

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة - سعيدة -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

## النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستر

التخصص : قانون اجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

وقاص ناصر

من إعداد الطالبة:

• زعال أميرة

لجنة المناقشة:

الأستاذ : تبون عبد الكريم ..... رئيسا

الأستاذ : وقاص ناصر ..... مشرفا ومقررا

الأستاذ : قميدي محمد فوزي ..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2015

# شكر وتقدير

اشكر الله سبحانه وتعالى قبل كل شيء

ثم اخص بالشكر أستاذي الفاضل "وقاص الناصر الذي أشرف على هذا العمل ولم يبخل علينا بنصائحه وإرشاداته فجزاه الله عنا خير الجزاء .

كما أتقدم بالشكر لأساتذتي الموقرين أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة .

وفي الأخير لا انسى ان أوجه شكري لجميع أساتذة كلية الحقوق لولاية سعيدة فلكم جزيل الشكر .

الطالبة "زعال أميرة " .

# إهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد الى :

أبي العزيز سر نجاحي.

أمي رمز التضحية.

إخوتي الأعزاء :

عمار ، أيمن ، هشام .

وإلى جميع من ساعدني في هذا العمل خاصة مولود الذي دعمني  
وشجعني في جميع الأوقات .

إلى رفيقتا دربي : نعيمة وفاطمة .

إلى كل من حملهم قلبي ولم يحملهم قلبي .

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل .

أميرة .

# مقدمة

تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث تطورا كبيرا وانعكس هذا التطور على الوظيفة العامة فتزايدت أهميتها وتعاضم دورها في المجتمع ، و نتيجة لهذا التطور أصبح للموظف العام دور غاية في الأهمية<sup>(1)</sup> على اعتبار انه مرآة الدولة ، فإذا صلح صلحت الدولة ، وإذا فسد فسدت هي الأخرى ، لأنه رأسها المفكر وساعدها المنفذ لسياستها<sup>(2)</sup> والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، والمنوط به أداء الخدمات الأساسية للمواطنين. اذن فالموظف العام هو الأمين على المصلحة العامة ، والمسؤول عن بذل قصارى جهده لأداء الخدمة التي انيطت به خير أداء ، فإذا اخل بواجباته الوظيفية او خرج عن مقتضياتها تعرض للتأديب الوظيفي على ما اتاه من فعل يعتبر مخالفة مسلكية تستوجب العقاب.

نظرا لتزايد نشاط الدولة أدى بالضرورة لتزايد عدد الموظفين ، لذلك اهتمت الدولة بتنظيم الجهاز الإداري وإصلاحه وتنميته ، سعيا لتطوير المجتمع وتحقيق اماله في الكفاية والعدل، ومن مظاهر اصلاح العمل هو إيجاد نظام تأديبي تحكمه نصوص قانونية وعلى هذا الاساس اصبح التأديب الإداري طريقا مألوفا لتنفيذ القانون وظاهرة فرضتها متطلبات تحقيق التوازن في الحياة اليومية الإدارية ، بين حق الإدارة في أداء دورها الردعي قياما بوظيفتها التنفيذية ضمانا لحسن مرافقتها العامة ، و بين واجبها في اجتناب التعسف والتعدي على حقوق الموظفين التي تصطدم بها اثناء التأديب ، ومن هنا لم يكن التأديب الوظيفي بلا معالم ولم ينشأ عبث بلا هدف انما له معالم قانونية تحدده وأهداف تستجبه

---

1- بوقريط ربيعة ، حجية الحكم النهائي امام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر ، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، كلية العلوم القانونية والإدارية جامعة حسينية بن بوعلي ، شلف ، سنة 2011 ، ص. 85.  
2-علي جمعة محارب ،التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي ، بدون رقم طبعة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، سنة 2004 ، ص.01 .

فإذا كان التأديب الوظيفي يهدف إلى ردع الموظف وتقويم سلوكه غير السوي ، فإن أهميته لا تقف عند حد اعتباره مجرد انتقام أو قصاص من الموظف ، إنما وجوده أمر حتمي في طبيعة كل نظام إداري.

وإذا كان الموظف المجد يكفا على جده واجتهاده بالترقيات وغير ذلك من الحوافز المادية وغير المادية ، فانه من الضروري إن يعاقب على إهماله ، فان الرسالة التي يقوم عليها التأديب هي رسالة نبيلة لا تقوم على مجرد العقاب ، بقدر ما تقوم على الإصلاح فتكمن الغاية منه في إن الوظيفة العمومية هي في خدمة الأمة ، وان وفاء الوظيفة العمومية لرسالتها النبيلة شرط لنجاحها فهي قدوة يهتدى بها في مجال التنظيم والأداء والسلوك ، ولما كانت الوظيفة العمومية مكلفة بمراقبة انحرافات الغير فان انحرافها يكون اخطر من انحراف الأشخاص الطبيعيين ، إذ يفقدها ثقة المواطنين ومصادقيتها والثقة في أعوان الدولة .

يعتبر التأديب أنجع وسيلة لضمان احترام قواعد النظام التأديبي وتحقيق السير المنتظم والفعال للمرافق العامة<sup>(1)</sup>، ومن هنا أيا كان النظام التأديبي السائد في الدولة ، فلا بد من إحاطة هذا النظام بمجموعة من الضمانات التأديبية التي تضمن عدالة المساءلة وتناءى عن التحكيم والاستبداد ، وعلى هذا الأساس تحظى الضمانات التأديبية بأهمية كبيرة في نطاق التشريعات العقابية ، لان العدالة في كل صورها القضائية والاجتماعية والإدارية ، لا يمكن إن تتحقق ما لم يوفر التشريع التأديبي قدرا كافيا من الضمانات للموظف المتهم في كل مراحل المساءلة التأديبية، وتكفل له الطمأنينة التامة ضد أي اتهامات مغرضة ، وعلى هذا الأساس فان المشرع الجزائري قد وضع نظاما تأديبيا للموظف العام على غرار التشريعات الوظيفية المقارنة ، ضمنه في القانون رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة .

---

1- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 2015 ، ص . 391 و 392 .

### أهمية الموضوع :

من خلال ما سبق ذكره فان أهمية الموضوع تكمن في النقاط التالية :

1- اتساع تدخل الدولة لإشباع حاجيات الافراد المتنوعة والمتطورة باستمرار عن طريق المرافق العامة ، أدى الى اهتمامنا بالموظف العام ، الذي يعتبر الأداة البشرية لتحقيق ذلك فكان لزاما منح الإدارة سلطة تقديرية في تأديب الموظف المخطىء ، ضمانا لحسن سير المرافق العامة وتحقيقا لأهدافها بفعالية أكبر .

2- الإحاطة بمجموع الضمانات والحقوق التي وفرها المشرع الجزائري من خلال النظام التأديبي للموظف العام ، تحقيقا لاستقراره القانوني والنفسي ، حتى يؤدي مهامه بفعالية واتقان ودون الاخلال بحسن سير المرفق العام الإداري .

### اهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى مايلي :

- 1- الإحاطة بمختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالخطأ التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري.
- 2- تحديد الضمانات القانونية الممنوحة للموظف العام في التشريع الجزائري تحقيقا لمساءلة تأديبية عادلة تضمن التوفيق بين مصلحة الإدارة ومصلحة حقوق الموظف .

### الأسباب التي أدت الى اختيار الموضوع :

هي أسباب ذاتية وأخرى موضوعية :

#### 1- الأسباب الذاتية :

- الاهتمام الشخصي بموضوعات الوظيفة العامة ، خاصة ما تعلق منها بتأديب الموظف العام .

- تبصير الموظف العام بالأخطاء التأديبية التي يجب عليه تفاديها ، ومن جهة أخرى

تعريفها بالضمانات القانونية الممنوحة له في حالة تعرضه للمساءلة التأديبية .2

### - الأسباب الموضوعية :

- القيمة العلمية والعملية لموضوع النظام التأديبي للموظف العام لارتباطه بشريحة مهمة في المجتمع وهي شريحة الموظفين .

- اثر المكنبة الجزائرية ببحوث في مجال الوظيفة العامة .

**الإشكالية:** ان موضوع الدراسة يطرح إشكالية قانونية مناطها :

- هل تمكن المشرع الجزائري من خلال النظام التأديبي للموظف العام من تحقيق التوازن المطلوب بين مصلحتين متناقضتين ، مصلحة الموظف في ان تؤمن له مساءلة تأديبية عادلة ومصلحة الإدارة في التأديبي من اجل المحافظة على حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات التالية :

- فيما تتمثل الاخطاء التي يقوم بها الموظف العام وتعرضه الى عقوبة تأديبية ؟

- ماهي العقوبة التأديبية ؟

- ماهي إجراءات تأديب الموظف العام ؟

- فيما تتمثل الضمانات الممنوحة للموظف العام ؟

### المنهج المتبع :

ان طبيعة البحث تحتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك من خلال عرض وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع .

الصعوبات :

صعوبات انجاز هذه المذكرة تتمثل خاصة في :  
- قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع خاصة تلك المتعلقة بنظام التأديب في التشريع الجزائري .

تقسيم الدراسة :

لمعالجة هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة الى :  
فصلين الفصل الأول جاء بعنوان عناصر تأديب الموظف العام وقسم هذا الفصل الى مبحثين المبحث الأول عالج تحديد طريقي العلاقة التأديبية اما المبحث الثاني جاء بعنوان الخطأ التأديبي والجزاء المقرر له . اما الفصل الثاني جاء بعنوان إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له ، قسم هذا الفصل الى مبحثين المبحث الأول إجراءات تأديب الموظف العام ، اما المبحث الثاني جاء بعنوان الضمانات الممنوحة للموظف العام محل التأديب ، وفي الأخير خاتمة فيها اهم النتائج التي خلصت اليها الدراسة وبعض الاقتراحات.



الفصل الأول  
عناصر تأديب الموظف  
العام

ان ما يعرض الموظف العام للتأديب هو ارتكابه لمخالفة تأديبية و عليه تقرر في حقه عقوبة تأديبية على حسب درجة الخطأ و هذه عملية الأخيرة توقعها عليه سلطة مختصة بالعقاب و هي السلطة التأديبية فالتأديب اذن هو عملية تهييية ، تهدف الى تأديب و تقويم الموظف المذنب ، وهذا لأجل استقرار العلاقة الوظيفية ، و ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطمئنان .

على هذا الأساس جاء عنوان هذا الفصل بعناصر تأديب الموظف العام ، و المتمثلة في الموظف العام و المخالفة التأديبية و السلطة التأديبية و العقوبة التأديبية .

اذن تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين جاء المبحث الأول بعنوان تحديد طرفي العلاقة التأديبية و جاء المبحث الثاني بالخطأ التأديبي و الجزء المقرر له .

### المبحث الاول : تحديد طرفي العلاقة التأديبية

ان مناط خضوع الموظف العام للتأديب ، هو اكتسابه صفة الموظف فإذا كانت العقوبة الجنائية تمس الفرد في حريته او شرفه او أمواله ، فان الموظف العام بارتكابه لخطأ تأديبي ، سيعرضه لعقوبة تأديبية تمسه في مزايا وظيفته سواء بجرمانه منها او من ميزاتهما . و العقوبة التأديبية تستوجب وجود سلطة مختصة بتوقيعها . عندها تكتمل العلاقة التأديبية في وجود موظف وجهة مختصة بتوقيع العقوبة على لموظف العام الذي يعتبر قديما قدم الدولة في حذ ذاتها ، فهو أداة الدولة صاحبة السلطة<sup>(1)</sup>.

1- محمد ماجد الياقوت ، أصول التحقيق الاداري في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة) ، بدون رقم طبعة ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، سنة 2000 ، ص. 37.

### المطلب الأول : الموظف مناط التأديب

الموظف العام هو وسيلة مهمة بالنسبة للدولة لتحقيق أهدافها وتقديم خدمات للمواطنين ، وعليه سوف يتم التطرق في هذا المطلب الى تعريف الموظف العام من خلال الفرع الأول وشروط اكتساب صفة الموظف العام في التشريع الجزائري في الفرع الثاني وحقوق وواجبات الموظف العام في الفرع الثالث .

### الفرع الأول : تعريف الموظف العام

لقد بذل الفقه محاولات لوضع تعريف للموظف العام بحيث يرى الأستاذ فيفيان ان الموظفين العمامين هم المواطنون ذوي السلطات و معاونوهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة ، ويرى العميد دوجي ان الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة ، الذين يساهمون بطريقة دائمة و عادية في تسييرها و يرى كذلك ستينوف ، الأستاذ السابق بجامعة صوفيا ان المعيار الذي يمكن الاعتماد عليه في تحديد الموظف العام هو النظام القانوني الذي يخضع له فان كان خاضعا لقواعد القانون العام فانه يكون موظفا عاما<sup>(1)</sup> .

ويعرفه البعض بأنه الموظف العام هو كل من يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او اخذ اشخاص القانون العام الأخرى و ذلك عن طريق الاستغلال المباشر<sup>(2)</sup> .

1- محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 1998 ، ص.ص. 32 و 33 .

2- شريف الطباخ ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفعها ، الطبعة الأولى ، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع ، مصر ، سنة 2008 ، ص. 11 .

أما التشريع الجزائري ف جاء بتعريف للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الحالي بنصه: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري"<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني : شروط اكتساب صفة الموظف العام في التشريع الجزائري

بالرجوع الى الأمر 3/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة ، يمكن استنتاج أربعة شروط يجب توافرها في شاغل الوظيفة لإضفاء صفة الموظف العام عليه .  
الشرط الأول وهو إجراء التعيين ويتم بقرار إداري فردي صادر عن السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين والمتمثلة في رئيس الجمهورية الوزير الأول الوزير الوالي رئيس المجلس الشعبي البلدي ومسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري.<sup>(2)</sup>

**الشرط الثاني :** شرط ديمومة الوظيفة الذي يشمل في نفس الوقت الوظيفة وشاغلها وكنتيجة لذلك لا يعتبر موظفا العون المتعاقد سواء الذي يقوم بعمل مؤقت أو يشغل منصبا دائما في الإدارة العمومية وهذا ما نصت عليه الأمر 03/06 بنصه . "ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية".

**الشرط الثالث :** شرط العمل في خدمة مرفق عام ، بالرغم من أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على هذا الشرط ، إلا انه يمكن استنتاج ذلك من خلال نصوص القانون و التي<sup>(3)</sup>

---

1- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، ج ر العدد 46 ، لعام 2006 ، المادة 04 .

2- هاشمي حربي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2003 ، ص. 99 .

3- الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، المواد 2/22 و 02 .

