

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق.
رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي
تحت عنوان

إجراءات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري

اعداد الطالب: لعجال خالد

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة
مهدي رضا		رئيسا
د/ سيد علي فاضلي		مشرفا و مقررا
يحياوي حمزة		ممتحنا

السنة الجامعية: 2022 / 2023



استمارة معلومات

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

المعلومات الشخصية:

الاسم: اللقب: حنانة لبحيالي
اسم الأب: عمر اسم ولقب الأم: حنانة حميدة
تاريخ الازدياد: 2015/03/05 مكان الازدياد: بالمسيلة
رقم الهاتف: 06, 9, 6, 5, 2, 4, 1, 3
البريد الإلكتروني: ladjelak@yahoo.com
العنوان الشخصي: حي 322 مسكن بالمسيلة

الباكالوريا:

المعدل: 10,43 الشعبة/التخصص: لغات سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2018

الليسانس:

تخصص الليسانس: مسابقات جام الدرجة/سنة التخرج: 2021
الماجستير: مسابقات جام تخصص الماجستير: مسابقات جام الدرجة/سنة التخرج: 2023
المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام):

الوضعية المهنية: موظف: عاطل عن العمل:

في حالة موظف: وظيف عمومي: قطاع خاص:

المصلحة المستخدمة: اسم المؤسسة / الشركة:

الرتبة في العمل:

الصيغة:

موظف دائم: موظف في إطار عقود: نوع العقد:

إمضاء الطالب(ة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) لمجيب خاله

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم حاليا

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 20830948

الصادرة بتاريخ 2023.06.26 عن دائرة/ بلدية المسيلة

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة بـ:

مذكرة ماجستير

أهمية استئناس ديب الموظف العمومي في الشريعة الجزائرية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2023/06/07

إمضاء المعني



عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبتفويض من الممثل الرئيسي للإدارة بالبلدية
كريوة أمال

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ
الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر له أولاً، الذي شرح لي صديري، ويسر لي أمري، وخفف عني وزري وأحلل العقدة من لساني، وأفقه قولي ووفقني في إتمام هذا العمل المتواضع، ملك الملوك به استعين وعليه أتوكل فهو خير المتوكلين.

أتقدم بالشكر الجزيل إلى:

الأستاذ الفاضل سيد علي فاضلي، الذي ساعدني في اختيار الموضوع وقبوله الإشراف على هذا العمل، وتقديمه لي النصائح القيمة وتوجيهي طيلة فترة البحث. فبارك الله فيه.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء اللجنة الكرام على قبولهم إثراء هذا العمل ومناقشته.

إلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية

كما أشكر كل من ساعدني في إتمام هذا البحث من قريب أو من بعيد.

إهداء

إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المُستنير، فلقد كان له الفضل
الأوّل في بلوغي التعليم العالي (والدي الحبيب)، أطال الله في عُمره.
إلى من وضعتني على طريق الحياة، وجعلتني رابط الجأش، وراعتني
حتى صرت كبيراً (أمي الغالية)، طيّب الله ثراها.
إلى أخواتي؛ من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب،
دون ان أنسى ابن أختي العزيز إسحاق أطال الله في عمره و حفظه .
إلى جميع أساتذتي الكرام؛ ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي أُهدي
إليكم عملي هذا .

مقدمة

مقدمة :

الوظيفة العامة هي مفهوم يشير الى العمل في القطاع العام ، و تشمل الوظائف التي يتم تعيين الافراد فيها للعمل في المؤسسات العمومية . و تعتبر الوظيفة العامة جزءا أساسيا من البنية الإدارية للدولة . و يعمل فيها الموظف العام الذي يتم تعيينه وفقا للقوانين و اللوائح التي تنظم عمل القطاع العام في الجزائر . حيث يلعب دورا هاما في تنفيذ سياسات الدولة و تقديم الخدمات العامة و المنفعة العامة للمواطنين ، مثال الرعاية الصحية ، و التعليم و النقل العام و الأمانة العامة ، القضاء و غيرها . و له دور رئيسي في الحفاظ على المصلحة العامة من خلال التزامه و تصرفه بنزاهة و شفافية في القيام بواجباته ، بالإضافة الى انه يعمل على مكافحة الفساد و التلاعب و التجاوزات و حماية المال العام .

مما ادي و اجبر الدولة على الالاح بصياغة قواعد قانونية تنظم الهيكل و الجهاز الإداري للمرافق العامة لكي تتماشى مع كافة التطورات و المستجدات و تنظيم الموظف العمومي بصفة خاصة . فالموظف العام يعتبر الأداة الأساسية للدولة لتلبية و تحقيق أهدافها. دون ان ننسى بأن هذا الموظف هو شخص مثل باقي الأشخاص لا يسلم من الخطأ فقد يقع في أخطاء في وظيفته مما تأدي الى الاخلال بواجباته و خاصة إعاقه سير المصلحة العامة او الاخلال بكرامة الوظيفة . فيأتي التأديب او بصريح العبارة النظام التأديبي على انه الوسيلة القانونية الردعية و التي الهدف منها هي المحافظة على سير حسن المرافق العامة ، و معاقبة الموظف عند الاخلال بواجباته الوظيفية .

و عليه ان يترتب على الاخلال بالواجبات الملقاة على عاتق الموظفين العموميين قيام المسؤولية التأديبية . اذ يتم توقيع العقوبات التأديبية بحق الموظفين المخلين بواجباتهم المهنية و العملية من طرف سلطة مختصة تتمثل في السلطة التأديبية التي عينها المشرع الجزائري. و منه فإننا نستنتج ان توقيع الجزاءات التأديبية تكون وفقا لإجراءات و محطات معينة ، و ذلك لضمان الحفاظ على حقوق الموظف من ناحية ، و الحفاظ على كرامة الوظيفة من

ناحية أخرى بالإضافة أيضا الى التأكد من منع الإدارة من التعسف في استعمال السلطة التأديبية .

أهمية الدراسة : للنظام التأديبي أهمية كبيرة في عدة جوانب منها ارساء قواعد و قيم السلوك المقبول في المؤسسة العمومية ، و فرض و تقوية العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة و المساهمة في خلق بيئة منظمة و منضبطة ، و تعزيز السلوك الإيجابي بين الموظفين و تطوير المسؤولية الفردية من خلال تحمل مسؤولية الموظفين من خلال افعالهم و قراراتهم ، لذلك وجب منح الإدارة السلطة التقديرية في تأديب الموظفين المخلين بأفعالهم و التزاماتهم الوظيفية . و بالمقابل وجوب خلق بيئة و وسط وظيفي مناسب للموظف عن طريق توفير الامن و الطمأنينة في الميدان العملي و تحفيز الموظف في أداء واجبه و تحسبته .

اهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على الإجراءات التأديبية المتعلقة بالنظام التأديبي للموظفين العموميين في التشريع الجزائري و تطبيقها على ارض الواقع، و كافة العقوبات التي ذكرها المشرع الجزائري على سبيل الحصر في الامر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية و توقيعها على المخلين بالواجبات الوظيفية . مع إضافة شاملة حول المبادئ الأساسية التي تحكم العقوبة التأديبية .

مع الإضافة الى تقديم الحوصلة المفاهيمية حول هذا الموضوع بالنسبة الى الطلبة الدارسين لهذا المجال و الذين هم في السلك الوظيفي التي من الممكن ان تتخذ هذه الإجراءات ضدهم فهذا الموضوع موجه لهم لحمايتهم من الوقوع في الأخطاء و تجنب العقوبات التي يمكن ان توقع عليهم .

إشكالية البحث : بعد كل ما تم ذكره مسبقا فان الإشكالية المطروحة و المثارة تتمثل حول ما مدى توفيق المشرع الجزائري في حال ارتكاب الموظف العام لجريمة تأديبية في الوظيفة العامة ؟

منهج الدراسة : للإجابة عن هذه الإشكالية اتبعنا المنهج التحليلي المضمون لهذه الدراسة و هو المنهج الملائم و الاصح للدراسات القانونية في معظم محطات الموضوع من خلاله بحثنا على كافة المعلومات المتعلقة بالإجراءات النظام التأديبي بدءا من مفهومه و خصائصه و تطرقنا الى المسؤولية التأديبية و أساسها و السلطة التأديبية المختصة بها .

و اهم الضمانات الممنوحة للموظف العام فترة مراحل التحقيق معه ، وصولا الى العقوبات الموقعة عليه في حالة ثبوت الخطأ او الجريمة التأديبية .

وللإجابة عن التساؤل المطروح أعلاه قسمنا هذا البحث الى فصلين باتباعنا الى الخطة الثنائية حيث ان الفصل الأول يتناول الإجراءات المتعلقة بتأديب الموظف العام و الذي تطرقنا فيه الى مبحثين حيث ان الأول يتناول مفهوم المسؤولية التأديبية و تناولنا فيها في المطالب الأول من تعريفها و الي الاجراء التأديبي وصولا الى خصائص القاعدة الإجرائية أما المطالب الثاني فقد تناول مراحل تأديب الموظف العام و الذي تم التطرق فيه الى مرحلة التحقيق و المداولة أخيرا الى مرحلة اصدار القرار التأديبي . أما المبحث الثاني فقد تناول الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية ، حيث تطرقنا في المطالب الأول الى الضمانات السابقة ثم في المطالب الثاني تطرقنا الى الضمانات الممنوحة بعد اصدار العقوبة و بعد الغائها . اما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه العقوبات المقررة على الموظف العام في حال ثبتت ادانته بالجريمة التأديبية ففي المبحث الأول فقد تناولنا العقوبة التأديبية من تعريفها وصولا الى كافة العقوبات التي اقرها المشرع الجزائري في الامر

03-06 ، اما المبحث الثاني فقد تناولنا كافة المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية .

الفصل الأول: الإجراءات التأديبية

الفصل الأول : الإجراءات التأديبية

ان إجراءات التأديب في الوظيفة العامة تتبع اطارا قانونيا و اجرائيا للمنتهكين القوانين حيث ان هذه القوانين واللوائح تنظم سلوك الموظفين في الوظيفة العامة ، فاذا انتهك الموظف العام هذه السلوكيات يتعرض الى النظام التأديبي . الذي هو في الأساس جاء لحل هذه الظاهرة و التي تعتبر من اهم الظواهر المنتشرة حاليا في الدولة الجزائرية لاسيما في القطاع العام . اذ ان النظام التأديبي يتبع بروتوكولا منظم لمجموعة من الإجراءات التي يمر عليها الموظف العام في حال ارتكابه للخطأ او المخالفة التأديبية ، منها التحقيق اذ يتم تعيين لجنة خاصة او بالأحرى نقول السلطة المختصة و هي التي تكون مسؤولة عن التحقيق في الادعاءات الموجهة ضد الموظف ، حيث يتم جمع الأدلة و الشهادات ذات الصلة لتحديد ما اذا كانت هناك مخالفة قد حدثت فعليا ، و اذا ثبت الامر حقا فتقوم هذه اللجنة المختصة باتباع الإجراءات اللازمة ضده حسب جسامة الخطأ المرتكب ، وصولا الى مرحلة اصدار القرار التأديبي الذي يثبت ان هذا الموظف قد ارتكب خطأ او مخالفة تأديبية لعدم التزامه بواجباته الموكلة له .

بما يقابل ذلك حق الدفاع فقد منح المشرع الجزائري في الامر 06-03 حق الدفاع للموظف للدفاع عن نفسه و تقديم ادلة او شهادات تدعم حججه او وثائق تفيد براءته او تخفيف من العقوبة المحتملة . دون ان ننسى الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية و حتى بعد اصدار العقوبة و بعد الغائها .

المبحث الأول : مفهوم المسؤولية التأديبية:

يتم التطرق الى المسؤولية التأديبية في حالة قيام الموظف العام بإخلال واجباته الوظيفية الموكلة له حيث اعطى القانون الصلاحية التامة للسلطة المختصة بتأديب الموظف العام من خلال توقيع الجزاءات اللازمة حسب درجة الجريمة او الخطأ المهني الذي ارتكبه الموظف العام في وظيفته ومن خلال هذا الطرح نجد ان للمسؤولية التأديبية دور مهم في نطاق الوظيف العمومي مما يجعلنا نتطرق الى التعريف الدقيق لهذا المصطلح القانوني

المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية:

نص المشرع الجزائري في المادة 160 من الأمر 03-06 على تعريف المسؤولية التأديبية حيث نصت على انه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف اثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".¹ وتبعا لهذا التعريف نستنتج ان وجود الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف العام سواء اثناء تأديته مهامه او خارجها يؤدي الى جوهر قيام المسؤولية التأديبية

الفرع الأول : تعريف الاجراء التأديبي

للموظف العام حقوق اكفلها له القانون كحق الراتب و ذلك لتشجيعه على القيام بالمزيد من الخدمات العمومية التي تساعد الإدارة في تقوية و تعزيز المردود الوظيفي من اجل المصلحة العامة , كما ان القانون الزم الموظف باحترام و تطبيق الواجبات المكفولة له منها التفرغ للخدمة العمومية من اجل الصالح العام و منه فان الاخلال بهذه الواجبات قد يؤدي الى ما يسمى بالإجراء التأديبي و يقصد بهذا الأخير مجموعة القواعد الإجرائية التي تتبعها الإدارة أي السلطة المختصة من خلال توقيع العقوبات المقررة في القانون رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و ذلك حسب خطورة الفعل الاجرامي الذي قام به الموظف مما أدى بيه الى

¹ المادة 160 من الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2016، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .

المتابعة التأديبية ، و يقصد به أيضا مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذها الإدارة في مواجهة الموظف العام و ذلك من خلال توقيع العقوبة المناسبة له حسب خطورة الخطأ المهني مما يضمن له عدم التعرض للاضطهاد و التعسف من قبل الإدارة باعتبار ان هدف الإدارة يعتمد على مراقبة أداء الموظف¹ اذ ان هدف الإجراء التأديبي هو تحقيق الامن و الأمان داخل و خارج النطاق الوظيف العمومي ، و تتم مباشرة هذا الاجراء بعد ارتكاب الموظف للخطأ الاجرامي

الفرع الثاني : خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية :

وتتميز القاعدة الإجرائية بمجموعة من الخصائص نلخصها فيما يلي:

أول : القاعدة الإجرائية التأديبية ذو طبيعة قانونية: ذلك إن القواعد الإجرائية التأديبية لها صفة أمره قد تتضمن أمرا بعمل ما أو نهيا عن سلوك معين وقد تكون مكملة أو مفسرة لقاعدة إجرائية أخرى، كما لها صفة العمومية و التجريد.

ثانيا : القاعدة الإجرائية التأديبية ذو طبيعة إجرائية : إن القواعد الإجرائية التأديبية تهدف إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب فتتناول سير أعمال المتابعة التأديبية فالعبرة إذن في تحديد القاعدة بوظيفتها وليس بالقانون الذي ينص عليها.

ثالثا : القاعدة الإجرائية هي قاعدة تنظيمية: فهي تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يترتب آثاره القانونية مثل الشكل العام والمكان والوسيلة والضمانات.²

و بمفهوم آخر نجد ان اهم الخصائص التي يقوم عليها الاجراء التأديبي تشمل ان جوهر القاعدة الإجرائية التأديبية يحمل في طياته طابعا قانونيا و معنى ذلك ان القاعدة الإجرائية التأديبية قاعدة تحمل صيغة الامر دون ان ننسى ان لها صفة العمومية و التجريد و ذلك يدل على قوة و سلطة الدولة في العقاب و تكون صيغة الامر اما بالقيام بعمل او الامتناع عن

¹ مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1 ، سبتمبر 2012 ص150 .

² بوعليتي عزيزة ، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ماستر حقوق ، جامعة ادرا ، 2019/2018 ، ص09.

