



جامعة الدكتور طاهر مولاي - سعيدة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## الخطأ المهني للموظف العام في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون الإداري

- تحت إشراف الأستاذة:

- دكتورة فصراوي حنان

- من إعداد الطالبة:

- مرابطي سميرة

لجنة المناقشة

رئيسا	.....	د. باسود عبد المالك
مناقشا	.....	د. حمداوي محمد
مناقشا	.....	د. دويبي مختار

السنة الجامعية : 2018-

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَتُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

(الأحقاف (19)

# الشكر والتقدير

بعد أن أعانني الله على الإنتهاء من رسالتي هذه، أشكر كل من كان له الفضل بعد الله في مساعدتي لإكمال هذا البحث، فأتقدم بالشكر والعرفان للدكتورة "فصراوي حنان" لتفضلها بقبول الإشراف على هذه المذكرة، والتي كان لها الأثر البالغ في إتمام هذا العمل.

وأتقدم بالشكر و التقدير إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفانيهم الكبير في تأطير البحث العلمي.

كما أتقدم بجزيل الشكر لكل من قدم يد العون لإنجاز هذا العمل.

## الإهداء

إلى تلك الروح التي تعانق السماوات... إلى من كافح وجاهد و تحمل  
الصعوبات... إلى من ينزف القلب ألما عند ذكره و تسقط العبرات... إلى من لا  
تفيه حقه كل الكلمات و اللغات... أبي الغالي رحمه الله.

إلى ينبوع المحبة و العطاء.. إلى رمز الحنان و بلسم الشفاء.. إلى أغلى و أصدق  
الأحباء.. أمي الغالية.

إلى رموز العزة و الشموخ و الفخر و الإباء.. إلى من هم سندي وقوتي في السراء و  
الضراء.. إخوتي.

إلى زوجي و أبناءي (سرين، يوسف، دلال)

إلى كل من شجعني و حفزني لاتمام المذكرة

قائمة المختصرات :

ج.ر الجريدة الرسمية :

ص الصفحة :

ط الطبعة

ق القانون

# مقدمة

تطورت مهمة الدولة في العصر الحديث عما كانت عليه من قبل و انعكس ذلك التطور على مسؤولياتها، إذ تجاوزت الحدود المرسومة لها في الحفاظ على الأمن و جباية الضرائب و الدفاع عن الوطن إلى ميادين أخرى، الأمر الذي وضعها أمام مهام ومسؤوليات تحتم عليها الإضطلاع بأعمال وخدمات أساسية متنوعة.

وعليه فلا يمكن للسلطة الإدارية أن تنفذ السياسة العامة للدولة إلا من خلال العاملين لديها، والذين اضطلع على تسميتهم "بالموظفين العموميين"، وكلما تطورت وظيفة الدولة واتسعت دائرة مسؤولياتها كلما زادت أهمية الموظف العام باعتباره اللبنة الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام، لأنه يشكل الأداة الفعالة لتحقيق أغراضها الأساسية، لاسيما تلك المتعلقة بتقديم الخدمة و المنفعة للجمهور، فلا يتصور انتفاع الفرد من هذه الخدمة دون تدخل الموظف العام ذلك بالنسبة لجواز السفر، و بطاقة التعريف، و رخصة البناء وتسجيل طالب في الجامعة وغيرها من النشاطات كلها تستوجب تدخل الموظف العام باعتباره يد الدولة للقيام بهذه الخدمة.

وتقوم علاقة قانونية بين الدولة و الموظفين العموميين تحكمها قوانين الوظيفة العامة، ومن خلال هذه العلاقة القانونية فإن للموظفين العموميين حقوقا على الدولة يتحتم الوفاء بها، وفي المقابل عليهم مجموعة من الواجبات لا بد من تنفيذها و الالتزام بها.

وعند مخالفة الواجبات المنصوص عليها في القانون أو الخروج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامتها، فهذه المخالفة تسمى خطأ مهنيا، مما يجعل الموظف المخطئ في وضعية تتدخل فيها السلطة التأديبية لتحديد المسؤولية التأديبية و مواجهة الخطأ

المهني لردع صاحبه بالعقاب، باتخاذ اجراءات لتسليط العقوبة على الموظف المخطئ و في المقابل كرس الأمر 03/06 باعتباره القانون الأساسي للوظيفة العمومية المعمول به حاليا العديد من الضمانات تمنح للموظف المخل بواجباته الوظيفية، حتى يتمكن من مواجهة سلطة التأديب و عدم تعسفها في اتخاذ الجزاء التأديبي.

يتمثل موضوع البحث في التعرف على حقوق وواجبات الموظف و تسليط الضوء على تصنيفات الخطأ المهني التي جاء بها قانون الوظيف العمومي و المسؤولية المترتبة عن الخطأ المهني، ومعرفة الإختصاص التأديبي في الجزائر ودوره في ربط الخطأ المهني بالعقوبة التأديبية، وتوضيح الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة السلطة المختصة بالتأديب.

أهمية الموضوع تكمن أساسا في تقييم المعادلة بين دور الموظف العام في سير المرفق العام بانتظام وإطراد وبين تصرفاته المخلة بالواجبات المفروضة عليه.

تم اختياري لهذا الموضوع للأسباب التالية:

1. الموظف العام هو الركيزة الأساسية داخل الإدارة العامة.
2. وقوع الموظف العام في الانحراف عن واجباته.
3. طريقة تدخل سلطة التعيين أو اللجان متساوية الأعضاء في توقيع العقوبة على الموظف المخطئ. إذا كانا لاتجاه الغالب في مجال التأديب هو عدم خضوع الأخطاء المهنية إلى التقنين ولا تخضع إلى القاعدة الشرعية المتعارف عليها في القانون الجنائي حسب المادة 01 من قانون



العقوبات " لاجرمة ولاعقوبة ولا تدابير أمن إلا بنص " بل ترك الأمر إلى السلطة التقديرية للإدارة حتى تقف على ماهية الخطأ ثم توقيع العقوبة.

لذا نطرح الاشكال التالي:

هل منح المشرع سلطة تقديرية للإدارة في تحديد الخطأ المهني هو حفاظا على المصلحة

العامّة أم تعسف ضد الموظف المخطئ؟

إن الإجابة على هذه الإشكالية تفرض علينا الاستعانة بالمنهج الوصفي و المنهج التحليلي. فالوصفي للتعرف على شخص الموظف من حيث حقوقه وواجباته و الأثر المترتب على الإخلال بأحد الواجبات الوظيفية، أما التحليلي لتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالموظف وبالأخطاء المهنية.

و بغرض الإمام بجوانب الموضوع، قسم البحث إلى فصلين، يخصص الفصل الأول لتحديد مفهوم الموظف وتحديد حقوقه وواجباته، ثم الانتقال إلى الخطأ المهني لتعريفه وتصنيفه وتوضيح أهم أركانه.

وتطرقنا في الفصل الثاني إلى الآثار المترتبة عن الخطأ المهني لتحديد المسؤولية الناتجة عن الإخلال بالواجبات الوظيفية وتمييزها عن المسؤولية المدنية و المسؤولية الجنائية، لتتعرف على العقوبات التي هي جزء الخطأ المهني من حيث مبادئ العقوبة و إجراءات توقيعها.

وفي الأخير نوضح أهم الضمانات الممنوحة للموظف المخطئ قبل و أثناء و بعد توقيع الجزاء

عليه.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للموظف العام

والخطأ المهني

### الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام و الخطأ المهني

تعتمد الدولة بالدرجة الأولى على المرافق العامة من أجل تحقيق أغراضها و أهدافها المستمدة من سياستها العامة، غير أن هذه المرافق لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل من بينها الموظفين العموميين، و على هذا الأساس يعتبر الموظف بمثابة اللبنة الأساسية التي يقوم عليها المرفق لأنه يشكل الأداة الفعالة لتحقيق أغراضه الأساسية المتعلقة بتقديم الخدمة و المنفعة العامة للمواطن. و يزداد دور الموظف مع اتساع نشاط الدولة و إزدياد تدخلها في مجالات إقتصادية وإجتماعية. و نظرا لأن العلاقة الوظيفية تنشأ حقوق و التزامات مختلفة تقع على عاتق الموظف العام، فإن أي اخلال بهذه الواجبات بشكل خطأ أو مخالفة تأديبية.

وعليه يقسم الإطار المفاهيمي إلى مبحثين:

**المبحث الأول: مفهوم الموظف العام.**

**المبحث الثاني: مفهوم الخطأ المهني.**

### المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

يحظى الموظف العام بعناية الفقهاء و المشرعين في مختلف الدول نظرا للأهمية البالغة للموظف العام في البناء التنظيمي و القانوني للدولة، و كذلك لوجود علاقة قانونية و تنظيمية مع الإدارة العامة.

وهذه العلاقة تولد حقوقا وواجبات تقع على عاتق الموظف العام، وعليه يتوجب تفصيل مفهوم الموظف العمومي إلى تعريفه في المطلب الأول ثم تحديد حقوقه وواجباته في مطلب ثاني.

### المطلب الأول: تعريف الموظف العام

اختلف المصطلح الذي يطلق على شاغل الوظيفة العامة من دولة لأخرى ففي الجزائر وفرنسا ومصر يطلق عليه اسم الموظف العمومي، وفي سويسرا يطلق عليه اسم المستخدم الدائم، أما إنجلترا يطلق عليه خادم التاج، ومهما يكن المصطلح الذي يطلق على الموظف العام فإن تعريفه وجد فيه اختلاف.

و كذلك يظهر الاختلاف بين مجموعة الفقهاء و التشريعات المختلفة، لذا وجب توضيح أهم تعريفات الموظف العام في كل من التشريع و القضاء و الفقه<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>- عبد العزيز سيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ص25.

### الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العام

تنازع الفقه الإداري بشأن إعطاء تعريف للموظف العام إلا أنها في النهاية تتفق على ضرورة توافر عناصر أساسية لاكتساب صفة الموظف العام .

### أولاً: الفقه الفرنسي

يعرف الفقيه " Duguit " الموظف بأنه: " كل عامل يساهم بطريقة مستمرة أو عادية في تسيير مرفق عام، مهما كانت نوعية الأعمال التي يقوم بها، فلا فرق بين أن يكون المرفق إدارياً أو اقتصادياً أو أن يدار عن طريق الاستغلال المباشر، أو عن طريق الإلتزام"<sup>1</sup>

ويعرف الأستاذ " دي لوبادير ": " الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة التي تديرها الهيئات العامة و الذين يشغلون وظائف دائمة داخلية في عادات هذه المرافق"<sup>2</sup>.

يتفق الفقه الفرنسي في تعريفه الموظف العام على العناصر الأساسية و هي:

1- ديمومة الوظيفة و دوام شغلها.

2- التثبيت في إحدى درجات السلم الإداري.

3- المساهمة في المرفق العام.

---

<sup>1</sup> - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2011، ص36.

<sup>2</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري و الفرنسي و الانجليزي)، ط3، 2004، ص69.

ثانيا: الفقه المصري

يرى سليمان محمد الطماوي أن الموظف هو: " ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام"<sup>1</sup>.

ويعرفه الدكتور أحمد حافظ نجم بأنه: " كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريقة المباشرة، عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق على أن يكون ذلك بصفة مستمرة لا عارضة، و أن يصدر بذلك قرار من السلطة المختصة قانونا بالتعيين"<sup>2</sup>.

طبقا لهذا التعريف فإن الأعضاء المنتخبين بالسلطة التشريعية و مجالس الإدارة المحلية لا يعتبرون موظفين عموميين لأنهم لا يعينون في خدمة مرفق عام تديرها الدولة بالطريق المباشر.

وذهب مصطفى أبو زيد أن الموظف بأنه: " ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام معنوي، وبصفة دائمة في وظيفة دائمة، دخلها عن طريق تعيينه فيها و قبوله لهذا التعيين"

ومن خلال التعريفين نجد أن الفقه المصري اشترط توافر عنصرين في الموظف العام هما:

1- العمل في خدمة مرفق عام أو أحد أشخاص القانون العام.

2- أن يقوم بعمل منتظم غير عارض.

<sup>1</sup> - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة ، الجزائر ، 2018، ص 32.

<sup>2</sup> - سليم جديدي، المرجع السابق ، ص 44.

و أغلب الفقهاء يشترط ضرورة إضافة عنصر ثالث هو صدور أداة قانونية للتعين في الوظيفة<sup>1</sup>.

### ثالثا: الفقه الجزائري

يعرف عمار عوايدي الموظف هو: "ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريقة الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، و يشغل وظيفة دائمة داخله ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه"<sup>2</sup>.

ويقول ميسوم صبيح عن الموظفين: "يضمن سير الإدارة العمومية أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة، وثبتوا فيها نهائيا".

تتفق أغلب التعاريف السابقة عند الفقه الجزائري في شروط اكتساب صفة الموظف و هي:

- التعيين في وظيفة عمومية.
- أن تكون الوظيفة العمومية دائمة.
- أن تكون الوظيفة الدائمة داخله ضمن كادرا وسلم الوظائف الخاصة بالمرفق العام.
- ممارسة مهام الوظيفة الدائمة في مرفق عام مدار بالطريق المباشر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص70.

<sup>2</sup> - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 32.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص33.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف

يهتم المشرع الجزائري بتعريف للموظف العام لكن تباينت التعريفات بين المفهوم الواسع و المفهوم الضيق وهذا ما سيتضح من خلال قانون مكافحة الفساد الذي جاء بالأمر 06-01 وكذلك قانون الوظيف العمومي في تشريعاته المتعاقبة منذ الاستقلال إلى الأمر 06-03.

أولا: تعريف الموظف في قانون مكافحة الفساد.

بالرجوع إلى الأمر 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته<sup>1</sup>.

وقد عرفت "المادة 02" الموظف العام بأنه:

1- كل شخص يكفل منصبا تشريعيًا، أو تنفيذيًا، أو إداريًا، أو قضائيا، أو في أحد المجالس

الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا، أو منتخبا دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر،

أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته، أو أقدميته.

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة، أو وكالة بأجر، أو دون أجر، وساهم بهذه

الصفة في خدمة هيئة عمومية، أو مؤسسة عمومية، أو أية مؤسسة أخرى تملك

الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

<sup>1</sup> - الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 20-02-2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ج ر المؤرخة في 08/03/2006 ،



3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي، أو من في حكمه طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما".

و هذا التعريف مستمد أصلا من المادة 02 فقرة 01 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك بتاريخ 31 أكتوبر 2003 وصادقت عليها الجزائر بتحفظ بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 19 أبريل 2004 المتضمن التصديق بتحفظ على الاتفاقية المذكورة و المنشور في الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 2004<sup>1</sup>.

