعويض عما أصابه بضرر معنوي ، على اعتبار أن التعويض مرتبط فقط بالحكم بالإلغاء من طرف القضاء . ومن ثم ألزمتنا جهة الإدارة بالتعويض عند توقيعها عقوبات الدرجة الأولى الثانية لأدى ذلك إلى تراث الإدارة و عدم التسرع في توقيع مثل هذه العقوبات ، و أن تخضع أية عقوبة مهما كانت درجتها إلى الدراسة المعمقة و التعقل ، هذا من جهة و من جهة أخرى قد يؤدي الحكم بالتعويض إلى إحباط كل الدسائس و الحيل التي قد تلجأ إليها سلطة الإدارة بقصد تشويه سمعة الموظف و النيل و الانتقام منه و لو كان ذلك قاصرا على الجانب النفسي .

فالتعويض في هذه الحالة قد يكبح جموح الإدارة إذا ما علمت بأنه سيحكم عليها بتعويض المضرور عما أصابه من ضرر .

زيادة على هذه الضمانات المقرر للموظف العمومي ضمن الضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي منح المشرع الجزائري للإدارة في إطار حر منها إلى غزالة العقوبة التأديبية وفقا لما منحها القانون من صلاحيات التصرف في انقضاء كل من الدعوى العقوبة التأديبية .¹

¹ عبد العظيم عبد السلام ، تأديب الموظف العام في مصر ، دار النهضة العربية ، 200، صفحة 670 .

ثالثا : احترام الموظف طاعن الشروط الشكلية

هذا الشرط هو من أهم الشروط و على الموظف احترام الميعاد القانون و ذلك حسب ما تنص عليه المادتين 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، و تنص المادة الأولى 829 على : " يحدد الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر ، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي " .²

أما المادة 830 من نفس القانون : " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدر القرار في الأجل المحدد في المادة 829 سابقة الذكر " .³

إن عدم احترام الآجال بالنسبة للموظف تلغى الدعوى و يكون الإلغاء شكلا .

و هناك شرط آخر هو شرط المصلحة و يعد من أهم لقبول دعوى الإلغاء حيث نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على : " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون " .⁴

¹ بن عبد الله سعاد ، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق ، الملحقة الجامعية مغنية ، جامعة أبو بكر بالقائد تلمسان ، 2016/2015 ، صفحة 79 .

² أنظر المادة 829 من القانون 09_08 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مرجع سابق الذكر .

³ أنظر المادة 830 من القانون 09_08 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مرجع سابق الذكر .

⁴ نص المادة 13 من القانون 09_08 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مرجع سابق الذكر .

الخاتمة

الخاتمة :

يعتبر موضوع خصوصيات الخطأ المهني من المواضيع الهامة في مجال العلوم القانونية و الإدارية و ما يترتب عنه من أخطاء مهنية تستوجب اللجوء الى العقوبات التأديبية ، و ذلك من خلال تحويل السلطة المختصة توقيع العقوبات الادارية على موظفيها جراء تجاوزاتهم و مخالفتهم لنصوص القوانين و التنظيمات المعمول بها .

وهذه المخالفات و الأخطاء لا تستوجب اللجوء للقضاء للعقاب عليها ، أي أن الإدارة الموظفة هي نفسها التي لها صلاحيات اصدار العقوبات التأديبية ، وهذا ما يجعلنا نرى بأن الإدارة قد تحولت الى خصم و حكم في نفس الوقت ، الأمر الذي تبرز معه أهمية هذا الموضوع من خلال كيفية تحقيق التوازن بين عمل الإدارة و المتمثل في توقيع العقوبات التأديبية و بين حماية حريات الموظف العام .

هذا ما جعل المشر الجزائري يتدخل و يضع قيود و حدود تعتبر ضمانات تقييد الإدارة في مواجهة موظفيها أثناء ممارسة الوظيفة العمومية .

