

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان الحقوق

تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
بعنوان

أثر العقوبات التأديبية على المسار المهني
للموظف العام

إشراف الأستاذ:

- د. مقروف محمد

إعداد الطالبة:

✓ لوبازيد إلهام

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	د. براج السعيد
مشرفا	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	د. مقروف محمد
ممتحنا	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	د. لعامرة عبد الرزاق

السنة الجامعية: 2022/2021

الصورة

استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم الكامل: **إلهام الحيد**
اللقب: **لوبيازيد**
اسم ولقب الأم: **عائشة بنوارث**
تاريخ الميلاد: **1998/12/04** مكان الميلاد: **بو سعادة**
رقم الهاتف: **0676593740**
البريد الإلكتروني: **ilhamboubazid@gmail.com**
العنوان الشخصي: **حي 4 و فيقوي 115 بو سعادة**
الباكالتوريا:

المعدل: **11.15** الشهادة/التخصص: **أدبي وفلسفة** سنة الحصول على شهادة الباكلوريا: **2017**
الليسانس:

تخصص الليسانس: **قانون تجارة** النفعة/ سنة التخرج: **2020**
الماستر:

تخصص الماستر: **قانون اداري** النفعة/ سنة التخرج: **2020**
المعدل الرئيسي للماستر: (المعدل العام)

الوضعية المهنية:

موظف: عاطل عن العمل:

في حالة موظف:

وظيفة عسومي: قطاع خاص:
المصلحة المستخدمة: اسم المؤسسة / الشركة:
الرتبة في العمل:
الصيغة:

موظف دائم: موظف في إطار عقود: نوع العقد:

امضاء الطالب



ملحق بالقرار رقم 108/2010 المؤرخ في 27 مارس 2010
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف - الطيبات -

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): ألهام لويانيد الصفة: طالب، أستاذ، باحث طبيب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 507454309 والصادرة بتاريخ: 2011/02/07
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الأساسية قسم: الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماجستير، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: أنوار العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف العام

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

التاريخ: 2011/06/07

توقيع المعني (ة)

Loubati D

شكر و عرفان

الحمد لله الذي أنار لي دروب العلم والمعرفة ووقفني إلى إتمام هذا العمل، فقد لا تكفيني كلمات

العالم للتعبير عن معنى الشكر والعرفان وقد لا يوصف معنى التقدير والامتنان، أتقدم بأرقى

عبارات الشكر والعرفان إلى الأستاذ الفاضل "مقروف محمد" الذي كان لي سنداً و عوناً

من خلال إرشاده لي ونصائحه القيمة وتوجيهاته السديدة .

أسأل الله له دوام الصحة والعافية وأن يجعله الله منارة للبحث والباحثين .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذتنا الكرام الذين تدرجنا على أيديهم طيلة مسارنا

الدراسي وتقدم بالشكر إلى كل من قدم لي يد العون سواء من قريب أو بعيد في إنجاز هذه

المذكرة.

إهداء:

قال تعالى: ((يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا

تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ)) (المجادلة الآية 11)

أقدم حصيلة هذا الجهد العلمي المتواضع إلى:

من أضاءت لي الطريق بكل عزم وإصرار صاحبة القلب الكبير والدتي الحبيبة
أطال الله في عمرها.

رجل المواقف الشامخة والكرم الذي أنار لي دروب النجاح وكان لي سنداً ومعلي
في هذه الحياة والدي العزيز أطال الله في عمره .

إلى من جمعتنا المسرات وعنوان الصدق والوفاء أهديمهم محبتي وإخلاصي
ودعائي أشقائي وشقيقاتي.

وإلى أستاذي الفاضل "مقروف محمد" وإلى كل زملائي وزميلاتي وزميلاتي ورفيقات دربي
وبالخصوص "حليمة خياط" "دلال بوزيدي" التي لم تبخل عليا ولم بحرف .



مقدمة



لقد احتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري وذلك بفعل سياسة الدولة التدخلية في مجال الوظيفة الإدارية، التي تجسدها من خلال قيامها بمجموعة من الأعمال الإدارية الرامية إلى إشباع الحاجات الجماعية والتي أوكلت مهمة ذلك لفئة القائمين عن هذا النشاط يطلق عليهم الموظفين العموميين.

فالموظف العام هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى، فهو بذلك أداة الدولة في تحقيق أهدافها وتنفيذ قوانينها ولوائحها وواجهة الإدارة مع الجمهور وتمثيلها في كافة أنشطتها ووسيلتها المثلى في مساندة خطى التقدم والتطور.