و بهذا يكون قانون مكافحة الفساد قد حدد مختلف الفئات التي تدخل ضمن مفهوم الموظف العمومي و التي يمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات.

**الفئة الأولى:** كل شخص يشغل منصبا تنفيذيا، إداريا أو قضائيا تشمل هذه الفئة الأشخاص ذوو المناصب التنفيذية، أو الإدارية، أو القضائية سواء كانوا معينين، أو منتخبين، دائمين، أو مؤقتين، يعملون بأجر، أو بدون، أو بصرف النظر عن أقدميتهم أو رتبهم<sup>2</sup>

**الفئة الثانية:** كل شخص يشغل منصبا تشريعيًا، أو منتخبا في أحد المجالس الشعبية المحلية. و يتمثلون في أعضاء المجلس الشعبي الوطني الذين ينتخبون عن طريق الإقتراع العام المباشر، والسري<sup>1</sup> وأعضاء مجلس الأمة سواء كانوا منتخبين، أو معينين، وسواء كانوا من الثلثين المنتخبين عن طريق

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر و التوزيع، ط1، 2015، صفحة 28.

<sup>2</sup> - المادة 2 فقرة ب من الأمر 06-01 مرجع سابق الذكر، ص3.

الإقتراع غير مباشر و السري، أو من الثلث المعين من قبل رئيس الجمهورية<sup>2</sup>، وكذلك أعضاء المجالس الشعبية البلدية المنتخبين أو أعضاء المجالس الشعبية الولائية المنتخبين بمن فيهم الرئيس.

**الفئة الثالثة:** كل شخص يتولى وظيفة، أو وكالة في هيئة، أو مؤسسة عمومية، أو ذات رأسمال مختلط أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

ما يستنتج من تحليل المادة الثانية من الأمر 06-01 فإنه أخذ بالمفهوم الواسع و هو بذلك يهدف إلى الوقاية من الفساد و مكافحته في كل القطاعات و تخفيف مصادره<sup>3</sup>.

ثانيا: تعريف الموظف العام في القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية.

### أ- تعريف الموظف العام في الأمر 66-133.

عرفت الجزائر المستقلة أول تشريع للوظيفة العامة و هو الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ونص في مادته الأولى على أنه: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا بدرجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد

<sup>1</sup> - المادة 118 فقرة 1 للتعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بتاريخ 07 مارس 2016، جر ، المؤرخة 2016/03/07 العدد 14، ص23.

<sup>2</sup> - المادة 118 فقرة 1 للتعديل الدستور لسنة 2016 سابق الإشارة إليه، ص 23.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، صفحة 28.

بمرسوم، ولايسري هذا القانون على القضاة و القائمين بشعائر الدين و أفراد الجيش الشعبي الوطني<sup>1</sup>.

اكتفى المشرع بتعداد المرافق التي يقوم الموظف بتأدية عمله، كما أشار إلى مجموعة العناصر الواجب توافرها في الشخص لاكتسابه صفة الموظف و هي:

1- صدور أداة قانونية بالتعيين في الوظيفة العامة.

2- القيام بعمل دائم

3- الترسيم في درجة من درجات السلم الوظيفي.

4- العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية بالطريق المباشر.

**ب- تعريف الموظف العام في القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل**

حسب ماجاء في المادة الأولى من هذا القانون: "...وفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي و الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني<sup>2</sup>".

أطلق هذا النص مصطلح العامل على كل مستخدم للدولة فيكون بذلك قضى على المفهوم

الضيق للموظف الذي كرسه الأمر 66-133.

<sup>1</sup> - المادة الأولى من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ج ر، مؤرخة في 08/جوان 1966 ، العدد 46.

<sup>2</sup> - القانون رقم 78/12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل ، ج ر، المؤرخة في 08 أوت 1978 ، العدد 32 ص 724.

ت- المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

نصت المادة 05 من المرسوم رقم 59/85: "يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية، تسمية موظف<sup>1</sup>".

وفقا لهذا المرسوم فإنه لم يميز الموظف عن باقي مستخدمي الدولة، ورغم استعماله لمصطلح الموظف إلا أنه لم يضع تعريفا للموظف بالمعنى الضيق بما يتفق مع المفهوم التقليدي للوظيفة العمومية الذي جاء به الأمر 133/66 و دليل ذلك هو أن اجراء التثبيت بعد انتهاء الفترة التجريبية يمس أيضا العموميين و هم مستخدمي القطاع العام الإقتصادي.

ث- تعريف الموظف العام في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

يعتبر الأمر 03/06 آخر النصوص القانونية للوظيفة العمومية، ونجد أنه عرف الموظف في المادة الرابعة في فقرتها الأولى: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري<sup>2</sup>".

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات ج ر العدد 13، المؤرخة في 1985/03/24، ص 333.

<sup>2</sup> - الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ، المؤرخة في 2016/07/15، العدد 46 ص 04.

إعتمد المشرع حسب نص المادة على ثلاثة عناصر يشترط توفرها حتى يكتسب الشخص صفة الموظف و هي:

1- شرط التعيين: و هي إجرائي و يقصد به الانتماء إلى إحدى الرتب المصنفة متربص طبقا للمادة 1/83 من نفس الأمر: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص"

يتم تعيين بقرار إداري فردي صادر عن السلطة المختصة التي لها صلاحيات التعيين والمتمثلة في رئيس الجمهورية و الوزير الأول، الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي ومسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري.

2- شرط ديمومة الوظيفة: و بهذا فإن العون المتعاقد الذي يقوم بعمل يكتسي طابع مؤقتا أو يشغل منصبا دائما في الإدارة العمومية لا يعتبر موظفا.

3- شرط العمل في خدمة مرفق عام: و إعتمد بذلك المشرع على المعيار العضوي لتحديد مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة الثانية أن الموظف يمارس نشاطا في المؤسسات و الإدارات العمومية.

وأورد في ذات المادة المقصود بالإدارات العمومية أنها المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير الممركزة التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني و المؤسسات العمومية ذات

الطابع العلمي و التكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

واستثنى الفقرة الثانية الفئات التي لا ينطبق عليها هذا القانون بفضل خصوصيتها وخصوصية الوظائف التي تظطلع بها مثل: القضاة و المستخدمين العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدموا البرلمان<sup>2</sup>.

و لا ينطبق قانون 03/06 على فئات أخرى حددتها المادة الثالثة حصرا في خمسة عشر سلكا فهي أيضا تخضع بفعل خصوصية مهامها إلى قوانين استثنائية تحكم حياتها المهنية في مجال الحقوق و الواجبات و الإنضباط العام<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العام

#### أ- تعريف الموظف في القضاء الفرنسي

حاول القضاء الفرنسي تعريف الموظف من خلال اجتهاد صادر عن مجلس الدولة بأنه: "ذلك الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة، داخله في كادر الوظائف الخاص بمرفق عام"<sup>4</sup> اعتمد مجلس الدولة في تعريفه للموظف على عدة معايير هي:

1- صدور قرار التعيين.

2- الخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص العامة.

<sup>1</sup> - المادة 2 فقرة 1 من الأمر 03/06 ، سابق الذكر ، ص3

<sup>2</sup> - المادة 2 فقرة من الأمر 03/06 ، سابق الذكر ، ص3

<sup>3</sup> - المادة 3 من الأمر 03/06 ، سابق الذكر ، ص3

<sup>4</sup> - بوطبة مراد، مرجع سابق ، ص 29.

3- دوام الوظيفة المعين فيها.

4- أن تكون الوظيفة ضمن سلم الوظائف الخاصة بالمرفق العام.

### ب- تعريف الموظف في القضاء المصري:

انتهت المحكمة الإدارية العليا إلى تعريف الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه

بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الآخرين عن طريق

شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"<sup>1</sup>

و أكدت ذلك المحكمة الإدارية في أحكامها اللاحقة ومنها حكمها الصادر في 13

ديسمبر 1970 وجاء فيه: "... فإن صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص، ولا تجري عليه

أحكام الوظيفة العامة، إلا إذا كان معيناً في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو

السلطات الإدارية بطريق مباشر"

يستقر القضاء الإداري المصري على وجوب توافر العناصر التالية حتى يكتسب الشخص

صفة الموظف العام وهي:

1- ديمومة الوظيفة العامة.

2- الخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص التابعين للقانون العام.

3- أن يعين الموظف من قبل السلطة المختصة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 79.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص 80.

ت- تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري.

لم يهتم القضاء الجزائري بوضع تعريف للموظف العام و إكتفى بالتذكير بتميز النظام القانون الذي يخضع له الموظف عن باقي المستخدمين في دولة، إلا أنه أخلط أحيانا بين الموظف والعون المتعاقد، وهذا حسب قرار صادر عن المجلس الأعلى سابقا بتاريخ 1982/07/10 في الملف رقم 26875 في قضية (ب،ت) ضد وزير الشؤون الخارجية أخلط فيه بين الموظف والعون المتعاقد:

"متى كان من المقرر قانونا أن العون المتعاقد بسفارة بعد مكتسبا لصفة الموظف، فإنه بهذه الصفة يخضع لأحكام المرسوم رقم 136/66 الصادر في 1966/06/02<sup>1</sup> وبذلك رأي القضاء الجزائري أنه ليس من العدالة التمييز بين العامل الدائم و العامل المؤقت.

المطلب الثاني: حقوق الموظف العام وواجباته

ينتج عن قيام العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة المستخدمة قيام جملة من الحقوق ، وترتب هذه العلاقة الوظيفة مجموعة واجبات تلقي على عاتق الموظف باعتباره ممثلا للدولة و قائما على تحقيق المصلحة العامة و مسؤولا عن حسن سير المرافق العامة.

و تكتسي الحقوق و الواجبات طابعا تنظيميا فتصدرها القوانين و التنظيمات لا العقد أو

الإتفاقيات الجماعية.

<sup>1</sup> - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 29.



و نقسم هذا المطلب إلى فرعين يتضمن الفرع الأول حقوق الموظف العام ، وفي الفرع الثاني واجبات الموظف العام.

### الفرع الأول: حقوق الموظف العام

يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق هي مكتسبات لا يمكن التنازل عنها لأنها تضمن إستقراره في الوظيفة ، و منها ما يتعلق بشخصه و منها متعلق بمنصبه و منها ما يتعلق بالمسار المهني للموظف العام نص عليها المشرع في الباب الثاني من الفصل الأول من قانون الوظيفة العمومية 03/06 في المواد من 26 إلى 39 منه وهي في جملها مستمدة من الدستور الجزائري.

### أولاً: حقوق تتعلق بشخص الموظف العام

1- حرية الرأي : مضمون حرية الرأي يتخلص في حق الشخص في اعتناق الأفكار و المبادئ والأراء التي يقتنع بها في مختلف المجالات كالدين و الاقتصاد و السياسة و الثقافة وغيرها<sup>1</sup>. ويعتبر هذا الحق مبدأ دستوري كرسه بموجب نص المادة 42: " لا مساس بحرية المعتقد وحرمة حرية الرأي"<sup>2</sup>.

ولقد جسد هذا الضمان كذلك الأمر 03/06 في المادة 26: "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 328

<sup>2</sup> - التعديل الدستوري لسنة 2016، سابق الذكر ، ص 10.

<sup>3</sup> - الأمر 03/06 المرجع السابق، ص 05.

مفاد هذا المبدأ أن الموظف في سبيل تأدية وظيفته لا يتنازل عن حرية فكره و بالمقابل ملزم بتجنب كل ما يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بشكل لائق ومحترم<sup>1</sup>.

ويتجنب الأفعال و الأقوال التي يعتبرها قانون العقوبات جرائم كالسب و القذف و الأمانة والوشاية الكاذبة و انتهاك الآداب العامة وغيرها<sup>2</sup>.

### 2- ضمان عدم التمييز بين الموظفين

بعد مبدأ المساواة من أهم مبادئ القانون، وتطبيقا لمضمون هذا المبدأ فلا يجوز للإدارة التمييز بين الموظفين بسبب ما أبدوه من آراء، أو تصنيفهم على هذا الأساس.

ولايجوز التمييز بينهم على أساس الجنس أو الأصل أو ظرف من ظروفهم الشخصية و يمكن للمتضرر من التمييز داخل الإدارة رفع دعوى و بالتالي يخضع تصرف الإدارة للرقابة القضائية.

و أكد هذا الضمان المادة 25 من التعديل الدستوري وجسد الأمر 03/06 مبدأ المساواة في

المادة 27 منه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 42 من الأمر نفسه.

<sup>2</sup> - المواد 144، 296، 297، 299، 310 ق عقوبات المعدل و المتمم

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 120.

3-الحق النقابي و الحق في الإضراب:

أ- الحق النقابي:

يعترف التعديل الدستوري 2016 صراحة في المادة 52 و 53 و 54 على حق إنشاء أحزاب سياسة وجهات، ويكفل الأمر 03/06 ضمان الانتماء لأي تنظيم نقابي أو جمعية أو الانخراط في حزب سياسي بشرط أن لا يؤثر ذلك على حياته الوظيفية و هذا حسب ما ورد في المواد 28 و 29 من الأمر 03/06.

ب- حق الإضراب:

يعد الحق في الإضراب حقا دستوريا كرسته المادة 71 من التعديل الدستوري 2016 والتي تنص على أن: " الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون...". ويعرف حق الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية على أنه قدرة الموظفين على التوقف عن العمل بسبب نزاع يتعلق بمصالحهم المهنية أو الاجتماعية و التي لم يتوصلوا بشأنها إلى حل مع الإدارة باتباع الاجراءات القانونية المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما<sup>1</sup>. تتجلى خصوصية حق الإضراب في الوظيفة العمومية في قوة هذه الوسيلة في الضغط على السلطات العمومية للاستجابة لمطالب الموظفين<sup>2</sup>. وكرس هذا الحق في المادة 38 من الأمر 03/06.

<sup>1</sup>- بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 353.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص 347.

#### 4-الحق الحماية الوظيفية

يقصد بالحماية الوظيفية الدفاع عن الموظف باعتباره ممثلاً للدولة ضد كل ما يعترض له أثناء ممارسته لمهامه أو بمناسبةها و تتضمن الحماية الوظيفية وفق لما جاء في المادتين 30 و 31 من الأمر 03/06 الدفاع عن الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو سب أو شتم أو قذف أو إعتداء من أي طبيعة كانت.