و بالرجوع الى العقوبة الإدارية التي هي قرار إداري منفرد يصدر من جهة الإدارة بما تملكه من سلطة لمواجهة الموظفين المخالفين للقوانين ، فإنه كان لزاما عليها خضوع هذه القرارات للرقابة القضائية و التي تعد هي الحامي لحقوق الموظفين العموميين من تعسفات الإدارة ، وذلك من خلال الرقابة القضائية على مشروعية هذا القرار ، بمعنى أن يضع القاضي الإداري رقابته على القرار الإداري في بادئ الأمر على شقه المادي أي رقابة مدى توافر أركان القرار الإداري .

و في نهاية هذا البحث الذي خصصناه لدراسة موضوع خصوصيات الخطأ المهني حيث حاولنا من خلاله عرض مفهوم عام للخطأ المهني و علاقته بالعقوبة التأديبية بالإضافة الى عرض أهم الضمانات القانونية التي أقرها المشرع لحماية الموظف المتابع تأديبيا بجميع مراحل هذه المتابعة سؤال قبل اصدار القرار أو بعده و تنقسم هذه الضمانات بين الضمانات الإدارية و الضمانات القضائية و في نهاية هذه الدراسة توصلنا الى مجموعة من النتائج .

1. نتائج الدراسة :

- ✓ الخطأ المهني هو كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه الموظف و ينافي واجبات منصبه الوظيفي.
- ✓ يختلف تصنيف الخطأ المهني بحسب واجبات الوظيفة و القانون .

- ✓ تعرف العقوبة التأديبية على أنها ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي من شأنه أن يترتب عنه نتائج سلبية على حياة الموظف العملية .
- ✓ السلطة المختصة في توقيع الجزاء محدد بموجب القانون على حسب درجة الخطأ .
- ✓ أقر المشرع مجموعة من الضمانات للموظف أثناء متابعته تأديبياً و تنقسم هذه الضمانات الى ضمانات ادارية و ضمانات قضائية .
- ✓ تنقسم الضمانات الإدارية الى ضمانات قبل اصدار الحكم و تتمثل في كل من التحقيق التأديبي ، مبدأ المواجهة و حق الدفاع .
- ✓ أما الضمانات ما بعد اصدار القرار فتتمثل في كل من التظلم الاداري و التظلم القضائي بالإضافة الى الطعن امام لجنة خاصة .
- ✓ أهم الضمانات القضائية عي دعوى الإلغاء و دعوى التعويض .

2. مقترحات الدراسة :

- تفعيل دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، فلا يكفي مجرد التمثيل المتساوي لكلا الطرفين (الإدارة و الموظف) طالما أن ممثلي الإدارة يتم تعيينهم من طرف هذه الأخيرة و الكلمة في نهاية المطاف ترجع ال المسؤول الإداري للهيئة المستخدمة الذي يرجح صوته في حالة تساوي الأصوات ، الأمر الذي يجعل وجود اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء شكلياً و عديم الجدوى .
- لا شك أن مبدأ شرعية العقوبة التأديبية من المبادئ المهمة في تحقيق حماية معتبرة للموظف ، حيث أن بمقتضاه لا يجوز معاقبة هذا الأخير إلا بإحدى العقوبات النصوص عليها قانوناً مثلما هو عليه الحال بالنسبة إلى قانون العقوبات في المجال الجزائي ، إلا أنه يجذب أن يتم حصر جميع المخالفات و الجرائم التأديبية ، ووضع العقوبة التأديبية المناسبة و المقابلة لكل مخالفة أو جؤيمة تأديبية ، بما يعود بالفائدة على الموظف العام و يوسع من دائرة الضمان المقرر لصالحه .
- استحداث تشريع وظيفي مستقل .
- تفعيل الرقابة القضائية الكاملة على القرارات التأديبية و من بينها رقابة التناسب .
- انشاء محاكم تأديبية حيادية بعيدة كل البعد عن الإدارة .