فاتسعت نشاطات الدولة وازدادت وظائفها في شتى المجالات، فأصبحت الدولة تعتمد بالدرجة الأولى على المرافق العامة من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياساتها العامة، هاته المرافق تتوفر عدة وسائل مادية متمثلة في الموظفون العموميون، ومنه كان الموظف العام يعتبر بمثابة الأساس الذي يقوم عليه المرفق العام انطلاقاً من انه يعتبر الأداة الفعالة لتحقيق أغراضه الأساسية خاصة تلك المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للمواطن.

غير أن هؤلاء الموظفين وهم يقومون بأداء تلك الوظيفة قد يرتكبون أخطاء ومخالفات جراء إخلالهم بواجباتهم المهنية وهذا يؤدي حتماً إلى معاقبة الموظف المخطئ.

فالتأديب يعد من أهم وأدق المسائل الوظيفية العمومية، بإعتباره أمر كامن في طبيعة كل نظام اجتماعي، فالرسالة التي يقوم عليها التأديب هي رسالة نبيلة لا تقوم على مجرد العقاب على قدر ما تقوم على الإصلاح فهو لا يستهدف الإنتقام أو القصاص، وإنما يعتبر غرضه الأساسي سير المرافق العامة بانتظام، فإذا كانت غاية الجهة الإدارية تكمن في المحافظة على السير المنظم للمرفق العامة في حال تقصير موظفي الدولة بواجباتهم، فم



حق الإدارة بل من واجبها أن تعاقبهم بواسطة السلطة التأديبية المختصة، وفقا لإجراءات المحددة قانونا حتى لا تتمتع الإدارة من التعسف في استعمال سلطاتها الرئاسية التأديبية. وبذلك يعتبر التأديب وسيلة تمنع التهاون في العمل الوظيفي لوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف العام عند ممارسته لمهامه وهي ليست عملية انتقامية ولا قهرية تمارسها سلطة التأديب، بل العكس هي عملية قانونية تهدف إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين من ارتكاب مثل هذه الجرائم والأخطاء حفاظا على حسن سير المرافق العامة، وعليه فإن صلاحيات الإدارة في مجال تأديب موظفيها من خلال إجراءاتها التأديبية المقرر له من الجرم التأديبي.

لقد أصبح التأديب طريقا مألوفًا لتنفيذ القانون وتحقيق التوازن في الحياة الإدارية، بين الإدارة في أداء دورها الردعي قياما بوظيفتها التنفيذية والتي تسعى لحسن سير مرافقها العامة، وبين واجبها في تجنب التعسف والتعدي على حقوق الموظفين التي تصدم بها أثناء التأديب.

ومن هنا نطرح الإشكالية التالية :

ما مدى تأثير العقوبة التأديبية على المسار المهني للموظف العام ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على الخطة التالية :

الفصل الأول: ماهية الخطأ المهني وتصنيفاته

الفصل الثاني : العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

أسباب إختيارالموضوع :

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية :

1) الأسباب الذاتية: تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة و الإطلاع أكثر على ما

يقوم به الموظف العام من أخطاء تأديبية.



(2) الأسباب الموضوعية: القيمة العلمية والعملية لموضوع تأديب الموظف وذلك لإرتباطه بشريحة مهمة في المجتمع وهي شريحة الموظفين وما لهذه الشريحة من أهمية في تسيير وتفعيل المرافق العمومية.

أهمية دراسة الموضوع :

يحتل موضوع تأديب الموظف العام مكانة هامة وكبيرة في نطاق الوظيفة العامة، وتكمن أهميته في مدى تأثيره على الوضعية الوظيفية للموظف، وأهم هدف تسعى إليه الإدارة من التأديب الوظيفي هو الإصلاح الإداري وضمان السير الحسن للمرافق العامة.

المنهج المتبع :

بغرض توضيح الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي، وذلك من أجل وصف كل جوانب الموضوع ودراسة كل النقاط المتعلقة به دراسة دقيقة ومفصلة .