ووسع الأمر 03/06 نطاق الحماية الوظيفية المقررة للموظف حيث تكون أثناء ممارسة الوظيفة أو بمناسبةها<sup>1</sup>.

تتجلى هذه الحماية في ضمان حق التعويض للموظف لأن ما تعرض له الموظف تم أثناء أداء النشاط المهني و في موقع العمل<sup>2</sup>.

و إذا حدث اعتداء على موظف خارج موقع الإدارة، فإذا ثبت ذلك تقوم مسؤولية الدولة وتطبق قواعد الحماية و تتأسس كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة و هو ما أشارت إليه المادة 30 من الأمر 03/06.

وميزت المادة 31 من نفس الأمر بين الخطأ المرفقي الذي يوجب مسؤولية الإدارة فتحل محل الموظف للمطالبة بالتعويض، و إذا ثبت أن الخطأ شخصي لا علاقة له بالوظيفة فهذا يوجب

<sup>1</sup> - بوطبة مراد، مرجع نفسه، ص 378.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 122.

مسؤولية الموظف الشخصية و تبقى مسؤولية لقضاء في التمييز بين الخطأ الشخصي والمرفقي بعد الإطلاع على الأدلة<sup>1</sup>.

### ثانيا: الحقوق المرتبطة بالمنصب

و هي حق الموظف في الحصول على راتب مقابل أداءه لعمله وحقه في العطلة و الغيابات.

#### 1- الحق في الراتب:

يعتبر الراتب بكل عناصره الوسيلة الأساسية لعيش الموظف، حيث يساهم في إطمئنانه على مستقبله المعيشي و تحفيزه على الأداء الجيد و يقصد به وفقا للمعنى الخاص، المقابل المالي الذي يتقاضاه شهريا مقابل قيامه بواجباته الوظيفية، ونص المشرع على هذا الحق في المادة 32 من الأمر 03/06: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في الراتب".

و بذلك يكون المشرع قد أكد على مبدأ الراتب مقابل العمل بحيث لا يستحق الموظف راتبه إلا بعد قيامه بأداء العمل الموكل إليه.

و الراتب ذو طابع تنظيمي لا تملك الإدارة الزيادة أو الإنقاص في الراتب و لا يملك الموظف أن يفرض راتب معين مهما كان مؤهلة كما للراتب طابع توحيدي فلا يصح التمييز بين فئة الموظفين المتماثلين في الرتب و المؤهلات، لذا تم وضع شبكة استدلالية واحدة تسري على كل الموظفين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 123.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 121.

## مكونات الراتب:

يتكون الراتب من الراتب الرئيسي زائدا العلاوات و التعويضات<sup>1</sup>

و يحسب الراتب الرئيسي كآتي:

(الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف + الرقم الاستدلالي للدرجة المشغولة)

× قيمة النقطة الاستدلالية

ويستخلص الرقم الاستدلالي للصنف و الدرجة بالرجوع إلى الشبكة الاستدلالي للمرتبات

الواردة في المرسوم الرئاسي رقم 2304/07<sup>2</sup>.

و يستفيد الموظف إضافة إلى العلاوات و التعويضات من منح ذات طابع عائلي كما يستفيد من

تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه طبقا للماديتين 2/119 و 125 من الأمر

03/06.

## 2- الحق في العطل و الغيابات:

نص الأمر 03/06 في المادة 39: " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر".

الغاية من هذه العطل إعطاء الموظفين قسط من الراحة قصد الحفاظ على صحتهم وتقوية قدرتهم

على العمل من جديد<sup>1</sup>. و قد تكون العطلة نتيجة ظروف إجتماعية أو مرضية تستدعي ذلك،

وتتمثل هذه العطل فيما يلي:

<sup>1</sup> - المادة 119 الأمر 03/06 ، سابق الذكر ، ص11

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ج ر ، المؤرخ في 30/09/2007 ، العدد 61، ص8.

العطل السنوية: تكون مدة هذه العطلة شهر كامل عن كل سنة عمل فعلي، وهي مدفوعة الأجر حسب المادتين 194-197 من الأمر 03/06.

ولا يجوز التنازل عنها أو تأجيلها لأن المصلحة العامة تقتضي منح الموظف فترة ليعود لنشاطه وحيويته.

تحتسب العطلة السنوية على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوماً في السنة الواحدة للعمل .

استثناء: يمكن للإدارة تأجيل العطلة السنوية أو تجزئتها في حدود سنتين إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك، و سمحت الإدارة بذلك.

**عطل الأعياد:** و الأعياد الدينية أو الوطنية وهي مدفوعة الأجر.

**العطل الخاصة:** يستفيد منها الموظف في حالة توفر دواعي ذلك.

**عطلة الأمومة:** هي حق من حقوق الموظفات و تقدر مدة العطلة بـ 98 يوماً ابتداء من تاريخ التوقف الفعلي عن العمل.

**العطل المرضية:** لكل موظف الحق في عطلة لأسباب صحية سواء كان المرض مؤقتاً أو طويل الأجل و يستفيد من هذه العطلة بتوافر شرطين أساسيين:

- وقوع مرض أو حادث مبرر يمنع الموظف من أداء مهامه.

<sup>1</sup> - فاطمة الزهرة جدو، و آخرون ونخت إشراف: مولود ديدان، النظام القانوني للتوظيف العمومية، دار بلقيس الجزائر، ص50.

- توجيه طلب إلى الإدارة مؤيدا بشهادة طبية<sup>1</sup>.

ب- الغيابات:

عالج الأمر 03/06 الغيابات في الفصل الثاني بعنوان الغيابات و هذا مراعاة للظروف الشخصية و الإجتماعية التي يمر بها الموظف العام، فرخص للموظف غيابات استجابة لهذه الظروف و هذا يحقق مصلحة الإدارة و الموظف معا. و تكون هذه الغيابات مدفوعة الأجر<sup>2</sup>.  
وفيما يخص المناسبات العائلية للموظف فقد شرع له بمقتضى القانون غياب خاص مدفوع الأجر و يقدر مدة الغياب بثلاث أيام و هي حالات حددتها المادة 212 من الأمر 03/06  
كما يلي:

زواج الموظف ازدياد مولود للموظف - زواج أحد فروع الموظف - ختان ابن الموظف - وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي للمباشرة للموظف أو زوجه - وفاة زوج الموظف.  
كما تستفيد الموظفة المرضعة من الحق في التغيب لمدة ساعتين كل يوم مدفوعة الأجر ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة لمدة ستة أشهر الأولى، و ساعة واحدة كل يوم مدفوعة الأجر لمدة ستة أشهر الموالية و يمكن توزيع الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 342.

<sup>2</sup> - المواد 208، 209، 210، 211 من الأمر 03/06 سابق الذكر، ص 18.

<sup>3</sup> - المادة 214 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 19.



### ثالثاً: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني

وهي حقوق تخص الموظف تتمثل في الترقية و التكوين و الحماية الإجتماعية و التقاعد.

أ- تعد الترقية من أهم الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها الموظف لما توفر لها من مزايا، فتسمح له بتحسين مركزه الوظيفي و الإجتماعي، وهي حافز تدفع الموظف إلى تحسين كفاءته المهنية، مما ينعكس ايجاباً على تطوير الأداء الإداري و تحسين الخدمة العامة.

الترقية قد تكون بالإنقال من درجة إلى درجة و قد تكون الانتقال من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى.

الترقية في الدرجات: و هي ما نص عليه المادة 106 من الأمر 03/06 و تتمثل في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

و يستفيد الموظف من الترقية في الدرجات طبقاً لأحكام المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم

1304/07.

الترقية في الرتبة: يكون عند الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك

الأعلى مباشرة حسب ما عرفته المادة 107 من الأمر 03/06.

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، سابق الذكر ، ص 8.

ب- الحق في التكوين:

وهو عملية نظامية لتغيير سلوك الموظفين و اكسابهم خبرة ومهارة لأداء عملهم بشكل أفضل أو لتجهيزهم لوظائف أعلى و تحسين قدراتهم، لذا أصبح التكوين حق من حقوق الموظف، حيث أصبح لزاما على الإدارة السهر على القيام بدورات تكوينية و تحسين المستوى بصفة دائمة و مستمرة<sup>1</sup>. وهذا ما نصت عليه المادة 38 من الأمر 03/06 على حق الموظف في التكوين و تحسين المستوى و كذلك المادة 104 من نفس الأمر التي تجعل التكوين من واجبات الإدارة.

ت- الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد

يتضمن الحق في الحماية الاج كفالة الموظف من آثار المرض، العجز، الوفاة، حوادث العمل والأمراض المهنية و الأمومة بالنسبة للموظفة.

و هذا الحق يجد أساسه القانوني من نص المادة 33 من الأمر 03/06: " للموظف الحق في

الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به"

و إذا بلغ الموظف سن التقاعد و استوفى شروطه استفاد من تغطية مكفولة من قبل الصندوق

الوطني للتقاعد.

إضافة إلى الأمر 03/06 فإن حق التقاعد يحكمه تشريع خاص هو قانون 83-12 المؤرخ

في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم و بينت المادة 6 شروط الإحالة على

التقاعد<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - فاطمة الزهرة جدو، و آخرون ، مرجع سابق ، ص48.

و وضحت المادة 12 كيفية حساب مبلغ المعاش بعنوان التقاعد أما المادة 30 بينت كيفية

استفادة ذوي الحقوق من هذا المعاش<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: واجبات الموظف

ضمانا لحسن سير الوظيفة العمومية و المرفق العام و باعتبار أن الموظف مخصص لخدمة المواطن، فإنه تلقى على عاتقه جملة من الالتزامات و الواجبات نص عليها الأمر 03/06 في الفصل الثاني بعنوان واجبات الموظف و نفرق فيها بين واجبات متعلقة بالوظيفة و واجبات متعلقة بالهيكل الوظيفي.

### أولا: واجبات متعلقة بالوظيفة

يلتزم الموظف بواجبات مرتبطة بالخصوص بالوظيفة العمومية البحتة و هي كالتالي:

#### أ- واجب الالتزام بالحياد:

و هذا الواجب نصت عليه المادة 41 من الأمر 03/06.

وتعني بالالتزام بالحياد عدم التحيز في التعامل مع حقوق المواطنين خاصة، حتى لا يتم الإخلال

بمبدأ المساواة أمام تقديم الخدمات العمومية للمواطنين.

نلخص واجبات الموظف في هذا المجال فيما يلي:

---

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و النظام دفع رواتبهم، ج ر العدد 61، ص 124.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، ص

- 1- حسن استقبال المواطنين و احترامهم.
- 2- تقديم المعلومات و المستندات اللازمة.
- 3- الامتناع عن كل فعل من شأنه أن يعرقل تحسين علاقة الإدارة بالمواطن<sup>1</sup>.

ب- واجب التحلي بالسلوك الحسن:

لا تقتصر واجبات الموظف على ما يلتزم به في نطاق الوظيفة و إنما يتعداه إلى تصرفاته في الحياة الخاصة و العامة.

و عليه نصت المادة 42 من الأمر 03/06: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم"

فيحضر على الموظف القيام بتصرفات مخلة بالشرف و الكرامة الخاصة به و بالوظيفة التي يشغلها، و عليه أن يكون ذو سلوك و سيرة حسنة داخل العمل و خارجه بما يتفق و الاحترام الواجب للوظيفة التي يشغلها<sup>2</sup>.

و من السلوكيات المسيئة للموظف و الوظيفة معا التواجد المستمر في الأماكن المشبوهة، لعب القمار، السكر الفاضح في الطريق العام.

<sup>1</sup>- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون العام الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، ط 2004، ص72.

<sup>2</sup>- فاطمة الزهرة جدو، و ؟آخرون ، مرجع سابق، ص 55.

ت- واجب التفرغ لممارسة مهام الوظيفة:

من خلال ما ورد في المادة 43 من الأمر 03/06 فإن المشرع حدد مضمون واجب التفرغ للوظيفة العمومية و هو تخصيص الموظفين لنشاطهم المهني و ممارسة مهام الوظيفة التي عينوا فيها، فيحظر عليهم ممارسة نشاطا فرديا أو في قطاع خاص أو قطاع عام الإقتصادي إلى جانب وظيفته. و أورد المشرع في الفقرة الثانية من نفس المادة استثناء يتعلق بمهام التكوين و التعليم، والبحث كنشاط ثانوي كأن يمارس موظف على مستوى إدارة البلدية أو الولاية وظيفة التدريس في مركز التكوين المهني.

و جاءت المادة 44 من نفس الأمر باستثناء آخر يخص أساتذة التعليم العالي و الباحثين والممارسين الطبيين المنحصرين يسمح لهم بممارسة نشاط مربح.

و ذلك بتوفر ثلاث شروط:

1- أن يكون النشاط المربح في إطار خاص أي في القطاع الخاص.

2- ألا يؤثر هذا النشاط على الخدمة العمومية.

3- أن يوافق النشاط المربح تخصصهم.

و يتم هذا النشاط برخصة من جهة الإدارة التي يتبعها الأستاذ أو الباحث، أو الطبيب.

ث- واجب تحمل مسؤولية التنفيذ:

يتلخص هذا الواجب في قيام الموظف شخصيا بتنفيذ الواجبات القانونية التي تقتضيها الوظيفة المعين فيها<sup>1</sup>.

ولا يمكن التنازل عن هذه المسؤولية لشخص آخر فالتنازل يعني تخلي عن واجبات الوظيفة و هذا يعرض الموظف للمساءلة التأديبية.

ج- واجب متعلق بالمحافظة على السر المهني:

يلتزم الموظف بالحفاظ على السر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة مجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسته مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة<sup>2</sup>.

يعتبر واجب الحفاظ على السر المهني مبدأ أخلاقيا قبل أن يكون التزام قانوني لذا يحرص الموظف على عدم اطلاع الغير على الوثائق الإدارية و الأحداث و الأخبار الخاصة بوظيفته، أساس هذا الالتزام حماية المصلحة العامة.

يستثنى من هذا الالتزام إطلاع الأشخاص الذين تقتضي ضرورة المصلحة معرفتهم بتلك الوثائق و كذلك صدور ترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة تسمح للموظف باطلاع الغير على المعلومات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 47 من الأمر 03/06، سابق الذكر، ص6

<sup>2</sup> - المادة 48 من الأمر 03/06. مرجع نفسه، ص6

<sup>3</sup> - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 394.

ثانيا: واجبات متعلقة بالهيكل الوظيفي

أ- واجب احترام سلطة الدولة:

يتضمن هذا الواجب اخلاص الموظفين للدولة و مؤسساتها باحترام سلطتها و فرض احترامها، وتنفيذ المهام المسندة إليهم طبقا لما يقتضيه الدستور و مختلف النصوص القانونية و التنظيمية.