عمل أي النهي عن سلوك معين يضر بالإدارة. بالإضافة الى ذلك لامتلاكها الى خاصية الطابع الاجرائي و الذي يقوم على ان القاعدة الإجرائية التأديبية تهدف الى التقليل من الأخطاء المهنية و الجرائم الوظيفية من خلال تطبيق سلطة الدولة و توقيع العقاب المناسب حسب خطورة الخطأ و هذه الأخيرة أي(سلطة الدولة) تتولى اعمال الإجراءات التأديبية . ثالثا و أخيرا اذ يجب على القاعدة الإجرائية التأديبية تنظيم و تحديد الشروط الواجب اتباعها في العمل الاجرائي بغية تحقيق الأثر القانوني الواجب تطبيقه و ذلك لكونها قاعدة تنظيمية.

و بالاطلاع على مراجع أخرى نجدها انها تضيف خاصية رابعة و المعنونة بالتسبيب في القرارات التأديبية¹ و ملخص هذه الخاصية يتمحور حول إعطاء التبريرات اللازمة من طرف السلطة المخولة لصلاحيات التعيين مهما كانت درجة خطورة العقاب و في هذا السياق نصت المادة 165 من الامر 03-06 على ان : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبتّ في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها. "²

المطلب الثاني : مراحل تأديب الموظف العام :

ان عملية تأديب الموظف العام عند ارتكابه لخطأ معين اثناء تأديته لمهامه او خارجه قد تمر على مراحل معينة اذ ان لكل مرحلة أهميتها الخاصة و إجراءاتها الثابتة لكونها ركيزة من ركائز الامر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، فالسلطة المختصة تتحرك في التحقيق و الدراسة حول جسامه الخطأ التأديبي و خطورته ، تليها المرحلة الثانية التي لا تقل أهمية على الأولى و هي مرحلة اصدار القرار التأديبي الذي يستند الى الخطأ

¹ محمد ماجد ياقوت ، التحقيق في المخالفات التأديبية ، (الإسكندرية : منشأة المعارف ، ط2002) ، ص71 .

² المادة 165 من الأمر 06/03 ، المرجع السابق ، ص16 .

التأديبي المرتكب من طرف الموظف العام الى العقوبة المنسوبة ، و ذلك قصد توقيع العقوبة على مرتكبها اذا ثبتت ادانته او عكس ذلك ، و يكون ذلك اتباعا للمراحل سابقة الذكر .

الفرع الأول : مرحلة التحقيق و المداولة

ألزمت القوانين الجهات الإدارية مراعاة الإجراءات التي تسبق فرض الجزاءات التأديبية لتحقيق عدالة المساءلة التأديبية و المتمثلة بإحالة الموظف إلى التحقيق لتتولى جهة مختصة و محايدة القيام بهذه المهمة .¹

أولا : مرحلة التحقيق :

/ : تعريف التحقيق :

عند الرجوع الى القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية ، نجد انها لم تعطي تعريفا مضبوطا يخص عملية التحقيق مما دفع الفقهاء القانون الإداري الى تعريفه بأنه : " مجموعة الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بقصد تحديد ماهية الأفعال المُبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها وصولاً إلى الحقيقة المخالفة التأديبية " .²

كما عرفها البعض على انها " اجراء تمهيدي يهدف الى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم و التهم المنسوبة اليه . بالإضافة الى انه يمثل مرحلة تمهيدية لمرحلة المحكمة التمهيدية التي تصدر فيها القرار التأديبي النهائي " .³

أي انها تعتبر اول مرحلة يتم اللجوء اليها في حالة ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي من خلال ادانة الموظف العام مرتكب الخطأ و محاولة الوصول الى الحقيقة الصحيحة المبتاغ اليها .

و لقد عرفها الكاتب سعيد مقدم على انها " مجموعة من الإجراءات التي تباشرها السلطة المختصة قانونيا بهدف الكشف عن مرتكب الخطأ وحشد الأدلة اللازمة على ذلك بهدف إزالة العقوبة على مرتكب الخطأ التأديبي . " ⁴ وبالرجوع إلى المشرع الجزائري و في نص مادته 171 من الامر 03-06 حيث نصت على " يمكن اللجنة الإدارية المتساوية

¹ محمد الاحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة – دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص قانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة ابي بكر بالقائد ، تلمسان ، 2016/2015 ، ص 158 .

² عصام مهدي محمد العابدين ، الشرح و التعليق على قانون الخدمة المدنية ، دار محمود للنشر ، القاهرة ، مصر ، ط 1 ، 2018/2017 ، ص 424 .

³ نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 2002 ، ص 700 .

⁴ سعيد مقدم ، أخلاقيات الإدارة العمومية، الجزائر: برج الكيفان، دار الأمة، ط1، 2010، ص 8 .

الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة " حيث نجد أن المشرع الجزائري قد استعمل مصطلح " التحقيق الإداري "، للتعبير عن التحقيق مع الموظف المخطئ .

ب/: السلطة المسؤولة عن مرحلة التحقيق :

تتحرك الإجراءات التأديبية بصدور قرار الإحالة الى التحقيق من قبل السلطة التي منحها القانون تلك الصلاحية، و تحديد هذه السلطة المختصة بالإحالة الى التحقيق يعتبر امر جوهري و هام ذلك ان صدور القرار بإحالة الموظف من قبل سلطة غير مختصة يترتب عليه بطلان التحقيق و الآثار المترتبة عليه، و أهمها قرار الجزاء المطعون فيه .¹ بالنظر الى إحالة الموظف الى التحقيق قد يترتب عليها نتائج هامة كما سلف التطرق اليه، فيجب ان تمارس هذه السلطة الا من طرف السلطة المختصة المنصوص عليها في القانون والذي أعطاها الحق في هذا الاجراء .² فتأديب الموظفين من اهم السلطات التي يتم تقريرها للرئيس الإداري فاذا لم تقترن سلطة الاشراف بالجزاء فهذه الأخيرة تجرد من قيمتها، وهذا ما دعا بها البعض الى القول بأن النظام التأديبي يعتبر الإدارة الرئيسية للسلطة الرئاسية بقصد ضمان حسن سير المرافق العامة.³ فطبقا للمشرع الفرنسي فقد اوكل مهمة الاختصاص بالإحالة الى التحقيق الى السلطة المختصة بالتعيين و ذلك في كافة قوانين التوظيف العامة .⁴ و بالرجوع الى المشرع الجزائري فقد اوكل مهمة اجراء التحقيق التأديبي الى السلطة التي منحا المشرع السلطة التأديبية و هي السلطة الرئاسية⁵ ،و المقصود بذلك ان السلطة التي تعين الموظفين هي التي لها مهمة التحقيق و هذا ما جاء في نص المادة 162 من الامر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة حيث نصت على انه " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين"⁶ و كذا نصت عليها المادة 171 من الامر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة حيث نصت على " يمكن اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، قبل البت في القضية المطروحة"⁷ .

1 سعد الشنوي ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 14 .

2 سعد الشنوي ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص 15 .

3 سعد الشنوي ، نفس المرجع ، ص 15 .

4 سعد الشنوي ، مرجع سابق ، ص 16 .

5 محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق التأديبي في المخالفات التأديبية مرجع سابق ، ص 524 .

6 المادة 162 من الامر 03-06 ، مرجع السابق .

7 المادة 171 من الامر 03-06 ، نفس المرجع .

ج/ مقومات التحقيق الإداري :

لتوافر السير الحسن للتحقيق الإداري يجب ان يقوم على مقومات تساعد في تسهيل عملية التحقيق و من اهم هذه المقومات ما يلي :

1/ استيفاء الشكل الكتابي للتحقيق :

يعد استيفاء الشكل الكتابي للتحقيق ضمانا هامة للموظف العام عند التحقيق معه فيما هو منسوب اليه¹ لكونه يساعد في ان يكون اكثر دقة و انضباطا و ادق تعبيرا ، كما يمكن العودة الى التحقيق المكتوب بسهولة و في أي وقت للتأكد من المعلومات المدونة فيه ، هذا كأصل عام و لكن اباح المشرع الجزائري من الممكن ان يكون التحقيق شفهي مع الموظف المتهم بعد الاستماع الى أقواله شفاهية مع حضور الشهود و يتعلق ذلك عند حصول الموظف على انذار او عند الخصم من راتبه الشهري . بالإضافة الى ذلك فقد لزم المشرع الجزائري الى ضرورة التحقيق مع الموظف المتهم و الاستماع اليه كتابة ، و في حالة رفضه لذلك فلا بد من معاينة القانون لذلك و خاصة عندما يتعلق الامر بالأخطاء الخطرة .

2/ البيانات الشكلية التي يشملها محضر التحقيق :

ان محضر التحقيق يستوجب توفره على بيانات شكلية أساسية الهدف منها ضمان سلامة الإجراءات ، حتى يكون لمحضر التحقيق قيمة قانونية ، و قوة في الاثبات لذا يتعين ان يستوفي جميع البيانات و الشكليات اللازمة لصحته بصورة واضحة دون ان يكتنفها لبس او غموض ، و الا فان المحضر لن يحقق غايته القانونية² و التي هي اثبات الحقيقة المبتاغ الوصول اليها و من اهم هذه البيانات ما يلي :

1/ يجب ان يتضمن محضر التحقيق اسم المحقق الذي تولى التحقيق و بيان وظيفته .

2/ يجب ان يتضمن المحضر تاريخ و مكان و ساعة افتتاحه و اتمامه و ان تختم كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع المحقق .

3/ يجب ان يذكر في التحقيق اسم الموظف المسؤول عن الخطأ و سنه و محل اقامته و وضعيته و درجة وظيفته و ان تدون الإجابات التي ادلى بها ردا على أسئلة المحقق .

¹ سعد الشنتوي ، مرجع سابق ، ص 58 .

² سعد الشنتوي ، مرجع سابق ، ص 64 .

4/ أخيرا يجب ان يشمل المحضر على توقيع الموظف و في حالة رفض التوقيع يثبت المحقق ذلك ، و يجب ان يكون التوقيع تحت كل صفحة من صفحات التحقيق و ليس فقط على الصفحة الأخيرة .¹

ثانيا : مرحلة المداولة :

تعتبر مرحلة المداولة ثاني مرحلة بعد عملية التحقيق ، و تتصرف السلطة المختصة بالتأديب بالتشاور بعد ان تنتهي عملية التحقيق ، و تختلف هذه المرحلة حسب جسامه الخطأ المرتكب من طرف الموظف . حيث نصت المادة 170 من الامر 03/06 على " تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة .

و يجب ان تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة . " ²

كما نصت المادة 171 أيضا من نفس القانون على "يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة " ³ .

و نصت أيضا المادة 172 من الامر 03/06 على ان : " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية ، في اجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ، و يحفظ في ملفه الإداري " ⁴ .

فمرحلة المداولة تختلف إجراءاتها حسب جسامه الخطأ :

بالنسبة للدرجة الأولى : فقد جاء في المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس

1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات و الإدارات العمومية حيث

نصت مادته 125 منه على ان " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة المخولة

عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب ، دون استشارة لجنة الموظفين مقدما .⁵

¹ حاج شعيب ، ابناس بثينة ، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم القانون العام ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2020/2019 ، ص 34 - 35 .

² المادة 170 من الامر 03/06 ، مرجع سابق .

³ المادة 171 من الامر 03/06 ، نفس المرجع .

⁴ المادة 172 من الامر 03/06 ، نفس المرجع .

⁵ المادة 125 من المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات و الإدارات العمومية .

بالنسبة للدرجة الثانية : فقد نصت المادة 126 من نفس المرسوم 85/59 على ان " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين لأسباب .
و يمكن الموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات ان يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر ، الى لجنة الموظفين لتعطي رأيها في ذلك . " ¹

بالنسبة للدرجة الثالثة : حيث نصت المادة 127 من المرسوم 85/59 على ان " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة ، بعد موافقة لجنة الموظفين " .
²

بالنسبة للدرجة الرابعة : حيث نصت المادة 173 من الامر 03/06 على انه " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما ، يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا .
يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه ، نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي .

اذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة اقل من عقوبات الدرجة الرابعة ، او اذا تمت تبرئته من الاعمال المنسوبة اليه او اذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة ، يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه " .
³

الفرع الثاني : مرحلة اصدار القرار التأديبي

تهدف العقوبة التأديبية الى معاقبة الأفعال التي تعد مخالفة لواجبات الوظيفة العمومية لان السلطة التأديبية المختصة جزء لا يتجزأ من السلطة الرئاسية ⁴ ، حيث تعتبر مرحلة اصدار القرار التأديبي آخر مرحلة في الإجراءات التأديبية و هي التي سوف تحدد مستقبل الموظف العام اما في إمكانية استمراره او عزله من الوظيفة العمومية و التي بدورها يمكن ان تعكس

¹ المادة 126 من المرسوم رقم 85/59 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات و الإدارات العمومية .

² المادة 127 من المرسوم 58/59 ، نفس المرجع .

³ المادة 173 من الامر 03/06 ، مرجع سابق .

⁴ كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار هومه ، بوزريعة ، الجزائر ، ط 3 ، 2006 ، ص 92 .

في هيئة الوظيفة العامة عامة و في مشوار الموظف العام المهني خاصة . فالسلطة الرئاسية التي منح لها القانون اختصاص ممارسة السلطة التأديبية بإصدار العقوبات التأديبية و التي بدورها قد تؤدي الى حرمان الموظف من التمتع ببعض المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة او نهائية، و هذا حسب الخطأ المرتكب و حسب الأوضاع المحددة قانونيا في حال ثبوت الخطأ المرتكب¹. حيث تختلف القرارات التأديبية حسب جسامة درجة الخطأ المرتكب :

أولا : بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية :

فحسب المادة 125 من المرسوم رقم 85/59 فانه " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب ، دون استشارة لجنة الموظفين مقدما² . اما بالنسبة للدرجة الثانية ف جاء في نص المادة 126 من نفس المرسوم على انه " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين للأسباب .

و يمكن الموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات ان يرفع قضيته خلال شهر الذي يلي صدور المقرر ، الى لجنة الموظفين لتعطي رايها في ذلك³.

و بالنسبة للأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية فقد حددت المادة 163 منه عقوبات المتعلقة بالدرجة الأولى و الثانية فبنسبة للدرجة الأولى فقد نصت على التنبيه ، الإنذار الكتابي و التوبيخ . اما عقوبات أخطاء الدرجة الثانية فهي اما التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة (3) أيام او الشطب من قائمة التأهيل⁴.

ثانيا : بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة :

فقد جاء في نص المادة 127 من المرسوم 85/59 على انه " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة ، بعد موافقة لجنة الموظفين⁵ . و جاء أيضا في نص المادة 128 من المرسوم 85/59 على " يمكن ان ترفع عقوبات الدرجة الثالثة الى لجنة الطعن

¹ محمد ماجد الباقوت ، المرجع السابق ، ص 52 .

² المادة 125 من المرسوم 85/59 ، المرجع السابق .

³ المادة 126 من المرسوم 85/59 ، نفس المرجع .

⁴ المادة 163 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

⁵ المادة 127 من المرسوم 85/59 ، المرجع السابق .

حسب الشروط المحددة في المرسوم المنصوص عليه في المادة 14 أعلاه¹ . و قد نصت المادة 163 من الامر 03/06 على عقوبات أخطاء الدرجة الثالثة و هي اما التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام الى (8) أيام ، التنزيل من درجة الى درجتين² .

ثالثا : بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة :

تعتبر من اخطر الدرجات من حيث سلم الأخطاء اذ يتعرض مرتكبها حسب لمادة 163 الى عقوبات اما بالتنزيل الى الرتبة السفلة مباشرة او التسريح نظرا لجسامة الخطأ ، و حسب المادة 165 من الامر 03/06 على " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها³ و تكمن هذه العقوبات في حالة افشاء السر المهني او تسريب وثائق متعلقة بالوظيفة .