بينت الموظفين الذين تنطبق عليهم أحكامه من خلال إبراز المؤسسات و الإدارات العمومية التي يمارسون فيها نشاطهم و المتمثلة في المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة المصالح غير الممركزة التابعة لها الجماعات الإقليمية ، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني ، و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي.

**الشرط الرابع :** هو شرط الترسيم فبالرغم من إلزامية شرط التعيين لاكتساب صفة الموظف إلا انه غير كاف فلا بد من توافر شرط الترسيم حيث عرفه الأمر 03/06 بنصها " الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت موظف في رتبته " .

وعليه فان الترسيم هو الإجراء القانوني الذي يلي إجراء التعيين يتم إنتهائه بموجبه إدماج الموظف المتربص في إحدى رتب السلم الإداري بعد إنهاء فترة التربص بالنجاح .

### الفرع الثالث: حقوق وواجبات الموظف العام

يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق كما عليه واجبات يلتزم بالقيام بها .

#### أولاً : حقوق الموظف

يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق والتي تضمنها الامر 03/06 .

- فللموظف العام الحق في الراتب بعد أداء الخدمة<sup>(1)</sup>.

---

1- الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة ، المواد 02 و 2/04 و 32..

- وله الحق في الحماية الاجتماعية الذي يعتبر من اهم مكتسبات الوظيفة العامة الذي يشمل خطر الشيخوخة والمرض بشقيه القصير والطويل الأمد والأمومة وغيرها من الاحتمالات التي قد تعترض الحياة المهنية للموظف والتقاعد للموظف التي تتوفر فيه شروط الاقدمية والسن في اطار التشريع المعمول به<sup>(1)</sup>.

- ومن حق الموظف الاستفادة من الخدمات الاجتماعية في اطار التشريع المعمول به .

- كما انه يحق للموظف العام ممارسة الحق النقابي .

- ويحق للموظف ممارسة حق الاضراب في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما .

- وللموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية<sup>(2)</sup> .

- وللموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية ، فالأهمية التي توليها السلطات العمومية منذ عهد قريب للتكوين أولا كعنصر من عناصر المشكلة لسياسة الوظيفة العامة وثانيا كأداة لتسيير الموارد البشرية بدءا من تكوينها الى نموها مرورا بالمحافظة عليها وتثمينها .

- وللموظف الحق في العطل والإجازات بمختلف أنواعها<sup>(3)</sup> .

---

1- هاشمي خريفي ، المرجع السابق ، ص. 292 .

2- الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، المواد 34 و 35 و 36 و 37 .

3- هاشمي خريفي ، المرجع نفسه ، ص. 292 .

### ثانيا : واجبات الموظف

مثلما للموظف العام حقوق عليه واجبات تضمنها الامر 03/06 سوف يتم بيانها كالاتي :<sup>(1)</sup>

- على الموظف في اطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها .

- و يجب عليه ان يمارس مهامه بكل امانة و بدون تحيز.

- و يجب عليه تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ، و لو كان ذلك خارج الخدمة وكما عليه ان يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق.

- يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت اليهم ، و لا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في اطار خاص مهما كان نوعه ، إلا في الاحوال التي يجتوز فيها لذوي المؤهلات العلمية و المهنية ، مزاولة بعض النشاطات المتعلقة بالتكوين و التعليم و البحث كنشاط ثانوي ضمن الشروط و الكيفيات المحددة قانونا . وقد وردت هذه الاستثناءات في المادة 43 كالاتي :

- للموظفين الذين يمارسون مهام التكوين او التعليم او البحث كنشاط ثانوي ووفق كيفيات تحد عن طريق التنظيم .

للموظفين الحق في انتاج الاعمال الفنية والأدبية شرط عدم ذكر الموظف لصفته او رتبته الإدارية إلا بموافقة السلطة الإدارية . و يرخص لبعض الموظفين ممارسة نشاط مريح في اطار خاص يوافق تخصصهم ، كأساتذة التعليم العالي ، والباحثين والممارسين الطبيين المختصين .

- و اكان زوج الموظف يمارس بصفة مهنية ، نشاطا خاصا مريحا ، و يجب على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي اليها وتتخذ السلطة المختصة ، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة.

---

1- الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، المواد 40 و 41 و 42 و 43 و 46.

- كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة اليه .
- وعلى الموظف الالتزام بالسر المهني ،ويمنع عليه ان يكشف محتوى اية وثيقة بحوزته او أي حدث او خبر علم به او اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة ، او للتبليغ عن الجرائم التي يعلم الموظف بها أثناء ممارسة مهنته .
- ومن واجب الموظف ان يحافظ على ممتلكات الإدارة في اطار ممارسة مهامه .
- و يمنع كل إخفاء او تحويل او اتلاف ملفات او مستندات او الوثائق الإدارية قد يعرض مرتكبها الى عقوبات تأديبية ، و يتعين على الموظف ان يحافظ على ممتلكات الإدارة في اطار ممارسة مهامه.
- و على الموظف الا يستعمل باية حال ، المحلات و التجهيزات و وسائل الإدارة لأغراض شخصية او لأغراض خارجة عن المصلحة .
- وأيضاً يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه و زملائه ومرؤوسيه
- ومن واجبات الموظف أيضاً التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة ودون ممانعة.
- كما يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية ، طلب او اشتراط او استلام هدايا او هبات او اية امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة او بواسطة شخص اخر ، مقابل تادية خدمة في اطار مهامه<sup>(1)</sup> .

1-الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، المواد 48 و 49 و 53 و 54 .



### المطلب الثاني : السلطة المختصة بتأديب الموظف العام

ان اول ما يتميز به نظام التأديب ، في المجالات القانونية المختلفة هو طابع السلطة ، وهو الذي يعتبر قوام التأديب و جوهره ، فالسلطة التأديبية اذن وليدة البيئة التي تعمل فيها ، ولهذا فهي كلما كانت معبرة عن معطيات وظروف هذه البيئة ، كلما كانت اكثر فعالية في تحقيق اهداف النظام التأديبي .

و هذه السلطة تختلف في الواقع من مجتمع الى اخر تبعا لاختلاف الأيديولوجية السائدة في هذا المجتمع او ذاك ، أي تبعا لاختلاف الأفكار و المذاهب السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية السائدة<sup>(1)</sup> .

سوف يتم التطرق في هذا المطلب الى التعريف بالسلطة التأديبية و بيان أساسها القانوني من خلال الفرع الأول و الأنظمة المختلفة للسلطة التأديبية من خلال الفرع الثاني و أيضا التطرق الى تنظيم سلطة التأديب في الجزائر من خلال الفرع الثالث .

---

1- سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، بدون رقم طبعة ، دار الجامعة الجديدة ،

الإسكندرية ، سنة 2011، ص. 46

## الفصل الأول

### عناصر تأديب الموظف العام

#### الفرع الأول : التعريف بالسلطة التأديبية وبيان الأساس القانوني لها

سوف يتم التطرق في هذا الفرع الى تعريف السلطة التأديبية وبيان الاساس القانوني لها مع معرفة موقف المشرع الجزائري .

#### أولاً: تعريف السلطة التأديبية

اصطلاح السلطة التأديبية يطلق عادة على الجهة او الشخص المخول له قانونا صلاحية توقيع واحد او اكثر من الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في القوانين الوظيفية وذلك في مواجهة كل او بعض المحاطين بأحكام تلك القوانين.

كما عرفها بعض الفقهاء بأنها الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين ثبتت مسؤوليتهم عن جرائم يستحق عنها التأديب ، و يحكم هذه السلطة مبدأ المشروعية ، فلا احد يملك توقيع تلك العقوبات إلا الجهة التي عينها المشرع ، و لا يجوز لهذه السلطة ان تفوض أيا من اختصاصاتها . و يعرفها جانب اخر على انها بصفة عامة تعبيراً عن الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب ، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض او كل المزايا الوظيفية ، بصورة مؤقتة او نهائية ذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ثبوت ارتكاب اخلال بواجبات الوظيفة و مقتضياتها<sup>(1)</sup>.

ويعرف الدكتور سليمان الطماوي السلطة التأديبية بأنها "الجهة التي عينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانونا و يحكم هذه السلطة مبدأ الشرعية بمعنى انه لا يملك الحق في تطبيق اية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها قانونا إلا الجهة التي خصها المشرع بذلك ، و لا يجوز لها التفويض في التأديب إلا اذا نص عليه القانون<sup>(2)</sup>.

1 - سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص 48 .

2- محمد ماجد الياقوت ، المرجع السابق ، ص 43 .

ثانيا : الأساس القانوني للسلطة التأديبية

يتحدد أساس سلطة تأديب بنوع العلاقة القانونية التي تربط الموظف العام بالدولة إلا أن هذه العلاقة مرت بمراحل ، وقيلت في صدها نظريات متعددة ، وقد ثار الخلاف حول طبيعة هذه العلاقة ، هل هي علاقة تعاقدية ينظمها العقد أم هي علاقة قانونية تنظيمية أو لائحية تحكمها القوانين و اللوائح<sup>(1)</sup>.

### 1- النظريات التعاقدية

تقوم هذه النظريات على أساس أن العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة هي علاقة تعاقدية و يترتب عليها التزامات متبادلة ، فينبغي لكل من الطرفين مراعاتها ، ومن تم فإن الأخطاء الوظيفية تعتبر إخلالا بالتزام عقدي يسمح للطرف الأخر بممارسة حق العقاب التأديبي<sup>(2)</sup>.

ويمكن إيجاز النظريات التعاقدية في : نظرية العقد المدني - نظرية عقد القانون العام - ونظرية عقد المرفق العام

### 1 - نظرية العقد المدني

هذه النظرية من أقدم النظريات التعاقدية ومفادها وجود عقد مدني بين الموظف والدولة ، وتحدد الالتزامات بين الطرفين طبقا للعقد المبرم بينهما ، فالدولة ملزمة بتقديم الاجر اللازم والموظف ملزم بأداء واجبات الوظيفة العامة ، و تهدف الدولة من خلال هذا العقد الى تحقيق الصالح العام للمجتمع .وان العلاقة العقدية تفترض دخول طرفي العقد في مرحلة تفاوض قبل إبرامه ، وهما الموظف و الإدارة ، و مما يترتب على ذلك أن شروط و التزامات العقد سوف<sup>(3)</sup>

1- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 50 .

2- محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق ، ص. 44.

3- سليم جديدي ، المرجع نفسه ، ص. 50 و 52 و 54

تختلف من شخص لأخر ، وهذا يتنافى مع المبادئ الدستورية التي تنص على مساواة المواطنين في الحقوق والواجبات .

النقد الموجه لهذه النظرية : ان فكرة الإيجاب والقبول المعتمدة شرطا أساسيا لانعقاد العقد المدني غير متحققة في علاقة الموظف بالدولة ، لان العلاقة في الوظيفة تتم بقرار من جانب الإدارة بإرادتها المنفردة .  
وفقا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، كما لا يجوز لطرفي العقد إجراء أي تغيير عليه إلا بموافقة الطرف الآخر ، وهذا لا يتوافق وحقيقة العلاقة القائمة بين الموظف والإدارة فالإدارة تستطيع تعديل المركز القانوني للموظف ، كتعديل العقد أو تسريح الموظف أو إلغاء الوظيفة ، وذلك حسب ما تقتضيه المصلحة العامة<sup>(1)</sup>.

### ب- نظرية عقد القانون العام

مفاد هذه النظرية إن العلاقة ترجع لأحد عقود القانون العام وحيث أن هذا العقد يهدف إلى حسن سير المرافق العامة ، فإذا احل الموظف بالتزاماته الوظيفية الناشئة عن هذا العقد جاز للدولة مساءلته تأديبيا وهي مستقلة لوحدها دون اشتراط موافقة الموظف<sup>(2)</sup> .

فسلطة التأديب وفق منطوق هذه النظرية مستمدة عن عقدا لقانون العام الذي يهدف إلى تنظيم سير المرافق العامة بانتظام ، فإذا احل الموظف بالتزاماته الوظيفية أضحي عرضة للعقاب<sup>(3)</sup> .

1-- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 50 و 52 .

2- علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص. 33 و 36 .

3- سليم جديدي ، المرجع نفسه ، ص. 53 و 54 .

النقد الموجه لهذه النظرية :

مازالت هذه النظرية تعتبر ان العلاقة ما بين الموظف و الدولة هي علاقة عقدية أي لا بد من توافق إرادتين من اجل انعقاد العقد ، وفي حقيقة الأمر إن الموظف يتعين من قبل الدولة بإرادتها المنفردة وليس بتلاقي الإرادتين .

ان العقد الإداري كالعقد المدني فيه حقوق و التزامات لا تملك الإدارة في ظل هذه الظروف العادية إجراء أي تعديل ، وإذا ما حدثت ظروف تستوجب التعديل ، فمن حق المتعاقد المطالبة بالتعويض اذا ما توافرت شروطه<sup>(1)</sup> .

ج- نظرية عقد المرفق العام :

هذه النظرية تسند العلاقة الى عقد المرفق العام ، ولقد تبناها الفقيهان الألمانيان جولين و لولاند ويرون بان الموظف وفقا لعقد المرفق العام يخضع لسلطة المرفق ، كأى سلطة محددة تلتزم بقواعد القانون ، غير ان الأوامر لا تنفذ مباشرة بموجب قانون موضوعي وإنما بموجب حق شخصي مكتسب بموجب هذا العقد وهو لا يتفرع عن سلطة رئاسية عليا وإنما تنبثق منه السلطات الخاصة لرئيس المرفق<sup>(2)</sup> .

---

1- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 50 و 52 .

2- علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص. 33 و 36 .

## 2: النظريات التنظيمية

مفاد هذه النظريات ان احكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات مستمدة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح المنظمة لها . والموظف في مركز تنظيمي ولائحي وقرارات تعيينه لا تنشئ له مركزا ذاتيا خاصا ، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين واللوائح ، وسابق على قرار التعيين ، لذلك فان الوظيفة لم تنشأ للموظف ، بل على العكس وجد الموظف للوظيفة نفسها فهو ملزم بالقيام بما يتطلبه هذا المركز الوظيفي .

والنظريات التي تدخل ضمن هذا الاتجاه هي :

نظرية المؤسسة و نظرية السلطة الرئاسية و نظرية سلطة الدولة ، هذه النظريات اختلفت في تحديد أساس سلطة التأديب إلا ان الهدف الذي تسعى اليه واحد .

### أ - نظرية المؤسسة :

مؤدى هذه النظرية ان العلاقات القانونية تنحصر في نطاقين هما العقد والقانون ، ويبرز العقد كاتفاق لإرادات الافراد ، والقانون كمظهر لإرادة الدولة وسلطتها المتميزة وتمتع هذه السلطة بشخصية معنوية قابلة لاكتساب الحقوق والالتزام بالواجبات ، وبهذا ظهرت فكرة المؤسسة الى جانب فكريتي العقد والقانون<sup>(1)</sup>.