الفصل الأول:

ماهية الخطأ المهني

وتصنيفاته

تمهيد:

تختلف القواعد التي تنظم سلطة التأديب في مجال الوظيفة العامة من تشريع إلى آخر وكذلك تختلف النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في طرق معالجتها للمخالفات التأديبية التي يقترفها الموظف العام أثناء ممارسته لمهام وظيفته، نظرا إلى اختلاف السياسات التشريعية داخل كل بلد وذلك لتأثرها بالأوضاع السياسية والاقتصادية القائمة، الا انه توجد بعض الأخطاء التي يرتكبها الموظف تعتبر جرائم يعاقب عليها القانون الجزائي العام رغم أن نظام التأديب مستقل تماما عن نظام الجزائي، فالجريمة التأديبية هي سبب القرار الصادر بالعقاب، فلا يعاقب الموظف إلا ارتكب خطأ ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفة أو ما لا يتفق مع مركزه كموظف عام وإذا كانت القاعدة في الجرائم الجنائية محددة على سبيل الحصر بحيث لا يمكن ان يعاقب إنسان إلا إذا ارتكب عملا حرمه القانون صراحة، فغن هذا ليس نفس الشأن في الجرائم التأديبية إذ لا يمكن حصرها مقدما، وإن كان القانون قد حرم أعمالا يعينها، فإن هذا لا يعني أن ما عداها مباح، بل يكون التأديب أن تقدر في كل حالة على حدى وهذا إذا كان ما أتاه الموظف مخلا بواجبات وظيفته أو بمركزه كموظف عام على أن يكون تقديرها خاضعا لرقابة القضاء الإداري أي تحت رقابة قضائية .

المبحث الأول: ماهية الخطأ المهني

إن ارتكاب الموظف العام لخطأ تأديبي أو اقترافه ذنبا وظيفيا يكون من خلال عدة عوامل أهمها نية الموظف وقت ارتكاب المخالفة حيث تعتمد ارتكاب الخطأ، هذا ما يشكل هدرا لكرامة الوظيفة وسمعتها ولا يحقق المصلحة العامة وضمان حسن سير العمل الإداري، فإن السلطة التأديبية تملك سلطة التأديب التي تهدف إلى إعادة تأهيل الموظف الذي ارتكب الخطأ التأديبي حفاظا على سمعة الوظيفة العامة أولا وأن يكون عبرة لغيره من الموظفين ثانيا¹ حيث لا يوجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية، فإن كل خطأ مرتكب من طرف الموظف يعرضه لعقوبة، مما استدعى الأمر إسناد مهمة تحديد تعريف للخطأ المهني في التشريع والفقهاء والقضاء لتجنب الموظف لاحتمال استعمال الإدارة لسلطتها في مجال التأديبي لذلك تقسم دراسة هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، المطلب الأول نتطرق فيه إلى مفهوم الخطأ المهني، أما المطلب الثاني فنطلع فيه إلى التعريف التشريعي للخطأ المهني، أما بالنسبة للمطلب الثالث نبحث فيه عن التعريف القضائي والفقهي للخطأ المهني.

المطلب الأول : مفهوم الخطأ المهني

لقد ثار جدل فقهي وقضائي في الجزائر وفي غيرها من الدول التي تأخذ بالنظام التأديبي بمختلف صورة حول التسمية التي تعطي للمخالفة أو الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف العام أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةه ويخرج عن واجباته الوظيفية أو المهنية. ولقد اختلفت تسميات الخطأ في التشريعات الأخرى نذكرها :

-الجريمة التأديبية وهي أكثر الأسماء استعمالا في الفقه والقضاء crime de discipline

-المخالفة التأديبية وقد استعمالها القضاء المصري foute disciplinaire

¹بوعنيني عبد الرحيم، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر 2015 ص 05 .

أما الخطأ التأديبي فقد استعملها كل من الفقه والقضاء الفرنسي *infraction disciplinaire*

أما المشرع الجزائري فقد استعمل مصطلح الخطأ التأديبي للموظف العام أو العامل، وذلك في تصنيف لأنواع درجات الخطأ التأديبي في المادة 68 من الرسوم 302/ 82 المحدد لطرق تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية، وكذلك ما جاء في النص المادة 124 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 24 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في استعماله لفظ الخطأ المهني.¹

ويرى الدكتور بن عمران بخصوص اختلاف التسميات فإنها لا تعطي مدلولاً واضحاً لكنها تنطبق على ما قد يقترفه الموظف من أفعال، فتارة تشكل جريمة تأديبية عندما يرتبط الفعل المرتكب بالجريمة الجزائية، وتسمى بالمخالفة التأديبية عندما يخالف عليها اسم الخطأ التأديبي عندما لا يقصد الموظف إتان ذلك الفعل²

فالخطأ التأديبي يطلق عليه عدة اصطلاحات من بينها: الجريمة، والخطأ هو المحور الذي تدور حوله كل دراسة متعلقة بالتأديب والتشريع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى جاء خالياً من تعريف محدد وشامل لذلك تولى الفقه والقضاء هذه المهمة³

¹ يعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة لخضر باتنة الجزائر، 2014، ص 13- 14

² محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق قسم العلوم القانونية والإدارية الجزائر، 2007، ص 08.

³ يعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص14.

إن هذا الاختلاف في التسميات ترجع إلى كونها تتأثر مع الأفعال المرتكبة فجاءت مصطلح الجريمة التأديبية تأثراً بالجريمة الجنائية متى توافرت أركانها، والمخالفة التأديبية هو كل ما يخالفه الموظف عن قصد المهام المنوط له في إطار الوظيفة.

إن الخاصية الأساسية للأخطاء المهنية أنه لا يوجد تحديد مسبق لها بمعنى تعريف للتصرفات التي يكون لها وصف الأخطاء المهنية لارتباطها بأخطاء أخرى ومدى تأثيرها على الخطأ المهني، لذا أغلب التشريعات ومنها التشريع الجزائري خالية من تعريف الخطأ المهني تاركاً ذلك على مجهودات الفقه والقضاء.

المطلب الثاني: التعريف التشريعي للخطأ المهني

حاولت غالبية التشريعات إيراد تعريف للخطأ المهني إقتداءً بالتشريعات الجنائية رغم صعوبة تحديده وليس ذلك مبرراً بأن وضع التعريفات هو عمل فقهي في الأساس يتجنبه المشرع في الغالب، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ الوظيفي الذي حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها، إضافة إلى أن وضع التعريفات هو عمل فقهي بحت، كما أن لو أورد المشرع تعريفاً للخطأ المهني فيمكن أن يرد هذا التعريف قاصر لا ينطبق على كافة الأخطاء المهنية ليكتفي بوضع الإطار لعام، فنجد أن المشرع المصري لم يضع في قوانين التوظيف المختلفة التي تضمنت المسؤولية التأديبية للموظف العام تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية إنما نص على أهم الواجبات الوظيفية واعتبرت كل خروج عليها يشكل جريمة تأديبية¹

أما المشرع الفرنسي فقد نص في المادة 29 من القانون رقم 634 الصادر في 13 جويلية 1983 الخاص بحقوق والتزامات الموظفين على أنه: ((كل خطأ يرتكب من

¹ محمد سيد احمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008، ص 17.

الموظف في ممارسة أو بمناسبة ممارسة وظائفه يعرضه لجزاء تأديبي عند الإقتناء للعقوبات المنصوص عليها القانون الجنائي¹

أما مشروعنا فقد نص على الخطأ المهني في الفقرة الأولى من المادة 17 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي كان الأسبق في تنظيم الوظيفة العامة حيث نص عليه كما يلي ((كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية))²

هذا ما أنتهجه المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، بموجب أحكام المادة 20 في فقراتها الأولى التي جاء فيها: ((يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إذا اقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال بواجبات المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة))³

أما التشريع الوظيفي الحالي رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة 160 منه على أنه: ((يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه، خطأ مهنيًا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتبعات الجزائية))⁴

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية للأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 423.

² المادة 17 من الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، ص584.

³ المادة 20 من المرسوم رقم 133/66، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي العام النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادر في 24 مارس 1985، ص336.

⁴ المادة 160 من الأمر رقم: 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006، ص14.

وباستقراء هذه النصوص يتضح أن المشرع الجزائري قد حاول وضع تعريف محدد للخطأ التأديبي وذلك على غير العادة.

غير أن الفرق بين النصين يمكن في أن نص المادة 20 من الرسوم رقم 59/85 جاء في الباب الثاني المتعلق بالحقوق والواجبات في حين أن نص المادة 160 من الأمر رقم 03/06 قد ورد في الباب السابق المتعلق بالنظام التأديبي.