المبحث الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

اذا كانت سلطة التأديب ضرورية لسيادة النظام داخل المرفق فإنها في غاية الخطورة اذا اسيء استخدامها ، و لهذا فان الموظف احوج ما يكون للضمانات التي تمكنه من الدفاع عن نفسه ، و اظهار براءته ، لان الظلم و لو بحسن نية و عن غير قصد هو اشد ما يفتي في عضد العاملين ، و يبيث عدم الثقة بل و اليأس في نفوسهم⁴ . فمصطلح الضمانات في هذا السياق يشكل تلك الإجراءات التأديبية المعمول بها اثناء فترة الاتهام و التحقيق و التي هدفها هي

¹ المادة 128 من المرسوم 85/59 ، نفس المرجع .

² المادة 163 من الامر 03/06 ، المرجع السابق .

³ المادة 165 من الامر 03/06 ، نفس المرجع .

⁴ عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري ، بن عكنون ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 182 .

ضمان عدم تعرض الموظف العام الى احتمالية وقوع تعسف او اضطهاد من طرف السلطات الرئاسية التأديبية ، فمن خلالها تضمن للموظف الطمأنينة التامة و الأمان ضد أي اتهام من طرف ذوي أصحاب المصالح الخاصة ، او الشخصية الانانية .

المطلب الأول : الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية :

تتمثل هذه الضمانات بضرورة مواجهة الموظف العام بما نسبت اليه من تهم ، و تمكينه من الدفاع عن نفسه و عرضه على اللجان الاستشارية قبل تطبيق الجزاء بحقه اذا كان الجزاء المزمع توقيعه جسيما .¹

الفرع الاول : مبدأ المواجهة

يقصد بالمواجهة تمكن العامل من الإحاطة بالاتهامات المنسبة اليه و اخطاره بذلك و اطلاعه على الملف الشخصي حتى يستطيع اعداد دفاعه .² و تعني أيضا احاطة الموظف المتهم علما بما نسب اليه من تهم ، لكي يتمكن من تحضير دفاعه و تنفيذ التهم المنسوبة اليه ، و لكي يكون الدفاع مجديا ، فإن مجلس الدولة الفرنسي يتطلب ضرورة قيام الجهة الإدارية بإخطار الموظف المتهم بما نسب اليه ، و ان يمنح الموظف وقتا كافيا ليعد دفاعه ، و لا بد كذلك من تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه الشخصي و ما يحتويه هذا الملف من أوراق لكي يعد دفاعه ، اما بنفسه ، او بواسطة محاميه³

أولا/ اخطار الموظف المتهم بما هو منسوب اليه :

يعد الاطلاع على الملف التأديبي من بين الضمانات التأديبية الجوهرية التي يتمتع بها الموظف المتهم و ذلك بإبلاغه بملفه قبل اتخاذ أي اجراء تأديبي بمناسبة اقترافه خطأ تأديبيا⁴ حيث لا بد من اخطار الموظف بالتهمة المنسوبة اليه ، حتى يتمكن من اعداد دفاعه ، وقد قضى

¹ نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام " دراسة مقارنة " ، عمان ، دار الثقافة ، الطبعة الأولى ، الإصدار الأول ، 2007 ، ص203 .

² على جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، اسكندرية ، دار المطبوعات الجامعية ، 2004 ، ص 481 .

³ نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام " دراسة مقارنة " ، ص 203 .

⁴ محمد الاحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، تلمسان ، الجزائر ، جامعة ابي بكر بلقايد ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2016/2015 ، ص 175 .

مجلس الدولة الفرنسي بانه لا بد من اعلام المتهم بكل التهم المنسوبة اليه ، و اذا اغفلت سلطة التأديب اعلام الموظف ، و قامت بتوقيع الجزاء دون اخطاره بذلك ، فان القرار التأديبي يكون قابلا للإبطال ، الا اذا كان الاتهام غير جوهري او غير مؤثر¹ ، اما موقف المشرع الجزائري و حسب القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 فانه قد صرح صراحة في مادته 167 بانه " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه و ان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية²

ثانيا/ حق الموظف بالاطلاع على ملفه :

من اقدم الضمانات التي نص عليها التشريع الفرنسي هو حق الموظف بالاطلاع على ملفه اذ يهدف هذا الحق بإحاطة الموظف علما بجميع الوثائق التحقيقية و التي تستعمل كأسس لحاكمته تأديبا و هذه الضمانة ترتبط بالنظام العام و ان أي اخلال بها قد يؤدي الى بطلان الاجراء التأديبي³ ، اما في التشريع الجزائري فالموظف لديه الحق في الاطلاع على ملفه و كامل المستندات المرفقة اليه وذلك لمعرفة أي اجراء تأديبي اتخذ ضده و قد أصبحت هذه الضمانة أساسية في قانون الوظيفة العمومية حيث نص المشرع الجزائري في المادة 167 السالفة الذكر على " ... و ان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية .

ثالثا/ استفادة الموظف جزء من راتبه و مجمل المنح العائلية فترة توقيفه :

يعتبر التوقيف اجراء وقائي تلجأ اليه الإدارة لخدمة المصلحة العامة من جهة و تسهيل الإجراءات التأديبية من جهة أخرى و معناه ابعاد الموظف عن منصب عمله و قطع جزء من راتبه فأن الراتب هو المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف لقاء عمله و من ثم فانه يعتبر احد عناصر العلاقة التنظيمية او اللائحية التي تربط الموظفين بالدولة فهو من قبيل

¹ نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 204 .

² المادة 167 من الامر 03/06 ، مرجع سابق .

³ نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 205 .

النظام العام اذ يتم تحديده وفقا للقانون ¹. باستثناء العلوات العائلية و ذلك عندما يصدر من الموظف المراد وقفه عمل خطير يعرضه ، او يحتمل ان يعرضه الى المتابعة التأديبية او الجزائية .

الفرع الثاني : حق الدفاع :

يعد احترام حق الدفاع ، و باتفاق الجميع ، مبدا أساسيا و جوهريا من المبادئ التي تحكم الإجراءات المدنية و الجنائية و الإدارية و التأديبية ². فقد نصت عليه التشريعات و الدساتير على ان حق الدفاع هو يكفله القانون فحق الدفاع يعتبر الضمانة الام التي لا يمكن الاستغناء عنها ، لان من مقوماته تمكين المتهم من حضور جلسات المحاكمة بنفسه او ان يوكل عنه محاميا ، و ان يبدي دفاعه كتابة او شفويا و للمحكمة ان تقرر حضور المتهم بنفسه ³ . فالقضاء الإداري قد تناول حق الدفاع ، لكن لم يعرفه في صيغة عامة ، فحقيقة حق الدفاع في الأصل هي تمكين المتهم من اثبات براءته ، وردء التهمة هن نفسه خلال كافة الإجراءات التأديبية ⁴.

اولا/ حق الموظف في الدفاع :

للموظف الحق في الدفاع عن نفسه ضد الأخطاء التأديبية المتهم بها فهذا الحق يشكل ضمانا هامة تمنح له اتاحة الفرصة امامه للرد على التهم المنسوبة اليه ، حيث نصت المادة 167 من الامر 03/06 على انه " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه ... ⁵ و ذلك لمنحه فرصة لإعداد دفاعه قبل محاكمته .

فممارسة حق الدفاع يتم عن طريق تقديم ملاحظات كتابية فالأساس في الإجراءات ان تكون عن طريق الكتابة ، حيث نصت المادة 169 من الامر 03/06 على انه " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية او شفوية او ان يستحضر شهودا .

¹ بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة ، دار الأيام للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2017 ، ص 130-131 .

² بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة ، ص 176 .

³ علي جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 507 .

⁴ بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 178 .

⁵ المادة 167 من الامر 03/06 ، مرجع سابق .

ويحق له ان يستعين بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه " .¹ و قد نصت عليه أيضا المادة 129 من المرسوم 59/85 بانه نزعة عالمية و معنى ذلك ان كل دولة في العالم تحتضن هذا الحق .

ثانيا/ حرية الدفاع :

حتى يحقق الدفاع مبتغاه لا بد من تمتع الموظف بحريك الكاملة و التامة في الدفاع عن نفسه ضد التهم المنسوبة اليه و يقصد بحرية الدفاع الأسلوب الذي يتخذه الموظف المتهم في الدفاع عن نفسه . فضمانة الدفاع هي ضمانة الام لكافة الضمانات . و لا معنى لحق الدفاع ما لم يكن مقترنا بحرية الدفاع التي تكفل استعماله دون قيود تحد من قدرته على أداء دوره² . حيث جاء في نص المادة 169 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بانه " يحق له - الموظف - ان يستعين بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه " فحرية الدفاع في قوانين أخرى تتطلب عدم جواز تحليف الموظف المتهم فمن خلال النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة سواء في فرنسا او في الجزائر ، نجد انها لم تتعرض لمسألة تحليف الموظف المتهم اليمين ، و نجد انه يعتبر فراغا تشريعيا يتعين ادراكه في النصوص و التشريعات القادمة³.

المطلب الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف العام بعد توقيع العقوبة و بعد الغائها

يتميز الموف العمومي بضمانات اوكلها و اقرها له المشرع الجزائري بعد توقيع العقوبة و بعد الغائها و في هذا المطلب سوف نتناول في الفرع الأول الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة التأديبية و في الفرع الثاني الضمانات الممنوحة له بعد الغاء العقوبة .

الفرع الأول : الضمانات الممنوحة للموظف العام بعد توقيع العقوبة :

أولا : التظلم الإداري :

التظلم الإداري عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه " هو الالتماس او الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة و المصلحة الى السلطات الإدارية الطاعنين في قرارات و اعمال ادارية بعدم

¹ المادة 169 من الامر 03/06 ، نفس المرجع .

² سعد حماد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، دار النهضة العربية ، 1998 ، ص 18 .

³ بواوي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 186 .

الشرعية ، و مطالبين بإلغاء او سحب او تعديل هذه الاعمال الإدارية " ¹ ، و يقصد به أيضا انه الطلب او الشكوى المرفوع من متظلم الى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف او نزاع ناتج عن عمل قانوني او مادي او اداري ² . و قد عرفه مجلس الدولة الجزائري بانها " عبارة عن اجراء يرسمه القانون أحيانا لاتباعه و يتمثل في طعن اداري يقوم به الموظف الذي عوقب من طرف ادارته بمقاضاة الإدارة كإجراء اولي ابتدائي عن طريق توجيهه شكوى او احتجاج او التماس للإدارة ، يطلب من خلاله الإدارة مراجعة اعمالها و تصرفاتها قبل الشروع في مقاضاة الموظف ³ ، و ينقسم التظلم الإداري الى ثلاث أنواع سنذكرها فيما يلي :

أ/ التظلم الولائي :

هو شكوى الموظف الى الجهة التي أصدرت القرار التأديبي موضوع التظلم و هو ان يتقدم الموظف الى مصدر القرار المخالف للقانون طالبا فيه ان يعيد النظر في القرار الذي أصدره اما بسحبه او بإلغائه او بتعديله او باستبدال غيره به ، وذلك حسب السلطة التي يمتلكها هذا الرئيس الإداري مصدر القرار ⁴ . فقد يقوم هذا الأخير بتعديله جزئيا او كليا او يسكت تماما دو الرد و هذا السكوت يكون رفضا ضمنيا للتظلم .

ب/ التظلم الرئاسي : اما في التظلم الرئاسي فيقدم التظلم الى رئيس مصدر القرار التأديبي ، و هنا يتظلم الموظف الى رئيس مصدر القرار فيتولى الرئيس بناء على سلطته الرئاسية سحب القرار او الغاءه او تعديله بما يجعله للقانون ⁵ .

ثانيا : التظلم اما اللجنة الخاصة :

بالإضافة الى التظلم الإداري و انواعه سابقين الذكر يوجد تظلم ثالث عهد الى هيئة إدارية سماها المشرع الجزائري ب (لجنة الطعن) و ابرز مهامها تتمثل في النظر الى قرارات التأديبية الصادرة من الإدارة .

¹ عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية) ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 ، ص 366 .

² كورت كريمة ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري ، جامعة احمد دراية ، ادرار ، الجزائر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2015/2014 ، ص 49 .

³ عيد العزيز نويوي ، المنازعة الإدارية في الجزائر تطورها و خصائصها (مجلة مجلس الدولة) ، العدد الثامن ، 2006 ، ص 73 .

⁴ علي جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 518 .

⁵ علي جمعة محارب ، نفس المرجع ، ص 518 .

و قد نصت عليها المادة 65 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على تشكيل هذه اللجان حيث جاء في نص هذه المادة " تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير و كل والي و كذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية .تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين . و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة ، و ينتخب ممثل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في لجان الطعن ¹ . حيث تختص هذه اللجان في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة حسب ما جاء في نص المادة 67 من الامر 03/06 " تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة ، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الامر ² . أما آجال الطعن امام هذه اللجان فهو شهر كامل حسب ما جاء في نص المادة 175 من الامر سالف الذكر بأنه " يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة ، ان يقدم تظلماً امام لجان الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار ³ .

ثالثاً : التظلم القضائي :

يعتبر التظلم القضائي الفرصة الوحيدة امام الموظف العام و ذلك للتخلص من اثار الجزاء التأديبي و يتم ذلك بالطعن بالإلغاء في القرارات التأديبية الصادرة من السلطة صاحبة القرار ⁴ ، و يلجأ الموظف العام الى التظلم القضائي في حالة استنفاذه لكافة التظلمات الإدارية سواء الولائي او الرئاسي و كذا التظلم لدى لجان الطعن المختصة ، فيتجه الى الطعن القضائي الذي يعتبر ضماناً جوهرياً يلجأ اليها الموظف في حالة تعسف الإدارة في استعمالها لسلطتها ، و ذلك عن طريق دعوى الإلغاء المنصوص عليها في القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية و هذا ما جاء في المادة 800 من القانون سابق الذكر حيث نصت على انه " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في اول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة او الولاية او البلدية او

¹ المادة 65 من الامر 03/06 ، مرجع سابق .

² المادة 67 من الامر 03/06 ، نفس المرجع .

³ المادة 175 من نفس الامر .

⁴ علي جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 520 .

احدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها¹ . و حسب ما نصت عليه المادة سابقة الذكر ف نجد ان المحاكم الإدارية هي القاعدة العامة المختصة في الغاء القرارات التأديبية في درجة أولى و بحكم قابل للاستئناف لدى مجلس الدولة فهذا الأخير يختص في الفصل في الدعاوى التي يقدمها الموظفون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية و يختص أيضا في طلبات التعويض عن الاضرار التي تلحق الموظفين .

دون ان ننسى الشروط الموضوعية لدعوى الإلغاء المعروفة بانها حالات او عيوب القرار الإداري و التي تتمثل :

أ/ **عيب انعدام السبب** : يقصد بعيب انعدام السبب أي انه انعدام الواقعة القانونية و المادية التي تجعل السلطة التأديبية الي اصدار قرار التأديبي ، او وقوع خطأ ما في تقدير تلك الواقعة² . و بمعنى آخر أدعاء السلطة الإدارية لوقائع مادية او قانونية تبني من خلالها قراراتها خلافا عن الوقائع الحقيقية .

ب/ **عيب عدم الاختصاص** : يشترط لصحة القرار التأديبي ان يصدر انشائيا من الجهة المختصة بالتأديب و ذلك على النحو الذي حدده القانون في توزيع الاختصاصات بتوقيع الجزاءات بين الوزير و مجالس التأديب . فاذا صدر القرار التأديبي من جهة غير مختصة فانه لا يصبح صحيحا ، و ترتيبا على ذلك ينبغي على السلطة التأديبية ان تمارس اختصاصها التأديبي بنفسها³ .