- استحداث نص قانوني يتضمن امكانية توقيف أو التحقيق و إن اقتضى الأمر معاقبة عضو مجلس التأديب في حالة توفر سبب جدي لذلك ، كوجود عداء شخصي اتجاه الموظف ، أو أن الأمر يتعلق بقضية تصفية حسابات.
- ضرورة اعداد و تكوين قضاة مختصين ذوي كفاءة عالية في المنازعات الإدارية بصفة عامة ، و التأديب بصفة خاصة .

المراجع

أولا : المراجع بالعربية

I. الكتب :

1. أحمد رزق رياض ، الجريمة و العقوبة التأديبية ، الطبعة الأولى ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية، 2010 .
2. أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 .
3. أحمد بوضياف ، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1980 .
4. أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجزائري 1992 .
5. السعيد سيد علي ، التعويض عن أعمال السلطات العامة دراسة مقارنة ، د.د.ن ، د.ب.ن ، 2012 .
6. بن ساري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2006 .
7. الحسين بن شيخ آيت موليا ، دروس في المسؤولية الإدارية و المسؤولية على أساس الخطأ ، الكتاب الأول دار الخلدونية للنشر الجزائر، 2007 .
8. باعلي محمد الصغير ، الوسيط في النزاعات الادارية ، الطبعة 2005 ، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر ، 2005 .
9. حمد محمد حمد الشلماني ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية .
10. خلوفي رشيد ، قانون المسؤولية الإدارية ، طبعة 4 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011 .
11. دانون سمير ، الخطأ الشخصي و المرفقي في القانونين المدني و الإداري ، دراسة مقارنة ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، 2009 .

12. سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الفكر العربي ، 1995.
13. سعد الشتيوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية
14. سامي جمال الدين ، "منازعات الوظيفة العامة و الطعون المتصلة بشؤون الموظفين" دعاوي الإلغاء ، القرارات غير مشروعة بشأن الحياة الوظيفية للموظفين العموميين و دعاوى التسوية و الاستحقاق و الاسترداد المتصلة بالحقوق المالية للموظفين العموميين ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، 2005
15. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، الكتاب الثالث ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، سنة 1978.
16. سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66_133 " دراسة مقارنة " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، سنة 1991.
17. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية.
18. سعيد المقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية لأخلاقيات مهنية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010.
19. سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية.
20. عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985
21. عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1982.
22. عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986.
23. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن، 2004.

24. عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية " نظرية تأصيلية تحليلية و مقارنة "، طبعة 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2004.
25. علي خطار الشنطاوي ،مسؤولية الإدارة العامة ن اعمالها الضارة ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2008،
26. عبد المالك يونس محمد ، أساس مسؤولية الإدارة و قواعدها " دراسة مقارنة بين نظام القضاء الموحد و المزدوج "، جامعة صلاح الدين ، اربيل، 1999.
27. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الانحراف بالسلطة كسبب لإلقاء القرار الإداري ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2001.
28. عبد القادر الشبخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1983.
29. عوابدي عمار ، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، طبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1994.
30. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية ، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية ، سنة 2008.
31. عوابدي عمار ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوى الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1998.
32. عبد العظيم عبد السلام ، تأديب الموظف العام في مصر ، دار النهضة العربية ، 200.
33. عمار بوضياف ، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية " دراسة تشريعية و قضائية و فقهية " ، الطبعة الأولى ، جسر النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2009.
34. فريجة حسين ، مسؤولية الادارة عن أعمال موظفيها مجلة مجلس الدولة ، العدد5، منشورات الساحل، الجزائر.
35. كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثانية ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2003.
36. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الإزريطة ، 2008.