ب- واجب المحافظة على ممتلكات ووثائق الإدارة:

تتمثل مظاهر هذا الواجب في:

1- استعمال ممتلكات الإدارة و الموضوعة تحت تصرفه طبقا للأغراض المخصصة لها قانونا وحفظها في الأماكن المعدة لها<sup>1</sup>.

2- السهر على حماية الوثائق الإدارية باتخاذ التدابير المناسبة التي تحفظها من الضياع أو التلف أو السرقة زيادة على ذلك يمتنع عن القيام بأي عمل يضر بهذه الوثائق<sup>2</sup>.

3- يمتنع على الموظف القيام بأفعال تضر بممتلكات الإدارة فلا يجوز استعمالها لأغراض شخصية أو لأغراض غير مخصصة لها حتى و لو كان هذا الاستعمال يحقق المصلحة العامة<sup>3</sup>.

ت- واجب الطاعة الرئاسية:

تنص المادة 40 من الأمر 03/06: " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام

سلطة الدولة، و فرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها".

<sup>1</sup> - المادة 50 من الأمر 03/06، سابق الذكر ، ص7

<sup>2</sup> - المادة 49 من الأمر 03/06، سابق الذكر ، ص6

<sup>3</sup> - المادة 51 من الأمر 03/06.مرجع نفسه ، ص7

يجد هذا الواجب أساسه من طبيعة التنظيم الإداري القائم على مبدأ التدرج الرئاسي يقتضي هذا المبدأ خضوع المرؤوس للسلطة الرئاسية، فالموظف الأدنى يطيع الموظف الأعلى منه درجة والذي تربطه به علاقة رئاسية.

و يجب على الموظف تنفيذ أوامر الرؤساء و احترام قراراتهم في حدود المهام الوظيفية والتزام حدود الأدب و اللياقة في مخاطبتهم<sup>1</sup>.

غير أن طاعة الرئيس و إن كانت واجبة فهي ليست مطلقة فيحق للموظف أن يبدي رأيه في القرار غير المشروع و يحاول إقناع الرئيس الإداري بسحبه أو تعديله بما يحقق المصلحة العامة، و إذا أصر الرئيس فعلى المرؤوس أن يبلغ له ذلك كتابيا و يتحمل الرئيس المسؤولية بمفرده<sup>2</sup>.

### ث- واجب حسن التعامل مع الزملاء و مستعملي المرفق:

يحرص المشرع على خلق بيئة ملاءمة للعمل حتى يتمكن كل موظف من أداء مهامه في ظروف تضمن له الكرامة و السلامة و أكدت المادة 37 من الأمر 03/06 على واجب التعامل مع الزملاء باحترام، كما له الحق في ممارسة مهامه في ظروف تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية.

<sup>1</sup> - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1991، ص 38.

<sup>2</sup> - فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي تحت إشراف: مولود ديدان، المرجع السابق، ص 64.



### المبحث الثاني: مفهوم الخطأ المهني

يلتزم الموظف العام بمسؤوليات اتجاه الإدارة و ذلك لضمان السير الحسن للمرفق العام، والموظف مقيد بمجموعة من القواعد يصبو المرفق إلى تحقيقها و لهذا الغرض تم وضع إطار قانوني تتحدد فيه صورة الموظف العام الذي يوجد في مركز تنظيمي أو لائحي اتجاه الإدارة بما تفرض عليه من واجبات ينبغي عليه احترامها تحت طائلة المساءلة التأديبية التي تنتهي بصدور قرار تأديبي.

و على هذا الأساس فإن كل تخل عن أحد الواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومي يشكل خطأ مهني من شأنه أن يؤدي إلى متابعة و تقوم الإدارة قبل مباشرة أي إجراء تأديبي إلى تكييف الخطأ المرتكب من طرف الموظف لذا تلتزم الإدارة بتحديد درجة الخطأ المهني ووضعه في الطائفة الخاصة به باعتبار أن المشرع صنف الأخطاء إلى أربع طوائف.

و ثم تتأكد من توفر أركان الخطأ باعتباره يشكل جريمة تأديبية وعليه ندرس تعريفه في المطلب الأول و تصنيف الأخطاء المهنية في المطلب الثاني و أركانه في مطلب ثالث.

### المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني

لم تقدم أغلب التشريعات تعريفا دقيقا للخطأ المهني، مما استدعى الأمر اسناد مهمة ذلك إلى الفقه والقضاء.

ونظرا لكثرة الاجتهادات اختلفت مصطلحات الخطأ المهني وهي: الجريمة التأديبية، الذنب الإداري، المخالفة التأديبية.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للخطأ المهني

تصدى جانب كبير من الفقه بمحاولات جادة في وضع تعريف للخطأ المهني نظرا لقصور التعريفات التشريعية و بغرض صياغة تعريف جامع للخطأ المهني.

أولاً: الخطأ المهني في الفقه المصري

عرف سليمان الطماوي الخطأ التأديبي بأنه: " الخطأ التأديبي هو كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه الموظف و يناهى واجبات منصبه الوظيفي"<sup>1</sup>.

وعرفه جودت الملط بأنه اخلال بواجبات الوظيفة ايجابيا أو سلبيا<sup>2</sup>، أما فؤاد العطار اعتبر أن: " الخطأ التأديبي هو كل فعل ينشأ عنه ضرر يمس أداة الحكم"<sup>3</sup>.

ثانياً: الخطأ المهني في الفقه الفرنسي

يستعمل الفقه الفرنسي المصطلحات التالية للدلالة على الخطأ المهني:

1- الجريمة العمدية *infraction d'ordre disciplinaire*

2- الخطأ التأديبي *faute disciplinaire*

3- الجريمة العمدية التأديبية *infraction intentionnelle d'ordre disciplinaire*

<sup>1</sup> - محمد سيد أحمد، التناسب بين الجريمة التأديبية و العقوبة التأديبية، دراسة مقارنة بين القانون المصري و الفرنسي، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، ط 2008، ص 25.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 27.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 27.

ويعرفه الفقيه الفرنسي Jean – Louis Moreau: "كل إخلال أو تقصير أو مخالفة يمكن أن يرتكبها الموظف و التي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته ومن شأنها المساس بحسن سير المرفق العام<sup>1</sup>.

و يعرفه الفقيه Duguit: "العمل الذي يخالف الواجبات الخاصة المفروضة عليه بصفة موظف"<sup>2</sup>.

### ثالثاً: الخطأ المهني في الفقه الجزائري

تعرض الفقهاء و الجزائريين لتعريف الخطأ المهني سنذكر بعضها:

عرف أحمد بوضياف الخطأ المهني بأنه: "إخلال بالتزام قانوني، و يأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع، حيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة، يشمل أيضا القواعد الخلقية"<sup>3</sup>.

كما عرفه أيضا سعيد مقدم: "الخطأ التأديبي مرتبط بالمهام الموكلة للموظف و تقاعسه عن القيام بهذه المهام بشكل خطأ تأديبي يضع الموظف تحت طائلة متابعة تأديبية لمعاقبته"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 561.

<sup>2</sup> - سما علي آسيا، الأخطاء المهنية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة عام 2016-2017، ص 14.

<sup>3</sup> - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 17.

<sup>4</sup> - سما علي آسيا، المرجع نفسه، ص 15.

### الفرع الثاني: التعريف التشريعي للخطأ المهني

حاولت معظم التشريعات إعطاء تعريف للخطأ المهني رغم صعوبة تحديده بسبب عدم إمكانية حصره و اكتفت فقط بالنص على أهم الواجبات الوظيفية، واعتبرت أن كل خروج عن الواجبات المهنية بعد جريمة تأديبية.

### أولاً: تعريف التشريع المصري للخطأ المهني

اعتمد المشرع المصري على تحديد أهم الواجبات الوظيفية و اعتبر كل خروج عليها يشكل جريمة تأديبية<sup>1</sup>.

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

### ثانياً: تعريف التشريع الفرنسي للخطأ المهني.

تنص المادة 29 من قانون رقم 634 الصادر في 13 جويلية 1983 الخاص بحقوق و التزامات الموظفين على أنه: "كل خطأ يرتكب من الموظف في ممارسة أو بمناسبة ممارسة و ظائفه يعرضه لجزاء تأديبي عند الاقتضاء للعقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - محمد سيد أحمد محمد، مرجع سابق، ص 19.

<sup>2</sup> - علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 235.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 423.

ثالثا: تعريف التشريع الجزائري للخطأ المهني.

اكتفى المشرع الجزائري في الأمر 03/06 بتعميم الأفعال التي تندرج ضمن مفهوم الخطأ المهني حسب المادة 160: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية...<sup>1</sup>" احتوى النص على المفهوم الواسع للخطأ المهني نظرا لتعدد الأخطاء و المهنية و تنوعها، وماورد في المادة جاء على سبيل المثال لا حصر و القول بذلك لا يعني أن ماعداها من الأفعال فهو مباح إنما لسلطة التأديب سلطة تكييف ما اقترفه الموظف من تصرف، وفيما إذا كان يشكل خطأ مهنيا يستوجب المتابعة التأديبية هذا من جهة و من جهة أخرى ربط بين الخطأ المقترف من طرف الموظف و الوظيفة التي يشغلها، فاشترط في الخطأ الموجب للتأديب أن يقترفه أثناء أو بمناسبة تأدية المهام حتى يتسنى متابعة تأديبه<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: التعريف القضائي للخطأ المهني.

حاول القضاء الإداري تقديم تعريف للخطأ المهني في كثير من القضايا المتعلقة بالتأديب سواء القضاء المصري أو الفرنسي أو الجزائري.

<sup>1</sup> - المادة 160 من الأمر رقم 03/06، سابق الذكر، ص 14.

<sup>2</sup> - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 9، 2013، ص 75.

أولاً: التعريف القضائي المصري للخطأ المهني

عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر الخطأ المهني بقولها: "إن سبب القرار التأديبي بوجه عام إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو اللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون يعد مرتكباً ذنباً إدارياً يسوغ تأديبة"<sup>1</sup>.

ثانياً: التعريف القضائي الفرنسي للخطأ المهني

قام مجلس الدولة بحصر الأفعال التي تعد أخطاءً وظيفية تستوجب الجزاء، وهذا ما أقره في قضية Kaulerski بأن اشترك موظف في ظاهرة غير مرخص فيها من قبل السلطة ورغم تحذير وتنبيه الوزير المختص، يعد جرماً تأديبياً يعاقب عليه.

وكذلك السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة يعتبر خطأً يستوجب الجزاء التأديبي.

ثالثاً: تعريف القضاء الجزائري للخطأ المهني

جاء بقرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 07 ديسمبر 1985 في قضية (ب، م، ش) ضد وزير الداخلية المدير الأمن الوطني: "من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها شرف

<sup>1</sup> - سليم جديدي، المرجع السابق، ص 68.

الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية

حدد المشرع الجزائري أهم الأخطاء المهنية من خلال أربع درجات و جاء التصنيف حسب درجة خطورة وجسامه الخطأ دون المساس بتكليفها الجزائي و أعطى للسلطة الإدارية أن تقرر أي خطأ مهني يتناسب و خصوصية تلك المؤسسة الإدارية في نظامها الداخلي.

وردت الأخطاء المهنية في الفصل الثالث بعنوان الأخطاء المهنية في المادة 177 من الأمر 03/06 و صنف الأخطاء المهنية على الشكل التالي:

### الفرع الأول: الأخطاء من الدرجة الأولى

حدد الأمر 03/06 الأخطاء من الدرجة الأولى وهي كل اخلال بالإنضباط العام الذي يمس السير الحسن للمصالح<sup>2</sup>.

يتمثل خطأ الموظف الذي من شأنه الاخلال بالانضباط العام إذا لم يحترم أوقات عمله أو لم يؤدي عمله بدقة.

<sup>1</sup> - قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 1985/12/07، المجلة القضائية، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، العدد 1، 1990، ص 215.

<sup>2</sup> - المادة 178 من الأمر 03/06، سابق الذكر، ص 16

الفرع الثاني: الأخطاء من الدرجة الثانية

وهي أفعال أكثر جسامة من سابقتها، وتمثل هذه الأخطاء المهنية في:

- 1- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة.
- 2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية، غير تلك التي نصت عليها أحكام المادتين 180،

181 من الأمر 03/06<sup>1</sup>.

الفرع الثالث: الأخطاء من الدرجة الثالثة

تشتمل الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة و حسب المادة 180 من الأمر 03/06 في الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف و تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة وهي

كالتالي:

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية
- 2- إخفاء المعلومات ذات طابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر

مقبول.

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارج المصلحة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 179 من الأمر 03/06 مرجع سابق ، ص16

<sup>2</sup> - المادة 48 من الأمر 03/06، مرجع سابق،، ص16



الفرع الرابع: أخطاء من الدرجة الرابعة

تضمنت المادة 181 أخطاء من الدرجة الرابعة، و صنفت هذه الأخيرة في جملة من التصرفات

يقوم بها الموظف تتمثل فيما يلي:

1- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل

تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الأداة العمومية التي

من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.

4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى سير الحسن للمصلحة.

5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل رخصة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير ذلك المنصوص عليها المادتين

.43،44

المطلب الثالث: أركان الخطأ المهني

يعتبر الخطأ المهني جريمة تأديبية و تقوم هذه الأخيرة على ثلاث أركان أساسية تتمثل فيما يلي:

الفرع الأول: الركن المادي

يتضح هذا الركن من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف و الذي يخالف به واجباته الوظيفية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 28.

ويشترط أن ينتج الفعل أثارا، كما يشترط أيضا لتوفير الركن المادي مايلي:

- 1- أن يكون التصرف ايجابيا أو سلبيا كالتغيب عن الفعل أو عدم احترامه لرئيسه المباشر.
  - 2- أن يشكل هذا التصرف إخلالا بالواجبات الوظيفية من الناحية الفعلية أو الواقعية، إذ لا يكفي لتوفير الركن مجرد إشاعات أو أقاويل أو شكوك.
  - 3- أن يكون التصرف قد جسد على أرض الواقع<sup>1</sup>.
- هذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا الجزائرية: " حيث أنه اتضح 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<sup>2</sup>."

### الفرع الثاني: الركن المعنوي

و هي الإرادة الآتمة أو غير المشروعة للموظف في اقرار الفعل المكون للركن للجريمة و هو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف، فإذا انعدمت إرادة الموظف أثناء ارتكاب الخطأ بسبب قوة قاهرة، وعليه لا يترتب على ذلك قيام المسؤولية التأديبية.