و عيب الاختصاص هو العيب الوحيد الذي يتعلق بالنظام العام فلا يجوز بتاتا مخالفته او الاتفاق على مخالفته . فالمشرع الجزائري نجده قد حدد السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية في سلطة التي لها صلاحية التعيين ، و التي لا يمكن ان تفوض هذا الاختصاص الى أي سلطة أخرى و ذلك حسب ما جاء في المادتين 162 و 165 من الامر 03/06 السالف الذكر .

¹ المادة 800 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية .
² بوطية مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائري ، 2018 ، ص 601 .
³ نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، دار اثراء للنشر و التوزيع ، مكتبة الجامعة الشارقة ، 2008 ، ص 307 .

ج/ عيب الشكل و الإجراءات في القرار التأديبي : يعتبر عيب الشكل و الإجراءات من اكثر أوجه الإلغاء التي يستند اليها لقضاء الإداري في الغاء القرار التأديبي ، و من المقرر فقها و قضاء ان اتباع الشكليات و مراعاة الإجراءات القانونية في اصدار القرار التأديبي انما هو لأجل ضمان حرية الموظفين و رعاية حقوقهم و حمايتهم من تعسف السلطة التأديبية او خطئها¹ . و يقصد بهذا العيب هو عدم احترام السلطة التأديبية لكافة الإجراءات الشكلية و الإجرائية التي يجب مراعاة احترامها عند اصدار القرار التأديبي .

د/ عيب المحل في القرار التأديبي : يتمثل عيب المحل (مخالفة القانون) في ترتيب القرار لآثار غير مشروعة أي مخالفة لمبدأ المشروعية ، أيا كان المصدر سواء مكتوباً او غير مكتوب ، من حيث انشاء او تعديل او الغاء مراكز قانونية عامة او خاصة بصورة مخالفة للنظام القانوني السائد بالدولة في مختلف مصادره² ، و هناك عدة اشكال او أوضاع تظهر فيها صور عيب المحل او عيب مخالفة القانون في القرار التأديبي نذكرها كما يلي :

1/ المخالفة المباشرة او الصريحة للقاعدة القانونية : و مضمونها هو قيام السلطة المختصة بالتأديب بتصرفات و أفعال عمدية وجوبية و صريحة ايجابية لا تتفق مع مقتضيات القواعد القانونية الملزمة لها و ذلك بتجاهلها و اعتبارها غير موجودة .

2/ التفسير الخاطئ للقاعدة القانونية : و يقصد بذلك انه وجود خطأ في تفسير و تطبيق القانون خاصة في حالة الغموض كأن يصدر قرار بناء على تفسير أو تأويل خاطئ لمضمون القاعدة القانونية³ .

ه/ عيب الانحراف بالسلطة : تنحرف الإدارة العامة بالسلطة حينما تسيئ استعمالها من خلال سعيها الى تحقيق اهداف و أغراض و غايات غير مشروعة كمضايقة خصموها او الانتقام منهم او بقصد الايذاء الموظفين او استبعادهم من وظائفهم من خلال السلطة التأديبية.

الفرع الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف بعد الغاء العقوبة التأديبية :

أولاً : حق الموظف في إعادة ادماجه :

¹ نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص 310 .
² محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، كلية الحقوق ، جامعة عنابة ، 2005 ، ص 171 .
³ محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، مرجع سابق ، ص 171 .

في حالة الإلغاء العقوبة : و ذلك يعني ان اعتبار العقوبة كأنها لم تقرر ابدا و يترتب على ذلك قيام الإدارة صاحبة القرار التأديبي بمحو كافة آثارها .

و قد اكد القضاء الفرنسي ، على ضرورة إعادة ادماج الموظف في منصب وظيفته و كأنه لم يتعرض الى عقوبة التسريح . كما ان الادمج يجب ان يكون بسرعة و في اقرب الآجال الممكنة ¹ .

ثانيا : حق الموظف في التعويض :

للموظف الحق في التعويض عن كافة الاضرار التي لحقت به في الفترة الواقعة بين صدور القرار غير المشروع بتسريحه و بين القرار الصادر من القاضي بالغائه ، و يكون تعويض الموظف عن الاضرار التي اصابته من جراء قرار التسريح غير المشروع بناء على طلبه و من تطبيقات القضاء الإداري و في هذه الحالة فقد اكد مجلس الدولة الجزائري من خلال قراره المؤرخ في 2000/05/22 بخصوص قضية معنان الطاهر ضد رئيس بلدية منعة بباتنة . و تتلخص وقائع هذه القضية في ان السيد معنان كان يعمل بصفة عون راقن ببلدية منعة ، باتنة ، منذ سنة 1986 ، و قد توبع امام القضاء بتاريخ 1993/04/28 . و على اثر ذلك طرد من العمل بقرار مؤرخ في 1993/05/10 . و بتاريخ 1994/01/03 ، قضى المجلس الخاص بقسنطينة ببراءته ، فالتمس من البلدية ارجاعه الى منصب عمله ، لكن هذه الأخيرة رفضت ذلك فقام برفع دعوى الغاء ضد قرار البلدية القاضي بطرده من عمله . و بتاريخ 1995/10/30 ، أصدرت الغرفة الإدارية لمجلس قضاء باتنة قرارا بإبطال قرار الطرد مع الزام البلدية بإعادة ادماجه في منصب عمله ، و منحه تعويضا قدره عشرة آلاف دينار .

و بعد ذلك رفع السيد معنان دعوى أخرى امام الغرفة نفسها ، طالبا تسديد اجوره من يوم عزله الى غاية رجوعه الفعلي ، فأصدرت الغرفة الإدارية قرارا في 1997/03/31 قضت فيه بقبول الدعوى شكلا و رفضها موضوعا لعدم التأسيس .

استأنف السيد معنان بواسطة محاميه القرار امام مجلس الدولة ، الذي اصدر قرارا بتأييد القرار المستأنف .

¹ بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 451 .

و قد سبب مجلس الدولة قرار هـ، على أساس عدم استحقاق الأجر ، الا مقابل عمل فعلي طبقا للمرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

و بالرجوع الى المادة 16 من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية نجدها تنص على ما يلي : " يتمتع العمال ، في اطار التشريع و التنظيم المعمول بهما ، بالحق فيما يأتي خاصة :

- الراتب بعد الخدمة ... "

- و قد أكد الامر 03/06 الحالي على نفس الحكم في المادة 32 منه التي نصت على " للموظف الحق ، بعد أداء الخدمة في الراتب ."¹

¹ بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 472-473 .

ملخص الفصل الأول

و كملخص لهذا الفصل فإن الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف العام سواء اثناء تأديته مهامه او خارجها يؤدي الى جوهر قيام المسؤولية التأديبية مرورا بخصائص إجراءات التأديبية الى مراحل تأديب الموظف العام التي يمر عنها باديها مرحلة التحقيق و التي تعتبر اول مرحلة يتم اللجوء اليها في حالة ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي من خلال ادانة الموظف العام مرتكب الخطأ ومحاولة الوصول الى الحقيقة ، الى مرحلة المداولة ثاني مرحلة و التي تكون فيها المشاورة من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، الى غاية المرحلة الأخيرة و التي تدعى بمرحلة اصدار القرار التأديبي و هي المرحلة التي تبين مصير الموظف اما في استمراره في وظيفته او عزله منها . و دون ان ننسى ان للموظف ضمانات كفلها له الامر 03/06 في مواجهة العقوبة المنسوبة له فيجب على الإدارة او السلطة المختصة بالتأديب اخطار الموظف المتهم بالعقوبات المنسوبة اليه ، و له الحق في الاطلاع على ملفه و حقه في توكيل محامي للدفاع عنه و له الحق في الاستعادة من جزء من راتبه هذه في حالة مواجهة العقوبة . و قد وقع الامر 03/06 أيضا ضمانات للموظف بعد توقيع العقوبة و منحه الحق بتقديم تظلم الى الجهة مصدرة القرار التأديبي و ذلك لفك الخلاف الذي بينهم و اذا لم يتم ذلك فقد اوكل له القانون بالطعن اما اللجنة المختصة و التي اقر عنها الامر 03/06 صراحة في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة . و لضمانا على حماية الموظف من كافة التدخلات و الانتقامات التي تقوم بها الإدارة اتجاه الموظف اعطى الامر 03/06 الحق في اللجوء الى القضاء و ذلك لفظ النزاع القائم بين الإدارة و الموظف و ذلك من خلال الغاء القرار الصادر من الإدارة من طرف القاضي الإداري.

الفصل الثاني:

العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري

الفصل الثاني : العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري

تعتبر العقوبة التأديبية جزءا هاما من نظام العدالة الجزائري ، حيث تهدف الى تنظيم سلوك و الحفاظ على النظام و الانضباط في المجتمع . و العقوبة التأديبية تفرض على الافراد الذين ينتهكون القوانين او القواعد الداخلية للمؤسسات و الهيئات العامة .

حيث تتميز العقوبة التأديبية بأنها تفرض من قبل السلطات المختصة في المجال المعني ، سواء كانت الشرطة ، الجيش ، الإدارات الحكومية او المؤسسات العامة و الخاصة ، و تتنوع العقوبة التأديبية بناء على طبيعة المخالفة و المؤسسة المعنية ، و تشمل إجراءات مثل الإنذار ، الإيقاف ، النقل لوظيفة أخرى ، الحرمان من الرتبة او المنصب ، و في بعض الحالات الخاصة الى الطرد نهائيا .

و تستند العقوبات التأديبية في الجزائر الى أسس قانونية و إجرائية محددة ، تحكمها تشريعات و قوانين تنظيمية تنص على الإجراءات التي يجب اتباعها في فرض العقوبات و حقوق المتهمين . و يجب ان تكون هذه الإجراءات متوافقة مع مبادئ حقوق الانسان و العدالة.

و من خلال هذا فقد قسمنا هذا الفصل الى مبحثين حيث المبحث الأول سيتناول (ماهية العقوبة التأديبية) و فيه سوف نتطرق الى اهم التعريفات الفقهية و التشريعية للعقوبة التأديبية في المطلب الأول ، ام المطلب الثاني فسوف يتناول الفروقات و الاشتراكات بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية .

المبحث الأول : ماهية العقوبة التأديبية

كأصل عام فإن مصطلح العقوبة التأديبية يأتي بعد أثبات ان الموظف قد ارتكب خطأ تأديبي او جريمة تأديبية فهنا يأتي القانون بحد ذاته في تأديب الموظف العام و توقيع العقوبة الواجب توقيعها عليه و ذلك ليس لكرهه له بل لحمايته من ارتكاب الجريمة او الوقوع فيها مرة أخرى.

المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية

على الرغم من خضوع العقوبة التأديبية الى مبدأ الشرعية الا انه لا تملك جهة الإدارة ان توقع عقوبة تأديبية غير واردة بالقائمة التي حددها القانون الا ان تحديد معنى العقوبة التأديبية ، و معرفة حدودها يساعد الجهة الإدارية المختصة بتوقيع العقوبة الملائمة للجريمة المرتكبة من طرف الموظف .

الفرع الاول : التعريف الفقهي و التشريعي للعقوبة التأديبية :

أولاً : التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية :

اما في الفقه تتعدد التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعا لوجهة النظر التي يتبناها كل فقيه فهناك من يعرفها بالنظر الى محلها و طبيعتها ، و هناك من يعرفها بالنظر الى الأهداف المرجوة منها كما ان هناك من يعرفها طبقا للأشخاص الخاضعين لها ، و هناك من يعرفها اعتمادا على نوعية الأفعال المسببة لها . فيعرفها الفقيه MOURGEO بانها " اجراء اداري فردي يصدر عن منظمة عامة او خاصة ، يستهدف معاقبة احد المنتمين لها لارتكابه ما يتعارض مع مهامها ، بقصد المحافظة على حسن سير العمل بها . " ¹ نجد ان الهدف الذي ترمي اليه العقوبة التأديبية يختلف تماما عن الغرض الذي يسعى الى تحقيقه الجزاء في القانون الجنائي ، غير ان هذا الاختلاف في الهدف لا يمنع العقوبة التأديبية من ان تتأثر بالعقوبة الجنائية اذا كان الموظف العام محل متابعة جزائية . ²

¹ محمد الاحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة – دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص 359 .

² كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 86 .

DELPEREE عرف العقوبة التأديبية على انها " ذلك الاجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي من شأنه ان يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العام"¹ . كما عرفها العميد Bonnard على انها " وسيلة خاصة لضمان احترام القاعدة القانونية ، مما يؤكد دورها النفعي في المجتمع ."²

كما يعرفها الدكتور سليمان محمد الطماوي على انها " جزء ذو نوعية خاصة يصيب الموظف في مركزه الوظيفي دون مساس بحريته او ملكيته خاصة ، بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة تتصل اتصالا وثيقا بالعمل الوظيفي بحيث يترتب عليها الحرمان او الانقاص من امتيازات الوظيفة "³

و نجد ان الدكتور محمد ماجد الياقوت عرفها على انها " الحرمان من مزايا الوظيفة دون ان تصيب الموظف في شخصيته او حريته او حتى أمواله الخاصة "⁴

يذهب البعض الى القول ان العقوبة التأديبية بانها " جزء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسم و لمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي اليها و تنفيذا لأهدافها المحددة سلفا "⁵ . اما في الجزائر فيعرفها الدكتور مصطفى عفيفي على انها " وسيلة من وسائل الإدارة ، تنطوي على عنصر الايلام ، تقوم باستخدامها بناءا على نص في القانون في مواجهة مرتكبي المخالفات التأديبية داخل الجماعات الوظيفية و تهدف الى المحافظة على النظام " ."⁶

ثانيا : التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية :

لم يتطرق المشرع الجزائري التي تعريف ثابت و دقيق عن العقوبة التأديبية حتى التشريعات الأخرى كذلك . لكن اكتفى المشرع الجزائري بترتيبها و تصنيفها حسب خطورة الأفعال المرتكبة

¹ كمال رحماوي ، نفس المرجع ، ص 88 .
² سارة علاوة ، سارة مواندة ، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، 2019/2018 ، ص 36 .
³ سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، ص 62 .
⁴ محمد ماجد الياقوت ، مرجع سابق ، ص 51 .
⁵ سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، كلية الحقوق ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 244 .
⁶ سارة علاوة ، سارة مواندة ، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 36 .

من طرف الموظف العمومي . و الترتيب الجزائري حسب قانون رقم 06 / 03 للعقوبة يبدأ من الاخف درجة الى أشد درجة، و ذلك نفس الشيء ينطبق على التشريع الفرنسي و المصري و التشريعات الأخرى . و حسب الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و هو القانون المعمول به حاليا هو الذي صنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة الى اربع (04) درجات مع إمكانية النص على عقوبات أخرى في اطار هذه الدرجات الأربع لقوانين أساسية خاصة ببعض الأنشطة ، و قد نصت المادة 161 من الامر 03/06 على: " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ و الظروف التي ارتكب فيها ، و مسؤولية الموظف المعني ، و النتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او بالمستفيدين من المرفق العام . " ¹

الفرع الثاني : خصائص و اهداف العقوبة التأديبية :

أولا : خصائص العقوبة التأديبية :

تتميز العقوبة التأديبية عن غيرها بعدة خصائص منها المرونة التي تمكن السلطة التأديبية من التصدي للمخالفات التأديبية التي تخل بالواجبات الوظيفية ، و المعاقبة عليها بما ينسجم مع طبيعة المرفق الى ان هذه المرونة ليست مطلقة بل مقيدة بإجراءات معينة تخضع لرقابة القضاء ، حتى لا يفتح الباب للتعسف في إيقاع العقوبة التأديبية . كما تتميز العقوبة التأديبية بالطائفية فهي لا توقع الا على طائفة معينة من افراد المجتمع و هم الموظفون بعكس العقوبة الجنائية و التي تقع على جميع افراد المجتمع سواء كانوا موظفين ام غير موظفين . كما تتميز العقوبة التأديبية بانها تمس بحقوق الوظيفة و مزاياها المادية و المعنوية ، و لا تمس الموظف في حياته او ممتلكاته بعكس العقوبة الجنائية . ²

¹ المادة 161 من الامر 03/06 ، مرجع سابق .
² كوروت كريمة ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة احمد دراية ، ادرار ، 2015/2014 ، ص 17-18 .