37. محمد سيد أحمد ، التناسب بين الجريمة التأديبية و العقوبة التأديبية ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ،2008.
38. محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة 2004.
39. محمد ماجد ياقوت ، الإجراءات و الضمانات في تأديب الشرطة ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، 1996.
40. مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1999.
41. محمد عاطف البنا ، الوسيط في القضاء الإداري " تنظيم رقابة القضاء الإداري الدعوى الإدارية " ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
42. محمد صغير باعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009.
43. مازن راضي ليلو ، القانون الإداري ، منشورات الأكاديمية العربية ، الدنمارك ، 2008.
44. نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ،الأردن ، 2005.
- II. المذكرات و الرسائل الجامعية :
1. بن عبد الله سعاد ، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق ، الملحققة الجامعية مغنية ، جامعة أبو بكر بالقايد تلمسان ، 2016/2015.
2. حمياتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، 2014/2013 ، جامعة الوادي.
3. شيراز شهيناز جاري ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر حقوق ، كلية الحقوق ، جامعة بسكرة ، 2014.
4. عبة وليد ، مسؤولية الادارة عن أعمالها غير التعاقدية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015.

5. فوزي جعواني ، سعيد دالع ، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة الليسونس ، جامعة أوبوكر بالقايد ، تلمسان ملحقمة مغنية ، 2010-2011.
 6. قيقاية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، 2009.
 7. محمد الأخضر بن عمران ، النظام القضائي لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ، مذكرة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2007.
 8. يحي قاسم علي سهل ، فصل الموظف العام ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة بن عكنون ، الجزائر ، 2005 .
 9. ياسمينه بوزار ، عيب الانحراف في استعمال السلطة ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، 2010/2007.
- III. الجرائد الرسمية و المجالات القضائية**
1. أحمد موسى ، دعاوى الإدارة أمام القضاء الإداري ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد 01 ، مصر ، 1977 .
 2. بلجبل عتيقة ، الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي كأساس في المسؤولية الطبية ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 24 ، كلية الحقوق والعلوم و السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، مارس 2012 .
 3. المجلة القضائية ، قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى ، بتاريخ 1985/12/07 ، العدد 01 ، الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الجزائر ، 1990 ، صفحة 215_218 .
 4. الأمر رقم 66_154 المؤرخ في 02 يونيو 1966 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية ، الجريدة الرسمية ، العدد 47 ، 1966.
 5. تعديل قانون 47 لسنة 1978 ، بموجب القانون رقم 05 المؤرخ في 09 فيفري 2000 ، متضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة ، جريدة رسمية ، عدد 10 الصادرة بتاريخ 10 فيفري 2000.

6. تعديل القانون العضوي لسنة 1998 ، الصادر بموجب القانون العضوي رقم 11_13 مؤرخ في 26 يوليو 2011 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله ، جريدة رسمية ، عدد43.
7. تعديل القانون العضوي لسنة 1998 ، الصادر بموجب القانون العضوي رقم 11_13 مؤرخ في 26 يوليو 2011 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله ، جريدة رسمية ، عدد 43.
8. قرار المحكمة العليا رقم الملف 87137 ، المؤرخ 03 جانفي 1993 ، مجلة قضائية ، 1993 ، العدد 03 ، صفحة 222 .
9. قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى ، 07-12-1985 ، المجلة القضائية ، الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الجزائر، العدد 1، 1990، صفحة 215
10. قيدير عبد القادر صالح ، فكرة الخطأ المرفقي ، مجلة الرافدين للحقوق ، المجلد 10، العدد 38 ، العراق، 2008، صفحة 316.

IV. القوانين و المواد

1. القانون رقم 11_10 المؤرخ في 22 يونيو 2011 ، يتضمن قانون البلدية ، ج.ر.ج. ج. ج ، عدد 37 الصادر في 3 جويلية 2011.
2. القانون رقم 12_07 المؤرخ في 21 فيفري 2012 ، يتضمن قانون الولاية ، ج.ر.ج. ج. ج ، عدد12، الصادر في 29 فيفري 2012.
3. المادة 171 من الأمر 06_03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، ج.ر.ج. ج. ج ، رقم 46، الصادر في 16 جويلية 2006 .
4. القانون 08_09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجريدة الرسمية ، العدد 21 ، صفحة 02.
5. المرسوم 85_59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