جمع المشرع في الأمر 03/06 بين عنصر الإرادة و الدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة التأديبية، لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقديرها للخطأ نية الموظف و الدوافع التي أدت إلى اقرار الذنب الإداري و هذا يمنح للموظف ضمانا أكثر فاعلية<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- عبد العزيز سيد الجوهري، المرجع السابق، ص 170.

<sup>2</sup>- كمال رحماوي، مرجع السابق، ص 29.

### الفرع الثالث: الركن الشرعي

يختلف الركن الشرعي في مجال الوظيفة ن المجال الجنائي إذ لا جريمة إلا بنص كون المخالفات التأديبية لم ترد على سبيل الحصر فالموظف يخضع للمساءلة التأديبية في حالة ثبوت وقوع الفعل الايجابي أو سلبى الذي يشكل إخلال بالواجبات الوظيفة.

لذا يجب أن يتضمن الخطأ المهني مخالفة القواعد القانونية المنظمة لسير الإدارة.

ويقصد بالركن الشرعي في مجال 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 فالموظف يخضع للمساءلة التأديبية في حالة ثبوت و وقوع الفعل الايجابي أو السلبى الذي يشكل إخلالا بالواجبات الوظيفية لذا يجب أن يتضمن الخطأ المهني مخالفة القواعد القانونية المنظمة لسير الإدارة و هذا يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأديب<sup>2</sup> و يعني ذلك عدم تطبيق مبدأ الشرعية بشكل كامل.

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 31.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 50.

# الفصل الثاني

الآثار المترتبة عن الخطأ المهني

### الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الخطأ المهني

يعتبر كل فعل يرتكبه الموظف عن إرادة آثمة ومرتباً لآثار فعلية في المجتمع الوظيفي خطأ مهنيًا وعليه بتوافر أركان هذا الخطأ تقوم مسؤولية الموظف، و هي أول أثر مترتب عن الخطأ المهني و عندما تواجهه سلطة عينها المشرع لتأديبه تسمى سلطة التأديب، و هذه السلطة قد تكون السلطة الرئاسية في النظام الرئاسي و قد تكون جهة قضائية مستقلة و بعيدة عن الإدارة في النظام القضائي، وقد تجمع سلطة التأديب بين هذا النظام و ذاك فيقال إن نظام التأديب نظام شبه قضائي.

خول المشرع الجزائري لسلطة التعيين سلطات واسعة و أحيانا أخرى قيدها بالزامية استشارة مجلس التأديب و الأخذ برأيه من جهة و مشاركة السلطة الرئاسية في توقيع بعض العقوبات من جهة أخرى.

ويترتب أثر آخر عن الخطأ المهني وهي العقوبة التأديبية لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمهام المسندة إلى الموظف العام و الواجبات الملقاة على كاهله، ولهذا العقوبة مبادئ و إجراءات يجب اتباعها حتى توقع على الموظف المخطئ.

كما عنى المشرع بمنح ضمانات سابقة و مزامنة ولاحقة على توقيع العقوبة حتى تضمن للموظف عدم التعرض للتعسف من طرف السلطة التأديبية. لذا سوف نعالج هذين الأثرين الهامين في مبحثين:

### المبحث الأول: المسؤولية التأديبية و السلطة التأديبية.

### المبحث الثاني: العقوبة التأديبية و الضمانات الممنوحة للموظف.

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية و السلطة التأديبية

يؤدي الإخلال بواجبات الوظيفة إلى قيام مسؤولية تأديبية و هو أهم أثر مترتب على الخطأ المهني للموظف تتولى الإدارة إثبات الخطأ من أجل تحديد مسؤولية الموظف المخطئ.

فقد يشكل الخطأ المهني جريمة جنائية أو خطأ مدنيا لذا تترتب مسؤولية جنائية أو مسؤولية مدنية.

و تتولى السلطة التأديبية تحديد المسؤولية المترتبة عن الخطأ المهني و بالتالي معاقبته.

لذا يجب التطرق إلى مفهوم المسؤولية التأديبية في مطلب أول و تمييزها عن المسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية.

أما في المطلب الثاني نحدد السلطة التأديبية المختصة بتوقيع العقوبة على من تثبت في حقه المسؤولية التأديبية.

المطلب الأول: المسؤولية التأديبية

يعتبر كل تقصير في الواجبات المهنية، وكل إخلال بالانضباط و كل خطأ سواء أثناء تأدية مهامه الوظيفية أو بمناسبة خطأ مهنيًا يستوجب تحميله المسؤولية التأديبية و بالتالي يتعرض لعقوبات تأديبية

حدد المشرع العقوبات التأديبية في الفصل الثاني من الباب السابع من الأمر رقم 03-06

بعنوان النظام التأديبي.

إذ يشارك نظام المسؤولية التأديبية نظام المسؤولية الجنائية طابعه العقابي، و حتى لا تختلط الأمور بوحدة الطابع، يجب وضع حدود فاصلة بين النظامين و التي تحفظ استقلالية كل منهما<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: تعريف المسؤولية التأديبية

المسؤولية عموما تتمثل في الجزاء المترتب نتيجة مخالفة الشخص القانوني أحد الواجبات الملقاة على عاتقه.

و قبل التطرق إلى مفهوم المسؤولية يجب تحديد معناها لغة و اصطلاحا.

### أولا: التعريف اللغوي للمسؤولية التأديبية.

هي لفظ المسؤولية مرادف لكلمة مساءلة، و هي مشتقة من المصدر للفعل الثلاثي سأل أي سؤال مرتكب الجريمة عن السبب للقيام بجريمته و تشير المصادر إلى أن كلمة (يسأل) و (السؤال) تعني ما يسأله الانسان، كما في قوله تعالى: "و لتسألن عما كنتم تعملون"<sup>2</sup> و المسؤولية لغة هي ما كان به الانسان مسؤولا أي مطالبا عن أفعال أتاها<sup>3</sup>. أي قيام شخص بتصرف يكون مسؤولا عن نتائجه وعليه سوف يتحمل ما سببه للغير من ضرر و أن تتم مؤاخذته عما فعله<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة لعامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ، 2005، ص9.

<sup>2</sup> - الآية 93 من سورة النحل

<sup>3</sup> - المنجد في اللغة و الآداب و العلوم، المطبعة الكاثوليكية، بيروت ط1، 1960، ص 361.

<sup>4</sup> - عمار عوابدي ، نظرية المسؤولية الإدارية دراسة تأصيلية ، تحليلية و مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، ص 11.

ثانيا: التعريف الاصطلاحي للمسؤولية التأديبية:

تعني المسؤولية بشكل عام التزام الشخص بتحمل نتائج تصرفاته غير الشرعية المخالفة لواجب شرعي أو قانوني أو أخلاقي.

و عموما تحرك المسؤولية التأديبية في مواجهة الموظف العام بسبب ما يرتكبه من أخطاء تنطوي على معنى الاخلال بحسن سير العمل الوظيفي و انتظامه<sup>1</sup>.

فمناط المسؤولية التأديبية هو الموظف العام و أن اكتساب الشخص لصفة الموظف العام هو الذي يخضعه للمسؤولية التأديبية التي يقصدها المشرع الإداري أي أن الخطأ أو الذنب الإداري لا يصدر إلا من موظف عام، كما أن الجزاء التأديبي لا يوقع عليه إلا إذا أخل بواجبات ومقتضيات وظيفته<sup>2</sup>.

ومن خلال التعريفات السابقة فإن المسؤولية التأديبية هي: تبعة اخلال الموظف بواجبات وظيفته ايجابية أو سلبية أو إتيانه عمل من الأعمال المحرمة عليه، والهدف منها هي تقييم الموظف المخطئ، وفصل من لا أمل في تقويمه.

و يطلق لفظ التأديب في الوظيفة العامة و يقصد به ما يتخذ من إجراءات لضبط سلوك الموظف بتأثير سلطة من خلال توقيع عقوبة ملائمة عليه بهدف الاصلاح، فالهدف الأساسي للعقوبة

التأديبية هو الوقاية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - سليم جديدي، المرجع السابق، ص72.

<sup>2</sup> - علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 75.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 75.



و اعتمد المشرع الجزائري في تحديد المسؤولية التأديبية على شرطين و ذلك حسب 160 من الأمر 03/06.

**الشرط الأول:** لكي يسأل موظف عن جريمة تأديبية تستحق العقاب يجب أن يرتكب فعلا أو أفعالا تعتبر إخلال بواجبات الوظيفية أو مقتضياتها.

**الشرط الثاني:** أن يكون هذا الخطأ يمس سلوك الموظف سواء داخل الوظيفة أو خارجها و يؤثر على كرامة الوظيفة و هو يعرف بالانحراف عن السلوك الذي تقتضيه الوظيفة العامة.

**الفرع الثاني:** تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية و المسؤولية المدنية.

في نطاق مسؤولية الموظف العام و بالنظر إلى أنه شخص طبيعي و فرد من أفراد المجتمع، و بالنظر إلى صفته الوظيفية، يمكن أن تطاله ثلاث أنواع من المسؤوليات فمسؤولية الموظف قد تكون جنائية إذا قام بتصرف يشكل جريمة جنائية، وقد تكون المسؤولية مدنية إذا قام بفعل سبب ضرر للغير و تكون المسؤولية تأديبية إذا أخل بواجبات وظيفته أو خرج على مقتضياتها.

لذا سوف نميز بين المسؤوليات الثلاث للموظف.

### أولا: المسؤولية الجنائية

وهي مسؤولية واقعة على الفرد الذي قام بفعل أو الامتناع عن القيام به، و كلا التصرفين مجرم قانونا مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه.

و تعرف على أنها: "المسؤولية الناشئة عن ثبوت إقتراف الشخص فعلا غير مشروع يدخل دائرة النموذج التجريمي المعاقب عليه و يتبع حيال المسؤول الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجنائية"<sup>1</sup>.

و المسؤولية الجنائية هي واجب مفروض على الشخص بقبول نتائج فعله الإجرامي و ذلك بالخضوع للعقوبة المقررة قانونا، وفي حال غياب الجريمة لا محل للقول بوجود مسؤولية جنائية.

### ثانيا: المسؤولية المدنية.

تعرف على أنها حالة الشخص الذي ارتكب أمرا يستوجب إلزامه بتعويض عما سببه من ضرر للغير، كما يترتب عن أفعاله من ضرر بالنسبة إلى الإدارة أو الغير تطبيقا للمبدأ المقرر بإلزام من تسبب بخطئه في إلحاق ضرر بالغير بإصلاح هذا الضرر، و تترتب هذه المسؤولية بقيام ثلاث أركان هي: الخطأ - الضرر - الرابطة السببية بين الخطأ و الضرر.

### ثالثا: أوجه الشبه و الاختلاف بين أنواع المسؤولية.

#### أ- من حيث أساس المسؤولية:

المسؤولية التأديبية أساسها الاخلال بواجبات الوظيفة و مقتضياتها<sup>2</sup>.

بينما أساس المسؤولية المدنية هو الاخلال بالتزام قانوني ترتب عليه ضرر للغير حسب المادة

124 ق مدني.

<sup>1</sup> - هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط1، 2014، ص70.

<sup>2</sup> - المادة 160 من الأمر 03/06.

أما أساس المسؤولية الجنائية هو الاخلال بواجب قانوني صدر في قانون العقوبات.

### ب- من حيث الهدف و الوسيلة:

يهدف تقرير المسؤولية التأديبية إلى كفالة حسن انتظام واضطراد العمل في المرافق العامة، ووسيلة

ذلك العقوبات التأديبية على الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية أو المهنية.

أما المسؤولية المدنية يهدف تحديدها إلى إصلاح الضرر المترتب على الاخلال بالالتزام، ووسيلة

الإصلاح هي تعويض من أصابه الضرر.

بينما يهدف تقرير المسؤولية الجنائية إلى مكافحة الجريمة ووسيلتها في ذلك إنزال العقوبة تنفيذا

لحكم قضائي في حق من ثبت إرتكابه للجريمة.

### ت- من حيث نطاق المسؤولية:

يتحدد نطاق المسؤولية التأديبية بقيام الموظف بعمل أو امتناع عن عمل مما يشكل خطأ تأديبيا

يستوجب معاقبته تأديبيا.

و يتحدد نطاق المسؤولية المدنية حينما يرتكب الموظف خطأ شخصيا يسبب ضررا للغير.

بينما يتحدد نطاق المسؤولية الجنائية بقيام الموظف بعمل أو امتناع عن عمل مما يقرر عقوبة

جنائية عليه.

فهي محددة حصرا بأفعال مجرمة بنص قانوني طبقا للقاعدة العامة " لاجرمة و لا عقوبة إلا بنص " حسب المادة 01 من قانون العقوبات الجزائري<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: السلطة التأديبية

يقصد بالسلطة التأديبية الجهة أو الهيئة التي خولها القانون صلاحية توقيع العقوبة التأديبية على الموظفين الذين يرتكبون الأخطاء المهنية و ذلك بهدف تحقيق النظام داخل المرافق العامة و كفالة حسن سيرها بانتظام و اطراد.

و تستمد السلطة التأديبية أساسها القانوني من فكرة لسلطة العامة وفكرة السلطة الرئاسية<sup>2</sup>.

و يعرفها الأستاذ waline : " السلطة التأديبية هي السلطة التي توقع العقوبات على الموظف العام بحيث تمسه في حياته الوظيفية أو يحترمه من مزايا وظيفته و ذلك إذا ارتكب خطأ يتنافى مع واجبات وظيفته.

و عليه يؤول الاختصاص التأديبي لسلطة تأديبية تتولى مهمة تأديب الموظفين، وهذه السلطة ضبطها المشرع بقواعد و أحكام و اختلفت قوانين الدول فيما يتعلق بالجهة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية و نجد ثلاث أنظمة تحكم الاختصاص التأديبي.

<sup>1</sup> - المادة 1 من الأمر 156/66 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن ق العقوبات ج ر عدد 49 بتاريخ 11 جوان 1966، المعدل و المتم بموجب قانون رقم 01 - 09 المؤرخ في 26 جوان 2001، المتضمن ق العقوبات ، ج ر عدد 31 بتاريخ 27 جوان 2001، المعدل و المتم بموجب قانون رقم 06-23، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المتضمن ق العقوبات ج ر عدد 84 بتاريخ 24 ديسمبر 2006، المعدل بموجب قانون رقم 11-14 مؤرخ في 02 أوت 2011، المتضمن قانون العقوبات ج ر عدد 44 بتاريخ 10 أوت 2011.