ثانيا : اهداف العقوبة التأديبية :

ان الهدف الإيجابي للتأديب يكمن بصفة عامة في الأساس الذي يرتكز عليه ، و هو مساعدة الموظف و تشجيعه على تبني القيم الأخلاقية و الارتقاء بمستوى مهارته الى المستوى المطلوب من خلال اتباع تعليمات و أوامر الإدارة في اخلاص وروح عالية ، اما هدف العقوبة التأديبية يكمن أساسا في كفالة انتظام سير المرفق العام و التقويم و الإصلاح و الردع ، فولاية سلطات التأديب انما شرعت لأحكام الرقابة على الموظفين في قيامهم على تنفيذ القوانين و أداء واجبات ووظائفهم على نحو يكفل تحقيق الصالح العام و اخذ المقصر من هؤلاء الموظفين بجرمهم ، تأكيدا لاحترام القانون و استهدافا لإصلاح الجهاز الإداري و تأمينا لانتظام المرافق العامة و حسن سيرها .²

المطلب الثاني : بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية :

بالرغم من وجود تقارب بين الجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية في ان كلاهما يهدف الى عقاب السلوك المعيب ، الا انهما يختلف في مضمونها ، فالعقوبة الجنائية مضمونها غرامة مالية او سالبة للحرية ، اما الجزاء التأديبي فمضمونه حرمان من ميزة من مزايا الوظيفة ، كما يختلفان من حيث جهة و أداة اصدارهما .³

الفرع الأول : أوجه الشبه بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية :

ان الهدف من الجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية هو توقيع القصاص من اجل ان يرتدع المخطئ و يزجر غيره من الموظفين حتى يؤمن عدم تكرار الخطأ كما هو الحال في قانون العقوبات ، فكلتا العقوبتين تهدف الى حماية مصالح المجتمع و الدولة.

فالجزاء التأديبي لا يقل خطرا او اثرا على نفس الموظف و مستقبله و حياة أسرته عن خطر الجزاء الجنائي و اثره على الفرد العادي .

² كوروت كريمة ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 18 .

³ نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 97 .

فحسب موضوع الجزاءين فهو التأثير على الفرد وصولاً لحماية المجتمع . ذلك لأن الجزاء التأديبي للموظف العام هو عقوبة مؤلمة اقرب الى العقوبة الجنائية .¹

بالإضافة الى في حالة اذا كانت الجريمة الجنائية تشكل في الوقت ذاته جريمة تأديبية فيجوز توقيع الجزاء التأديبي على الموظف بالإضافة الى الجزاء الجنائي ، لان الحكم على الموظف جنائياً لا يغفل يد الإدارة عن إعادة تقييم ما ارتكبه من الناحية التأديبية و لها من ثم ان توقع الجزاء المناسب عليه .²

اما من ناحية التقنين فان الجزاءات التأديبية منصوص عليها في قوانين خاصة بها فمثلا الموظف في التشريع الجزائري فالعقوبات التأديبية منصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية القانون 03/06 و هي واردة على سبيل الحصر . و أيضا يضاف الى ذلك ان العقوبة الجنائية تقترن بجريمة تلائم جسامتها ، اما الجزاء التأديبي فيمكن استثناء و بموجب بعض النصوص القانونية ربط المخالفة التأديبية بجرائمها ضمنا لتتناسب حجم المخالفة مع الجزاء التأديبي .

اما فيما يخص في تشابه بعض العقوبات فالقانون الجنائي يأخذ في بعض الاحكام الخاصة بطوائف معينة بعقوبات مثل : الإنذار ، التوبيخ ، و اللوم ... حيث وردت مثل هذه العقوبات في قانون العقوبات و بعض التشريعات الجنائية مثل : قانون تنظيم السجون ، و قانون الاحداث و المتشردين و المشتبه فيهم ، و هي جزاءات يأخذ بها قانون التأديب .. كما يشترك القانون التأديبي و القانون الجنائي في الاخذ بعقوبة الغرامة مع تفاوت بينهما من حيث المدى و التطبيق .³

اما من حيث السلطات التي توقع كل منهما فان الجزاءات التأديبية و الجنائية توقعان من قبل سلطة الدولة . فالجزاء التأديبي يوقع كليا او جزئيا من خلال السلطة الإدارية المختصة بواسطة

¹ نواف كنعان ، مرجع سابق ص 98 .

² سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، مرجع سابق ، ص 236

³ نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 98 .

قرارات إدارية تأديبية ، في حين ان العقوبات الجنائية توقع من خلال احكام قضائية .. و هكذا يرتبط كل من الجزاءين بسيادة الدولة رغم اختلافهما في سلطة اصدارهما و أداة الإصدار .

الفرع الثاني : أوجه الاختلاف بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجزائية :

ان المبدأ المستقر فقها و قضاء هو استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية ، نظرا لاختلاف طبيعة الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية ، ذلك ان المخالفة التأديبية تختلف تماما عن الجريمة الجنائية و تستقل عنها اذ الأولى قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته و مقتضياتها او كرامة الوظيفة و اعتبارها ، بينما الثانية مناطها خروج المتهم على المجتمع فيما ينهي عنه قانون العقوبات او القوانين الجنائية .¹

و معنى ذلك ان العقوبة التأديبية هي عقوبة وظيفية ذات طبيعة سالبة للوظيفة و امتيازاتها ، و ليست من قبيل العقوبات السالبة للحرية او الملكية ، كما ان العقوبات التأديبية عقوبات ذات حد واحد باستثناء عقوبتي الوقف و الخصم من المرتب في حين ان العقوبة الجنائية ذات طبيعة سالبة للحرية و الملكية أحيانا .²

اما من حيث شدة و خطورة كل منهما فأن العقوبة الجنائية اكثر خطورة من الجزاء التأديبي لأنها تمس الفرد بماله و شرفه و حياته الخاصة . بينما الجزاء التأديبي لا يمس الموظف الا في نطاق مزايا وظيفته ، و هذا يعني ان الجزاء التأديبي اقل خطورة من الجزاء الجنائي.³

اما من حيث نطاق اعمال العقوبة فأن العقوبة الجزائية بحسب الأصل إقليمية بمعنى انها لا تطبق الا داخل إقليم الدولة في مواجهة الافراد المقيمين الأصليين كانوا او أجانب . اما العقوبة التأديبية فهي بحسب الأصل شخصية تلحق الموظف دون غيره باي مكان داخل التراب الوطني او خارجه ، في هذه الحالة تعتبر العقوبات التأديبية أوسع نطاق من حيث السريان الإنساني من العقوبة الجزائية ، و العقوبة التأديبية لا توقع الا لمن له صفة الموظف ، و التي تستمر حتى فقدها و ليست حتى الوفاة كما هو الحال في العقوبة الجنائية .¹

¹ سعد نواف الغزى ، مرجع سابق ، ص 236 .

² كوروت كريمة ، مرجع سابق ، ص 19 .

³ نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 101 .

¹ كوروت كريمة ، مرجع سابق ، ص 19 .

اما من خلاف الهدف فأن هناك اختلاف واضح حيث ان العقوبة الجنائية تهدف الى الحفاظ على المشاعر العامة و مصالح المجتمع بوجه عام . في حين ان الجزاء التأديبي محدد من حيث الهدف بدقة اذ يتعلق بمصلحة المرفق العام الذي ارتكب الموظف الخطأ في نطاقه . و يترتب على ذلك ان لا علاقة بين العقوبة الجنائية و الجزاء التأديبي ، فالخطأ الجنائي لا يعتبر دائما خطأ تأديبيا ، و لا يطبق الجزاء التأديبي على موظف في الخدمة عن وقائع ارتكباها قبل الوظيفة ، فليس غرضه القصاص او اصلاح المذنب و انما حسن سير المرفق العام ² .

المبحث الثاني : تصنيفات العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري :

ان الدراسة المقارنة لتشريعات الوظيفة العامة تدل على وجود سلم للعقوبات التأديبية يحتوي على عقوبات مختلفة ، تتفاوت في درجة خطورتها تبعا للمخالفة التأديبية المقترفة . و حتى في حالة غياب السلم ، كما هو الحال في بريطانيا ، توضع أنظمة شبيهة له لحماية الموظف العام . ³

المطلب الأول : أنواع العقوبات التأديبية :

لقد تأثر المشرع الجزائري بهذه الأفكار و التي أوضحت تهيمن على الجزاء التأديبي و لذلك نجد ان التشريع الجزائري يحتوي على عدة أصناف من العقوبات التأديبية التي تطبق على المخالفين للأنظمة و القوانين او بالأصح نقول الموظفين في البلاد . لذلك فقد قسم المشرع الجزائري العقوبات التأديبية الى اربع أصناف و ذلك حسب خطورة الأخطاء المرتكبة .

الفرع الأول : عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية :

أولا : عقوبات من الدرجة الأولى :

ان الامر 03/06 قد حدد لنا كافة العقوبات على سبيل الحسر من الدرجة الاخف الى اشد درجة و حسب المادة 163 من الامر 03/06 القانون الأساسي للوظيفة العمومية فانه حدد لنا العقوبات من الدرجة الأولى المقررة على الموظف العام في حال ارتكابه الى أي خطأ يمس

² نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 101 - 102 .

³ كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 89 .

بالمصلحة العامة و الوظيفة كما يلي " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء
المرتكبة الى اربع 4 درجات :

1- الدرجة الأولى :

-التنبيه

-الإذار الكتابي

-التوبيخ " 1.

فيقصد بالتنبيه كجزاء تأديبي حث الموظف على وجوب مراعاة واجبه الوظيفي ، و هو من
الجزاء التي توقع على شاغلي الوظائف العليا او الوظائف القيادية كوكيل الوزراء و المدير
العام² . و يطلق عليها أيضا في تشريعات أخرى بالتذكير بالنظام .

اما الإذار الكتابي فيأتي ثانيا بعد التنبيه و يعتبر ثاني ابسط الجزاءات التأديبية و يقصد به
تبصير الموظف و تحذيره من العودة لارتكاب الخطأ او الوقوع في خطأ في خطأ اشد مستقبلا
. و نظرا لبساطة هذا الجزاء و عدم خطورة الخطأ الذي يوقع من اجله فان القانون لا يرتب
عليه توقيع جزاءات تبعية سواء في العلاوات او الترقيات³.

في حين التوبيخ و هو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية المختصة لمرتكبي الجريمة
التأديبية⁴ . و هو اجراء يحمل في طياته نوعا من التحقير و التشهير للموظف ، ولهذا لا
يسمح بتوقيع اللوم الا لمرة واحدة بسبب ما ينطوي عليه من جسامة و تأثير يفوق ما يترتب
على الإذار او لفت الانتباه المجردين من آثار⁵.

1 المادة 1/163 ، من الامر 03/06 ، مرجع سابق .

2 نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 117 .

3 نواف كنعان ، نفس المرجع ، ص 115 .

4 علي جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 263 .

5 نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 119 .

ثانيا : عقوبات من الدرجة الثانية :

و حسب المادة 163 سالفه الذكر فان المشرع الجزائري حدد عقوبات من الدرجة الثانية على سبيل الحصر فيما يلي :

2- الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة أيام (3) .

- الشطب من قائمة التأهيل .

فالتوقيف عن العمل يقصد به او كما يسميها المشرع الفرنسي ، بعقوبة الاستبعاد المؤقت تعني ابعاد الموظف عن وظيفته أي وقفه عن العمل لمدة مؤقتة لا تتجاوز ستة اشهر و هي تحرم الموظف من كل المرتب . و يجري إعادة الموظف الى وظيفته بعد انقضاء المدة المحددة بقرار العقوبة ، اذ ان الموظف الموقوف لا يعتبر معزولا من وظيفته .¹

اما فيما يخص **عن شطب قائمة التأهيل** فهي عقوبة تعني شطب اسم الموظف المعاقب بها من الجدول الخاص بالترقيات ، و بالتالي حرمانه من الترقية ، فكما يسميها الفقيه NEZARD يحرم الموظف الحكومي من حقوقه المستقبلية في الترقية بالاختيار دون غيرها من الترقيات بالأقدمية او المسابقة ، و يتضح ان عقوبة الحرمان من الترقية هي عقوبة تأديبية اصلية في القانون الفرنسي ، على خلاف ما هو مقرر في القوانين و التشريعات الأخرى .²

و يقصد بها أيضا تأخير حصول الموظف المعاقب بها على الدرجة التالية لدرجته في موعد استحقاقها ، و ذلك للمدة التي تحدد في القرار التأديبي على الا تزيد عن مدة معينة يحددها القانون في الغالب لا تزيد عن سنتين . و يعتبر هذا الجزاء التأديبي من الجزاءات التأديبية المستحدثة التي نصت عليها تشريعات الوظيفة العامة .³

¹ على جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 273 .

² على جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 266-267 .

³ نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 131 .

الفرع الثاني : عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة :

أولا : عقوبات من الدرجة الثالثة :

فحسب ما نصت عليه المادة 163 سابقة الذكر فالعقوبات ذكرت على سبيل الحصر كما

يلي :

3-الدرجة الثالثة :

- التوقيف عن العمل من اربع (4) الى ثمانية (8) أيام .

-التنزيل من درجة الى درجتين .

-النقل الاجباري .

فالتوقيف سبق و ذكرنا معناه ، اما التنزيل من درجة الى درجتين و المقصود بها تنزيل الموظف الى درجة ادنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه ، من احتفاظه بأقدميته التي حصل عليها في الفئة الوظيفية قبل توقيع العقوبة ، أي نقله من نطاق الفئة الوظيفية التي يشغلها الى الفئة الوظيفية الأدنى منها مباشرة و بنفس الاقدمية التي كان يحتلها في الفئة الأعلى¹ . او بمعنى آخر ان الموظف سينزل درجة في السلم الإداري مما ينعكس على وضعه الوظيفي من حيث الاختصاص و فرص الترقية و العلاوات الدورية .²

و يترتب على هذه العقوبة فقدان الموظف لترقية نالها ، و تخفيض مرتبة في نطاق مرتبة معينة مع احتفاظه بأقدميته في الدرجة التي فقدها عند ترقيته الى الدرجة التي فقدها عند ترقيته الى الدرجة التي فقدها عند ترقيته الى الدرجة العليا .³

ثانيا : عقوبات من الدرجة الرابعة :

¹ على جمعة محارب ، نفس المرجع ، ص 269 .

² نواف كنعان ، نفس المرجع ، ص 124 .

³ على جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 269 .

جاء مسبقا في المادة 163 سالفه الذكر التي حددت العقوبات من الدرجة الرابعة على سبيل الحصر و جاء فيها ما يلي :

4-الدرجة الرابعة :

- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة

- التسريح

فأما التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة فقد تطرقنا الى مفهوم التنزيل بصفة مباشرة و تكون هذه العقوبة في حالة ارتكاب الموظف العام لسلطاته الوظيفية اذا ثبت ذلك في مواجهته بحكم قضائي او قررت السلطة التأديبية المختصة ملائمة عقوبة التنزيل لهذه المخالفة .