1- محمد ماجد الياقوت ، المرجع السابق ، ص. 45 .

وطبقا لهذه النظرية ، فالعلاقة بين الرئيس والمرؤوس لا تقوم على أساس تعاقدية ، وإنما وفقا لمبدأ السلطة الذي مؤداه خضوع العضو لسلطة رئاسية عليا لتحقيق مصلحة الجماعة<sup>(1)</sup> .

### ب- نظرية السلطة الرئاسية :

تعتبر هذه النظرية فرعا من نظرية المؤسسة ، مفادها ان العلاقة بين الرئيس و المرؤوس لا تنشأ على أساس تعاقدية ، بل تنشأ على أساس السلطة الرئاسية ، وما دام الرئيس الإداري مسؤولا عن سير المرفق العام بانتظام وباطراد فان له تبعا لذلك الحق في استخدام الوسائل الكفيلة بتحقيق هذا الهدف ، ويأتي على راس هذه الوسائل الحق في التأديب .

### ج- نظرية سلطة الدولة :

مفاد هذه النظرية ان سلطة تأديب الموظف العام هي كسلطة العقاب في القانون الجنائي مظهر لسلطة الدولة وسيادتها ، وان النظام التأديبي لا يكون لمصلحة الموظف فحسب وإنما لمصلحة المرفق أيضا،الذي يتكون من مجموع المصالح الخاصة والعامة<sup>(2)</sup>.

---

1- محمد ماجد الياقوت ، المرجع السابق ، ص45.

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص.ص.57 و 58..

### د- موقف المشرع الجزائري :

لقد اخذ المشرع الجزائري شأنه شأن المشرع الفرنسي بالنظرية التنظيمية في تكييف علاقة الموظف بالدولة ، وهذا ما أكده القانون الحالي للوظيفة العامة على انه " يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية"<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني : الأنظمة المختلفة للسلطة التأديبية

تختلف النظم التأديبية باختلاف النظام القانوني السائد بالدولة ، وعلى الرغم من هذا الاختلاف فان الفقه الإداري يكاد يجمع على رد هذه النظم الى ثلاثة وهي النظام الرئاسي - النظام شبه القضائي - النظام القضائي.

### أولا - النظام الرئاسي

وهو يمثل الاتجاه الإداري والذي يعهد فيه بسلطة التأديب الى الرئيس الإداري، حيث يكون للرئيس الأعلى في كل جهاز اداري الحق في توليه التجريم والعقاب<sup>(3)</sup>.

فالسلطة الرئاسية وحدها التي توقع الجزاءات التأديبية بسيطة كانت او جسيمة دون الزامها باستشارة هيئة معينة او الاخذ برأيها .

1-الامر 03/06المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة المادة 07.

2-خالد الزعي ، القانون الإداري ، بدون رقم طبعة ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان، سنة 1998 ، ص . 242.



ويقوم هذا النظام على أساس ان حق تأديب الموظف يعود الى الإدارة التي يعمل بها الموظف لان التأديب يعتبر احد عناصر السلطة الرئاسية والإدارة هي الجهة المسؤولة عن انجاز المهام المعهود بها اليها ، وتحقيق الأهداف الداخلة في اختصاصاتها عن طريق موظفيها ، ولا شك ان هذه المسؤولية هي المبررة لتلك السلطة الرئاسية، فحيث توجد المسؤولية يجب ان تكون هناك سلطة وإلا استحال على الرئيس الإداري القيام بأعباء منصبه ، وذلك وفقا لمبدأ تلازم السلطة والمسؤولية.

لذا فمن الأمور المنطقية ان تتولى هذه الجهة مراقبة أعمالهم وكشف اخطائهم والتصرف ازاءها ، فهي التي تقدر أكثر من غيرها الظروف المحيطة بالمخالفات الإدارية والجزاءات المناسبة لها. وبالمقابل يوجد داخل هذا النظام ذي الاتجاه الإداري لسلطة التأديب ضمانات للموظف في مواجهة هذه السلطة تتمثل في نوعين هما ضمانات إدارية وأخرى قضائية لمنع الإدارة من إساءة استعمال سلطتها.

فالرئيس الإداري هو من يمارس سلطته التأديبية على رؤوسه يمثل الخصم والحكم في ان واحد وفي كثير من الأحيان تتحقق هذه الرقابة بواسطة السلطة القضائية اللاحقة على القرارات التأديبية كالطعن بها وإلغائها لعدم المشروعية، او بواسطة القواعد التنظيمية ، ومن الدول التي اخذت بهذا النظام إنجلترا والولايات المتحدة الامريكية<sup>(1)</sup>.

---

1- خالد الزعبي ، المرجع السابق ، ص. 242-242 .

ويؤيد رجال الفقه ضرورة وجود هذا النظام بالرجوع الى الحجج التالية :<sup>(1)</sup>

1- ان الإدارة هي السلطة الوحيدة التي بإمكانها الامام بالتكليف الحقيقي والفعلي للخطأ التأديبي نظرا لظروف العمل ولتقاليد الوظيفة فليس بوسع القضاء الامام بهذه الأمور ، لان السلطة القضائية بعيدة كل البعد عن الواقع الإداري.

2- ان انتزاع سلطة التأديب من الرئيس سوف يؤدي الى فقدان هيئته مما يؤدي الى شيوع الفوضى والاضطراب في الوظيفة .

3- ان التأديب يتطلب السرعة في الحسم في مسائل الانضباط وإلا فقد معناه وأثاره .

### ثانيا : النظام الشبه قضائي

يعتبر هذا النظام رئاسيا في جوهره ومضمونه و هو صورة من نظام التدرج الرئاسي وذلك ان سلطة توقيع الجزاء في ظل هذا النظام من اختصاص السلطة الرئاسية ، إلا انه يتعين على هذه السلطة قبل اتخاذ الجزاء استشارة هيئة معينة للنظر في الإجراءات واقتراح الجزاء ، وكقاعدة عامة قد لا يفيد هذا الاقتراح السلطة الإدارية الرئاسية باحترام رأي الهيئة ، بحيث يكون رأيها الزاميا وليس استشاريا بالرغم من انه يجوز للسلطة الرئاسية عدم التقيد بهذا الرأي لمصلحة الموظف كتخفيف الجزاء دون تشديده .

ويقوم النظام الشبه قضائي على أساس تحقيق بعض الضمانات للموظفين حماية من تعسف وإساءة استعمال السلطة المترتبة من الاختصاص الواسع في التأديب للهيئات الرئاسية المطلقة دون اية قيود وحقه في الدفاع والرد. فيمنح الموظف المتهم المدة الكافية التي تمكنه من تحضير دفاع شفاهة او كتابة بعد ان يعلم بأسباب الاتهام الموجهة اليه<sup>(2)</sup> .

1 - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، بدون رقم طبعة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، سنة 2004 ، ص . 28 .

2 - خالد الزعبي ، المرجع السابق ، ص. 243 و 244 .

و يأخذ النظام الشبه قضائي في التأديب بإحدى الصور الثلاث :

1- ان ينشئ المشرع بجانب الإدارة هيئة مستقلة لاستطلاع رأيها قبل توقيع الجزاء ويكون رأيها غير ملزم للجهة الإدارية .

2- ان ينشئ المشرع بجانب الإدارة هيئة مستقلة يتعين استطلاع رأيها قبل توقيع الجزاء ويكون هذا الرأي ملزم ويتعين على الإدارة احترامه ، وان كان لها حق تعديل مضمون الرأي المقترح لتخفيف العقوبة لا تشديدها .

3 - وقد يوكل المشرع في بعض الأنظمة للسلطة الإدارية تطبيق بعض العقوبات البسيطة اما العقوبات الجسيمة فيوكل امر تطبيقها الى المجلس التأديبي المكون من عناصر إدارية وقضائية .

### ثالثا: النظام القضائي

يقوم الاتجاه القضائي بان يجعل نظام التأديب نظاما قضائيا بالمعنى الصحيح حيث ينزع المشرع سلطة التأديب من يد السلطة الرئاسية التي يقتصر ردها على توجيه الاتهام الى الموظف العام ويجعلها في يد المحاكم التأديبية المشكلة لهذا الغرض .

فهذا النظام يفصل بين سلطتي التحقيق والاتهام عن سلطة المحاكمة مما يجعل الدعوى التأديبية تقترب من الدعوى الجنائية .

فلهيئات القضائية المختصة بنظر الدعوى التأديبية ، تستقل بتطبيق الخطأ المهني المنسوب الى الموظف وتطبيق الجزاء المناسب عليه ، كما يعتبر قرار هذه الهيئات ملزما للسلطة الرئاسية<sup>(1)</sup>.

---

1- خالد الزعبي ، المرجع السابق ، ص.246.

ووجود مثل هذا النظام يتطلب بالضرورة وجود إجراءات تأديبية محددة ، توفر للموظفين أقصى ما يمكن من ضمانات الحياد لاطمئنان المتهم الى مدى التزام سلطة التأديب بالاعتبارات القانونية في توقيع الجزاء<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثالث : تنظيم سلطة التأديب في الجزائر

جاء في القانون الأساسي للوظيفة العامة : " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني "

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، الجمعية كمجلس تأديبي والتي يجب ان تبث في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوما ابتداء من تاريخ اخطارها"<sup>(2)</sup>.

يتضح من نص هذه المادة ان السلطة التأديبية في توقيعها للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية على الموظف العام لا تقوم باستشارة أي هيئة او التقيد برأي هيئة معينة فقط تكتفي بتوضيحات كتابية من المعني .

اما في توقيع السلطة التأديبية لعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فتكون بقرار مبرر ، و بعد اخذ رأي او استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وهذه الأخيرة تبث في القضية في اجل 45 يوما من تاريخ اخطارها .

1- خالد الزعبي ، المرجع السابق ، ص. 246 .

2- الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة المادة 165.

### المبحث الثاني : الخطأ التأديبي والجزاء المقرر له

يعتبر الخطأ التأديبي المحور الذي تدور حوله اية دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة<sup>(1)</sup>، اذا ما ارتكب الموظف العام خطأ تأديبي او اقترف ذنبا وظيفيا يشكل هدرا للنظام الوظيفي ، ذلك سيعرض الموظف الى عقوبة تأديبية و هذا من اجل الحفاظ على حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد تحقيقا للمصلحة العامة للإدارة<sup>(2)</sup> .

ولهذا سيعرض في هذا المبحث ماهية الخطأ التأديبي من خلال المطلب الأول و العقوبة التأديبية للموظف العام من خلال المطلب الثاني .

---

1- محمد الأخضر بن عمران ،النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون ،جامعة الحاج لخضر باتنة كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الجامعية 2006-2007 ،ص. 09.

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 14.

### المطلب الأول : ماهية الخطأ التأديبي

سوف يتم عرض ماهية الخطأ التأديبي من خلال التطرق الى تعريفه وبيان اركانه وتصنيفاته وعلاقته بالجريمة الجنائية .

### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

لقد تعددت و تباينت التعريفات المتعلقة بالخطأ التأديبي فقد جاء الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي بتعريف له : " كل فعل او امتناع يرتكبه العامل ويجاني واجبات منصبه<sup>(1)</sup> .

وعرفه الدكتور عبد الفتاح حسن بأنه : " كل تصرف يصدر عن العامل اثناء وظيفته او خارجها و يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الاكمل ، و ذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة ائمة"<sup>(2)</sup> .  
و قد تعرض كثير من رجال الفقه الفرنسي الى تعريف الجريمة التأديبية منهم دلبيريه بحيث يعرفها على انها : " فعل او امتناع عن فعل ينسب الى فاعل و يعاقب عليه بجزاء ."  
اما سالون يعرفها على انها : " فعل او امتناع عن يكون مخالف للواجبات التي تفرضها الوظيفة"<sup>(3)</sup> ، كما يعرفه الدكتور جودت الملط بانه : اخلال بواجبات الوظيفة إيجابا او سلبا<sup>(4)</sup> .

1- سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، بدون رقم طبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص.49 سنة 1995 ، ص. 49.

2- عبد الفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، بدون رقم طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 1964 ص. 79 .

3- محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص. 12.

4- سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر طبقا للأمر 133/66 (دراسة مقارنة ) ، بدون رقم طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1991، ص. 49.

وقد استقر القضاء الإداري الجزائري على ان الخطأ التأديبي ليس فقط اخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا او سلبا ، بل يقوم كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي عليه اخلال بكرامة الوظيفة<sup>(1)</sup>.

اما التعريف الذي وضعه المشرع الجزائري للخطأ التأديبي ما أورده في الامر 03/06 بنصه : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية او كل مساس بالانضباط وكل خطأ او مخالفة من طرف الموظف اثناء او بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ، و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"<sup>(2)</sup>.

---

1- سليمان منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري بتيزي وزو ، السنة الجامعية 2014- 2015 ، ص. 25 .

2- الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، المادة 160 .

الفرع الثاني : اركان وتصنيفات الخطأ التأديبي

أولا : اركان الخطأ التأديبي

لقيام الخطأ التأديبي يجب توافر ثلاث اركان تقام عليهم المسؤولية التأديبية للموظف العام وسيتم عرضهم فيما يلي :

1- **الركن المادي** : الفعل الذي يرتكبه الموظف والذي يخالف به واجباته ، غير ان كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنب إداريا إلا اذا رتب اثار فعلية في المجتمع الوظيفي ، فعدم الكفاءة المهنية وكذلك المعتقدات الدينية والسياسية لا تشكل جرائم تأديبية، كما انه لا يجوز للإدارة متابعة الموظف بحجة التصرف العام الغير مرضي ، كما ان التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية غير كاف لتحريك الدعوى التأديبية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع الى إرادة الموظف او لأسباب خارجة عن ارادته<sup>(1)</sup> .

2 - **الركن المعنوي** : ان الخطأ التأديبي ليس ظاهرة مادية خالصة قوامه الفعل وأثاره اذ انه بالإضافة الى ذلك الكيان النفسي المتواجد داخل الانسان وهذا الكيان النفسي ، هو المحرك الأساسي للفعل المادي الذي تكون منه الخطأ التأديبي ، وترتبطا على ذلك هناك علاقة معنوية بين مرتكب الأفعال المادية والخطأ التأديبي ، وهو ما يصطلح عليه بالعنصر المعنوي<sup>(2)</sup> .

---

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص.28

2- سلماني منير ، المرجع السابق ، ص.26 .