<sup>2</sup> - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، ص 348.

و هذا ما سوف ندرسه في فرع أول، أما الفرع الثاني نتطرق إلى سلطة التأديبية في التشريع الجزائري.

### الفرع الأول: الأنظمة التأديبية

تختلف الأنظمة التأديبية باختلاف النظام القانوني السائد بالدولة، إلا أن الفقه الإداري يصنف هذه الأنظمة إلى ثلاث وهي:

النظام الرئاسي و النظام القضائي و النظام شبه القضائي إلا أن هذه التقسيمات في الدولة لا تعني بالضرورة أن الدولة تأخذ بنظام واحد من تلك الأنظمة فنجد أن القانون التأديبي العام في دولة تأخذ بأكثر من النظام في آن واحد و عليه سوف يتم التعرف على هذه السلطة المختصة من خلال الأنظمة التي تنتمي إليها.

### أولاً: النظام الرئاسي للتأديب

هو ذلك النظام الذي يعهد إلى جهة الإدارة بشكل كامل و مستقل باختصاص تأديب الموظفين، فالسلطة الرئاسية في هذا النظام وحدها الحق في تقرير مدى جسامه خطأ الموظف و مقدار العقوبة التي يستحقها دون أن تشاركها جهة أخرى و لو بصفة استشارية<sup>1</sup>.

و يعد النظام البريطاني و النظام الأمريكي في التأديب النموذج المتشدد من هذا النظام.

<sup>1</sup> - عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 354.

و مبرر الآخذ بهذا النظام هو مبدأ التلازم بين السلطة و المسؤولية الذي يقضي باسناد أمر ممارسة وظيفة التأديب إلى السلطة الرئاسية ما دامت قد حملت على عاتقها مسؤولية التأديب وبوصفها صاحبة الاختصاص في التعيين، فتكون بذلك هي المختصة بالتأديب تطبيقاً للمبدأ: " وحدة سلطتي التعيين و التأديب".

كما أن التأديب من الشؤون الداخلية للإدارة و بالتالي من الأخرى ألا تمارس سلطة العقاب من قبل جهة خارجية، و إنما من طرف السلطة الرئاسية في إطار السلم الوظيفي التدريجي الرئاسي. و يعاب على هذا النظام أن منح السلطة الرئاسية اختصاصا واسعا في مجال التأديب قد يؤدي إلى التعسف و الإعتداء على الموظفين بسبب توقيعها عقوبات لا تتناسب مع الأخطاء المهنية المرتكبة إعمالاً لمبدأ حرية السلطة التقديرية للإدارة في العقاب.

### ثانيا: النظام القضائي للتأديب

يقوم هذا النظام على أساس نزع السلطة التأديبية من يد الإدارة و قصر سلطتها على توجيه الإتهام دون توقيع العقاب على الموظف.

ويتم إنشاء محاكم تأديبية تتولى تقدير مدى اعتبار الأفعال المنسوبة للموظف و توقيع العقوبة عليه أو الحكم ببراءته.

فيصبح الجزاء التأديبي في هذا النظام مشابه للحكم القضائي فكلاهما يصدر عن جهة قضائية<sup>1</sup>.

مبررات الأخذ بهذا النظام هو أن النظام القضائي كفيل بحماية الموظف العام من تعسف الإدارة في مجال التأديبي.

ويجعل هذا النظام الإدارة تتفرغ لمهام التسيير، ويعاب على هذا النظام أن:

القضاء بعيد عن الواقع الإداري و غير ملم بتقاليد الوظيفة العامة و هذا سوف يؤثر على نوعية الحكم الذي يصدره.

تميز التقاضي بالبطء بينما يتطلب التأديب السرعة في الفصل في قضايا الانضباط<sup>2</sup>.

### ثالثا: النظام شبه القضائي

يعتبر هذا النظام رئاسيا في جوهره كون دور السلطة الرئاسية يبقى قائما في توقيع العقاب.

بالإضافة إلى السلطة الرئاسية تنشأ هيئة مستقلة بتعيين استطلاع رأيها قبل إصدار قرار

التأديب و تحتفظ الإدارة بحريتها الكاملة إزاء رأي الهيئة المستقلة، تعتبر هذه الهيئة جهة إدارية ذات اختصاص قضائي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد بوضياف، مرجع سابق، ص 79.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 136.

<sup>3</sup> - أحمد بوضياف، مرجع سابق، ص 80.

الفرع الثاني: سلطة التأديب في التشريع الجزائري

بعد معرفة الأنظمة المحددة للاختصاص التأديبي يمكن استخلاص النظام المتبع في الجزائر في

مجال التأديب و هو المزج بين النظام الرئاسي و شبه القضائي مع الأخذ بمزايا هذين النظامين<sup>1</sup>.

أولاً: سلطة التعيين

1- ممارسة سلطة التعيين:

قضت المادة 165 من الأمر 03/06: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر

العقوبات التأديبية...".

حدد المشرع الجزائري سلطة التعيين بموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-99

المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات

و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، حيث نصت: "تخول سلطة تعيين الموظفين

و الأعوان العموميون و تسييرهم إلى من يلي:"إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.

- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

- رئيس المجلس الشعبي البلدي، فيما يخص مستخدمي البلدية.

- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة...<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 115.



أ- بالنسبة لإختصاص الوزير.

يختص بممارسة السلطة على موظفي الوزارة و على أعمالهم، فيباشر بمقتضى الصلاحيات الممنوحة له قانونا ووظيفة التنظيم الداخلي لوزارته، هو له سلطة إصدار قرارات تنظيمية لضمان السر الحسن لوزارته كما له سلطة التعيين و التأديب و سلطة الوصاية (الرقابة الإدارية) على مختلف المؤسسات الإدارية العامة العاملة في قطاع وزارته<sup>2</sup>.

ب- بالنسبة لاختصاص الوالي:

يترتب على الصفة الازدواجية الممنوحة للوالي بأن يجوز على سلطة صفته هيئة تنفيذية للمجلس الشعبي الولائي و بالتالي له مهمة ممارسة السلطة الرئاسية على موظفي الولاية. و يمارس إختصاصاته بصفته ممثلا للدولة و يترتب على ذلك في حال ارتكاب الموظف خطأ جسيم فيطلب من الوزير المعني و بناء على تقرير معلن إما بنقل المدير الولائي أو إنهاء مهامه.

ت- بالنسبة لاختصاص رئيس المجلس الشعبي البلدي:

يتمتع هو الآخر بازدواجية في الإختصاص، فيمثل البلدية من جهة و يمثل الدولة من جهة أخرى.

فتمكنه سلطته من ممارسة سلطة رئاسية على مستخدمي البلدية من حيث التوظيف و الإشراف و حتى التأديب باعتباره رئيس مباشر لهم.

<sup>1</sup> - المادة (2) من المرسوم التنفيذي رقم 90-99، مؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات طابع الإداري، ج ر العدد 13 مؤرخة في 28 مارس 1990.

<sup>2</sup> - محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، دار العلوم، الجزائر (عنابة)، 2004، ص 11.

ث- بالنسبة لاختصاص مسؤول المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية:

حسب المادة 1 من المرسوم 99/90 فإن سلطة التأديب تؤول إلى مسؤول المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية باعتبارها خاضعة لقانون الوظيف العمومي.

## 2- الاختصاص التأديبي لسلطة التعيين:

يؤول الاختصاص التأديبي لسلطة التعيين عندما يتعلق الأمر بعقوبات من الدرجة الأولى والثانية و هنا اختصاصها مطلق و لا تحتاج أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

بشرط: اتخاذ القرار بعد أخذ توضيحات كتابية من الموظف المخطئ أما عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة، فتتخذها هذه السلطة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

## ثانيا: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

تختص السلطة الرئاسية الإدارية بالتأديب كأصل عام، و قد منحت هذا الإختصاص لكونها تملك سلطة التوجه و أنها مسؤولة عن حسن سير العمل على مستوى الإدارات التي ترأسها.

و قد أنشأ إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على مستوى سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذا ما تعلق الأمر بالعقوبات على درجة من الشدة و تعرف هذه الهيئة باسم "

<sup>1</sup>- كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص138.

اللجنة متساوية الأعضاء<sup>1</sup> في ظل الأمر رقم 133/66 وتسمى حسب المرسوم رقم 59/83 "بلجنة الموظفين"<sup>2</sup>

و يطلق عليها في الأمر 03/06 تسمية " اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء"<sup>3</sup> تعتبر اللجان المتساوية الأعضاء وسيلة لإقامة توازن بين الإدارة و المصالح الفردية للموظف و يدخل في هذا الإطار الحق النقابي الذي يدافع عن مصالح العمال ضد الإدارة و كذلك أنشئ هيئات الوظيفية العامة ضمن الباب الثالث الفصل الثالث بعنوان "هيئات المشاركة و الطعن".

### 1- تشكيلية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات و المنظمات الإدارية الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة. و تنص المادة 63 من الأمر 03/06 على: " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين..."

<sup>1</sup> - المادة 56 من الأمر 133/66 السابق الذكر، ص 552.

<sup>2</sup> - المادة 123 من المرسوم رقم 59/85، السابق الذكر، ص 353.

<sup>3</sup> - المواد 62-63-64 من الأمر 03/06 السابق الذكر ص 7، 8.

و هذا ما جاء كذلك في المادة 3 من المرسوم 10/84: " تشمل اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة و الممثلين الذين ينتخبهم الموظفون"<sup>1</sup>

يمكن أن تكون اللجان المتساوية الأعضاء حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك و تتكون من الأعضاء الدائمون و أعضاء إضافيين يتساوى في العدد من الدائمين و لا يشارك الأعضاء الإضافيين في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين غائبين<sup>2</sup>.

### مدة العضوية:

يعين أعضاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد ويمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو تطويرها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري....."<sup>3</sup>

و لا يمكن أن يتجاوز التقصير أو التمديد مدة 06 أشهر، غير أنه في حالة تعديل على هيكل أحد الأسلاك أمكن إنهاء عضوية اللجان المختصة بقرار من الوزير أو الوالي دون اشتراط المدة<sup>4</sup>.

### إجتماعات اللجنة:

تتعقد اللجنة كمجلس تأديبي بصورة سرية بطلب من رئيسها أو بطلب من الإدارة أو بطلب نصف ممثلي العمال على الأقل أو بطلب المعنيين أنفسهم.

<sup>1</sup> - المادة 3 من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها وتنظيمها و عملها ، ج ر ، المؤرخة في 17/01/1984، العدد 3 ص 89.

<sup>2</sup> - المادة 2، 4 من نفس المرسوم.

<sup>3</sup> - المادة 5 من المرسوم 10/84 سابق الذكر.

<sup>4</sup> - المادة 63 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.

يشترط المشرع حضور ثلاث أرباع (4/3) الأعضاء على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب تؤجل القضية المطروحة على المجلس و يفصل فيها في الجلسة التالية و لو بحضور نصف أعضاءه<sup>1</sup>.  
يصدر المجلس رأيه بالأغلبية البسيطة و في حال تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس ما عدا في حالة الإنضباط فتكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة على العقوبة المقترحة.

### شروط العضوية:

حسب المادة 03 من المرسوم 11/84: " يمكن أن ينتخب كعضو في إحدى اللجان المتساوية الأعضاء كل موظف تتوفر فيه الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الانتخابية لهذه اللجنة، ويستثنى بعض الفئات الذي لا يمكنهم الانتخاب و هم:

- 1- الموظفين الموجودين في عطلة مرضية طويلة الأمد.
- 2- الموظفين الذين عوقبوا بالتنزيل في الرتبة أو الإقصاء المؤقت من الوظيفة إلا إذا صدر العفو عنهم أو ألغيت العقوبة المسلطة عليهم.
- 3- الموظفين الذين أصيبوا بعجز ورد ذكره في النصوص العامة المتعلقة بعدم القابلية للانتخاب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 19 من المرسوم 10/84 سابق الذكر، ص 91.

<sup>2</sup> - المادة 03 من المرسوم 11/84 المؤرخ في 14 يناير 1984 و المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء، ج ر العدد 03، المؤرخة في 14 يناير 1984، ص 94.

عدد الأعضاء:

فيما يخص عدد أعضاء مجلس التأديبية فقد صدر قرار في 09 أبريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للتوظيفة العمومية يحدد عدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء و هي كما يلي:<sup>1</sup>

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

2- اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

أوكلت مهمة النظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين و هذا ما أوردته المادة 09 من المرسوم رقم 10/84 المتعلق باختصاص اللجان المتساوية الأعضاء المؤرخ في 17 فيفري 1984. تضاف إل ذلك مهمة استشارية في المسائل الفردية و التي تخص الحياة المهنية للموظفين و تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي<sup>2</sup>.

1 المادة 04 من المرسوم 10/84 سابق الذكر

2- المادة 64 من الأمر 03/06 سابق الذكر. ص8

فقد حدد المشرع في الأمر 06/03 صراحة الحالات التي يصدر فيها القرار التأديبي و هذا وما ورد في المادة 165 بنصها:

" تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصول على توضيحات من المعني و تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ رأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي".

و عليه يصدر القرار التأديبي المتضمن تأديب الموظف العام:

1- من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية من دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء مقدما في عقوبات الدرجة الأولى و الثانية.

2- من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء مقدما في عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة.

وعليه تبقى هيمنة الإدارة على السلطة التأديب لسببين:

1- ترأس اللجنة متساوية الأعضاء.

2- ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات.

### المبحث الثاني: العقوبات التأديبية و ضمانات الموظف

يهدف الحفاظ على النظام القانوني العام و بهدف المحافظة على حسن سير المرفق العام فإنه يستوجب توقيع العقوبة المقابلة للخطأ المهني الذي يقترفه الموظف العام.

و في المقابل أعطى المشرع ضمانات للموظف العام حتى في حالة الخطأ حتى لا تتعسف الإدارة في استعمال حقها في ردع الموظف المخطئ .

و نقسم دراسة هذا المبحث إلى مطلبين .

نتطرق في المطلب الأول إلى العقوبات التأديبية.

فنعرف العقوبة و يتم تصنيف العقوبات التي جاء بها المشرع و ما هي مبادئ العقوبة وإجراءات العقوبة.

وندرس في المطلب الثاني ضمانات الموظف في كل مرحلة إجرائية تتم أمام السلطة المختصة بالتأديب.

#### المطلب الأول: العقوبات التأديبية

العقوبة التأديبية هي وسيلة من الوسائل الإدارية من قبل السلطة الإدارية المختصة بناء على نص قانوني لردع مرتكبي المخالفات التأديبية داخل المجتمع<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة و المهن الحرة و النقابية و العمل الخاص ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ط2004 ، ص 60.