وصولا الى التسريح فيقصد به فصل الموظف تأديبيا من الخدمة بقرار تأديبي ينهي خدمته و ينهي بالتالي العلاقة الوظيفية القائمة بينه و بين الدولة و ذلك بصورة نهائية ، لذلك يوصف هذا الجزاء بأنه اقصى الجزاءات التأديبية التي يتعرض الموظف بالنظر لأثارها المعنوية و المادية .¹ و بمعنى آخر فان هذا الجزاء يعني الإخراج النهائي من الخدمة ، و تعتبر من اشد العقوبات جسامة ، اذ انها تؤدي الى حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية ، و لما ترتبه من آثار و اضرار مادية و أدبية على الموظف و على افراد اسرته ، و لهذا تزايد اهتمام قضاء مجلس الدولة الفرنسي بفرض الرقابة الصارمة على الشروط الشكلية و الموضوعية الواجب توافرها لتوقيع عقوبة العزل .²

و ان هذا الجزاء سيضر الموظف كما انه يضر بالمصلحة الوظيفية أيضا و التي ستتأثر حتما بشغور وظيفة الموظف المفصول من الخدمة ، خاصة في الدول التي يحتاج جهازها الإداري الى مزيد من التدعيم بالقوى البشرية .

بالإضافة الى كل هذه العقوبات المنصوص عليها في الامر 06 / 03 القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، اذ انه نص أيضا صراحة الى عقوبات أخرى تحملها قوانين خاصة و ذلك

¹ نواف كنعان ، نفس المرجع ، ص 133 .

² على جمعة محارب ، نفس المرجع ، ص 279 - 280 .

حسب ما جاء في نص المادة 164 من هذا الامر في قولها " يمكن ان تنص القوانين الأساسية الخاصة ، نظرا لخصوصيات بعض الاسلاك على عقوبات أخرى في اطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه " ¹

المطلب الثاني : المبادئ التي تحكم اختيار العقوبة التأديبية :

تخضع العقوبة التأديبية الى قواعد قانونية من شأنها ان تحد من استعمال الدارة لسلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون . و هذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي .

الفرع الأول : مبدأ شرعية العقوبة التأديبية و نتائج المترتبة عليه :

أولا : مفهوم مبدأ شرعية العقوبة :

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 . ²

و بمعنى آخر انه هذا المبدأ لا يجوز للسلطة التأديبية ان توقع على الموظف مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يقرر تشريعا ، أي يجب ان يكون الجزاء الموقع على الموظف المذنب من الجزاءات التي أوردها المشرع على سبيل الحصر ، و ان تلتزم السلطة التأديبية المختصة بالحدود التي اقرها المشرع للجزاء من حيث نوعه و مقداره و مدته . ³

و في القانون الإداري يعني هذا مبدأ الشرعية سيادة القانون أي احترام احكامه و سريانه على الحاكم و المحكوم ، فالقانون يجب ان يحكم سلوك الأشخاص . ليس فقط في علاقتهم ببعضهم البعض ، و انما كذلك في علاقتهم بهيئات الحكم في الدولة ، سواء اكان هؤلاء الأشخاص القانونيون من اشخاص القانون العام ام اشخاص القانون الخاص . ⁴

¹ المادة 164 من الامر 03/06 القانون الأساسي للوظيفة العامة ، السابق الذكر .

² كمال رحماوي ، نفس المرجع ، ص 94-95 .

³ نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 138 .

⁴ نوفل العقيل العجارمة ، نفس المرجع ، ص 117 .

ان هذا المبدأ أي الشرعية هو مستوحى في حقيقة الامر من قانون العقوبات و الذي هدفه هو تحقيق العدالة في مجتمع الوظيفة العامة اذ يمكن الموظف العام مسبقا من معرفة ما ينتظره من جزاء تأديبي في حال ما اذا قصر في القيام بواجبه الملزم عليه او ارتكب فعلا لا يتماشى مع سمعة المجتمع الوظيفي الذي ينتمي اليه .¹

ثانيا : النتائج المترتبة على الاخذ بهذا المبدأ :

يترتب على الاخذ بمبدأ الشرعية عدة نتائج او مبادئ هامة ابرزها مبدأ تدرج العقوبات التأديبية ، بالإضافة الى مبدأ المساواة في العقوبات التأديبية ، وصولا الى مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية و ، و التي سوف نتطرق اليهم كما يلي :

أ/ مبدأ تدرج العقوبات التأديبية :

ان مفهوم هذا المبدأ يتلخص في ان العقوبات التأديبية في وضع هرمي بحيث يكون الجزاء الاخف في قاعدة الهرم ، الي غاية الجزاء الأكبر شدة ، و هكذا لكي نصل الى اعلى قمة الهرم بالوصول الى الجزاء الأكبر جسامة كالعزل او الفصل من الخدمة . و يقوم هذا المبدأ على عنصرين اساسيين هما :

- 1-الجزاء الاخف او الجزاء الأدنى ، يكون ادنى الجزاءات الواردة بقائمة العقوبات .
- 2- اما الجزاءات الأخرى ، فتليه في الشدة على نحو تسلسلي ، بحيث تكون درجة جسامة كل جزاء اقل من الجزاء الذي يليه . و من ثم يكون الأثر العقابي لكل جزاء اكبر من الذي ينطوي عليه الجزاء الذي سبقه .²

ب/ مبدأ المساواة في العقوبات التأديبية :

1/ مضمون مبدأ المساواة :

¹ كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 95 .
² بوادي مصطفى ، نفس المرجع ، ص 314 .

ان العقوبات المنصوص عليها في القانون التأديبي يجب ان تسري على جميع الموظفين المخالفين دون تفرقة بينهم ، فالعقوبة التأديبية لا تختلف باختلاف المراكز الوظيفية للعاملين ، من حيث نوعيتها او درجتها في السلم الإداري .

فالمخالفة تستحق الجزاء التأديبي الاصح و المناسب سواء اكان مرتكبها موظف جديد الارتباط و حديث بالإدارة ام موظف له اسبقية و اقدمية مع الإدارة ، او كان الموظف يشغل درجة عادية او درجة عليا ، طالما كانت ظروف ارتكاب الجريمة واحدة و يخضعون لنظام قانوني واحد .¹ و مقتضى هذا الكلام هو ان هذا المبدأ من الجائز ان تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية و المسؤوليات التي يقدونها ، متى كانت الأخطاء المرتكبة و الظروف التي تمت فيها و آثارها موحدة .

2/ موقف المشرع الجزائري من مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية :

لقد نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ من خلال المادة 74 من المرسوم 82-302 انه : " يمكن ان تسلط على أي عامل يقصر في أداء واجباته المهنية او يخالف الاحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل احدى العقوبات التأديبية الاتي ذكرها كيفما كانت رتبت و دون المساس بالعقوبة الجنائية... " ²

إضافة الى ذلك فقد نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ صراحة في المادة 200 من القانون الأساسي للعامل على ان العامل " يتعرض للعقوبات التأديبية و عند الاقتضاء للمتابعة الجزائية ،، مهما كان منصب شغله ، اذا لم يراع هذا القانون و القوانين الأساسية الخاصة المطبقة في المؤسسات المستخدمة او أنظمتها الداخلية " ³ .

ج/ التفسير الضيق للعقوبات التأديبية :

¹ نوفان العقيل العجارمة ، نفس المرجع ، ص 124 .
² المادة 74 من المرسوم رقم 82-302 ، المؤرخ في 11-09-1982 ، المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام الخاصة بالعلاقات العمل الفردية ، ج 37 ، الصادر في 14 سبتمبر 1982 .
³ المادة 200 من القانون رقم 78 - 12 ، المؤرخ في 05-08-1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج 32 ، الصادرة بتاريخ 05-08-1978 .

تمتلك السلطة التأديبية سلطة تقديرية عند مباشرة وظيفتها التأديبية ، الا ان هذا التقدير يجب الا يؤدي الى تجاوز حد المشروعية ، فثمة مبادئ قانونية عامة تقيدها و من هذه المبادئ عدم لجوء سلطة التأديب الى القياس في العقوبات المحددة حصرا من قبل المشرع ، كما لا يجوز ان تتوسع في تحديد مفهوم نوعية العقاب بما يؤدي الى تجاوز هذا الحصر .¹

و على هذا الأساس ، فان عملية القياس هي استنباط قواعد قانونية تطبقها السلطات التأديبية على حالات مماثلة نص عليها المشرع . الا ان القياس ينبغي ألا ينشئ الجزاءات و المخالفات اذا كانت الأخيرة محددة نصا في القانون . و لهذا بانه يتفق كل من الفقه و القضاء على تطبيق مبدأ حظر او مبدأ التفسير الضيق في مجال الجزاء التأديبي بصورة مطلقة .

على انه بناء على قاعدة الشرعية (لا عقوبة الا بنص) فانه يحظر و بشكل مطلق القياس في مجال العقوبات التأديبية ، على اعتبار انها محددة حصرا ، وان ابتداء العقوبات هو من عمل المشرع ، و يقتصر دور القضاء على تطبيق القانون على الوقائع المعروضة امامه .²

د/ عدم جواز لتوقيع جزاءات مقنعة :

قد تصدر الإدارة قرارات متصلة بإجراءات الإدارة التنظيمية ، مثلا كالانتداب و النقل وحتى الغاء وظيفة على سند بغرض تحقيق الهدف هو جزاء على الموظف ، فان هذا الجزاء وقع باطلا لكونه جزاء مقنعا و لا يغير من ذلك ثبوت ارتكاب الموظف لمخالفة تأديبية تستدعي المؤاخذة ، حيث ان توقيع الجزاء الصحيح على الموظف مرتكب المخالفة له جزاءات و ضمانات و إجراءات تكفل له ابداء دفاع قد يمكنه من الاتهام .³

الفرع الثاني : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية و الاستثناءات الواردة عليه :تقتضي

الطبيعة القانونية الردعية للعقوبة التأديبية ، بأن تخضع لنفس الأصل التي تخضع لها المبادئ الجنائية ، و من ابرزها هو مبدأ عدم الرجعية . لاتصالها و ارتباطها بفكرة عدم

¹ نوفان العقيل العجارمة ، نفس المرجع ، ص 128 .

² بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 319 .

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، الإسكندرية ، مصر ، الطبعة الأولى ، 2003 ، ص 25 .

رجعية القرار الإداري كأصل عام بمبدأ عام و هو عمد رجعية القوانين ، لذلك سوف نتطرق الى مضمون هذا المبدأ ثم اهم الاستثناءات الواردة عليه .

أولاً : مضمون مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية :

ان هذا المبدأ يعني ان النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية ، لا تكون لها أي اثر على وضعية الموظف العام الإدارية ، الا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي " بحيث لا ترد الى تاريخ ارتكاب المخالفة التأديبية " ¹ .

و يعد و يجد مبدأ عدم رجعية الجزاء تطبيقه في المجال تأديبي دون حاجة الى نص تشريعي صريح يفرض احترامه على السلطات التأديبية ، ذلك ان هناك جملة من الاعتبارات القانونية و العملية التي توجب احترام هذا المبدأ في القانون الإداري ، خصوصا في مجال التأديبي . و تعد ضرورة استقرار المراكز القانونية احدى المبررات العملية الأساسية لمبدأ عدم رجعية العقوبة ، و ضرورة احترام قواعد توزيع الاختصاص من حيث الزمان احدى مبرراته القانونية الهامة . ² و يعد مبدأ رجعية العقوبة التأديبية تطبيقا لما تقتضي به المبادئ القانونية العامة ، سواء بالنسبة لعدم رجعية القوانين كقاعدة عامة او عدم رجعية القرارات الفردية ، و على ذلك لا يجوز ان توقع عقوبة تأديبية على موظف مخطئ بأثر رجعي ، و انما فقط من تاريخ المخالفة ، مهما كانت خطورتها او حداثة ارتكابها . ³

ثانيا : الاستثناءات الواردة على مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية :

هناك بعض الاستثناءات التي وردة على هذا المبدأ منها ما يتقرر بنص قانوني صريح ، ومنها ما يستمد من التطبيق العملي في الميدان و منها ما يتعلق بتنفيذ الاحكام القضائية ، و سوف نتناولها كالاتي :

/ / الاستثناء الوارد بنص قانوني : و يظهر ذلك من خلال المادتين 173 و 174 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العمومية و ذلك حينما يتعلق

¹ كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 106 .

² بوادي مصطفى ، نفس المرجع ، ص 322 .

³ نواف العقيل العجارمة ، نفس المرجع ، ص 133 .

الامر بارتكاب الموظف لخطأ جسيم ، يمكن ان يعرضه الى عقوبة من الدرجة الرابعة ، او متابعة جزائية . ففي هذه الحالة يكون لسلطة التعيين صلاحية توقيفه مؤقتا . كما لها ان تخصم نصف راتبه الرئيسي ، الى حين صدور العقوبة التأديبية . فان عوقب بالتسريح انتهت خدمته من تاريخ الوقف ، و ليس من تاريخ صدور القرار بالتسريح .

ب/ الاستثناء العملي : و الذي يستمد أساسه و باطنه من الاعتبارات العملية في توقيع الجزاء . ذلك انه في حالة ما اذا كانت الرجعية تحقق فائدة للمتهم ، او ما يعرف بالقانون الاصلاح للمتهم ، كأن تحقق الرجعية الاعفاء من العقاب او التخفيف منه .¹

ج/ الاستثناء القضائي : و هو الاستثناء الذي يتعلق بالقرارات الإدارية التي تصدر تنفيذا للأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء ، فالقرارات الإدارية في مثل هذه الحالة يمكن ان تسري بأثر رجعي ، طالما ان هذه الرجعية لا تمس الحقوق المكتسبة او المراكز القانونية المستقرة التي ترتبت قبل صدورها .²

كما ان رجوع القرار الإداري الثاني الى الماضي و ازلته لأوضاع سابقة هو في الحقيقة في مصلحة الفرد المعني بهذا القرار ، هذا من جهة . و من جهة أخرى ، يبين ان الإدارة تعمل في اطار مبدأ المشروعية و احترامها لحقوق الافراد و لسلطة القضاء .³

الفرع الثالث : مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية :

ان التطرق الى مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة ، يتطلب منا التعرف على مفهوم هذا المبدأ و الاستثناءات الواردة عليه .

أولا : مفهوم مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية :

لقد سبق القول ان القواعد العامة في التأديب تقتضي منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة في مجال التأديب ، فالمرجع حدد على سبيل الحصر العقوبات الجائز توقيعها على

¹ بوادي مصطفى ، نفس المرجع ، ص 326-327 .

² نوفان العقيل العجارمة ، نفس المرجع ، ص 140 .

³ بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 327 .

الموظف مرتكب المخالفة ، مانحا الإدارة حق اختيار احداها بما يتلاءم و يتناسب مع الذنب المقترف ، و عليه فان الدارة تتمتع في المجال التأديبي بسلطة تقديرية في نطاق التأثيم ، حيث لها ان تعتبر او لا تعتبر افعالا بذاتها جرائم تأديبية ، و كذلك الامر في نطاق العقاب حيث تملك حرية اختيار العقوبة الملائمة او المناسبة من بين تلك العقوبات ، و بما يتلاءم و خطورة الجريمة المقترفة .¹

و بمعنى اخر فاذا كانت العقوبة التأديبية تفرض بمناسبة ارتكاب الموظف مخالفة تأديبية معينة ، فيجب ان يكون رد الفعل أي العقوبة متناسبا مع الفعل ذاته الا و هي المخالفة . و من ثم يجب ان يكون هناك توازن يغطي الضرر ، و يجعل الردع مضمونا عادلا . فالملاءمة هي جوهر و معدن نفعية العقاب ، و فقدانها يبذر الشك حول طبيعة العدالة او جدية الوظيفة التأديبية .

و بناء على كل ما سبق ذكره فيمكن القول انه لا يكفي لصحة العقوبة التأديبية ان تخضع لمبدأ الشرعية فقط ، بل هناك مبدأ اخر يجب ان تلتزم به السلطة المختصة بتوقيع الاعقاب عند اختيارها للعقوبة التأديبية ، الا و هو مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية .

2

و يستفاد من كل هذه التعريفات السابقة ان مبدأ التناسب يعني مراعاة سلطة التأديب عند توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المخالف في تحديدها مدى تناسبه مع درجة المخالفة التي ارتكبها الموظف ، آخذة في الاعتبار السوابق و الظروف المخففة و المشددة و الملازمة للمخالفة .

و هكذا يقوم مبدأ تناسب بين المخالفة و الجزاء على أساس وجوب ان يكون الجزاء على قدر الذنب ، أي متناسبا مع الذنب ، كما يقتضي هذا المبدأ ضرورة ان يقاس الجزاء التأديبي

¹ نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 141 .
² بوادي مصطفى ، نفس المرجع ، ص 382-392 .

بمقدار الذنب الإداري ، بحيث تكون اشد أنواع الجزاءات لأكثر أنواع الذنوب جسامة ، و ان تكون اخف أنواع الجزاءات لأقل أنواع المخالفات جسامة .¹

و بالرغم من تقييد الإدارة بالعقوبات التأديبية المحددة حصرا في الامر 03-06 ، الا انه تتمتع بالسلطة التقديرية في اختيار العقوبة المناسبة و الملائمة للمخالفة التأديبية في كل حالة على حدى ذلك نظرا لاستحالة ربط كل مخالفة بعقوبة محددة سلفا ، و لكن لا يفهم من هذا بأنها تتمتع بالسلطة المطلقة في اختيار العقوبة لأنها مقيدة بما يلي :

ا/ يجب ان يكون هناك تناسب بين العقوبة و المخالفة المرتكبة بدون مبالغة في الشدة او اسراف في الرأفة لذلك الزمت المادة 183 من الامر 03-06 السلطة التأديبية بتطبيق احدى العقوبات المنصوص عليها من نفس درجة الخطأ المرتكب مع الاخذ بعين الاعتبار العوامل المنصوص عليها في المادة 161 من الامر 03-06 .

ب/ لا تتمتع السلطة التأديبية بسلطة التقديرية في اختيار العقوبة ما دام ان القانون قد حدد العقوبات على سبيل الحصر سلفا كما هو عليه الحال في المادة 184 و المادة 2/207 من الامر 03-06.²

ثانيا : الاستثناءات الواردة على مبدأ تناسب العقوبة التأديبية :

ا/ استثناء من وضع المشرع :

قد يلجأ المشرع أحيانا الى ايراد عقوبات تأديبية غير قابلة للتجزئة . بعبارة أخرى لا تتطوي على حدين ادنى و اقصى . و بالتالي يتعذر اعمال مبدأ التناسب في صورته المثلى.

ب/ استثناءات من وضع السلطة التأديبية :

أحيانا تجد سلطة التأديب ان المخالفة التأديبية نظرا لروف معينة تلاءمها عقوبة معينة . الا ان ثمة ظروفًا مخففة او مشددة للعقوبة تستلزم اخذها بعين الاعتبار . و بالتالي تتغاضى ،

¹نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 150-151 .

² بدري مباركة ، محاضرات في الوظيفة ، كلية الحقوق و العلوم الساسية ، جامعة الدكتور مولاي ، السعيدة ، 2014-2015 ، ص 94 .

او بصفة خاصة بالفاعل ، او بسوابق المتهم ، او بتحقق ظروف العود لديه او حسن النية او سوئها .¹

الفرع الرابع : مبدأ حظر تعدد العقوبات التأديبية :

أولاً : مضمون مبدأ حظر تعدد العقوبات التأديبية :

يقصد بهذا المبدأ عدم جواز معاقبة الموظف عن مخالفة واحدة مرتين بجزءين تأديبيين اصليين لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما ، او بجزءين لم يقصد اعتبار احدهما تبعياً للآخر . فاذا عوقب موظف بإنذار عن مخالفة ارتكبها ، فان أي قرار يصدر بعد ذلك بمعاقبته بالخضم من الراتب او الحرمان من العلاوة الدورية يكون معيباً لمخالفته للمبدأ المشار اليه .²

و عليه فإن مبدأ حظر تعدد العقوبات يعتبر من المبادئ المستقرة في كل من القانونين الإداري و الجنائي ، حيث لم يعد الفقه الحديث يتردد في اعتبار قاعدة " عدم جواز الجمع بين جزأين مبدأ عاماً في القانون يطبق دون الحاجة الى النص عليه " .³

و يقصد بالعقوبة الاصلية - في مجال تعدد الجزاء التأديبي - العقوبة التي يكون هدفها العقاب ، و توقع استقلالاً لا يعلق الحكم بها على الحكم بعقوبة أخرى .

اما العقوبة التبعية (او التكميلية) فهي العقوبة التي لا تستهدف مباشرة العقاب و انما تأتي تبعا للحكم بعقوبة اصلية او مكملتها ، و لذلك فان ورود ايها مع العقوبة الاصلية لا ينطوي على عقاب آخر يقوم به ازدواج او تعدد العقوبة التأديبية ، و عليه لا يعتبر تعدداً في الجزاء التأديبي توقيع عقوبة اصلية على الموظف قم منع النظر في ترقيته مدة معينة كعقوبة تبعية .⁴

¹ بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 332-333 .

² نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 143-144 .

³ نوفان العقيل العجارمة ، نفس المرجع ، ص 160 .

⁴ نواف كنعان ، نفس المرجع ، ص 144 .

اذ اننا نجد ان مبدأ عدم جواز تعدد الجزاء التأديبي يجد اثباته و مبرره في تحقيق الأهداف و الاعتبارات المتعلقة بالعدالة و المصلحة الاجتماعية و الوظيفية التي تقضي بعدم المعاقبة عن الخطأ الواحد الا بعقوبة واحدة تناسب جسامة الفعل المرتكب ، و عليه فان مسؤولية مرتكب الخطأ يجب ان تتحدد في دائرة خطئه ، بحيث تطمئنه الى انه لن يلحق به في المستقبل أي عقاب عن خطأ سبق و ان عوقب على ارتكابه .¹

ثانيا : الشروط الواجب توفرها للعمل بهذا المبدأ :

لتطبيق هذا المبدأ يجب توافر شروط معينة هي كالتالي :

أ- وحدة المخالفة التأديبية

ب- وحدة النظام القانوني الذي تنتمي اليه العقوبات

ج- ان تكون بصدد عقوبة اصلية

د - وحدة السلطة التأديبية

و سوف نتطرق الى كل واحدة منهم بالمفهوم الممل

أ/ وحدة المخالفة التأديبية :

يشترط ان تكون المخالفة واحدة لكي يطبق مبدأ حظر تعدد العقوبات . و من ثم فاذا كانت المخالفة المرتكبة من قبل الموظف متعددة ، فلا مجال لإعمال هذا المبدأ و بالتالي يسوغ للسلطة التأديبية توقيع اكثر من عقوبة بحقه ، و نفس الحكم بالنسبة للجريمة المستمرة ، حيث انها تبيح لسلطة التأديب معاقبته مرة أخرى حتى لا يشجع الموظفون على الاستمرار في الاخلال بالتزاماتهم الوظيفية .²

ب/ وحدة النظام القانوني الذي تنتمي اليه العقوبات :

¹ مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها - دراسة مقارنة ، 1976 ، ص 160 .

² بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 353 .

لإعمال مبدأ حظر تعدد العقوبات التأديبية عن المخالفة الواحدة ، يجب ان تنتمي العقوبات الموقعة بحق الموظف الى نظام قانوني واحد ، و ان تكون تلك العقوبات من قبيل العقوبات الاصلية المقررة في هذا النظام . و من ثم اذا كانت احدى العقوبتين منتمية الى النظام التأديبي ، و الأخرى منتمية الى النظام الجنائي ، او احدهما تنتمي الى نظام وظيفي خاص ، و أخرى الى نظام وظيفي عام ، فلا مجال لإعمال مبدأ وحدة الجزاء ، و لا تكون هناك أي مخالفة لهذا المبدأ .¹

ج/ ان تكون بصدد عقوبة اصلية :

و مفاد هذا ان تكون العقوبة الأولى التي يتم توقيعها على الموظف ، عقوبة اصلية لا مجرد اجراء اداري يهدف الى تنظيم المرفق العام ، لان ذلك لا يعد من قبيل التعدد في العقوبة التأديبية .² و من امثلة ذلك نقل الموظف لصالح الخدمة ، او الفصل بغير الطريق التأديبي ، و الخصم من الاجازات الاعتيادية ، و كذا وقف الموظف احتياطيا ، باعتباره اجراء وقائيا تلجأ اليه الإدارة لفائدة المصلحة العامة .³

د/ وحدة السلطة التأديبية :

و معنى ذلك ان تتولى السلطة التأديبية المختصة ذاتها اعمال سلطتها الجزائية في مواجهة الموظف لأكثر من مرة⁴ ، لذلك منح المشرع السلطة التأديبية حق اتخاذ التدابير و الإجراءات لحسن سير المرافق العامة بانتظام و اضطراد . و عليه اذا تعددت السلطات التأديبية في مواجهة الموظف ، كما في حال تبعيته لأكثر من سلطة تأديبية و قام كل منهما بتوقيع عقوبة تأديبية عليه بسبب نفس الخطأ الذي يكون من وجهة نظرها اخلايا بواجبات الموظف و التزاماته في مواجهتها ، فإننا لا نكون بصدد أي اخلايا بمبدأ وحدة الجزاء .⁵

¹ بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 354 .

² نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 166 .

³ بوادي مصطفى ، نفس المرجع ، ص 355 .

⁴ بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 356 .

⁵ نوفان العقيل العجارمة ، نفس المرجع ، ص 170-171 .

و لقد اخذ المشرع الجزائري بقاعدة عدم تعدد الجزاء ، و هذا يستشف من نص المادة 75 من المرسوم رقم 82 - 302 المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية اذ نصت على انه : " يترتب على الأخطاء المهنية المختلفة المنصوص عليها في المواد من 68 الى 72 من هذا المرسوم تطبيق احدى العقوبات التأديبية و ضمن الحدود الآتية ... " ¹ . و عليه نستنتج ان عبارة " احدى العقوبات " تعني عدم جواز الجمع بين اكثر من عقوبة .

إضافة الى احكام المادة 160 من الامر 03-06 نستنتج ان المشرع الجزائري قد اعتمد على مبدأ وحدة العقوبة جاء فيها ما يلي : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية ... خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ... " مما تكشف ان الموظف يخضع لعقوبة واحدة . ²

و جاء أيضا صراحة في نص المادة 69 فقرتها الأولى من القانون العضوي رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء على انه " لا يترتب على ارتكاب خطأ تأديبي الا عقوبة واحدة ... " كما أوردت المادة 69 في فقرتها الثانية استثناءا قد يجيز القانون للسلطة التأديبية الجمع بين العقوبات التأديبية حيث جاء فيها : " ... غير ان العقوبات من الدرجتين الثانية و الثالثة المذكورة في المادة 68 يمكن ان تكون مصحوبة بالنقل التلقائي " لذا فانه بإمكان السلطة التأديبية الجمع ما بين عقوبة النقل و عقوبة أخرى حددها المشرع على سبيل الحصر . ³

الفرع الخامس : مبدأ تسبب القرار المتضمن العقوبة التأديبية :

أولا : مضمون مبدأ تسبب القرار :

يقصد بالتسبب افصاح السلطة التأديبية عن الأسباب القانونية و الواقعية التي تبرر اتخاذها للقرار التأديبي . فالتسبب اذن هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار ، و من ثم فهو يندرج في اطار المشروعية الخارجية للقرار .

¹ المادة 75 من المرسوم رقم 82-302 ، المؤرخ في 11-09-1982 ، المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر ، عدد 37 ، الصادر في 14 سبتمبر 1982 .

² المادة 160 من الامر 03-06 سالف الذكر .

³ المادة 69 من القانون العضوي رقم 04-11 ، المؤرخ في 06-09-2004 ، المتضمن القانون الأساسي للقضاء ، ج ر ، عدد 24 ، الصادرة في 08-09-2004 .

و تسبب القرار هو التزام السلطة التأديبية ببيان أسبابه ، و هذا من شأنه اعمال الرقابة الذاتية لهذه السلطة من خلال تريثها ، و عدم التسرع بإصدار القرار ، و ضرورة البحث عن العناصر القانونية و الواقعية لقرارها ، و هذا من شأنه ان يجعل قرارها موضع احترام و بعده عن التحيز و التحكم ، او التأثير بعاطفة ، الامر الذي يساعد على اصدار القرارات التأديبية متفقة و حكم القانون ، غير مشوية بما يعرضها للبطلان او الإلغاء .¹

ثانيا : الأساس القانوني للالتزام بالتسبب :

نص المشرع الفرنسي في القوانين العامة للتوظيف على وجوب تسبب القرارات التأديبية ، و قد اشترط في القانون رقم (634) الصادر في 13-07-1983 ، ان يكون رأي مجلس التأديب و القرار الصادر بالعقوبة مسببين و من هذه النصوص و قعت أهمية التسبب نفسها بحيث اصبح من المبادئ العامة للقانون وجوب تسبب الجزاء التأديبي و لو لم يوجد نص .²

اما التشريع الجزائري فلقد نص على وجوب تسبب القرارات التأديبية في كافة النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة ، ابتداء من الامر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، لكن المرسوم رقم 85-59 قد قصر التسبب على العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية فقط . اما الدرجة الثالثة فإنها تتوقف فقط على موافقة لجنة الموظفين .

اما بالنسبة للتشريع الحالي للوظيفة العامة الامر رقم 06-03 لسنة 2006 ، فقد اشترط تسبب القرار التأديبي بشكل عام و دون تخصيص بعقوبة معينة ، و هذا ما نصت عليه المادة 165 على " ان تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني .

¹ بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 358-359 .
² نوفان العقيل العارمة ، مرجع سابق ، ص 209 .

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر ، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، المجتمعة كمجلس تأديبي ...¹

دون ان ننسى المادة 170 التي قيد فيها المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي ، بتسبب رأيها في العقوبات المتضمنة الدرجة الثالثة و الرابعة و التي جاء فيها " يجب ان تكون قرارات المجلس التأديب مبررة . "²

ثالثا : أهمية التسبب في القرار التأديبي :

ا/ بالنسبة للموظف :

- 1- التسبب مهم للموظف في حقه في الدفاع مما يسمع للموظف بتوضيح وجهة نظره و تقديم أي إفادات او ادلة لصالحه قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن التأديب .
- 2- و من أهمية التسبب التقليل من الظلم من خلال ضمان تجريب الأدلة و تقييمها بشكل مناسب قبل اتخاذ القرار النهائي ، و يساعد هذا في تقليل فرص حدوث أخطاء او قرارات ظالمة او غير عادلة .
- 3- الشفافية و الثقة في العملية حيث يساهم التسبب في خلق بيئة علم شفافة و عادلة ، و التي تشعر الموظفون بالثقة و الاطمئنان و تعزيز روح العدالة و الانصاف و تحفيز الموظفين على الامتثال للقواعد و اللوائح المعمول بها .
- 4- الاحترام و المسؤولية حيث يعكس التسبب احترام الموظف كفرد و اعترافا بحقوقه و يتم معاملة الموظف بشكل مهني و انساني خلال عملية التأديب .

ب/ بالنسبة للإدارة :

- 1- التسبب يعد قيدا على سلطتها الواسعة ، مما يدفعها الى التريث في اصدار القرارات بعيدا عن الانفعالات الاستعجال و التحكم . الامر الذي يجعل قرارها يعكس في النهاية ما استقر لديها من بحث و تمحيص .

¹ المادة 165 من الامر رقم 06-03 مرجع سابق .

² المادة 170 من نفس المرجع .