3- الركن الشرعي : يراد به في المجال الجنائي النص القانوني الذي يجرم الفعل ويحدد له العقوبة وما لم يوجد نص فلا جريمة ولا عقوبة، ولكن الامر على خلاف ذلك بالنسبة للمخالفات التأديبية التي لم ترد على سبيل الحصر اذا كان المشرع فيها يقتصر على عرض امثلة لأهم الواجبات الوظيفية و الاعمال المحظورة على الموظف اتيانها.

فمبدأ الشرعية في مجال الجريمة التأديبية لا يطبق بشكل كامل كما هو الحال في القانون الجنائي لعدم وجود حصر كامل للمخالفات التأديبية ، بل ان الموظف يخضع للمساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء اذا ما تبث ضده فعل إيجابي او سلبي يشكل اخلالا بواجباته الوظيفية ، فالفعل المقترف من طرف الموظف يجب ان ينطوي على مخالفة القواعد القانونية المنظمة لسير العمل، فرد نظام التأديب الى أساس قانوني لا يعني ان فكرة الجريمة التأديبية محددة تحديدا قانونيا نحو ما هو الحال عليه في الجريمة الجنائية بل ان ولاية التأديب يجب ان تسند الى نظام قانوني في الدولة .

وان يكون هنالك سند شرعي لهذه الولاية ، والقول بغير ذلك يعني اهدار مبدأ الشرعية ، من قبل الإدارة<sup>(1)</sup> .

### ثانيا : تصنيفات الخطأ التأديبي

جاء المشرع الجزائري بتقسيم الأخطاء التأديبية الى أربعة درجات كالتالي :<sup>(2)</sup>

- أخطاء مهنية من الدرجة الأولى .
- أخطاء مهنية من الدرجة الثانية .
- أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة .
- أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة .

1- سليم حديدي ، المرجع السابق، ص. 73.

2- الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، المادة 177.

- أخطاء مهنية من الدرجة الأولى : تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الأولى كل اخلال بالانضباط العام يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح.

أخطاء مهنية من الدرجة الثانية : تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثانية كل اخلال بالانضباط العام يمكن ان يمس بما يأتي :

- المساس سهوا او اهمالا بأمن المستخدمين و/او أملاك الإدارة .

- الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 ادناه .

3- أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة : تعتبر أخطاء من الدرجة الثالثة الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي :

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .

2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه .

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

4- افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية .

5- استعمال تجهيزات او أملاك الإدارة لأغراض شخصية او لأغراض شخصية او لأغراض خارجة عن المصلحة .

4- أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة : تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة اذا قام الموظف بما يأتي :

- الاستفادة من امتيازات ، من اية طبيعة كانت ، يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تاديبه خدمة في<sup>(1)</sup>

---

1- الامر 03/06المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، المواد 178 و 179 و 180 و 181 .

اطار ممارسة وظيفته .

- ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
- التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة او الإدارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة الى السير الحسن للمصلحة .
- تزوير الشهادات او المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او بالترقية .
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح اخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الامر<sup>(1)</sup>.

---

1- الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، المادة 181.

الفرع الثالث : العلاقة بين المخالفة التأديبية و الجريمة الجنائية

ليس هناك خلاف في التشريع ، او القضاء او الفقه على ان الجريمة او المخالفة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجنائية ، وبالتالي فان لكليهما نظام قانوني مستقل خاص بكل واحدة منهما،ومن هنا فان الأصل ان المسؤولية التأديبية مستقلة هي الأخرى عن المسؤولية الجنائية (1).

- فالجريمة الجنائية تختلف في طبيعتها وفي أركانها عن الجريمة التأديبية فكل منهما وزنها ومقوماتها وقد ينطوي الامر على الجريمتين تأديبية و الجنائية .  
- فهما يختلفان عن بعضهما البعض حتى ولو يرتكب الموظف العام جريمة جنائية وجريمة تأديبية في الوقت ذاته ، فان الجريمتين تظلان مستقلتين كل الاستقلال في الوصف والأركان وفي التكيف القانوني ، و من حيث المحاكم المختصة بنظر كل منهما على إجراءات المحاكمة و الجزاءات او العقوبات التي توقع في كل حالة،ولهذا فان وجود الجريمة الجنائية لا يترتب عليه حتما وجود الجريمة التأديبية .

- وان كان من الجائز ان يكون الفعل الواحد جريمة تأديبية وجريمة جنائية في نفس الوقت وتبرئته من الاتهام التأديبي فقد تنعدم الجريمة الجنائية مع ثبوت الجريمة التأديبية.  
- ومن ناحية الاستقلال في الوصف فان الجريمة الجنائية تستقل عن الجريمة التأديبية في الوصف القانوني (2) .

1-بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف -دراسة مقارنة -مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة تلمسان كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2010-2011، ص. 19.

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص 65.

وبالرغم من هذا الاستقلال بين الجريمتين يوجد ارتباط بينهما وذلك في ان النظام التأديبي مثله مثل النظام الجنائي يحمي مصالح الجماعة ممثلة في تحقيق حسن سير المرافق العامة في الدولة عن طريق العقاب عن فعل او امتناع عن فعل يضر بهذه المصالح العامة للجماعة . وبناءا على ذلك فانه يوجد تداخل أيضا بين الجريمتين وذلك بمناسبة وحدة الفعل واشترك السلوك المكون للجريمتين التأديبية والجنائية<sup>(1)</sup> .

وان كلا من المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية تقوم على اعمال محظورة يجب تجنبها تحقيقا للمصلحة العامة، فهي في المخالفة التأديبية اعمال محظورة على الموظف بموجب قانون الوظيفة العامة ، وهي في الجرائم الجنائية محظورة بموجب قانون العقوبات . وان كلا الجريمتين يخضعان لإجراءات التحقيق وتكفل فيها الضمانات كحقوق الدفاع ، ويوقع على مرتكبها الجزاء المناسب المحدد قانونا<sup>(2)</sup> .

---

1-محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص. 36

2-خالد الزعبي ، المرجع السابق ، ص. 17

### المطلب الثاني : العقوبة التأديبية للموظف العام

يعتبر الجزاء وسيلة لردع الافراد المخالفين للقانون لأجل الحفاظ على الامن والاستقرار في المجتمع ، و باعتبار الجزاء الإداري او العقوبة التأديبية بصفة اخص من صور الجزاء الذي تمتلك فيه الإدارة سلطة تقديرية واسعة في توقيعه على الموظفين المخطفين ، لأجل ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد<sup>(1)</sup>.

سوف يتم تخصيص هذا المطلب لماهية العقوبة التأديبية من خلال التطرق لتعريفها وبيان أنواعها وتمييزها عن العقوبة الجنائية في الفرع الأول والضوابط التي تحكمها في الفرع الثاني وطرق انقضائها في الفرع الثالث.

### الفرع الأول : ماهية العقوبة التأديبية

#### أولا : تعريف العقوبة التأديبية

العقوبة التأديبية هي جزاء وظيفي يصيب الموظف العام الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين ، وقد حصر المشرع العقوبات التأديبية فلا يجوز توقيع عقوبات تأديبية لم ينص عليها القانون ، وهو ما يعرف بمبدأ شرعية العقوبات التأديبية<sup>(2)</sup>.

ويعرف الأستاذ دلبييه العقوبة التأديبية بأنها "ذلك الاجراء الفرد الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه ان يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية"<sup>(3)</sup>.

---

1- عمر اوي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الجامعية 2011-2012 ، ص.09.

2- اسلام احسان ، المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الوضع الحالي والوضع المأمول ، مركز الحكومة ، المعهد القومي للإدارة ، جمهورية مصر العربية ، بدون سنة نشر ، ص.10.

3- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص. 08

يتضح من خلال هذا التعريف الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية والذي بدونه لا تستطيع السلطة الرئاسية المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام واطر<sup>(1)</sup>.

اذن تعتبر طبيعة العقوبة التأديبية انها وسيلة من الوسائل الإدارية التي تستخدمها السلطة الإدارية المختصة بناء على نص في القانون لردع مرتكبي المخالفات التأديبية داخل المجتمع الوظيفي وبهدف المحافظة على النظام فيه<sup>(2)</sup>.

### ثانيا : أنواع العقوبة التأديبية

أولا : العقوبات التأديبية حسب المرسوم 59 /85

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية في المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الى ثلاث درجات هي كالآتي:<sup>(3)</sup>

#### 1- عقوبة الدرجة الأولى :

- الانذار والتوبيخ .

-الإيقاف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام .

#### 2- عقوبة الدرجة الثانية :

-الإيقاف عن العمل من اربعة الى ثمانية أيام .

-الشطب من جدول الترقية .

---

1-كمال رحماوي ، المرجع السابق ، 88.

2-محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق ، ص.52.

3- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر عدد 13 لعام 1985 ، المادة 124.

### 3- عقوبة الدرجة الثالثة :

- النقل الاجباري.
- التنزيل في الرتبة .
- التسريح مع اشعار مسبق ومع التعويض .
- التسريح بدون اشعار مسبق وبدون تعويض.

### ثانيا: العقوبات التأديبية حسب الامر 03/06

لقد نص المشرع الجزائري على العقوبات التأديبية في الفصل الثاني من الامر 03/06 الذي حل محل المرسوم 59/85 المذكور، بحيث تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة الى اربع درجات:<sup>(1)</sup>.

#### 1- الدرجة الأولى :

- التنبيه .
- الإنذار الكتابي .
- التوبيخ .

#### 2- الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة (3) أيام .
- الشطب من قائمة التاهيل .
- التوقيف عن العمل من أربعة (04) الى ثمانية (08) أيام .

---

1-الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، المادة 163.



### 3- الدرجة الثالثة :

- التنزيل من درجة الى درجتين .
- النقل الاجباري.

### 4- الدرجة الرابعة :

- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة .
- التسريح .

### ثالثا : الاثار المترتبة على توقيع العقوبة التأديبية

ان للعقوبات التأديبية اثار مختلفة باختلاف طبيعتها من ذلك مثلا : عقوبات التنبيه والإنذار والتوبيخ لها اثار معنوية بحثة في حين ان عقوبات الشطب من قائمة التأهيل يترتب عنها حرمان الموظف من الترقية وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يجرمه من الحصول على الترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي ، مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة. التخفيض في الدرجة يترتب عنه النقص الفوري من مرتب الموظف الى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الاقدمية .

النقل الاجباري هو اجراء تأديبي، يؤدي الى نقل الموظف من مكان عمله الى مكان اخر وهذا الاجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية . التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة ويتمثل هذا الاجراء في تعيين الموظف في رتبة ادنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وفي الواقع فان التخفيض لا يمكن ان يترتب عنه الاقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف<sup>(1)</sup>.

1- سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2015 ،ص. 437.

التسريح وهو اجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول او التمتع بالمنحة اذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية او خاصة او اختلاس متعلق بالخدمة او الاستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي .

والجدير بالملاحظة ان المشرع الجزائري ، كان قاسيا جدا في صياغته لنص المادة 184 من الامر 03/06 المتعلقة بآثار التسريح او العزل ، بحيث منع الموظف محل العقوبة ، التوظيف من جديد وهو حكم ينبغي مراجعته طبقا لأحكام الدستور<sup>(1)</sup>.

### رابعا : العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية

سوف يتم التطرق الى أوجه الاختلاف وأوجه التشابه بين العقوبة التأديبية والجنائية كالآتي :

#### 1- أوجه الاختلاف :

تختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية من عدة نواحي :

-العقوبة الجنائية لا تلحق إلا بالشخص الجاني ، دون غيره من ذويه او اقاربه ، ولكن الحال ليس كذلك في مجال العقوبات التأديبية وبخاصة الأديبية منها الماسة باعتبار الموظف وشرفه الوظيفي والعقوبات المالية المباشرة وغير المباشرة التي تتعدى شخص الموظف لتنعكس بالضرر على أسرته وممن يتولى الانفاق عليهم .  
يختلف نطاق تطبيق العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية فالأولى شخصية تسري على الموظفين دون غيرهم ، وفي أي مكان يذهبون اليه،بينما تلاحق الأخرى جميع الافراد داخل إقليم الدولة سواء اكانوا موظفين او غير موظفين او أجانب<sup>(2)</sup>.

1- سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص.ص.438-439.

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص.77.

- تهدف العقوبة الجنائية الى مكافحة الجريمة ، وهي غاية تفررت لصالح الجماعة ، اما الجزاء التأديبي فيهدف الى كفالة حسن سير وانتظام المرافق العامة .
- تشارك في توقيع العقوبات التأديبية سلطات متعددة رئاسية فردية جماعية قضائية، في حين ان العقوبة الجنائية تقوم بتوقيعها سلطة واحدة هي المحاكم الجنائية<sup>(1)</sup>.
- العقوبة الجنائية يكون مضمونها غرامة مالية او سالبة للحرية، اما العقوبة التأديبية مضمونها حرمان الموظف من مزايا الوظيفة<sup>(2)</sup>.

### 2-أوجه التشابه :

- إلا ان العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية يتفقان في ان :
- كلاهما يهدف الى عقاب السلوك المعيب .
- السبب المحرك للعقوبتين واحد هو ارتكاب المخالفة او انتهاك لامر او نهي شرعيين ، مما يقتضي رده بالعقوبة المقررة.
- تسري في نطاق كل من العقوبتين المبادئ القانونية المقررة وهي شرعية العقوبة ومدتها وعدم رجوعيتها وتناسبها مع الخطأ والمساواة فيها .
- تخضع العقوبة الجنائية لنظام رد الاعتبار ، كما تخضع العقوبة التأديبية لنظام المحو، وكلا النظامين يهدف وينتهي الى اعتبار العقوبة كان لم تكن.
- تنطوي كلتا العقوبتين على معنى الايلام والقسر والتلويح بإلحاق الأذى عملا على استتباب النظام في المجتمع<sup>(3)</sup>.

1- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص.77

2- محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق ، ص. 52.

3- سليم جديدي ، المرجع نفسه ، ص.78.

### الفرع الثاني : الضوابط التي تحكم العقوبة التأديبية

تخضع العقوبة التأديبية الى قواعد من شأنها ان تحد من استعمال الإدارة لسلطة في غير الأغراض التي قانونية حددها القانون، وهذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي . ويعرض الفقه والقضاء بعض المبادئ القانونية الهامة التي تقوم عليها العقوبة التأديبية والتي تبنتها بعد ذلك قوانين التوظيف المختلفة في العالم لتحقيق العقوبة أهدافها وفعاليتها في المجتمع الوظيفي .

#### أولاً : مبدأ شرعية ومبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

1- مبدأ شرعية العقوبة التأديبية :. ان مبدأ شرعية العقوبة التأديبية يعني تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية او تنظيمية . فلا يجوز للسلطة الرئاسية ان تسلط على الموظف العام عقوبات لم ينص عليها القانون<sup>(1)</sup>.