ولعل الحكمة في ذلك تعود إلى إرادة المشرع في التطبيق من باب الاجتهاد أما السلطة التأديبية بالنسبة لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي، وكحاولة منه للحد من سلطة الإدارة التقديرية في هذا المجال من جهة، ومن جهة أخرى فإن نص المادة 20 من المرسوم 59/85 قد استعملت مصطلح العامل للتعبير عن الموظف العام، وهو توجه مرده للقانون رقم 12/78¹ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي ساوى بين الموظف و العامل انطلاقا من مبدأ المساواة وهو ما يتضح من تأثر المشرع الجزائري بالنهج الاشتراكي الذي كان سائدا في البلاد، كما أن مفهوم الخطأ التأديبي الوارد في نص المادة 160 من المر رقم 03/06 جاء أكثر شمولاً عند مقارنة بما ورد في المادة 20 من المرسوم رقم 59/85

المطلب الثالث: التعريف القضائي والفقهني للخطأ المهني

الفرع الأول: التعريف القضائي للخطأ المهني

لقد لعب القضاء الإداري دورا كبيرا في تحديد مفهوم الخطأ المهني فقد تصدى قضاء حرص القضاء الإداري على تعريف الخطأ التأديبي، وتحديد مطالبه في العديد من أحكامه فيما يلي موقف القضاء المقارن في كل من مصر و موقف القضاء الفرنسي ثم تنتهي بما قضى بيه القضاء الإداري الجزائري.

¹ قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج،ر، العدد 32، السنة الخامسة، الصادر في 08/08/1978.

كان القضاء المصري رائداً في هذا المجال حيث ذكرت المحكمة الإدارية العليا المصرية في قرار لها - قضية رقم 1723 تاريخ 1958/01/25 - إن الخطأ التأديبي هو: "إخلال الموظف بواجبات الوظيفة ايجابية أو سلباً أو إيتانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها التنظيمية العامة، أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يتصرف في تأديتها بما تتطلبه من دقة وحيطة وأمانة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يستوجب التأديب".

وفي حكم أحداث الصادر عن المحكمة الإدارية العليا المصرية رقم 244 تاريخ 28م04م1973 وسعت هذه الأخيرة نطاق الجريمة التأديبية عندما ذكرت في فحوى قرار لها أن الجريمة التأديبية: "ليست فقد إخلال الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل تنهض كذلك المخالفة التأديبية كلما ملك الموظف سلوكاً معيناً ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، وإنه لا يجوز مع ما تفرضه عليه من تعفن واستقامة وبعد عن مواطن الرتب وأنه لا يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب أن يرى في أي عمل ايجابي أو سلبي يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته ذنباً إدارياً يتنافى مع واجبات الوظيفة.¹

كما أشارت المحكمة الإدارية العليا المصرية على أن: "سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو إخلال الموظف بواجباته أو الخروج عن مقتضياتها أو ارتكابه خرج الوظيفة العامة ما ينعكس عليها.

¹ أكرم محمود جمعات، العلاقات بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية دراسة مقارنة قدمت استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الوسط للدراسات العليا كلية الحقوق عمان 2010 ص 42-43

فإذا لم يثبت في حقه شيء من ذلك فإن القرار الصادر بمجازته أو بعقابه بعد فاقد لركن من أركانه، وهو ركن السبب ووقع مخالفا للقانون.¹

أما فيما يتعلق بالقضاء الفرنسي فإنه لم يعرف الجريمة التأديبية، وغنما اكتفى ببيان لبعض الأفعال التي اعتبرها جريمة تأديبية تستوجب إيقاع العقاب بحق مرتكبها، من هذه القضايا ما قرره مجلس الدولة الفرنسي في قضية بقوله " عن إشراك الموظف في مظاهره غير مرخصة من قبل السلطة المختصة رغم تحذير وتنبيه الوزير المختص يعتبر جرما تأديبيا يعاقب عليه".² كذلك إشراف المدرس في تناول المشروبات الكحولية على رغم أن ذلك قد تم خارج عمله ولم يؤثر مطلقا على ممارسة أعمال وظيفته، فقضى المجلس أيضا أن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة يعتبر خطأ يستوجب الجزاء التأديبي³

وبالإضافة إلى أن القضاء الجزائري استقر على أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف أو العامل بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، بل تقوم هذه المخالفة على سلوك الموظف العام فكما سلك الموظف سلوكا معينا يكون فيه إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يتقيم مع ما تفرضه علي من تعفف واستقامة وتحفظ وتحل بالحياد وهذا ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية للمحكمة العليا - المجلس الأعلى سابقا - في قرارها الصادر بتاريخ 1985/12/07 و الذي جاء في حيثياته: " حيث أنه يمكن التأكيد من جهة على أن

¹ حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في 28/02/1986م طعن رقم 423 السنة 13 مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة ادفارية العليا في خمس عشر منه الجزء 04 ص 3939.