6. الأمر 03_06 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
7. المادة 17 من الأمر رقم 66_133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ،
صفحة ، 548.
8. المادة 20 المرسوم رقم 59_85 المتضمن لقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و
الإدارات العمومية ، صفحة ، 336.
9. المادة 160 الأمر رقم 03_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
صفحة ، 14.
10. المادة 33 بموجب الأمر 31_75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص.
11. المادة 69 ، المرسوم رقم 302_82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية
الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، صفحة 1805
12. الأمر 03_06 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام
للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ج ، رقم 46 ، الصادر في 16 جويلية 2006 ، صفحة 5.
13. نص المادة 800 ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، القانون 09_08 ، صفحة 2،3 ،
14. المادة 801 من القانون 09_08 المؤرخ في 25 فيفري 2008
15. المواد 275 ، 278 ، 279 من الأمر رقم 66_154 المؤرخ في 08 جوان 1966 ،
المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل و المتمم .

.V قضايا قانونية

1. قضية بيليتيه **pelletier** ، بموجب السلطة المستمد من حالة الحصار صادرت السلطة العسكرية أول عدد من صحيفة أصدرها بيليتيه .
2. قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا بالجزائر في القضية رقم 54785 بين يوسف السعيد ضد والي ولاية معسكر ، بتاريخ 01 جويلية 1989.

المراجع الفرنسية

1. CE,5nov1976,MIN, des armes c /CIE d'assurance la prévoyane et Sté des laboratoires Berthier, Delvolve JACQUE MOREAU ,**Droit public**, tome 2: **droit Administrative** ,CNFPT,Economica,3eme edition,1995,p 607.
2. M.WALINE, Droit administrtif. Edition Sirey , 4 éme édition, Paris, 1963.P793.
3. M.WALINE, Droit administrtif. Edition Sirey , 4 éme ,P795 édition, Paris.
4. Lio N'83_634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires.

الملاحق

الملحق رقم (02) : محضر تبليغ مقرر التوقيف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 02

محضر تبليغ مقرر التوقيف

رقم المؤرخ في

في عام وفي اليوم نحن (تعيين المسؤول) قمنا
بتبليغ المقرر رقم المؤرخ في المتضمن توقيف
السيد (ة) الرتبة إبتداء من
يصرح المعني (ة) بإطلاعه على محتوى المقرر، وأمضى (ت) بحضورنا.

إمضاء المسؤول.

إمضاء المعني (ة)

تابع للملحق رقم (02)

يقرر

المادة الأولى: يوقف السيد (ة) الرتبة
من مهامه (ها) ابتداء من
المادة الثانية : خلال مدة التوقيف التي لا يمكن أن تتجاوز الشهران (02) ابتداء
من التاريخ المذكور أدناه، لا يتقاضى المعني (ة) أية مرتب عدا المنح العائلية.
المادة الثالثة : يكلف السيد (ة) بتنفيذ ما جاء بهذا المقرر.
حرر بـ يوم
(السلطة المؤهلة)

الملحق رقم (04) : استدعاء للاطلاع على الملف التأديبي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 04
إستدعاء للاطلاع على الملف التأديبي

السيد (ة)

الرتبة :

العنوان :

تطبيقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي، يمكنكم الاطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من (أذكر التاريخ).

في حالة رفضكم الإطلاع على الملف التأديبي، تتابع الاجراءات مسارها العادي.

حرر بـ في

إمضاء السلطة المؤهلة

الملحق رقم (05) : استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

نموذج رقم 05
إستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة)

الرتبة :

العنوان :

يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء ستعقد جلستها التأديبية يوم
..... على الساعة وذلك ب..... للنظر
في ملفكم التأديبي.

في هذا الاطار، أذكركم بأنه طبقا للمادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ
في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات
والإدارات العمومية، يمكنكم الاستعانة بمدافع تختارونه، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة
دفاعكم في أجل ثمانية (08) أيام قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حزر ب..... في

(السلطة المؤهلة)

ملحق رقم (06) : تبليغ قرار مجلس التأديب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 06
تبليغ قرار مجلس التأديب

السيد (ة)
الرتبة :
العنوان :

الموضوع : تبليغ قرار مجلس التأديب

يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة في مجلس
تأديبي قد قررت خلال جلسة يوم.....ضدكم عقوبة.....
بهذا الصدد، يمكنكم رفع طعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال خمسة عشر (15)
يوما ابتداء من تاريخ هذا التبليغ.