و لقد استقر الفقه والقضاء على ان مبدأ الشرعية بمفهومه في النطاق الجنائي لا يطبق على المخالفات التأديبية. و بالتالي فانه ليس من الضروري ان تصدر عن السلطة التشريعية او الجهة الإدارية قواعد تؤتم بعض الأفعال مسبقا حتى يعاقب الموظف ، و انما تقوم مسؤوليته متى تبث في حقه قيامه بفعل او امتناع لا يتفق و مقتضيات وظيفته ويعود للسلطة التأديبية المختصة سلطة تقدير اسباب وصف المخالفة التأديبية على الفعل المنسوب للموظف ، وذلك تحت اشراف ورقابة القضاء<sup>(2)</sup> .

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص. 94 و 95 .

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 87 .

فلا يمكن اذن توقيع جزاءات إدارية إلا اذا كانت محددة قانونا، ذلك لان مبدأ الشرعية يفرض على الإدارة قبل توقيعها لهذه الجزاءات ضرورة احترام القوانين والمبادئ العامة التي جاءت منظمة لها .

ومن هنا تتجلى أهمية هذا المبدأ اذ انه يحقق الغاية السامية التي اوجد لأجلها التأديب الإداري والمتمثلة في ضمان حسن سير المرافق العامة وذلك عن طريق الردع العام الذي يؤدي الى تقليل وتخفيض عدد المخالفات المسلكية التي يمكن ان يرتكبها زملاء الموظف العام ، او عن طريق الردع الخاص الذي يؤدي الى منع الموظف من تكرار ارتكاب غيرها او معاودة ارتكاب ذات المخالفة<sup>(1)</sup> .

2-مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي: تعني عدم رجعية الجزاء التأديبي لا يرتب اثره الا من تاريخ توقيعه ، فلا يجوز ان يترد الجزاء التأديبي الى تاريخ سابقا على توقيعه ، حيث ان ذلك يتعارض مع المبادئ القانونية العامة .

فيجب عند صدور القرار التأديبي على المخالفة التي ارتكبها الموظف مراعاة تطبيق القانون الساري وقت صدور القرار التأديبي لا القانون الذي كان ساريا وقت وقوع المخالفة<sup>(2)</sup> .

و بالتالي فان النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا تكون لها أي اثر على وضعية الموظف العام الإدارية ، إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي "بحيث لا تترد الى تاريخ ارتكاب المخالفة التأديبية"<sup>(3)</sup> .

1-عمرأوي حياة ، المرجع السابق ، ص.ص.11-16

2 - سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 93 .

3-كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص. 106 .

وقد ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ وهي كالآتي :

أ- حالة القسوة الاصلح للموظف :  
لقد تم اعمال هذا المبدأ في نطاق الجزاءات الإدارية باعتباره ينصرف الى كل نص ذو طبيعة عقابية ، رغم ان الجزاءات الإدارية لا تؤدي الى سلب حرية الموظف وإنما ترتب اثار بالغة في تقييدها او الحرمان و لو الى حين من ممارسة مهنة بذاتها او نشاط ما . و بالتالي اذا كانت العقوبة الصادرة اصلح للموظف المذنب ، كان تؤدي القاعدة الجديدة المنظمة لهذه العقوبة الى خفض او الغاء الجزاء الذي تم توقيعه كانت هذه العقوبة الجديدة هي الأولى بالتطبيق .

ب- حالة توقيف الموظف عن العمل خلال المساءلة التأديبية :

قد تتطلب في بعض الأحيان موجبات التحقيق او ارتكاب الموظف لخطا جسيم توقيفه عن العمل لفترة محددة، فصدور قرار الفصل من الخدمة في هذه الحالة لا يوقع من تاريخ صدوره بل تمتد اثاره الى تاريخ صدور قرار الوقف<sup>(1)</sup>.

ثانيا : مبدأ الملائمة ومبدأ شخصية العقوبة التأديبية

1- مبدأ ملائمة العقوبة التأديبية :

يقصد بالملائمة هنا تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة المرتكبة ، أي التناسب بين السبب القرار ومحله .

ان الاخذ بمبدأ التناسب في مجال القانون التأديبي يعني بأنه يتعين على السلطة التأديبية ان توقع الجزاء التي تقدر ملاءمته لمدى جسامة الذنب الإداري ، بغير مغالاة في الشدة ، ولا اسراف في الرأفة<sup>(2)</sup>.

1- عمراوي حياة ، المرجع السابق ، ص. 25.

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 97.

ولذلك فان المبدأ المسلم به هو ان السلطات التأديبية سواء اكانت رئاسية او شبه قضائية او قضائية ، تستقل بمفردها بتقدير مدى هذا التناسب وفقا للظروف المعروضة امامها ، وهي في سبيل ذلك تملك حرية التقدير بما يحقق التوازن بين توفير الضمان للموظفين ، وبين حسن سير المرافق العامة بانتظام ، والملائمة بصفة عامة بين سبب القرار ومحلله ، فهي تقوم على عنصرين السبب والمحل ، وفي المجال التأديبي تعني التناسب بين الذنب الإداري (السبب) وبين الجزاء ومقداره (المحل).

### 2- مبدأ شخصية العقوبة التأديبية :

يتصل مبدأ شخصية الجزاء التأديبي بتحديد من يوقع عليه الجزاء ، حيث انه وفقا لهذا المبدأ ينصب الجزاء على مقترف الذنب الإداري ، سواء قام بارتكابه بشكل مباشر او غير مباشر ، كان يكون قد قام بفعل إيجابي او سلبي محدد يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة التأديبية<sup>(1)</sup> .

وقد يوجد مبدأ شخصية العقوبة التأديبية صدى واسع في جميع السياسات العقابية ، وهذا المبدأ يجد اصله في الشرائع السماوية بقوله عزوجل " ولا تزر وازرة وزر أخرى " <sup>(2)</sup> .

### ثالثا : مبدأ وحدة الجزاء و مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.

ان مبدأ الشرعية و عدم رجعية الجزاء التأديبي ومبدأ الملائمة وشخصية العقوبة التأديبية غير كافيين لمشروعية العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف وإنما لا بد من التقييد بتوقيع جزاء واحد عن الخطأ الواحد <sup>(3)</sup> .

1-سليم حديدي ، المرجع السابق ، ص. 97 و 106 و 107 .

2-سورة فاطر ، الاية 18 .

3-عمرأوي حياة ، المرجع السابق ، ص. 19 .

### أولاً : مبدأ وحدة الجزاء التأديبي

و مفاد هذا المبدأ انه لا يجوز ان يوقع على الموظف عقوبتين اداريتين اصليتين عن فعل واحد ارتكبه ، كان يعاقب الموظف بالإندار ويعاقب في ذات الوقت بالحرمان من الترقية والعبرة من ذلك هو ان الإدارة قد استنفذت ولايتها بتوقيع جزاء واحد فقط (1) . وبالتالي لا يجوز ان يكون الموظف محلاً لإجراءين او دعويين تأديبيتين بسبب نفس الخطأ ، فطالما استنفذت السلطة التأديبية اختصاصها بمعاقبة الموظف عن الخطأ المرتكب فلا يجوز لها ان تعيد ضده استخدام هذه السلطة مرة أخرى وللخطأ نفسه (2) .

كما نصت أيضا المادة 183 من الامر 03/06 على ما يلي : "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 الى 181 من هذا الامر الى تطبيق احدى العقوبات التالية ...".

### ثانيا : مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية

تعتبر فكرة المساواة من اهم مقومات الجزاء لأنها أساس الحقوق والحريات الفردية وهي تقوم على أساس النظرة الواحدة للأفراد في الحقوق و الواجبات (3) . وليس من الجائز ان تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية و المسؤوليات التي يتقلدونها ، متى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها وأثارها موحدة (4) .

---

1- عمراوي حياة ، المرجع السابق ، ص. 19 .

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 112 .

3- عمراوي حياة ، المرجع نفسه ، ص. 33 .

4- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص. 107 .



وما جاء في الشريعة الاسلامية من اجل ارساخ هذا المبدأ قوله عز وجل "يأيها الذين امنوا كونوا قوامين بالقسط شهداء لله ولوعلى أنفسكم او الوالدين و الاقربين ان يكن غنيا او فقيرا فالله أولى بهما فلا تتبعوا الهوى ان تعدلوا وان تلووا او تعرضوا فان الله كان بما تعملون خبير" (1) .

### الفرع الثالث : طرق انقضاء العقوبة التأديبية .

ان العقوبة التأديبية قد تنقضي بعدة طرق والمتمثلة في الشطب -المحو -السحب .

### أولا : انقضاء العقوبة التأديبية بالمحو

يعد المحو من الإجراءات التي تتخذها الإدارة في مواجهة موظفيها بهدف فتح باب للتخلص من الآثار المستقبلية المترتبة على توقيع الجزاءات التأديبية عليهم بعد انقضاء فترات زمنية معينة على تنفيذها وتأكيدا من حسن سير سلوك الموظف خلالها .

اذن فالمحو هو رد الاعتبار للموظف المعاقب تأديبيا او إعادة النظر في الجزاءات السابق توقيعها على الموظف ، او التخلص من الآثار المستقبلية للجزاءات التأديبية ، كحالات عدم الاهلية والحقوق التي اسقطت وتم تجريد الموظف منها بسبب العقوبة المسلطة عليه (2) .

1- سورة النساء الاية 135.

2- بن علي عبد الحميد ، المرجع السابق ، ص.45.

### ثانيا : انقضاء العقوبة التأديبية بالشطب

تتمثل طريقة الشطب في شكوى إدارية لا ، يتقدم بها الموظف المذنب الى السلطة الرئاسية طالبا منها إزالة اثار العقوبة التأديبية .

ومن الناحية العملية يتم اجراء الشطب عن طريق اتلاف المستندات التي استعملت في الدعوى التأديبية وسحب أي اثر للجزاء التأديبي من الملف الشخصي للموظف ، فيصبح الموظف كأنه لم يرتكب اية جريمة تأديبية ، فيجوز له طلب بعض الترقيات او بوظائف مسؤولية دون ان تشكل العقوبة التي سلطت عليه عائقا امامه في هذه المجالات . فللشطب اذن اثارا على مستقبل الموظف ، ولا يسري بأثر رجعي لأنه يتم بعد تنفيذ العقوبة التأديبية<sup>(1)</sup>.

### ثالثا : انقضاء العقوبة التأديبية بالسحب

السحب في المجال التأديبي ينصرف فقط الى القرارات الفردية الصادرة من الرؤساء الإداريين ، اما القرارات التي تصدرها مجالس التأديب ، كالعقوبات الموقعة بأحكام تأديبية فلا يجوز الرجوع فيها إلا عن طريق أوجه الطعن التي ينظمها المشرع<sup>(2)</sup> .

ويعرف السحب بأنه اجراء اداري تصدره السلطة التي قامت بتوقيع الجزاء التأديبي او السلطة الرئاسية لها ، سواء كان ذلك لأسباب تتعلق بمشروعية القرار او ملائمته ، وذلك بهدف اتاحة الفرصة للجهات الإدارية لتصحيح اخطائها التي وقعت فيها وهي بصدد توقيع جزاءات تأديبية<sup>(3)</sup>.

---

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص. 173.

2- شريف الطباخ ، المرجع السابق ، ص. 151.

3- بن علي عبد الحميد ، المرجع السابق ، ص. 34 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

إذا وقعت المخالفة التأديبية ، يتولد للإدارة الحق في توقيع الجزاء على فاعلها ، ويقتضي ذلك التحقيق لتحديد مرتكب الخطأ التأديبي وإصدار الحكم او القرار عليه ، وهذا هو دور الإجراءات التأديبية .

وعلى هذا الاساس ، فان وقوع المخالفة التأديبية من الموظف العام وان ولد للإدارة حقا في توقيع الجزاء عليه ، إلا انه لا يعطيه حقا في توقيع الجزاء دون إجراءات . ولأجل ضمان محاكمة عادلة للموظف المذنب يجب توفير أكبر عدد ممكن من الضمانات هدفها اظهار الحقيقة وتحقيق العدالة<sup>(1)</sup>.

وعليه سوف يتم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين بحيث يتم معالجة ماهية الإجراءات التأديبية في المبحث الأول ، ودراسة الضمانات الممنوحة للموظف العام في المبحث الثاني .

### المبحث الأول : تحديد ماهية الإجراءات التأديبية

يشمل القانون التأديبي في شقه الموضوعي مجموعة القواعد القانونية التي تحدد واجبات الوظيفة الأساسية ، والجزاء المقرر على مخالفتها او الخروج على مقتضاياتها ، وهذه القواعد في مجموعها تمثل اندارا موجها الى كل الموظفين او لطائفة معينة من طوائف العاملين بالدولة بالامتثال لأوامرها ونواهيها تحت طائلة توقيع الجزاء المقرر فيها ، وحين تقع مخالفة تأديبية يتولد للإدارة حقا في مواجهة مرتكب المخالفة او المتهم بارتكابها ، يسمى بالحق في توقيع العقاب<sup>(2)</sup>.

---

1- محمد ماجد الياقوت ، المرجع السابق ، ص. 93 .

2- محمد ماجد الياقوت ، المرجع نفسه ، ص. 95 و96

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

وبوقوع المخالفة التأديبية تنتقل القواعد الموضوعية للقانون التأديبي من مرحلة التجريد الى مرحلة التطبيق ، بما يستوجب التحقيق لتحديد مرتكب الخطأ ومحاكمته وإصدار الحكم عليه وذلك على وجه الدقة، وهذا هو دور الإجراءات التأديبية ، وعند توقيع العقوبة دون إجراءات يترتب عنها بطلان الجزاء او صدوره مخالفاً للقانون<sup>(1)</sup>.

سوف يتم التطرق في هذا المبحث الى تعريف الإجراءات التأديبية والغاية منها وعلاقتها بالإجراءات الجنائية في المطلب الأول ، وسوف تتم دراسة مراحل الإجراءات التأديبية في المطلب الثاني .

### المطلب الأول : تعريف الإجراءات التأديبية والغاية منها

سوف يعالج هذا المطلب تعريف الإجراءات التأديبية في الفرع الأول والغاية منها في الفرع الثاني .

### الفرع الأول : تعريف الإجراءات التأديبية

الإجراءات التأديبية (بالمعنى الضيق) تعني تلك الخطوات التي يجب اتباعها منذ ارتكاب الموظف الخطأ التأديبي حتى توقيع العقوبة عليه<sup>(2)</sup>.