و عليه سوف نتطرق إلى تعريف العقوبة التأديبية في فرع أول ثم نحدد أهم العقوبات التأديبية التي جاء بها المشرع في قانون الوظيف العمومي في الفرع الثاني.

أما الفرع الثالث نوضح أهم المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية ، و في الفرع الرابع نبين أهم الإجراءات التأديبية .

### الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

لم ترد في التشريع الجزائري تعريفا للعقوبة التأديبية لذا تركت هذه المهمة للفقهاء، يرى الأستاذ محمد ماجد ياقوت أن العقوبة التأديبية: " بصفة عامة هو جزاء ذو نوع خاص الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع، فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها بصفة مؤقتة أو نهائية و هي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام"<sup>1</sup>

وتطرق الفقه الإداري الجزائري إلى تعريف العقوبة التأديبية فيعرفها الأستاذ عمار عوابدي: "العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد و الأحكام القانونية و التنظيمية و الإجرائية المقررة"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ، ص 78.

<sup>2</sup> - عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 336.

### الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية

تصنف العقوبات التأديبية وفقاً لأحكام المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية، حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات بدأ من أخفها درجة و المتمثلة في عقوبة التنبيه، وصولاً إلى أقصاها درجة و المتمثلة في التسريح.

### أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى

و تتمثل في:

1- التنبيه.

2- الانذار الكتابي.

3- التوبيخ.

تعتبر هذه العقوبات مبسطة من حيث درجة جسامة الخطأ المرتكب توقع على الموظف المعني حتى لا يعاد ارتكاب الخطأ مرة ثانية .

1- التنبيه:

أو ما يعرف بالانذار الشفوي و هو تحذير الموظف من الإخلال بالواجبات الوظيفية حتى لا يتم

عقابه مرة أخرى.

بعقوبة أشد منها متمثلة في الإنذار الكتابي أو التوبيخ، ويعرف التنبيه أيضا أنه التوجيه الإداري الصادر من السلطة التأديبية و الذي يتضمن تذكيرا للموظف بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يستوجب مثل هذا التذكير.

و يرى بعض الفقهاء بأن التنبيه لا يعتبر عقوبة تأديبية و يبقى مجرد توجيه إداري، و بالتالي لا يترتب عليه أثر قانوني يعكس على الأوضاع الوظيفية الأخرى.

## 2- الإنذار الكتابي:

يصدر الإنذار عند عدم احترام الموظف لأوامر رئيسه بالمعاودة لارتكاب المخالفة. و اكتفى المشرع في الأمر 03/06 بالإنذار الكتابي أو الإنذار الشفهي الذي جاء في المرسوم 59/85.

ويعد الإنذار الكتابي إجراء يعمل نوعا من التشهير بالموظف و يوضح هذا الإنذار في ملف الموظف المرتكب للمخالفة<sup>1</sup>.

## 3- التوبيخ:

يقصد به استنكار السلوك الذي انتهجه الموظف العام خلال قيامه بأعمال وظيفته فهو جزاء أكثر من الإنذار لالتصاقه بالشخص الموظف ليكون دليلا على عدم كفاءته و اهماله لواجباته الوظيفية.

<sup>1</sup> - علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 259.

ثانيا: عقوبات من الدرجة الثانية

تعتبر هذه العقوبات أكثر شدة من عقوبات الدرجة الأولى.

1- التوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام:

وتطبق هذه العقوبة تبعا لجسامة الخطأ المرتكب من قبل الموظف و يقترن التوقيف بالحرمان من

الراتب بكامله أو جزء منه<sup>1</sup>.

2- الشطب من قائمة التأهيل:

تعني عقوبة الشطب من قائمة التأهيل حرمان الموظف المعاقب من التسجيل بالجدول الخاص

بقائمة التأهيل و التي تعدها الإدارة سنويا للترقية الاختيارية من رتبة سفلى إلى رتبة عليا، كما

تمس هذه العقوبة الحرمان من الترقية.

ثالثا: عقوبات من الدرجة الثالثة

و تصنف هذه العقوبات ضمن أشدها و تتمثل في:

1- التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام.

2- التنزيل من الدرجة إلى درجتين.

وهي عقوبة تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها في الوقت الذي ارتكب فيه الخطأ إلى رتبة

الأقل منها أو قد تكون بدرجتين و ترتب هذه العقوبة آثار بالنسبة للوضع المادي للموظف<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 259.

رابعاً: عقوبات من الدرجة الرابعة

تصنف ضمن أشد العقوبات و تؤثر سلبا على السير المهني للموظف كما تهدد وظيفته أيضا.

1- التنزيل من الرتبة الأعلى إلى الرتبة السفلى مباشرة.

و هو تنزيل من رتبة إلى رتبة أقل منها مباشرة دون تجاوزها أما إذا لم يكن هناك رتبة أقل من رتبته فقد يترك ذلك للسلطة المختصة حول تقدير العقوبة الملائمة ويتمشى مع هذه العقوبة تنزيل في الراتب.

2- التسريح:

و هو أخطر العقوبات التأديبية و الذي يترتب عليه حرمان الموظف من وظيفته فيحرم من مرتبه بصفة نهائية ولا يمكن استعادة الوظيفة في حالة صدور قرار التسريح حسب المادة 173 من الأمر 03/06.

الفرع الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية.

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من إساءة استعمال سلطة التأديب من طرف الإدارة في مواجهة الموظف وهذا حتى تحقق العقوبة أهدافها و فاعليتها في المجتمع الوظيفي من أجل التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف المخطئ<sup>2</sup>، وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

<sup>1</sup> - محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1996، ص 331.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 94.

أولاً : مبدأ الشرعية و يترتب عن هذا المبدأ النتائج التالية:

أ- التناسب بين الخطأ و الجزاء.

ب- عدم جواز معاقبة المذنب عن ذات الفعل مرتين.

ت- اجبارية تسبب القرار.

ثانياً : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية.

ثالثاً : مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.

أولاً: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

يقصد بمبدأ الشرعية أنه لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص قانوني يحدد الجريمة و العقوبة و المقررة

لها.

وعليه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب خطأ مهنيًا جزاء لم يقره المشرع.

وفي حالة عدم و جود تعداد حصري للأخطاء المهنية وما يقابله من تحديد للعقوبات التأديبية

فيؤدي إلى تضيق تطبيق مبدأ الشرعية و اتساع نطاق السلطة التقديرية في اختيار العقوبة المناسبة

للخطأ الذي تعتبره من قبيل المخالفات و تكون السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في مواجهة الموظف

و القضاء مضبوطة بحدود قانونية.

النتائج المترتبة على مبدأ الشرعية:

### 1-التناسب بين الخطأ و الجزاء:

و يمكن أن ندعوه مبدأ الملائمة و قصد به تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة المرتكبة أي للتناسب بين سبب القرار و محله<sup>1</sup>.

يقع عبئ إيجاد التناسب بين الخطأ و الجزاء على السلطة المختصة بتوقيع العقوبة رغم أن تحقيق الملائمة هو في الأصل من اختصاص السلطة التشريعية المكلفة بإيجاد رابطة بين العقوبات و الأخطاء، هذه الرابطة كفيلة بتحقيق مبدأ التناسب بينهما.

وحاول المشرع جاهدا لتحقيق هذا المبدأ حسب ما جاء في المادة 161 من الأمر 03/06، إذ أن العقوبة التأديبية يتوقف تحديدها على ما يلي:

1. درجة جسامة الخطأ
2. الظروف التي ارتكب فيها الخطأ
3. مسؤولية الموظف المهني.
4. النتائج المترتبة على سير المصلحة.
5. الضرر الذي يلحق بالمرفق و المستفيدين منه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - سليم جديدي، مرجع سابق ، ص 96.

<sup>2</sup> - المادة 63 من المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية المؤرخة بـ 1982/09/14، ص 1804.

عدم جواز معاقبة المذنب عن ذات الفعل مرتين:

- يقصد بهذا المبدأ وحدة الجزاء فلا يجوز معاقبة الموظف المخطف بأكثر من عقوبة واحدة، بسبب نفس الخطأ فلا يجوز توقيع عقوبتين أصليتين نهائيتين من نفس الخطأ و بالنسبة للموظف ذاته<sup>1</sup>.
- ويعتبر مبدأ وحدة الجزاء من المبادئ المستقرة في مجال التأديب و يستند في ذلك لعدة اعتبارات:
- إن فرض عقوبتين على خطأ واحد هو انحراف عن مبدأ المشروعية ذلك أن ثنائية العقوبة تعني منطقياً ازدواجية الخطأ.
  - ضرورة احترام كافة القرارات الإدارية التي تصدر عن السلطة التأديبية المختصة بتوقيع العقوبة وإلا تدخلت سلطة أخرى لتوقيع عقوبة ثانية على الخطأ ذاته.
  - إن العدالة و المصلحة الاجتماعية و الوظيفية تقتضي عدم المعاقبة عن الخطأ إلا بعقوبة واحدة مناسبة.
  - يعتبر مبدأ وحدة الجزاء من المبادئ العامة للقانون التي تلتزم بها السلطة التأديبية و لو لم ينص عليها المشرع صراحة لكونها تتفق ومبادئ العدل لذا مناط المبدأ:
    - وحدة الأفعال التي يعاقب عليها الموظف.
    - وحدة السلطة إذ يجوز للسلطة الرئاسية التي تعلق السلطة التي أصدرت القرار أن تعيد النظر في القضية، إذا ما كان الموظف العام يتبع إلى جهتين إداريتين مختلفتين جاز لكل جهة ممارسة سلطتها التأديبية على حدى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - سليم جديدي، المرجع السابق، ص 112.



2- اجبارية تسبب القرار:

يعتبر القرار الوسيلة الوحيدة لإفصاح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي لذا يشترط أن يكون تسبب القرار واضحا مهما كانت درجة العقوبة المراد تسليطها على الموظف العام و إلا تعرض القرار الإداري إلى الإلغاء.

ثانيا: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

تقضي القاعدة العامة لهذا المبدأ أن ما ترتبه العقوبة من نتائج لا يسري على الماضي إنما ابتداء من تاريخ قرار العقوبة التأديبية و ليس من تاريخ ارتكاب الخطأ وترد على هذه القاعدة استثناءات وهي:

- 1- في حالة توقيف الموظف المخطئ عن العمل بسبب إقترافه لذنوب إداري جسيم فإن آثار فصل الموظف تمتد إلى تاريخ توقيفه بشرط أن توافق لجان التأديب على الفصل الموظف العام<sup>2</sup>.
- 2- يسمح بالآثار الرجعي للعقوبة في جميع الحالات التي يكون فيها مصلحة للموظف العام

ثالثا: مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية

<sup>1</sup>- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 104.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه ، ص 106.

يقصد بهذا المبدأ أن يخضع جميع الموظفين إلى ذات العقوبات الواردة في قانون الوظيفة العامة بغض النظر عن وضعيتهم الاجتماعية و المسؤوليات التي يتقلدونها حتى ولو كانت الأخطاء المرتكبة وآثارها موحدة.

وتبنى المشرع الجزائري هذا المبدأ صراحة على أن العامل يتعرض لعقوبات تأديبية وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية مهما كان المنصب الذي يشغله<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع: إجراءات توقيع العقوبة

عندما ينسب للموظف خطأ تأديبيا فإنه يجب اتباع اجراءات قبل تبرئه الموظف أو توقيع العقوبة عليه، و يقصد بالإجراءات هي جميع الخطوات المنظمة قانونا و الواجبة الاتباع من طرف الإدارة، ومنح المشرع لسلطة التعيين صلاحية اتخاذ الاجراءات التأديبية و يميز في ذلك بين عقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية و بين عقوبات الدرجتين الثالثة و الرابعة<sup>2</sup>، كما وجدت اجراءات تأديبية أخرى في حالات معينة.

أولاً: بعد وقوع الخطأ من طرف الموظف العام المحالف للقوانين الأساسية الخاصة بالوظيفة أو النظام الداخلي للمرفق، فقبل اتخاذ أي اجراء يتم التأكد من صفة الخطأ المهني من طرف سلطة التعيين، ثم يصنف الخطأ وفق قائمة درجات الأخطاء المهنية حسب الأمر 03/06.

<sup>1</sup> - المادة 74 من المرسوم 302/82، السابق الذكر، ص 1806.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 159.

و بعدها تحدد له العقوبة التأديبية المقررة حسب جسامه الخطأ هذه المرحلة تتولى القيام بها السلطة الرئاسية التأديبية بالنسبة لجميع الأخطاء المهنية بدرجاتها الأربع.

اجراءات خاصة بتوقيع العقوبات :

أ- عقوبة الدرجة الأولى و الثانية:

تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإصدار قرار تبين فيه أسباب تسليط العقوبة و تحرر محضرا بذلك و تبلغه للموظف، وتضعه في ملفه.

ب- اجراءات توقيع العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة:

تتخذها سلطة التعيين بناء على قرار مبرر، وبعد رجوعها وجوبا إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديب، بحيث يكون رأي اللجنة ملزما لسلطة التعيين<sup>1</sup>.  
ويؤسس رجوع سلطة التعيين إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مدى خطورة العقوبات و بالنظر إلى الآثار التي تنجم عنها.

أولاً: معاينة الخطأ: يجب أن تعان سلطة التعيين الخطأ و تعد تقرير مبرر يتضمن أسباب متابعة الموظف تأديبياً بذكر الخطأ المهني ودرجته و الضرر الناجم عن الخطأ و العقوبة المناسبة المراد توقيعها.

ثانياً: اخطار المجلس التأديبي حسب المادة 166 في أجل لا يتعدى خمسة و أربعون (45) يوماً

ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ و إلا يسقط الخطأ بانقضاء الأجل.

<sup>1</sup> - المادة 165فقرة 2 من الأمر 03/06، ص15

عملية الإخطار تباشرها سلطة التعيين و تعتبر بمثابة تحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف المذنب و ذلك أمام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، مجتمعة كمجلس تأديبي<sup>1</sup>.

ثالثا: يجتمع المجلس التأديبي المشكل بالتساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين.

تم دراسة طلب الهيئة الإدارية المسؤولة عن اقتراح العقوبة التأديبية و تكون دراسة معمقة لما جاء في التقرير و المتضمن الخطأ المهني و الأدلة المثبتة لوقوعه كالأوراق أو أقوال الشهود و الظروف التي ارتكب فيها الخطأ إن أمكن.