² أكرم محمود جمعات، مرجع سابق، ص42.

³ أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 2005، ص70.

الطاعة قد نهج سلوكا لا يتماشى وصفته كعون من أعوان الشرطة وأنه من جهة أخرى قد خرق خرقا خطيرا التزام الإحترام والطاعة للسلطة الرئاسية...¹

إذا لا شك أن التصرفات الموظف وسمعته سواء الإيجابية أو السلبية، خرج وظيفته تنعكس تماما على أدائه الوظيفي وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل فيه، وإذا كان القضاء الإداري الجزائري لم يتصد على تعريف الخطأ التأديبي هذا لا يعني يبسط رقابته على القرارات التي تتخذها الإدارة حيث تلزم هذه الأخيرة بتسبب قرارها لخضوعها لرقابة القضاء الإداري.²

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للخطأ المهني

تصدى جانب كبير من الفقه بمحاولات جادة في وضع تعريف للجريمة التأديبية نظرا للقصور الجانب التشريعي وكذا في أحكام القضاء الإداري، حيث وضع الفقه الإطار الذي يتم من خلال إصدار القرار التأديبي نتيجة لإتيانه أفعال اعتبرها أخطاء مهنية حيث وردت في أغلبها مستخلصة من واقع الوجبات الملقاة على عاتق الموظف وعليه سنستعرض جملة من التعريفات: فعرف الأستاذ andrelaubadere الجريمة التأديبية بأنها: " كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي".

¹ قرار الغرفة الإدارية لدى المجلس الأعلى سابقان المؤرخ في 1985/12/01، ملف رقم 42568، مجلة قضائية لسنة 1990 العدد الأول الجزائر.

² يعلي يوسف فوزية، مرجع سابق، ص 15-16.

في حين ذهب الأستاذ Duguit عند تعريفه للخطأ المهني بأنه: "كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته.¹

أما الأستاذ أحمد رزق رياض فعرفه على أنه: "كل فعل أو مسلك من جانب العامل راجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً يتحقق له إخلاله بواجباته وظيفية يعد ذنباً يسوغ مؤاخذة العامل عليه".²

ويرى الدكتور مختار محمد عثمان بأن الخطأ المهني: "كل فعل أو امتناع عن فعل مخالفة لقاعدة قانونية أو بمقتضى الواجب، يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، بما ينعكس عليها بغير عذر مقبول".³

أما من وجهة نظر الأستاذ عب الفتاح حسن فإن الخطأ التأديبي في نطاق الوظيفة العامة بأنه: "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة أئمة"⁴

أما الفقه الإداري الجزائري فقد تعرض لتعريف الخطأ المهني وعلى رأسها الدكتور عمار عوابدي على أن المخالفات التأديبية هي ما يرتكبه العامل من خلال سابق وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام وواجبات الوظيفة أو الخروج والشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة.⁵

¹ محمد سيد احمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008، ص30.

² أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010، ص13.

³ حمد محمد حمد الشلحاني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، 2007، ص27.

⁴ أحمد موسى، دعاوى، دعاوى الإدارة أمام القضاء الإداري، مجلة العلوم الإدارية، العدد1، مصر، 1977، ص27.

⁵ عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص332.

وذكر الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ المهني بأنه: "إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدر هذا التشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلفية.¹

رغم من هذا التعريف جاء شاملا، إذا ربط تحقق الخطأ التأديبي بخروج الموظف العام عن قواعد القانون بمختلف مصادره، إلا انه لا يمكن بأي حال من الأحوال أخذه على إطلاقه، لأن مسألة تحديد مفهوم الخطأ التأديبي يختلف باختلاف تشريعات الدول من جهة واختلاف مدلول الخطأ التأديبي في حد ذاته من زمن آخر من جهة أخرى.