وتعرف أيضا بأنها مجموعة القواعد التي تنظم كيفية التحقق من وقوع المخالفة التأديبية ، ونسبتها الى فاعلها ، والفصل فيها بحكم قضائي او قرار اداري ، والحكم او القرار ، قد يكون بالإدانة او البراءة<sup>(3)</sup> .

---

1- محمد ماجد الياقوت ، المرجع السابق ، ص. 95 و96 .

2- خالد الزغيبي ، المرجع السابق ، ص. 247.

3- محمد ماجد الياقوت ، المرجع نفسه ، ص. 96.

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

### الفرع الثاني :الغاية من إجراءات تأديب الموظف العام

ترمي القواعد المنظمة للإجراءات التأديبية الى الوصول الى الحقيقة ، الإدارة وهي تنشد الحقيقة لا ترغب في افلات موظف مخطئ من العقاب ، ولا تقبل الحكم ظلما على موظف بريء . ومن اجل تحقيق الغاية المتقدمة يلزم ان تكون الإجراءات التأديبية مبسطة واضحة ، وبذلك يتأتى لكل من الإدارة والموظف المتهم ان يدافع عن مصلحته كما يجب ان تكون الإجراءات سريعة ، بحيث لا تطيل بقاء البريء في موقف الاتهام ولا تؤخر توقيع العقاب على المذنب<sup>(1)</sup> .

### الفرع الثالث : علاقة الإجراءات التأديبية بالإجراءات الجنائية

تختلف الإجراءات التأديبية اختلافا أساسيا عن الإجراءات الجنائية ، فبالنظر الى ان القانون التأديبي يحدد المخالفة التأديبية تحديدا عاما مرنا ، ويستعمل في التعبير عن أركانها عبارات واسعة المدلول ، كما ان السلطات التأديبية تتمتع بمجال تقديري لا يقارن بما تتمتع به السلطات المنوط بها اتخاذ الإجراءات الجنائية .

ومن ناحية أخرى فبالنظر الى ان الجزاءات التأديبية اقل خطورة من العقوبات الجنائية ، ولكن تظهر الصلة او العلاقة بين الإجراءات التأديبية و الإجراءات الجنائية ، حينما ينشا عن الفعل الواحد جريمتين ، جريمة جنائية ومخالفة تأديبية ، كالرشوة او الاختلاس او التزوير او اعتداء مرؤوس على رئيسه بالضرب ، ونتيجة لذلك فقد ترى الجهة الإدارية ان توقف الإجراءات التأديبية الى ان يفصل في الدعوى الجنائية ، وإذا صدر حكم في الدعوى الجنائية فانه يكون له حجية امام الجهة الإدارية والقضاء التأديبي<sup>(2)</sup> .

1- محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق ، ص. 96 .

2- محمد ماجد ياقوت ، المرجع نفسه ، ص. 108 و109 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

ويترتب على رجحان أهمية الدعوى الجنائية على الدعوى التأديبية ، الناشئتين عن الفعل الواحد ، ان للإجراءات الجنائية تأثيرها على الإجراءات التأديبية ، فإذا اتخذت الإجراءات الجنائية اثناء سير الإجراءات التأديبية تعين إيقاف الأخيرة انتظاراً لصدور الحكم في الدعوى الجنائية ، ويعمل ذلك بالحرص على تفادي التناقض بين الاحكام ، بالإضافة الى القضاء الجنائي يجوز من وسائل الكشف عن الحقيقة ما لا يجوز القضاء التأديبي<sup>(1)</sup>.

---

1- محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق ،ص.108 و 109 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

### المطلب الثاني : مراحل الإجراءات التأديبية

بالنظر للمركز القانوني للموظف الذي يتسم بالطابع التنظيمي ، وبالنظر لخصوصية الجهة التي يتبعها ، تمر إجراءات تأديب الموظف العام بمراحل بدءا بالتحقيق والمداولة انتهاء بصدور قرار تأديبي ، وذلك قصد توفير الحماية اللازمة للموظف ، وهو ما يكفل أداءه للمهام المنوطة به على اكمل وجه، ومن ثم ضمان السير الحسن للمرافق العامة وديمومتها<sup>(1)</sup>.

وعليه سوف تقوم الدراسة في هذا المطلب على مرحلة التحقيق في الفرع الأول ومرحلة المداولة والاقتراح في الفرع الثاني وأخيرا مرحلة اتخاذ القرار التأديبي في الفرع الثالث .

### الفرع الأول : مرحلة التحقيق

التحقيق اجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة ، بقصد الكشف عن فاعلها او التثبت من صحة اسنادها الى فاعل معين ، فالهدف منه الوصول الى الحقيقة<sup>(2)</sup>. تقوم عادة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري ، بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف الذي يتبعه ، او استنادا الى تقارير جهات التفتيش ، او اعتمادا على شكاوي المتفعين بخدمات المرفق العام<sup>(3)</sup> .

لقد ثار خلاف بين الفقهاء فيما يخص الحيادة التي يجب ان تتوفر في الجهة التي تقوم بالتحقيق ، اذ لا يجوز الجمع بين الاتهام والإدانة . فهناك من يرى بأنه لا يوجد مانع بان تقوم سلطة الاتهام بالتحقيق نظرا لان هذا الاجراء هو في حقيقة الامر امتداد للسلطة التأديبية ، ويهدف الى ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>(4)</sup>.

1- عمراوي حياة ، المرجع السابق ، ص. 57 .

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 297 .

3- عبد الغني بسيوني عبد الله ، النظرية العامة في القانون الإداري دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر ، بدون رقم طبعة، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، سنة 2003، ص. 181.

4- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص. 154 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

وهناك من يرى بان الجمع بين سلطة التحقيق وتحريك الدعوى التأديبية وضع خطير ينجم عنه المساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية ، لأنه في حالة ما اذا كان الموظف المكلف بالتحقيق خاضعا من الناحية الإدارية الى السلطة التي تملك حق التأديب ، فمن السهل ان تؤثر على حيده ، ولذلك من الاحسن ان تسند هذه المهمة الى جهة منفصلة ومستقلة عن الجهة التي تملك حق التأديب ، كمفتشية الوظيف العمومي مثلا<sup>(1)</sup>. اما في الجزائر ، فلقد منح المشرع للهيئة المستخدمة او لممثلها المرخص له قانونا ، حق توجيه الاتهام والتحقيق في شان التهم المنسوبة الى الموظف العام ، فالسلطة الرئاسية اذن تجمع بين الاتهام والتحقيق ، ويعتبر هذا مساس بمبدأ الحيادة في عملية التحقيق ، فكان من العدل ان تسند هذه المهمة الى جهة أخرى مستقلة عن السلطة المختصة بتحريك الدعوى التأديبية .

المشرع الجزائري نص على ضرورة الاستماع الى الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ الذي اقترفه ، وأعطى لمجلس التأديب الحق في مطالبة السلطة التي لها صلاحية التعيين بفتح تحقيق معه ، وفي حالة ما اذا كانت المخالفات المنسوبة للموظف غامضة او كانت الظروف التي ارتكب فيها الخطأ غير واضحة<sup>(2)</sup> ، وهو ما جاء به القانون الحالي للوظيفة العامة رقم 03/06 من خلال المادة 171 التي تنص : "يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، قبل البث في القضية المطروحة"<sup>(3)</sup>

---

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص.154 .

2 - سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 298 .

3- كمال رحماوي ، المرجع نفسه ، ص. ص. 156 و 157.



## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

ان الهدف الأساسي من عملية التحقيق هو اظهار الحقيقة حتى يتسنى للإدارة ان تبني قرارها التأديبي على أسس شرعية ، فالتحقيق اذن عملية معقدة ترمي الى معرفة الظروف التي تم فيها ارتكاب الذنب الإداري اذ يتعين على المحقق الوقوف على اراء الشهود والاستماع الى توضيحات الموظف المتهم خاصة عندما يتعلق الامر بأخطاء جسيمة .

### الفرع الثاني : مرحلة المداولة والاقتراح

تنص المادة 170 من الامر 03/06 : " تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء في جلسات مغلقة .

يجب ان تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة "

في هذه المرحلة بعد الانتهاء من مرحلة الاستجوابات و الاستماع الى مختلف الملاحظات والتدخلات التي تتعلق بالتحقيق وهنا يقترح المجلس التأديبي العقوبة التي يراها تتلاءم مع الخطأ ، وتختلف هذه المرحلة تبعا للخطأ المقترف من طرف الموظف وطبيعته سواء من حيث الجهة المختصة بإصدار القرار التأديبي ، او بعض الإجراءات الملازمة له<sup>(1)</sup> .

### - أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة والرابعة :

حسب المادة 165 / 2 من الامر 03/06 ، عند تسليط السلطة المختصة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة يتعين عليها اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي والتي يجب ان تبث في القضية في اجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ .

---

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص. 156 و 157.

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

### الفرع الثالث : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

هي المرحلة الاخيرة من سلسلة الاجراءات التأديبية وأكثرها أهمية بالنظر للآثار التي قد تنجر عنها وما لذلك من انعكاسات على المشوار المهني للموظف ، لكن رغم ذلك فالمشرع لم يضع ضوابط لوضع حد لهيمنة الادارة على الموظف ، وذلك بتنصيبها كجهة اتهام تحقيق وإدانة .

وفقا للمادة 170 من الامر 03/06 يجب ان تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة ، ومن المفيد ان يشير القرار التأديبي للوقائع المادية المؤكدة لتفادي التظلم<sup>(1)</sup>.

---

1- سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص. 473.

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

المبحث الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف العام محل التأديب

عند قيام الموظف العام بخطأ تأديبي تتخذ السلطة التأديبية مجموعة من الاجراءات هدفها توقيع العقوبة على الموظف المذنب ، ولكن عند قيامها بكل هاته الاجراءات والتي هدفها توقيع العقوبة على الموظف الذي خرق احكام الوظيفة التي يشغلها ، فانه أيا كان النظام التأديبي المطبق في الدولة ، أي سواء كان نظاما قضائيا او شبه قضائي او رئاسي فانه من عوامل فعاليته و نجاحه ان يوفر للموظف قدرا ادنى من الضمانات تكفل حماية الموظف ضد تعسف الإدارة وانحرافها في استعمال سلطاتها التقديرية وضمان للموظف مساءلة تأديبية عادلة تضمن له جميع حقوقه .

هذه الضمانات منها ما هو سابق على توقيع العقوبة التأديبية ومنها ما هو معاصر للعقوبة التأديبية ومنها ما هو لاحق على توقيع العقوبة التأديبية<sup>(1)</sup> . سوف يتم التطرق في هذا المبحث الى الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية في المطلب الأول ، والضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية من خلال المطلب الثاني ، والضمانات اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية .

---

1- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 290.

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

**المطلب الأول : الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية**

وهي الضمانات المتمثلة في الاجراءات التأديبية اثناء فترة الاتهام والتحقيق التي تضمن للموظف عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من طرف السلطة التأديبية ، وتكفل له الطمأنينة التامة ، وهي في ذات الوقت تكفل جانب اخر مصلحة الإدارة في كشف الجريمة وملاحقة الموظف المخطئ ، ومعاقبته بما يحقق في اخر الامر تحسين العمل في المرافق العامة وسيرها بانتظام واطراد<sup>(1)</sup> .

تتمثل الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية في المواجهة و تعالج من خلال الفرع الأول وحق الدفاع الذي سيتم التطرق اليه من طرف الفرع الثاني .

### **الفرع الأول : المواجهة**

وهي مواجهة العامل بالوقائع المنسوبة اليه ، والمواجهة التأديبية تعني امرين أساسيين :

1- اخطار الموظف بما هو منسوب اليه من مخالفات .

2- الاطلاع على الملف .

### **1- اخطار الموظف بما هو منسوب اليه من مخالفات .**

يعتبر اعلام الموظف بالتهم المنسوبة اليه اجراءا جوهريا<sup>(2)</sup> ، خوفا من ان تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف ما يؤثر في مركزه القانوني ، فمن الاحسن ان يحاط به علما حتى يستطيع اعداد دفاعه ، او على الأقل تقديم وجهة نظره<sup>(3)</sup> .

---

1- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 291 .

2- خالد الزعي ، المرجع السابق ، ص. 251 .

3- محمد ماجد الياقوت ، المرجع السابق ، ص. 359 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

تشترط قوانين التوظيف العمومي في مختلف الدول ان يبلغ الموظف بالإجراء التأديبي الذي يتخذ ضده ، وذلك ليس من العدل ان يؤخذ الموظف الى المساءلة او المحاكمة التأديبية دون ان يكون على علم تام بما هو منسوب اليه .

هذه الضمانة هي من الضمانات الهامة والأساسية في مجال المحاكمة التأديبية ، بل انها اول مقومات المحاكمة التأديبية<sup>(1)</sup> .

وهذا ما ذهب اليه قانون الوظيفة العامة الجزائري في الامر 03/06 في مادته 167 بنصها " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية " . إضافة الى ذلك فقد اضافت المادة 167 اجلا لإبلاغ الموظف وهو 15 يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية .

### 2- الاطلاع على الملف .

كل تحقيق تأديبي ينتهي بإعداد ملف له ، وهذا الملف يحتوي على كل أوراق التحقيق والبيانات والمستندات المتعلقة به ، مقسمة ومرتبة بأرقام مسلسلة<sup>(2)</sup> . ويحق للموظف المتهم الاطلاع على ملفه التأديبي كلما عازمت الإدارة على نقله او تاديبه او المساس بحقوقه<sup>(3)</sup> .

وهو ما اخذ به القانون الحالي رقم 03/06 في مادته 167 بنصها " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية " .

---

1- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 292 .

2- محمد ماجد الياقوت ، المرجع السابق ، ص. 367 .

3- سليم جديدي ، المرجع نفسه ، ص. 294 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

### الفرع الثاني : حق الدفاع

حق الدفاع هو حق طبيعي معترف به لكل متهم حتى ولو لم ينص عليه القانون ، ذلك لكونه يتعلق بالمبادئ العليا للعدالة ، ويعتبر من الحقوق التي لا يجوز المساس بها او الانتقاص منها في جميع الإجراءات سواء المدنية والجنائية و التأديبية<sup>(1)</sup>.

ويتمثل في تمكين الموظف المتهم من الرد على ما هو منسوب اليه من اتهام بالوسائل المشروعة الممكنة . فمواجهة الموظف بما هو منسوب اليه غير كاف ، بل يجب إتاحة المجال ليتمكن من الدفاع عن نفسه .

لذلك فمن القواعد الأساسية في أصول المحاكمات ان للمتهم حق الدفاع عن نفسه في التهم الموجهة اليه ، واخذ بهذه القاعدة فانه لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه .

وذلك لان الاتهام قد يكون باطلا من أساسه ، لان الجريمة لم تقع أصلا او وقعت بفعل شخص اخر ، وقد يكون لدى الموظف المتهم من الأسباب او الاعذار ما يعفيه من المسؤولية او يخفف عنه العقاب ، وخير من يستطيع بيان هذه المسائل هو المتهم نفسه لأنه صاحب المصلحة الأولى في ذلك .

ويقتضي تطبيق هذا الحق تمكين الموظف من حق الحضور الشخصي و ابداء ما يشاء من أوجه الدفاع عن نفسه شفاهة او كتابة وبحرية تامة دون أي تأثير مادي او معنوي يمكن ان يعوقه عن ذلك<sup>(2)</sup> .

---

1- محمد طراونة ، الحق في محاكمة عادلة دراسة في التشريعات والاجتهادات القانونية مع الموثيق والاتفاقيات الدولية ، بدون رقم طبعة

، مركز عمان لدراسات حقوق الانسان ، الأردن ، سنة 2007 ، ص.96 .

2- خالد الزعبي ، المرجع السابق ، ص. 255 و 256 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

كما تقتضي احكام الدفاع السماح للموظف بالاستعانة بمحام في التحقيق والمحكمة للدفاع عنه ، فليس كل موظف يحسن الدفاع عن نفسه وإظهار دلائل براءته او أسباب اعفائه من المسؤولية او تخفيفها على الأقل<sup>(1)</sup> . وهو ما مشى عليه المشرع الجزائري في المادة 169 من الامر 03/06 بنصها "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية او شفوية ، او ان يستحضر شهودا . ويحق له ان يستعين بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه " .

يلاحظ من نص هذه المادة ان المشرع قد فتح المجال للموظف في اختيار مدافعه ، حيث يمكن له ان يستعين بمحام او أي شخص اخر يختاره ، بل وكذلك سمح المشرع بتمثيل الموظف بمدافع حتى في حالة تعذر عن الحضور امام مجلس التأديب وذلك بشرط تقديم مبرر مقبول .

وهذا ما جاءت به الفقرة الثالثة من المادة 168 من الامر 03/06 بنصها : " يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه ان يلتمس من اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه " .

---

1- خالد الزعبي ، المرجع السابق ، ص.ص. 255 و 256 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

المطلب الثاني : الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية

إذا كانت الاجراءات التأديبية تهدف الى قيام التعادل والتوازن بين كفتي الادارة والموظف فهي تسعى أيضا الى حق الإدارة في معرفة مرتكب المخالفة وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة بما يكفل المصلحة العامة ، ويحقق فاعلية الإدارة ويراعي أيضا فيها حق الموظف في محاكمة عادلة ، تتوفر فيها جميع الضمانات المحكمة ، مما يؤدي الى اطمئنان وسلامة حرته الشخصية ومن هذه الضمانات المعاصرة او الملازمة لتوقيع الجزاء ضمانة الحيدة وضمانة تسبب الاحكام التأديبية .

### الفرع الأول : ضمانة الحيدة

الحيداء مبدأ أساسي وجوهري في المساءلات التأديبية حيث يقضي بضمان حيداء من يشترك او يحكم في الدعوى التأديبية ، حتى يطمئن الموظف الى عدالة وعدم انحياز من يحاكمه<sup>(1)</sup>.

تعد الحيدة من اهم الضمانات التأديبية فمن مبادئ العدالة اطمئنان المتهم الى حيدة الفرد او الهيئة التي تحاكمه ، ورغم ذلك لم تحظ بمضمون محدد ولا بوسيلة فعالة تكفلها .

لم يتطرق المشرع الى تعريف مبدأ الحيدة ، في حين تصدى الفقه الى ذلك بالقول الى ان الحيدة هي " ان لا يجوز ان يشترك شخص واحد في مباشرة إجراءات التحقيق والحكم"<sup>(2)</sup>.

---

1- عماد ملوخية ، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري الاسلامي والمقارن دراسة فقهية قضائية ، بدون رقم طبعة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، سنة 2012 ، ص. 253.

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 301 و 304 .



## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

في ظل النظام التأديبي الرئاسي نجد صعوبة ضمانة الحيدة ، لان هذا النظام لا يعرف التفرقة بين سلطة الإتهام والإدانة .  
اما في الجزائر وفي حالة الاخذ بالنظام الرئاسي وهو ما نص عليه الامر 03/06 حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، وهكذا يتجلى ضمانة الحيدة .

لا تجد تطبيقا فعليا في نطاق التأديب الرئاسي في هذه الوضعية اتجه المشرع الجزائري اتجاه نظيره المصري والفرنسي ، حيث لصاحب الشأن الطعن في القرار لانحراف السلطة التأديبية في استعمال سلطتها<sup>(1)</sup> .

### الفرع الثاني : تسبيب القرارات التأديبية

يعني ذلك اشتراط تسبيب القرار التأديبي ضرورة اشتمال القرار على بيان الوقائع الموجبة لتوقيع العقوبة التأديبية ، أي الأسباب التي تبنى عليها القرار التأديبي دون خلل او تجهيل او ابهام .

ويعتبر تسبيب القرار التأديبي من الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية<sup>(2)</sup> . ويعد التسبيب أيضا من اعظم الضمانات التي تمخضت عنها الحضارة القانونية ولا سيما في نطاق الجزاء<sup>(3)</sup> .

---

1- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 304.

2- نواف كنعان ، القانون الإداري - العقود الإدارية - القرارات الإدارية - الأموال العامة ، بدون رقم طبعة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، سنة 2009 ، ص. 208.

3- سليم جديدي ، المرجع نفسه ، ص. 305 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

فهو فضلا عن انه يحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف الذي يخل بواجبات الوظيفة ، فانه يحقق أيضا المصلحة الخاصة للموظف المتهم من حيث ضمان عدالة العقوبة التأديبية التي توقع عليه ، وحمايته من تعسف سلطة التأديب وجورها ، وكل ذلك يضفي الاطمئنان الى نفسه والاستقرار في عمله ... فضلا عن ان تسبب القرار التأديبي يمكن السلطات التأديبية من تحري أسباب القرار والوقائع التي تبرر توقيع العقوبة التأديبية والأسباب القانونية التي أستندت اليها سلطة التأديب في إصداره .

مما يتيح للقضاء بالتالي اعمال رقابته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام.

و إذا كان الاصل الذي استقر عليه الفقه والقضاء الاداريين ان الادارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا اذا اوجب القانون عليها ذلك ، فان تسبب القرار التأديبي ضروريا وواجبا ولولم يشترط القانون ذلك ، بحيث يحتوي القرار التأديبي في صلبه على أسبابه<sup>(1)</sup> .

اما في الجزائر فقد جاءت القاعدة العامة تقضي بان الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها ، إلا اذا نص القانون على خلاف ذلك ، ومن بين القرارات التي الزم المشرع فيها الإدارة تسببها القرارات التأديبية التي أدت بها الى توقيع الجزاء ، أي تحديد الحالة القانونية التي دفعت الإدارة الى التدخل بقصد احداث اثر قانوني<sup>(2)</sup> .

---

1- نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص. 208 و 209 .

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 308 و 309 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

و يشترط في التسبب ان يكون جديا وفي عبارات واضحة غير عامة او غامضة ،  
ذلك ان التسبب يعد مبدأ من بين المبادئ التي يقوم عليها الجزاء التأديبي .

ويعد أيضا ضمانا جوهريا يستفيد منه الموظف بعد توقيع الجزاء اذا تبين له  
عدم صحة الأسباب التي بني عليها القرار او لعدم مراعاة الإجراءات أصلا<sup>(1)</sup>.  
وقد نصت الفقرة الثانية من المادة 170 من الامر 03/06 بنصها " يجب ان تكون  
قرارات المجلس التأديبي مبررة " .

---

1- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 308 و 309 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

المطلب الثالث : الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية

من اهم الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي ، الطعن في القرارات و الاحكام التأديبية ، ويتعين قبل تقديم هذا الطعن التظلم من القرار التأديبي لدى مصدر القرار او رئيسه ، هذا ما يسمى بالتظلم الإداري .

كما يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء اداري دون غيره بالفصل في الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية لعدم المشروعية ، والتعويض عنها اذا ترتب عليها ضرر ، وهذا الطعن يسمى بالتظلم القضائي<sup>(1)</sup> .

وعليه سوف تتم دراسة الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية على النحو التالي :

### الفرع الأول : التظلم الإداري

التظلم الإداري هو الطلب او الشكوى المرفوع من طرف متظلم الى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف او نزاع نابع عن عمل قانوني مادي او اداري .

ويعرفه اخرون " التظلم الإداري وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها ويلتمس فيه ان تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي اضر بمركزه القانوني بالسحب او بالتعديل"<sup>(2)</sup>.

---

1- علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص. 360.

2- محمد إبراهيم خيرى الوكيل ، التظلم الإداري ومسلك الإدارة الإيجابي في ضوء اراء الفقه واحكام القضاء ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، سنة 2008 ، ص. 14.

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

يتمثل التظلم الإداري في : التظلم الولائي - التظلم الرئاسي - التظلم الى لجنة خاصة

### أولا : التظلم الولائي

المقصود بالتظلم الولائي هو ان يتقدم صاحب الشكوى أي الموظف الى الجهة التي أصدرت القرار بطلبه ، بغرض إعادة النظر فيه ، اما بالغاءه او بتعديله او باستبداله ، حسب السلطة التي تملكها السلطة الإدارية في هذا الشأن<sup>(1)</sup>.

### ثانيا : التظلم الرئاسي

المقصود بالتظلم الرئاسي هو ان يتقدم صاحب الشأن للسلطة الرئاسية مصدرة القرار التاديبية، التي يكون لها حق تعديل او سحب او الغاء ما يصدره عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون اعمالا لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على اعمالها<sup>(2)</sup> .

### ثالثا : التظلم الى لجنة خاصة

نظرا الى انه في غالب الأحيان لا يكون للتظلم الإداري الولائي والرئاسي فعالية ، بسبب إصرار الإدارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية ، يلجأ المشرع الى انشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة ، بحيث تسمى هذه اللجنة بلجنة الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة ، لاعادة النظر في قرارات التاديب بطلب من الموظف المذنب او السلطة الرئاسية<sup>(3)</sup> .

1- علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص. 360 .

2- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 312 .

3- كمال رحاوي ، المرجع السابق ، ص. 162 و 163 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

تتكون لجان التظلم بالتساوي من عدد من الموظفين وعدد اخر يمثل الإدارة تختص لجان التظلم بالنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة وكذلك فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي .

ويجب على الموظف المذنب ان يقدم تظلمه الى اللجان في مهلة لا تتعدى 15 يوما من تاريخ تبليغه بقرار التأديب .

وان التظلم الى لجان التظلم من شأنه ان يوقف الجزاء التأديبي ، وتملك لجان التظلم حق الابقاء على العقوبة التأديبية ، او تعديلها او سحبها<sup>(1)</sup> . الأصل في التظلم انه اختياري بحيث يحق للأفراد ابداء هذا التظلم امام الإدارة ابتداء او الطعن مباشرة ضد عمل الإدارة امام القضاء ، ومع ذلك فاستثناء من هذا الأصل للمشرع ان يوجب على كل ذي مصلحة التظلم سلفا امام الإدارة قبل الالتجاء الى القضاء .

ويهدف التظلم الإداري الى التخفيف عن كاهل المحاكم الإدارية و تحقيق العدالة الإدارية بطريق ايسر و إنهاء المنازعات الإدارية في مراحلها الأولى ، ان رأّت الجهة الإدارية ان المتظلم على حق في تظلمه التأديبي المعيب طالما كان مهددا قضائيا بالإلغاء لتتوقى الإدارة بذلك إجراءات التقاضي .

اما اذا رفضت السلطة الإدارية التظلم او لم يبت فيه خلال المدة المقررة فيجوز للمتظلم اللجوء الى الجهة القضائية وهذا ما يسمى بالتظلم القضائي<sup>(2)</sup> .

---

1- كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص. 164 .

2- علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص. 361 .

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

### الفرع الثاني : التظلم القضائي

يعد التظلم القضائي او الطعن القضائي او الرقابة القضائية الضمانة الثانية التي يتمتع بها الموظف في المجال التأديبي بعد توقيع الجزاء عليه وبعد ضمانه الطعن الإداري . وهي اخر ضمانه يلجأ اليها الموظف في حالة عدم استجابة الإدارة لطلبه. وذلك في اطار الرقابة القضائية على اعمال الإدارة عن طريق دعوى الإلغاء<sup>(1)</sup>.

دعوى الإلغاء هي الالية التي تمكن الموظف من اللجوء الى القضاء ، وذلك من خلال الطعن في عدم مشروعية القرار الصادر عن الجهة الإدارية .فبما القرارات التأديبية قرارات ذات طبيعة إدارية فاختصاص الطعن بالإلغاء فيها يسري عليه احكام الطعن بالإلغاء في جميع القرارات الإدارية ، ولقد اعطى المشرع الجزائري هذا الاختصاص لهيئتين قضائيتين هما مجلس الدولة والمحاكم الإدارية<sup>(2)</sup> .

1- اختصاص امام مجلس الدولة : تنص المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بانه : يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة ، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية .

2- اختصاص امام المحاكم الإدارية : جاء اختصاص المحاكم الإدارية في المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بنصها : "تختص المحاكم الإدارية بالفصل في :

1- دعاوى الغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن :

-الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية ،<sup>(3)</sup>

1- سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص. 313 .

2- سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري -قضاء الإلغاء (دراسة مقارنة) ، بدون رقم طبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، سنة 1976 ، ص. 25 .

3- المواد 901 و 801 من القانون رقم 09/08 مؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج ر عدد 21 لعام 2008 .

## الفصل الثاني إجراءات تاديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية .

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية ...<sup>(1)</sup>

ولكي تكون دعوى إلغاء القرار الإداري مقبولة شكلا وموضوعا امام القضاء يجب توافر شروط شكلية وأخرى موضوعية سيتم بيانها فيما يلي :

**الشروط الشكلية :** تتمثل الشروط الشكلية فيما يلي :

**1- شرط يتعلق بالقرار التأديبي :** يجب ان نميز بين القرارات المرتبطة بالقانون الأساسي والمسارات المهنية للموظفين وحقوقهم وواجباتهم ، وبين القرارات المتعلقة بتنظيم المصالح. فاذا كان من البديهي ان تتوفر قابلية الطعن في الفئة الأولى من هذه القرارات عندما يكون من شأنها ان تمس حقا من حقوق المدعي فان الامر عكس ذلك بالنسبة للفئة الثانية ذلك ان القاضي لا يملك في أي حال من الأحوال ان يحل محل الإدارة في تقدير ما يفيد مصالحها او ان يتدخل بصفة عامة في اعمالها الداخلية .