2-و يعتبر التسبب من اهم وسائل الاقناع الذي تقدمه الإدارة للموظف ، فالإفصاح عن الأسباب القانونية و الواقعية التي دفعت الإدارة الى اتخاذ القرار الصادر بالعقوبة التأديبية بما ينطوي عليه من خطورة على الموظف ، يعتبر بمثابة التبرير و العذر لتلك العقوبة .

3- يعتبر التسبب وسيلة تربوية للإدارة ، لأنه عن طريق التسبب المنتظم لقراراتها ، سوف يترسخ لديها نوع من الفقه الذي ستطبقه .

4- كما ان تسبب القرار يعطي الإدارة الفرصة الكافية لتنفيذ دفاع الموظف ، و الرد على كافة النقاط التي يكون قد اثارها الموظف في مرحلة التحقيق .¹

رابعا : العناصر الواجب توافرها في التسبب :

يجب ان يشتمل التسبب على عدة عناصر منها بيان الواقعة او الوقائع المستوجبة العقوبة ، و ذكر مكان و تاريخ ارتكاب تلك الواقعة إضافة الى بيان الأساس القانوني لتوقيع العقوبة ، من خلال الإشارة الى النصوص القانونية المطبقة على الفعل المرتكب ، و يكون التسبب واردا في صلب القرار التأديبي .²

¹ بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 371-372 .
² نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 209 .

ملخص الفصل:

كملخص لهذا الفصل نجد ان العقوبة التأديبية تعتبر الجوهرية في النظام التأديبي لانها بدونها لا يمكن تأديب الموظف اذا قام بعمل مخل او لم يقم بواجباته الموكلة له ، لذلك اقر المشرع الجزائري العقوبات المناسبة لكل خطأ يرتكبه الموظف العام ايزاء وظيفته .

و قد صنفها المشرع في الامر 03-06 العقوبات الى درجات على حسب خطورة الفعل المرتكب ، عقوبات الدرجة الأولى تمثلت في التنبيه ، الى الإنذار الكتابي ، الى التوبيخ .

اما فيما يتعلق الامر بالعقوبات الدرجة الثاني فحصرها المشرع الجزائري في التوقيف عن العمل من (1) يوم الى (3) أيام ، و الشطب من قائمة التأهيل .

و فيما يتعلق الامر بالعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابع فهم اخطر درجات العقوبة من حيث التصنيف ، فعقوبات الدرجة الثالثة تمثلت في التوقيف من العمل من (4) أيام الى (8) أيام ، بالإضافة الى التنزيل من درجة الى درجتين ، النقل الاجباري . اما عقوبات الدرجة الرابعة فتمثلت في التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة ، او التسريح نهائيا من الوظيفة .

كل هذا دون ان ننسى المبادئ الأساسية التي تحكم اختيار العقوبة التأديبية المناسبة أولها مبدأ شرعية العقوبة التأديبية و مفاد هذا المبدأ ان تكون العقوبة التأديبية التي سوف توقع على الموظف ان تكون قانونية أي منصوص عليها في القانون و الا بطلت و نجد ان لهذا المبدأ نتائج منها مبدأ تدرج العقوبة التأديبية و مبدأ المساواة ، و التفسير الضيق للعقوبة التأديبية و عدم جواز توقيع جزاءات مقنعة . و يأتي ثانيها و هو مبدأ مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية معناه ان تأثير العقوبة التأديبية يبدأ من تاريخ قرار التأديبي و لا ترتد الى تاريخ ارتكاب المخالفة . ثالثا مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية و مفاد هذا المبدأ ان تكون العقوبة المقررة على الموظف تكون مناسبة مع الفعل الذي ارتكبه . رابعا مبدأ حظر تعدد العقوبات و معناه عدم معاقبة الموظف عن مخالفة واحدة مرتين بجزاءين تأديبيين أصليين . وصولا الى آخر مبدأ الا و هو مبدأ تسبب القرار المتضمن العقوب التأديبية و هذا المبدأ اقرر عنه المشرع الجزائري صراحة بأن يكون قرار التأديبي مسببا .

الخاتمة

الخاتمة :

و في الختام نجد ان النظام التأديبي في الجزائر يلعب دورا حاسما في تعزيز الانضباط و المساواة في النظام القانوني للوظيفة العامة ، اذ ان هيكل النظام التأديبي و الإجراءات المتبعة لفرض العقوبة أتت للحد من الجرائم و المخالفات التي قد يقع فيها الموظفين العموميين . بالإضافة الى ان هذه الدراسة تحظى بالاهتمام و التنظيم القانوني اللازم التي تبين و تنظم كافة الإجراءات المتبعة و الحقوق و الواجبات التي يجب على الموظفين الاطلاع عليها لحماية انفسهم من الوقوع في المخالفات التي قد تنتهي بهم المطاف الى تسريح من الوظيفة . و تجدر الإشارة ان للجريمة التأديبية استقلال واضح عن الجريمة الجنائية من حيث النظام القانوني فالمخالفة التأديبية اساسها مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية و مقتضياتها و كرامتها ، فيما يقابل الجريمة الجنائية و التي قوامها هو الخروج التام عن المجتمع في ما ينهي عنه القانون الجنائي . اذ ان العقوبة التأديبية هي اجراء يقع على عاتق الموظف و ذلك للحد من التراخي عن القيام بواجباته الوظيفية و التأكيد كي لا يتجراً و يعود الى فعلها مرة أخرى و هذا الاجراء يكون من صلاحيات السلطة العامة بحيث يعتبر ضمانا لاستقرار النظام في المجتمع الوظيفي . و مهما يكن الامر على الموظف العام اذ ان الامر 06-03 قد اعطى للموظف حماية قانونية و ذلك من خلال منح له بعض الضمانات قبل التطرق في اتخاذ الأحكام القضائية في حقه او الإجراءات التأديبية و تتمثل هذه الضمانات في ضمانات مقررة له قبل صدور القرار التأديبي و ضمانات مقررة له بعد صدور القرار التأديبي ، دون ان ننسى الضمانات الممنوحة له بعد توقيع العقوبة و بعد الغاء العقوبة و كل هذا من اجل ان يشكل الحصول على محاكمة قانونية و شرعية بعيدة عن اختلالات في حقوق الموظفين العموميين . اذ يتم توقيع العقوبة التأديبية من طرف السلطة المختصة بالتأديب و حسب ما جاء فيه الامر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة فقد اعطى الصلاحية لهذه السلطة بتوقيع العقوبات المناسبة للمخيلين لواجباتهم

و التي تتخذها لوحدها دون مشاركة هيئة أخرى و ذلك فيما يتعلق في العقوبات من الدرجة الأولى و القانية ، اما فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فقد انشأ المشرع هيئة الى جانب السلطة الرئاسية التأديبية تشاركها و تقوم باستشارتها في اتخاذ القرارات التأديبية و هي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و التي تضم تشكيلة متساوية الأعضاء من ممثلين عن الإدارة حيث تعتبر لب النظام التأديبي و المرآة العاكسة لفعاليتهم من عدمها و تتصف بطابع الالتزام بالنسبة لكافة اطراف المساءلة ، اذ يتعين على السلطة التأديبية اتباع تسلسلها بداية من معاينة الخطأ و تصنيفه الى غاية صدور القرار التأديبي و ذلك حسب ما نص عليه الامر 03-06 .

و بناء على الاستنتاجات التي تم التوصل اليها توجد بعض التوصيات التي نرى انها قد تسد بعض الثغرات و ذلك لتحسن النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر ، اذ من الاحسن تعزيز الشفافية و العدالة في إجراءات التأديب ، و توفير فرصة للدفاع و للاستئناف العادل ، كما ينبغي متابعة تقييم مراقبة فعالية النظام التأديبي و اجراء التحديثات اللازمة بناء على التجارب و التطورات الحديثة ، بالإضافة الى ذلك وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية من اجل ان تلتزم بها الادارة بهدف جعلها واضحة لكل من رجل الادارة و المحامي و القاضي الاداري و كذلك الموظف ، إنشاء محاكم تأديبية مختصة للفصل في المخالفات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة حتى تكون اكثر حدية و تعطي مصداقة لقرارات التأديبية .

قائمة المراجع:

أولا : النصوص القانونية :

1. القانون العضوي رقم 04-11 ، المؤرخ في 06-09-2004 ، المتضمن القانون الأساسي للقضاء ، ج ر ، عدد 24 ، الصادرة في 08-09-2004 .
2. القانون رقم 78 - 12 ، المؤرخ في 05-08-1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر ، عدد 32 ، الصادرة بتاريخ 05-08-1978 .
3. القانون رقم 09-08 ، المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23-04-2008.
4. الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2016، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر ، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .
5. المرسوم رقم 82-302 ، المؤرخ في 11-09-1982 ، المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام الخاصة بالعلاقات العمل الفردية ، ج ر ، عدد 37 ، الصادر في 14 سبتمبر 1982 .
6. المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات و الإدارات العمومية .

ثانيا : الكتب العربية :

1. محمد ماجد ياقوت ، التحقيق في المخالفات التأديبية ، (الإسكندرية : منشأة المعارف ، ط2002) .
2. عصام مهدي محمد العابدين ، الشرح و التعليق على قانون الخدمة المدنية ، دار محمود للنشر ، القاهرة ، مصر ، ط 1 ، 2018/2017 .
3. نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 2002 .
4. سعيد مقدم، أخلاقيات الإدارة العمومية، الجزائر: برج الكيفان، دار الأمة، ط1 ، 2010 .
5. سعد الشتيوي ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2007 .
6. كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار هومه ، بوزريعة ، الجزائر ، ط 3 ، 2006 .
7. عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري ، بن عكنون ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية .
8. نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام "دراسة مقارنة" ، عمان ، دار الثقافة ، الطبعة الأولى ، الإصدار الأول ، 2007 .

9. على جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، اسكندرية ، دار المطبوعات الجامعية ، 2004 .
10. بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة ، دار الأيام للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2017 .
11. سعد حماد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، دار النهضة العربية ، 1998 .
12. عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية) ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 .
13. عبد العزيز نويوي ، المنازعة الإدارية في الجزائر تطورها و خصائصها (مجلة مجلس الدولة) ، العدد الثامن ، 2006 .
14. بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائري ، 2018 .
15. نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، دار اثراء للنشر و التوزيع ، مكتبة الجامعة الشارقة ، 2008 .
16. محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، كلية الحقوق ، جامعة عنابة ، 2005 .
17. سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
18. سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، كلية الحقوق ، الإسكندرية ، 2007 .
19. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، الإسكندرية ، مصر ، الطبعة الأولى ، 2003 .
20. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها - دراسة مقارنة ، 1976 .

ثالثا : محاضرات :

1. بدري مباركة ، محاضرات في الوظيفة ، كلية الحقوق و العلوم الساسية ، جامعة الدكتور مولاي ، السعيدة ، 2014-2015 .

رابعا: الرسائل الجامعية :

ا/ اطروحات دكتوراه :

1. محمد الاحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، تلمسان ، الجزائر ، جامعة ابي بكر بلقايد ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، . 2015/2016

2. مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1 ، سبتمبر 2012.

ب/ مذكرات :

1/ مذكرات ماجستير :

1. مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1 ، سبتمبر 2012.

2/ مذكرات ماستر :

1. كوروت كريمة ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة احمد دراية ، ادرار ، 2015/2014 .

2. سارة علاوة ،سارة مودنة ، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، 2019/2018 .

3. حاج شعيب ، ايناس بثينة ، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم القانون العام ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2020/2019.

4. بوغليتي عزيزة ، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ماستر حقوق ، جامعة ادرار ، 2019/2018.

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر و تقدير	
اهداء	
مقدمة	أ
الفصل الأول : الإجراءات التأديبية المتبعة لتأديب الموظف العام :	5
المبحث الأول : مفهوم المسؤولية التأديبية:	6
المطلب الأول : تعريف المسؤولية التأديبية :	6
الفرع الأول : تعريف الاجراء التأديبي :	6
الفرع الثاني :خصائص القاعدة الإجرائية :	7
المطلب الثاني : مراحل تأديب الموظف العام :	8
الفرع الأول : مرحلة التحقيق و المداولة :	9
الفرع الثاني : مرحلة اصدار القرار التأديبي :	13
المبحث الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية	15
المطلب الأول : ضمانات السابقة الممنوحة للموظف العام	16
الفرع الأول : مبدأ الوجاهية	16
الفرع الثاني : حق الدفاع	18
المطلب الثاني : الضمانات بعد اصدار العقوبة و بعد الغائها:	19
الفرع الأول : الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة التأديبية	19
الفرع الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف بعد الغاء العقوبة التأديبية	23
ملخص الفصل	26
الفصل الثاني : العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري	28
المبحث الأول : ماهية العقوبة التأديبية :	29
المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية :	29
الفرع الاول : التعريف الفقهي و التشريعي للعقوبة التأديبية :	29

31	الفرع الثاني : خصائص و اهداف العقوبة التأديبية :
32	المطلب الثاني : بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية :
32	الفرع الأول : أوجه الشبه بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية :
34	الفرع الثاني : أوجه الاختلاف بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجزائية :
35	المبحث الثاني : تصنيفات العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري :
35	المطلب الأول : أنواع العقوبات التأديبية :
35	الفرع الأول : عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية :
38	الفرع الثاني : عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة :
40	المطلب الثاني : مبادئ التي تحكم اختيار العقوبة التأديبية :
40	الفرع الأول : مبدأ شرعية العقوبة التأديبية و نتائج المترتبة عليه :
43	الفرع الثاني : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية و الاستثناءات الواردة عليه
45	الفرع الثالث : مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية :
48	الفرع الرابع : مبدأ حظر تعدد العقوبات التأديبية :
51	الفرع الخامس : مبدأ تسبب القرار المتضمن العقوبة التأديبية :
55	ملخص الفصل
57	الخاتمة
59	قائمة المراجع
63	فهرس المحتويات
65	ملخص المذكرة

ملخص

ان النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر يعتبر جوهر توازن الجهاز الإداري و استمرار المرافق العامة و تحسينها ، حيث انه يلعب دورا حيويا في النظام الوظيفي و يحظى بأهمية كبيرة و بالغة في الدولة . لاعتباره الأداة الوحيدة لتوازن العلاقة بين الموظف العام و الوظيفة العامة في حالة ارتكاب خطأ من طرف الموظف العام ، اذ انه يتدخل لمواساة العلاقة بين الوظيفة و الموظف و ذلك حفاظا على كرامة الوظيفة و حماية الموظف و حسن سير المرافق العامة .

لذلك فقد حرص المشرع الجزائري على إيجاد نظام تأديبي فعال للحد من ارتكاب الأخطاء و الجرائم التأديبية ، و ذلك من خلال الامر 06-03 القانون الأساسي للوظيفة العامة الذي أتى ليبين الحقوق و الواجبات للموظف العام و النظام التأديبي في حال حاول الموظف و كافة الإجراءات المتبعة ضد الموظف و تصنيفات العقوبات حسب خطورة و جسامة الفعل المرتكب .

Summary :

The disciplinary system for public employees in Algeria is considered as an essential core which maintains balance within the administrative apparatus with regard to its continuity and improvement of public facilities. This system plays a major role in the employment system as it holds great importance in the state. It is regarded as the sole tool for maintaining the balance between the public employee and the public function in case an error is being committed by the public employee. In fact, the disciplinary system for public employees intervenes to reconcile the relationship between the function and the employee, thereby preserving the dignity of the position, protecting the employee, and ensuring the smooth operation of public facilities.

Therefore, the Algerian legislator has always been keen to establish an effective disciplinary system to reduce the occurrence of errors and disciplinary offenses. This was achieved through Law No. 06-03, the fundamental law of public employment, which clarifies the rights and duties of public employees, as well as the disciplinary system in case an employee attempts to commit misconduct. It also outlines the procedures followed against the employee and classifies the penalties according to the severity and seriousness of the committed act.