يجب الرجوع إلى ملف المعني و بعد سماع دفاع الموظف و الأخذ بعين الاعتبار كافة حقوقه المقررة في القوانين و النظم المعمول بها في مجال التأديب و بالأغلبية المطلقة يتم الاتفاق على العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب.

رابعا: يحق للمجلس التأديبي أن يأمر باجراء تحقيق إذا تضمن التقرير المقدم من طرف سلطة التعيين معلومات غامضة.

خامسا: يعلل رأيه في العقوبة المقترحة في غضون مهلة شهر واحد ابتداء من يوم تبليغه و في حالة إجراء تحقيق تمد المهلة إلى ثلاثة أشهر.

سادسا: إصدار قرار العقوبة وذلك بعد المداولات التي تمت في جلسات مغلقة و يكون القرار مبررا، ثم يحول القرار إلى الهيئة الإدارية المسؤولة فتتخذ العقوبة بناء على رأي المجلس التأديبي، ليتم تبليغه إلى المعني في أجل لا يتعدى (08) ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 142.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 161.

المطلب الثاني: ضمانات الموظف

أيا كان النظام التأديبي المطبق في الدولة فإن من عوامل فعاليته و نجاحه أن يوفر للموظف قدرا أدنى من الضمانات تكفل له الإحساس بالعدالة و الأمن و الطمأنينة في إجراءات المساءلة التأديبية، هذه الضمانات تملئها قواعد العدالة و المبادئ العامة للقانون<sup>1</sup>.

أقر المشرع ضمانات قانونية منها ما هو سابق عن المحاكمة التأديبية ومنها ما هو أثناء المحاكمة التأديبية ومنها ما هو بعد إصدار الحكم.

لذلك سوف ندرس الضمانات المقررة في مجال التأديب على النحو التالي:

فرع الأول: ضمانات الموظف قبل مثوله أمام المجلس التأديبي.

فرع الثاني: ضمانات الموظف أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي.

الفرع الثالث: ضمانات الموظف بعد مثوله أمام المجلس التأديبي.

الفرع الأول: ضمانات الموظف قبل مثوله أمام المجلس التأديبي.

حسب المادة 167 من الأمر 03/06 فإن المشرع كرس ضمانتين أساسيتين هما:

الأولى: إبلاغ بالأفعال المنسوبة إليه، وذلك مهما كانت درجة الخطأ الذي ارتكبه و هو ما يسمى بالإخطار.

<sup>1</sup> - سليم جديدي، مرجع سابق، ص 290.

كما يتم تبليغه بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام<sup>1</sup>، و هذا حتى يتسنى له المثول شخصيا.

**الثانية:** الإطلاع على ملف التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية حتى يكون الموظف على علم بكافة الأدلة و يتمكن من الدفاع عن نفسه.

### الفرع الثاني: ضمانات الموظف أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي.

تنص المادة 169 من الأمر 03/06: " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، و يحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه".

تتمثل الضمانة التي جاء بها النص في حق الدفاع فيقوم الموظف بتقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا كما له أن يستعين بمدافع من اختياره سواء أن محاميا معتمدا لدى القضاء فيطلع على الملف التأديبي إذا سمح له موظف المخطئ بذلك<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: ضمانات الموظف بعد مثوله أمام المجلس التأديبي.

يكرس المشرع ضمانة أساسية حتى بعد صدور القرار التأديبي و هذا ما نصت عليه المادة 172 من الأمر 03/06.

**أولا:** إبلاغ الموظف بقرار العقوبة في أجل ثمانية (08) أيام تسري من تاريخ صدوره و هذا حتى يتمكن من التظلم أمام لجنة الطعن.

<sup>1</sup> - المادة 168 فقرة 2 من الأمر 03/06. السابق الذكر ، ص15

<sup>2</sup> - كمال حماوي، مرجع سابق، ص 152.

تختص هذه اللجنة بالنظر في التنظلمات ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجتين الثالثة و الرابعة نظرا لخطورتها البالغة.

يقدم التظلم في أجل شهر يسري إبتداء من تاريخ تبليغ قرار العقوبة إلى المعني، و هذا التظلم يوقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية و تملك لجنة الطعن سلطة التعديل العقوبة أو إبقاءها أو إلغائها.

أما أجال الفصل في التظلم حدد ب ثلاثة (03) أشهر<sup>1</sup>، و في حالة عدم رضا الموظف أو الإدارة بما أفضى إليه التظلم يمكن اللجوء إلى القضاء الإداري المختص.

<sup>1</sup> - المادة 25 من المرسوم رقم 10/84 ، سابق الذكر

خاتمة



### الخاتمة:

وفي ختام هذا البحث، يمكن إستخلاص النتائج التالية : الأمر 03/06 أعاد الاعتبار لنظام الموظفين مقارنة مع القوانين السابقة، و ذلك بوضع تعريف واضح للموظفين يميزهم عن باقي مستخدمي الدولة من أعوان متعاقدين وعمال أجراء عموميين ومرتبصين وغيرهم.

ومما يعمق هذا التمييز هو أخذ الأمر المذكور بالوضعية القانونية و التنظيمية في علاقة الموظفين بالإدارة، منهم في مركز قانوني تنظيمي تنتج عنه حقوق و ضمانات و واجبات محددة.

كرس فكرة القوانين الأساسية الخاصة كوسيلة قانونية لتفصيل الأحكام العامة المشتركة التي جاء بها بما يتناسب مع مختلف الأسلاك و اعترف للقوانين الأساسية الخاصة ببعض الفئات كالأعوان الدبلوماسيين و القنصلين أو موظفو الحماية المدنية أو موظفو إدارة الجمارك فيتضمن رخصة مخالفة أحكامه في مجال الحقوق و الواجبات و الانضباط العام أو سير الحياة المهنية.

إن الأمر رقم 03/06 أقر حقوقا و واجبات تتفق مع التحولات التي عرفتها الدولة بعد دستور 89 الذي أفرز عدة مبادئ كمبدأ الفصل بين السلطات و مبدأ التعددية الحزبية.

وفي مجال التأديب أخذ الأمر 03/06 بالنظام الرئاسي في عقوبات الدرجتين الأولى والثانية و أعاد تصنيف العقوبات التأديبية، و ربط توقيع العقوبات التأديبية بجسامة الأخطاء المهنية المرتكبة، بما يؤسس لمبدأ الشرعية في مجال التأديب.

كما وفر الكثير من الضمانات التأديبية للموظفين في مواجهة سلطة التأديب.

## الخاتمة

تتعلق الإصلاحات المذكورة بالخطأ المهني للموظف العام في التشريع الجزائري إلى جانب إصلاحات أخرى لا تدخل في مجال دراستي إلا أن هذه الإصلاحات فقدت أهميتها نظرا للأسباب التالية:

1- عدم وجود تقنين للأخطاء التأديبية حتى تلتزم به الإدارة و هذا قد يؤدي إلى تعسف في

استعمال سلطتها في تكييف الفعل الذي ارتكبه الموظف.

2- الجمع بين سلطة التحقيق وتحريك الدعوى التأديبية وضع ينجم عنه المساس بضمانات

الموظف كان من الأجدر اسناد مهمة التحقيق إلى جهة منفصلة و مستقلة عن الجهة التي تملك حق التأديب كمفتشية الوظيف العمومي.

3- ليس للجان المتساوية الأعضاء قيمة فعالة، لأنه في حالة تساوي الأصوات، تطبق العقوبة

الأقل درجة من العقوبة المقترحة من طرف الإدارة، مما يدفع السلطة الرئاسية إلى اقتراح أقصى عقوبة ممكنة و الأقل منها تكون كذلك قاسية، فأقصى عقوبة هي الفصل دون الاحتفاظ بحقوق التعويض و الأقل منها الفصل مع الاحتفاظ بحقوق التعويض.

4- عدم اعتبار العزل خطأ مهني لذا فتدخل فيه سلطة العقاب بدلا من التأديب وهذا أكبر

تعسف إداري.

و أخيرا لم يوفق المشرع الجزائري في تحديد الأخطاء المهنية تحديدا حصريا وابتعد كثيرا عن

المبدأ: " لا جريمة إلا بنص " وتبقى الإدارة في موقف المتسلط اتجاه الموظف المخطئ.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر و المراجع:

أولاً: قائمة المصادر:

القرآن الكريم

ثانياً: قائمة المراجع.

أ- الكتب

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

2- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة، الجزائر، طبعة 2018.

3- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر رقم 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1991.

4- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

5- سليم جديدي، سلطة التأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، طبعة 2011.

6- عبد العزيز سيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

## قائمة المصادر والمراجع

- 7- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والفرنسي و الانجليزي، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، الاردن، الطبعة الأولى، 2004.
- 8- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر، الطبعة الأولى، 2015.
- 9- عمار عوابدي، مبدأ التدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984.
- 10- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
- 11- فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، تحت اشراف د.مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر.
- 12- فراس اللبدي، المخالفة المسلكية للموظف العام في التشريع و القضاء الإداري، دار الحامد للنشر و التوزيع.
- 13- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2003.
- 14- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (النشاط الإداري، التنظيم الإداري) دار العلوم، الجزائر، 2004.

## قائمة المصادر والمراجع

- 15- محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة و المهن الحرة و النقابية، و العمل الخاص ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2004.
- 16- محمد سيد احمد محمد ، التناسب بين الجريمة التأديبية و العقوبة التأديبية ، دراسة مقارنة بين القانون المصري و الفرنسي، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ، 2008.
- 17- محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005.
- 18- ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية (الولاية و الاختصاص) المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية، الطبعة الثانية 2001.
- 19- هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة 1، 2014.
- ب- الرسائل الجامعية:
- 1- بن علي عبد الحميد، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة تلمسان، 2010-2011.
- 2- حماني صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014.

## قائمة المصادر والمراجع

3- عطيت الله حافظ، النظام التأديبي في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام

للوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون

إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة المسيلة، 2016/2015.

4- اسماعيلي آسيا، الأخطاء المهنية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، لسنة 2016-2017.

### ت- المقالات:

بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة المفكر،

العدد 9، 2013.

### ث- النصوص القانونية:

#### أولاً: الدستور

1. التعديل الدستوري الجزائري 2016، الجريدة الرسمية العدد 14، بتاريخ 07 مارس 2016.

#### ثانياً: القوانين.

1- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل،

الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة بتاريخ 05/08/1978.

2- القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته،

الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادرة في 08 مارس 2006.

## قائمة المصادر والمراجع

3- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966.

4- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

### ثالثا: المراسيم.

1- مرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 فيفري 1984، المحدد لاختصاص لجنة الموظفين و تشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية العدد 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984.

2- مرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 14 يناير 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في لجنة الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 3، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984.

3- مرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارة العمومية الجريدة الرسمية العدد 13 الصادرة بتاريخ 1985/03/24.

4- مرسوم رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية العدد 61 الصادرة بتاريخ 2007/09/30.

5- المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين، جريدة رسمية العدد 13، المؤرخة في 28 مارس 1990





# الفهرس

الفهرس

.....	البسمة
.....	الشكر
.....	الإهداء
1	Error! Bookmark not defined. مقدمة:
5	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي
6	المبحث الأول: مفهوم الموظف العام
6	المطلب الأول: تعريف الموظف العام
7	الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العام
10	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف
16	الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العام
19	المطلب الثاني: حقوق الموظف العام وواجباته
19	الفرع الأول: حقوق الموظف العام
29	الفرع الثاني: واجبات الموظف
36	المبحث الثاني: مفهوم الخطأ المهني
36	المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني
37	الفرع الأول: التعريف الفقهي للخطأ المهني
39	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للخطأ المهني
40	الفرع الثالث: التعريف القضائي للخطأ المهني

42	المطلب الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية
42	الفرع الأول: الأخطاء من الدرجة الأولى
42	الفرع الثاني: الأخطاء من الدرجة الثانية
43	الفرع الثالث: الأخطاء من الدرجة الثالثة
44	الفرع الرابع: أخطاء من الدرجة الرابعة
44	المطلب الثالث: أركان الخطأ المهني
44	الفرع الأول: الركن المادي
45	الفرع الثاني: الركن المعنوي
46	الفرع الثالث: الركن الشرعي
48	الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الخطأ المهني
49	المبحث الأول : المسؤولية التأديبية و السلطة التأديبية
50	المطلب الأول: المسؤولية التأديبية
51	الفرع الأول: تعريف المسؤولية التأديبية
53	الفرع الثاني: تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية و المسؤولية المدنية
56	المطلب الثاني: السلطة التأديبية
57	الفرع الأول: الأنظمة التأديبية
60	الفرع الثاني: سلطة التأديب في التشريع الجزائري
68	المبحث الثاني: العقوبات التأديبية و ضمانات الموظف
68	المطلب الأول: العقوبات التأديبية
69	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
70	الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية

## الفهرس

---

- 73..... الفرع الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية.
- 78..... الفرع الرابع: إجراءات توقيع العقوبة.
- 80..... المطلب الثاني: ضمانات الموظف.
- 81..... الفرع الأول: ضمانات الموظف قبل مثوله أمام المجلس التأديبي.
- 82..... الفرع الثاني: ضمانات الموظف أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي.
- 82..... الفرع الثالث: ضمانات الموظف بعد مثوله أمام المجلس التأديبي.
- 85..... الخاتمة:
- 88..... قائمة المراجع:
- Error! Bookmark not defined. .... الفهرس

## ملخص:

ينتج عن العلاقة القانونية و التنظيمية بين موظف و الإدارة تمتعه بحقوق وعليه واجبات، و يترتب عن الإخلال بأحد الواجبات الوظيفية خطأ مهنيا يستوجب العقاب، تتولى السلطة الرئاسية تكيف الخطأ المهني ثم تحديد المسؤولية المترتبة عن الخطأ و بعدها تقرير العقوبة مع إلزامية أخذ رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في العقوبات الأشد درجة.

يمنح المشرع ضمانات للموظف المخطئ في كل مراحل العقوبة حتى يتسنى له الدفاع عن نفسه.

## Résumé

La relation juridique réglementaire entre l'employé et l'administration a résulté des droits et des devoirs, la violation de l'un des devoirs de l'employé implique une étape professionnelle passible de sanctions, le pouvoir présidentiel adapte l'erreur et détermine la responsabilité résultant d'une erreur, après la sanction est déterminée par l'avis obligatoire du comité à un nombre égal de membres dans les peines plus sévères.

Le législateur accorde des garanties au employé coupable à toutes les étapes de la peine, Pour qu'il puisse se défendre.