فبالإمكان رفع الدعوى ضد القرارات المرتبطة بالتعيين والترقية والنقل والتأديب ، سواء كانت فردية او تنظيمية ، إلا انه يشترط في القرار ان يكون قابلا للتنفيذ أي متكامل فيه جميع خصائص القرار الإداري باستثناء اعمال السيادة .

ولا يجوز ان ترفع الدعوى ضد الآراء التي قد تدلي بها بعض الهيئات الاستشارية إلا اذا اكدتها قرارات إدارية لاحقة ، كما لا يجوز رفعها ضد منشور او تعليمة او ضد كل الوثائق التي لا تكتسي طابع العمل الإداري<sup>(2)</sup> .

---

1-القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المادة 801.

2- هاشمي الحرفي ، المرجع السابق ، ص.405 .



## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

ولا تثبت قابلية الدعوى إلا إذا كان من شأن القرار المطعون فيه أن يمس بالمركز القانوني للموظف نفسه ، أو أن يتسبب في تعديله أو أن ينال من حقوق السلك الذي ينتمي إليه أو امتيازاته .

2- **شرط الصفة والمصلحة :** تضمنتها المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث تنص : " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون .

يشير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه .  
كما يشير تلقائياً انعدام الاذن إذا ما اشترطه القانون ."  
و فكرة المصلحة في رفع الدعوى من الأفكار التي يصعب استيعاب جميع ابعادها بصفة دقيقة وقد استقر الاجتهاد القضائي على أن يتخذ منها موقفاً توفيقياً بين ضرورة حماية الاعمال الإدارية ضد الدعاوى العشوائية التي قد تكون مفتوحة امام الجميع بدون ضوابط وضمن حقوق المواطنين بقصد الدفاع على المشروعية واحترام القانون .

3- **شرط الميعاد :** يبدأ سريان الاجل المقرر لتقديم الدعوى القضائية طبقاً لأحكام المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو أربعة اشهر :  
- من تاريخ تبليغ القرار أو نشره .

- أو من تاريخ تبليغ الرد السلبي (الرفض) في حال رفع التظلم الإداري الاختياري .  
- وأما من تاريخ الرفض الضمني الذي قد يستنتج من سكوت الإدارة مدة تزيد عن الرد على الطلب الطعن التدرجي أو الإداري<sup>(1)</sup>.

---

1- هاشمي خريفي ، المرجع السابق ، ص. 415.

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

الشروط الموضوعية : وتتمثل في :

- 1- عيب عدم الاختصاص : وقد يتخذ عادة الصور الآتية :
  - عيب الاختصاص من حيث الموضوع : وصورته ان تتخذ هيئة إدارية او سلطة قرارا هو من اختصاص جهة أخرى ومثالها ان يصدر وزير قرار تعيين هو من اختصاص مدير مؤسسة عمومية لا يملك اتجاهها الا سلطة الوصاية .
  - عيب الاختصاص من حيث الزمان : مفاده ان تتخذ سلطة او هيئة معينة قرارا خارج الحدود الزمنية التي يسري اختصاصها ضمنها .
  - عيب الاختصاص الإقليمي : ومفاده ان تتخذ سلطة او هيئة إدارية قرارا تمتد خارج حدود اختصاصها الإقليمي<sup>(1)</sup> .
- 2- عيب الشكل والإجراءات : هو عدم احترام شكل وإجراءات اصدار القرارات الإدارية، فالقانون يفرض على الإدارة اتباع إجراءات معينة لإصدار القرارات الإدارية<sup>(2)</sup> .
- 3- عيب مخالفة القانون : يعني بعيب مخالفة القانون ان يكون الأثر القانوني المترتب على القرار غير الجائز أي غير المطابق لما تسمح به القوانين التي يستند اليها كيفما كان مصدرها ومستواها<sup>(3)</sup> .
- 4- عيب السبب : السبب هو الحالة القانونية او الظروف المادية المبررة لإصدار القرار الإداري وعليه فعدم وجود سبب صحيح يبرر صدورالقرار الإداري يجعل هذا الأخير معيبا بعيب السبب<sup>(4)</sup> .

---

1- هاشمي خريفي ، المرجع السابق ، ص. 421 و 422.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدول ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، سنة 2002 ، ص. 89 .

3- هاشمي خريفي ، المرجع السابق ، ص. 422.

4- عبد الغني بسيوني عبد الله ، المرجع السابق ، ص. 487.

## الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له

5- عيب الانحراف بالسلطة : يقصد بالانحراف عن السلطة ان تتخذ الإدارة قرارا خارج الغرض المقرر له قانونا ونظرا لاتصاله بالبواعث النفسية التي تكون قد تسببت في اتخاذه وصعوبة اثباته من طرف الخصوم فان القضاء غالبا ما لا يكلفهم بذلك الا اذا تعذر التمسك بالعيب الاخر (الشكل - الاختصاص مثلا)<sup>(1)</sup>.

---

1- هاشمي خريي ، المرجع السابق ، ص423.

## الفصل الثاني

إجراءات تأديب الموظف

العام والضمانات الممنوحة

له

# خاتمة

خلص البحث الى النتائج التالية:

1- ان الإدارة ليست لها صلاحيات مطلقة ، في توقيع العقوبات التأديبية على الموظف العام بل قيدها القانون بتصنيف الأخطاء التأديبية والعقوبات التي تقابل كل صنف منها .

2- بالنظر الى خطورة المتابعة التأديبية على الموظف العام فقد نظم المشرع الجزائري عدة إجراءات قبل توقيع اية عقوبة تأديبية على الموظف، من بينها إعطاء الموظف حق الدفاع عن نفسه وتقييد الإدارة والزامها بالأخذ بالرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء التي تنعقد كلجنة تأديبية في حال كانت الأخطاء من الدرجة الثالثة او الرابعة.

3- بالرغم من الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام في سبيل مساءلة تأديبية عادلة، الا انه ركز سلطة الاتهام والتحقيق وحتى سلطة توقيع الجزاء في يد الإدارة فجعلها هي الخصم والحكم في نفس الوقت مما ينعكس سلبا على مبدأ الحياد.

4- تعتبر رقابة الجهات القضائية لمدى مشروعية القرارات التأديبية ومدى احترامها للإجراءات والشروط القانونية ، من اهم الضمانات الممنوحة للموظف العام في التشريع الجزائري ، الا انه يجب إضافة اليه اجراء رقابة التناسب على اعمال الإدارة في مجال التأديب ، نظرا لما تحققه من حماية اكبر لحقوق الموظفين ، كونها تحد من مغالاة الإدارة في توقيع جزاءاتها ، لان فعالية الجزاء تقاس بمدى تناسب الفعل مع العقوبة التأديبية .

5- هناك نقص في النصوص الإجرائية ، لا سيما مسألة رد عضو مجلس التأديب ، وذلك في حالة توفر أي حالة من حالات الرد ، كوجود عداء شخصي اتجاه الموظف ، او وجود مصلحة شخصية للعضو محل الرد ، مع الإشارة الى ان هذا الاجراء معمول به في القانون الفرنسي من خلال نص المادة 135 من الامر 1983 /11/28 .

## خاتمة

6- ان نظام تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري تميل كفته لصالح الإدارة ، لأنها تعتبر دائما في مركز ممتاز بالنسبة لمركز الموظف بالرغم من محاولة المشرع الموازنة بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف .

7- غموض النصوص الإجرائية المنظمة للضمانات الممنوحة للموظف العام حيث انها تنص على إجراءات ولا تحدد كيفية ممارستها او القيام بها.

8- ليس للجان التأديب المتساوية الأعضاء قيمة فعالة في حالة تساوي الأصوات ، لأنه في هذه الحالة يرجح صوت الرئيس ، وبالتالي فصوته سيكون دائما لصالح الإدارة ، مما يقضي على الحكمة من مبدأ التمثيل المتساوي للجان ومدى مصداقيتها .

### الاقتراحات:

- ضرورة استحداث هيئات مستقلة في جميع المرافق الإدارية المحلية والمركزية ، يمتاز أعضائها بالنزاهة والحيادة للنظر في التظلمات الإدارية فتكون قراراتها ملزمة بالنسبة للإدارة والموظف .

- ضرورة الفصل بين سلطة الاتهام والادانة وسلطة توقيع الجزاء من ضمان فاعلية الحيادة .  
- انشاء المحاكم التأديبية لزيادة الضمانات لصالح الموظف العام .

- وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية من اجل تسهيل الاخذ به بالنسبة للمحامي والإداري والقاضي .

# قائمة المصادر و المراجع

## المصادر

- القران الكريم، رواية ورش .

## المراجع

- 1-اسلام احسان ، المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الوضع الحالي والوضع المأمول ، مركز الحوكمة ، المعهد القومي للإدارة ، جمهورية مصر العربية ، بدون سنة نشر .
- 2- هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2013 .
- 3- كمالرحاوي ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، بدون رقم طبعة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2004 .
- 4 - محمد إبراهيم خيرى الوكيل ، التظلم الإداري ومسلك الإدارة الإيجابي في ضوء اراء الفقه واحكام القضاء ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، سنة 2008.
- 5- محمد طراونة ، الحق في محاكمة عادلة دراسة في التشريعات والاجتهادات القانونية مع الموثيق والاتفاقيات الدولية ، بدون رقم طبعة ، مركز عمان لدراسات حقوق الانسان ، الأردن ، سنة 2007.
- 6- محمد ماجد الياقوت ، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية ( دراسة مقارنة ) ، بدون رقم طبعة ، منشأة المعارف الإسكندرية ، سنة 2000 .
- 7- محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 1998 .
- 8- نواف كنعان ، القانون الإداري -العقود الإدارية - القرارات الإدارية - الأموال العامة ، بدون رقم طبعة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، سنة 2009.

## قائمة المراجع

- 9 - سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري قضاء الإلغاء(دراسة مقارنة)، بدون رقم طبعة ، دار الفكر الجامعي ، القاهرة ، سنة 1976.
- 10- سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، بدون رقم طبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، سنة 1995 .
- 11- سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة) ، بدون رقم طبعة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، سنة 2011 .
- 12- سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66 (دراسة مقارنة) ، بدون رقم طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 1991.
- 13- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 2015 .
- 14- شريف الطباخ ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها ، الطبعة الأولى ، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع ، مصر ، سنة 2008 .
- 15- خالد الزعبي ، القانون الإداري ، بدون رقم طبعة ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، سنة 1998 .
- 16 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، سنة 2002 .
- 17- عبد الفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، بدون رقم طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 1964 .
- 18- عبد الغني بسيوني عبد الله ، النظرية العامة في القانون الإداري دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر ، بدون رقم طبعة، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، سنة 2003 .



## قائمة المراجع

19- علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، بدون رقم طبعة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، سنة 2004 .

20- عماد ملوخية ، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري الإسلامي والمقارن دراسة فقهية قضائية ، بدون رقم طبعة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، سنة 2012 .

## قائمة المذكرات والرسائل الجامعية

1- بن علي عبد الحميد ، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ( دراسة مقارنة ) مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، جامعة تلمسان كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الجامعية 2010 - 2011 .

2- محمد الأخضر بن عمران ، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ( دراسة مقارنة ) ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية ، جامعة الحاج لخضر باتنة كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الجامعية 2006 - 2007 .

3- سليمان منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، جامعة مولود معمري بتيزيوزو ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الجامعية 2014 - 2015 .

4- عمراوي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الجامعية 2011 - 2012 .

## المقالات

-بوقريط ربيعة ، حجية الحكم النهائي أمام السلطات التأديبية الإدارية ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف ، سنة 2011 .

## قائمة المراجع

### قائمة القوانين

- 1- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر عدد 13 ، لعام 1985.
- 2- الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ج ر عدد 46 لعام 2006 .
- 3- قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج ر 21 لعام 2008.

# فهرس المحتويات

01.....	مقدمة
06.....	الفصل الأول : عناصر تأديب الموظف العام.....
06.....	المبحث الأول: تحديد طرني العلاقة التأديبية.....
07.....	المطلب الأول الموظف مناط التأديب .....
07.....	الفرع الأول تعريف الموظف العام .....
08.....	الفرع الثاني : شروط اكتساب صفة الموظف العام في التشريع الجزائري.....
09.....	الفرع الثالث: حقوق وواجبات الموظف العام.....
13.....	المطلب الثاني : السلطة المختصة بتأديب الموظف العام.....
14.....	الفرع الأول التعريف بالسلطة التأديبية وبيان الأساس القانوني لها.....
20.....	الفرع الثاني : الأنظمة المختلفة للسلطة التأديبية .....
24.....	الفرع الثالث: تنظيم سلطة التأديب في الجزائر.....
25.....	المبحث الثاني : الخطأ التأديبي والجزاء المقرر له.....
26.....	المطلب الأول: ماهية الخطأ التأديبي .....
26.....	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي .....
28.....	الفرع الثاني: أركان وتصنيفات الخطأ التأديبي.....
32.....	الفرع الثالث : العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية .....
34.....	المطلب الثاني: العقوبة التأديبية للموظف العام.....

34.....	الفرع الأول : ماهية العقوبة التأديبية
40.....	الفرع الثاني: الضوابط التي تحكم العقوبة التأديبية.
45.....	الفرع الثالث : طرق انقضاء العقوبة التأديبية.
47.....	الفصل الثاني إجراءات تأديب الموظف العام والضمانات الممنوحة له
47.....	المبحث الأول : ماهية الإجراءات التأديبية
48.....	المطلب الأول : تعريف الإجراءات التأديبية والغاية منها
48.....	الفرع الأول :تعريف الإجراءات التأديبية
49.....	الفرع الثاني :الغاية من الإجراءات التأديبية
49.....	الفرع الثالث :علاقة الإجراءات التأديبية بالإجراءات الجنائية
51.....	المطلب الثاني :مراحل الإجراءات التأديبية.
51.....	الفرع الأول : مرحلة التحقيق
53.....	الفرع الثاني :مرحلة المداولة والاقترح
54.....	الفرع الثالث : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي
55.....	المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العام محل التأديب
56.....	المطلب الأول : الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية.
56.....	الفرع الأول: المواجهة
58.....	الفرع الثاني :حق الدفاع
60.....	المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية.
60.....	الفرع الأول : ضمان الحيادة

61.....	الفرع الثاني : تسبيب القرارات التأديبية.....
64.....	المطلب الثالث : الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية.....
64.....	الفرع الأول: التظلم الإداري .....
67.....	الفرع الثاني: التظلم القضائي .....
72.....	الخاتمة.....
74.....	قائمة المراجع .....
78.....	فهرس المحتويات .....