ملاحظة: يطعن فقط في العقوبات المنصوص عليها بالمادة 24 من المرسوم رقم

84 - 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984.

حزب ب..... في

(السلطة المختصة)

الملحق رقم (07) : نموذج قرار اداري يعرض للمدعي نتيجة قرار اداري تعسفي

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد الفاضل معالي المستشار رئيس هيئة قضايا الدولة
تحية طيبة وبعد ،،،

مقدمه لسيادتكم / المحامي ، والحاصل على ليسانس
الحقوق من جامعة / عام / بمجموع درجات / بنسبه
منويه / محافظة / بتقدير تراكمي

التمس من سيادتكم التكرم والتفضل بقبول هذا التظلم لإلتحالي بوظيفة مندوب بمسابقة هيئة
قضايا الدولة من خريجين دفعة ٢٠٠٣ وحتى ٢٠٠٩ وقبول الملف الخاص بي وتمكينني من
أداء الإختبارات المقرره لهذه الوظيفة في الميعاد الذي سوف يتم تحديده لها ،

حيث انني قمت باتباع الشروط المعطن عنها بإعلان الوظيفة المنشور بجريدة الأهرام الرسميه
يوم ٢٠١٤/٣/٢٦ ومنحق بالطلب ما يفيد إنني متوافر بي شرط العمل النظير لإلتحالي بتلك
الوظيفة .

ولكم مني جزيل الشكر
ووافر الإحترام والتقدير

مقدمه لسيادتكم

الإسم :
السن :
الرقم القومي :
محرر بتاريخ : / /

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
I.....	الإهداء :
II.....	كلمة شكر :
02	مقدمة :
الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للخطأ المهني	
08	تمهيد :
09	المبحث الأول : مفهوم الخطأ المهني
10	المطلب الأول : تعريف الخطأ المني
10.....	الفرع الأول : التعريف الفقهي
11.....	الفرع الثاني : التعريف التشريعي
12.....	أولا : المشرع النصري
12	ثانيا : المشرع الفرنسي
12	ثالثا : المشرع الجزائري.....
13	الفرع الثالث : التعريف القضائي.....
13	أولا : التعريف القضائي المصري.....
13	ثانيا : التعريف القضائي الفرنسي
14	ثالثا : التعريف القضائي الجزائري.....
15.....	المطلب الثاني : أركان الخطأ المهني.....
15	الفرع الأول : الركن المادي.....
16	الفرع الثاني : الركن المعنوي.....
16	الفرع الثالث :الركن الشرعي.....

المطلب الثالث : تصنيف الأخطاء المهنية.....	17
1-الأخطاء المهنية ضمن النصوص الخاصة.....	17
1.1-الأخطاء المهنية التي تضمنها المرسوم رقم 82_302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.....	18
أ- الأخطاء من الدرجة الأولى	18
ب- الأخطاء من الدرجة الثانية.....	18
ت- الأخطاء من الدرجة الثالثة.....	18
2.1- الأخطاء المهنية التي تضمنها المرسوم رقم 85_59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات.....	19
3.1-الأخطاء المهنية التي تضمنها المرسوم رقم 06_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية	19
أ- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى.....	19
ب- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية.....	19
ت- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة.....	19
ث- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة.....	20
المبحث الثاني : تمييز الخطأ المهني عن الخطأ العادي.....	21
المطلب الأول : أسس فكرة التفرقة بين الخطأ المهني و الخطأ العادي.....	21
المطلب الثاني : الاتجاهات الفقهية التي قيلت بشأن التمييز بين الخطأ المهني و الخطأ العادي.....	22
1-معيار النزوات الشخصية أو معيار الخطأ المادي.....	22
2-معيار جسامة الخطأ.....	23
3-معيار الانفصال عن الوظيفة.....	24
4-معيار الغاية و الهدف.....	24
5-معيار طبيعة الالتزام الذي أحل به.....	25
المطلب الثالث : موقف المشرع الجزائري من فكرة التفرقة بين الخطأ المهني و الخطأ العادي.....	26

الفصل الثاني : المراحل الإجرائية و الضمانات المقررة للموظف	
28.....	تمهيد :
29.....	المبحث الأول : المراحل الإجرائية و التطبيقات العملية.....
29.....	المطلب الأول : المراحل الإجرائية.....
29.....	الفرع الأول : مرحلة تحديد و تصنيف الخطأ و تكييفه
30.....	الفرع الثاني : مرحلة الإدارة و المواجهة.....
31	الفرع الثالث : مرحلة الفحص و البحث (التحقيق).....
31.....	الفرع الرابع : مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي.....
32.....	الفرع الخامس : مرحلة إصدار القرار التأديبي.....
33.....	المطلب الثاني : التطبيقات العملية (شرح العقوبات).....
33	الفرع الأول : عقوبات الدرجة الأولى و الثانية.....
34.....	1-التنبيه.....
34	2-الإنذار الكتابي.....
34.....	3-التوبيخ.....
34.....	4-التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.....
34.....	5-الشطب من قائمة التأهيل
34.....	6-العزل.....
35.....	الفرع الثاني : عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.....
35.....	1-عقوبات من الدرجة الثالثة.....
35	2-عقوبات من الدرجة الرابعة
35.....	أ- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.....
35.....	ب- التسريح.....

36.....	المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف العمومي.....
36.....	المطلب الأول : الضمانات المقررة للموظف العمومي قبل صدور القرار التأديبي.....
36.....	الفرع الأول : حق الدفاع.....
37.....	الفرع الثاني : التوقيف المؤقت للموظف لمصلحة التحقيق.....
37.....	أولا : بسبب خطأ جسيم.....
38.....	ثانيا : بسبب متابعته جزئيا.....
38.....	الفرع الثالث : رأي اللجنة متساوية الأعضاء.....
39.....	الفرع الرابع : تسبيب القرار التأديبي.....
41.....	المطلب الثاني : الضمانات المقررة للموظف العمومي بعد صدور القرار الإداري.....
41.....	الفرع الأول : التظلم الإداري.....
42.....	أولا : التظلم الولائي.....
43.....	ثانيا : التظلم الرئاسي.....
45.....	الفرع الثاني : التظلم القضائي.....
46.....	أولا : رفع دعوى الإلغاء و ترفع من الموظف من المذنب لا غير.....
47.....	البند الأول : الشروط المتعلقة بمحل الدعوى.....
47.....	1- أن يكون القرار التأديبي إداريا.....
47.....	2- أن يصدر القرار التأديبي من جهة إدارية.....
48.....	3- القرار الإداري يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة.....
49.....	4- القرار الإداري يصدر آثار قانونية.....
50.....	البند الثاني : الشروط المتعلقة بأطراف الدعوى.....
50.....	أولا : الصفة.....
51.....	ثانيا : المصلحة.....

51.....	البند الثالث : الشروط المتعلقة بالآجال (رفع الدعوى)
52.....	1-الشروط المتعلقة بالآجال أمام المحاكم الإدارية.
53.....	1.1-حساب الميعاد.....
53.....	2.1-امتداد الميعاد.....
53.....	3.1-حالات وقف الميعاد.....
54.....	4.1-حالات قطع الميعاد.....
54.....	2-الشروط المتعلقة بالآجال أمام مجلس الدولة
55.....	ثانيا : دعوى التعويض.....
57.....	ثالثا : احترام الموظف الطاعن الشروط الشكلية.....
59.....	الخاتمة :
63.....	المراجع :
72.....	الملاحق :
79.....	فهرس المحتويات :