وبعد استعراضنا لإسهامات الفقه والقضاء في تعريف الخطأ المهني نلاحظ أن أغلب التعاريف سابقة الذكر رغم أنها اختلفت وتباينت في الصياغة اللفظية، إلا أنها جميعا تكاد تتفق في عناصر المكونة للخطأ الوظيفي في كونه يقع على عاتق الموظف العام أي من يشغل وظيفة عامة ويرتكب إخلالا بمقتضيات تلك الوظيفة، ما يمكننا من استنتاج أهم السمات التي تحدد الإطار العام للخطأ الوظيفي يمكن حصرها في العناصر التالية:

- أ- عدم وقوع هذا الخطأ غلامن توفرت فيه صفة الموظف العام.
- ب- أن يمس الخطأ بنظام المجتمع الوظيفي مما يخضع للمساءلة التأديبية وهذا لا يمنع من مساءلة الموظف مدنيا أو جنائيا إن توفرت شروط المسؤولية.
- ج- يعود الخطأ المهني إلى الإخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها بوجه عام.
- د- قد يقوم الخطأ الوظيفي نتيجة مخالفة قواعد العرف الإداري ذلك ان مصادر القانون التأديبي تشمل كافة القواعد القانونية أي كان مصدرها.

المبحث الثاني: تصنيفات الخطأ المهني

المطلب الأول: تصنيف الخطأ المهنية من حيث درجة الجسامة

¹ أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 17.

إن تصنيف درجات الخطأ التأديبي له من الأهمية بما كان، فهو يسنح بتنفيذ سلطة الإدارة في تقرير الأخطاء التأديبية والحد من سلطتها التقديرية في هذا المجال. أما عن موقف المشرع الفرنسي في تحديده وتصنيفه لدرجات الخطأ التأديبي فإنه لم يتم بوضع جدول محدد لهذه الأخطاء وإنما اكتفى بتعداد أهم الواجبات المنوطة بالوظيفة والتي يشكل الخروج عليها بصورة الأخطاء التأديبية ليأتي بعدها بنص عام يقضي بالمعاقبة تأديبية عن أي إخلال أو خروج على مقتضيات الوظيفة وهو ما عكسه من خلال المادة 29 من القانون المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين لسنة 1983 السابق الإشارة إليه.

حيث قام من خلال الفصل الرابع من هذا القانون بتبيان أهم الواجبات التي يجب أن يلتزم بها الموظف أثناء القيام بعمله بدءاً من المادة 25 إلى المادة 30 التي تضمنت تعداداً لأهم الواجبات الوظيفية.

إن هذه السياسة المتعلقة بتصنيف درجات الخطأ التأديبي، اتبعتها المشرع الجزائري، فلقد قام المشرع بوضع جدول محدد لقائمة الأخطاء التأديبية ودرجاتها، كما فتح الباب للسلطة الإدارية في أن تقرر مجموعة من الأخطاء التأديبية يتم وضعها في إحدى الطوائف الأربعة المقررة تماشياً مع مقتضيات وخصوصية تلك المؤسسات الإدارية وهذا طبقاً لما ورد في نص المادة 182¹ من الأمر 03-06 المتعلق بقانون الأساسي للوظيفة العامة.

كما أسلفنا الذكر فغن المشرع الجزائري شأنه شأن التشريعات الأخرى فقد تغاضي عن إعطاء تعريف شامل ومانع للخطأ التأديبي، غير أنه عمد إلى تصنيفها تبعاً لدرجة خطورتها، فتصنيف الأخطاء التأديبية على حسب درجة الجسامة يفيد في تحديد العقوبة

¹ تنص المادة 182 من الأمر 03-06 على توضيح القوانين الأساسية الخاصة، كلما دعت الحاجة لتلك وتبعاً لخصوصيات بعض الأسلاك مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه

الملائمة والمناسبة، فقد مر تصنيف الأخطاء التأديبية في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري بالمراحل التالية:

أولاً: تصنيف الأخطاء التأديبية حسب المرسوم 82-302.

قام المشرع الجزائري في المجال التأديبي بتصنيف الأخطاء المهنية حسب درجة جسامة الفعل المرتكب إلى ثلاثة درجات أساسية:

- الأخطاء من الدرجة الأولى

- الأخطاء من الدرجة الثانية

- الأخطاء من الدرجة الثالثة

من خلال المرسوم 82-302¹ فالأخطاء من الدرجة الأولى والثانية والثالثة جاء بها المشرع على سبيل المثال، أما الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة فقد أوردها المشرع على سبيل الحصر، وهذا نظراً لخطورتها ولآثارها وعليه سوف نعرض التصنيفات بحسب الدرجات سالفه الذكر.

1- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

لقد نص المشرع الجزائري من خلال المادة 69 من المرسوم 82-302 على أنه تعد الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام أخطاء من الدرجة الأولى، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية والتنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة. فالمشرع الجزائري من خلال المادة أعلاه رسم الخطأ المهني من الدرجة الأولى وحصره في تلك الأعمال التي يقترفها العامل الموظف خرقاً للانضباط العام والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، تاركاً تحديدها لهاته الأخيرة وذلك تبعاً للقطاع الذي تنشط فيه مع مراعاة خصوصيات كل جهة ومراد ذلك بنظرنا لكل الأخطاء من الدرجة الأولى أقل

¹ المرسوم 82-302

خطورة عن غيرها، وهو ما يترجم تخصيصها بإجراءات خاصة لمواجهة مرتكبيها مختلفة عن تلك المقررة لمرتكبي الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية الثالثة.¹

2- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

إن طبيعة هذه الأخطاء من حيث خطورتها أكثر جسامة من نظيرتها المقررة في تلك الدرجة الأولى، لكونها لاتعني فقط إخلال بالانضباط العام، وغنما من شأنها أن تحدث أضرارا (سواء الهيئة المستخدمة أو بالنسبة للمستخدمين أو المنتفعين من خدمات المرفق).² وهو ما نجده في نص المادة 70 من المرسوم 82-302: تعد الأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة غفلة منه وإهمال أخطاء من الدرجة الثانية وتصنف في أخطاء درجة ثانية للأعمال التي يتسبب بها العامل فيما يأتي:

-إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو ممتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو لإهمال.

-إلحاق خسائر مادية بالمباني، المنشآت والماكينات والأدوات الأولية والأشياء التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال.

- وينصح من خلال هذا النص أن الغاية من تقرير هذه الطائفة، إنما مردها إلى توافرها على عنصر ثان يتمثل في وجود غفلة أو إهمال من الموظف أثناء القيام بمهامه، وإنما قد تقررت لحماية أمن المستخدمين، وللحفاظ على المنشآت والتجهيزات المادية للهيئة المستخدمة، التي تمثل إرثا وملكا مشتركا لا يجوز المساس به تعريضه للخطر³

3- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

وهي الأخطاء التي تعد أكثر خطورة وأهمية من سابقتها، وذلك بالنظر للعقوبة المقررة لمرتكبيها والأضرار المترتبة عليها، وقد نص عليها المشرع الجزائري من خلال المادة

¹ يعلي الشريف فوزية، مرجع سابق ص 24-25

² قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 31

³ يعلي الشريف فوزية، مرجع سابق ص 25.25

71 من المرسوم 302/82 والتي حددت الأخطاء ويقصد منها المثال لا الحصر فيعد خطأ من الدرجة الثالثة كارتكاب العامل ما يأتي:

-التلبس بإخفاء معلومات أو رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليها، أو إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها، تهريب وثائق الخدمة و المعلومات و التسيير أو معلومات ذات طابع مهني أو إخفاؤها، التلبس بقبول هبات نقدية أو عينية، ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي شغله عندما تثبت المصالح المختصة هذه المخالفة، تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة الخ ...

-نلاحظ أن المشرع الجزائري بنى تصنيفه على عنصر العمد وخير دليل على ذلك نصه في كل مرة على عبارات: تلبس، استخدام، استعمال، ارتكاب ... بل ونصه صراحة على العمد في الفقرة الخيرة وهي السمة المميزة للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة وهو ما جعل العقوبة المقررة لها أكثر صرامة¹

ثانيا: تصنيف الأخطاء التأديبية حسب المرسوم 59/85:

لم ينص المرسوم 59/85² على تحديد الأخطاء التأديبية، بل اكتفى بإحالة إلى أحكام المواد 61 إلى 76 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق

¹ يعلي الشريف فوزية، مرجع سابق ص26.

² المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 14، بتاريخ 1985/0/24

بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردي، هذه الأخيرة التي تتعلق بالأخطاء المهنية.

غير أن المشرع الجزائري ومواكبة للتغيرات الاقتصادية والظروف الأمنية التي عرفتها البلاد فترة التسعينات فإنه أضاف قوانين جديدة لتتم أو تغطي جزء من النقص الذي اكتفت المراسيم السابقة فيما يخص تحديد الأخطاء الجسيمة في قوانين وهما:

-القانون 29/90 المؤرخ في 11 ديسمبر 1991 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والذي نص في مادته 02 أن يتم للمادة 73 من القانون 11/90 السابق ذكره.

والتي حصرت الأخطاء الجسيمة التي من شأنها أن تؤدي إلى تسريح العامل تأديبيا دون مهلة العطلة ودون علاوة وهي الأفعال التالية:

-رفض العامل دون عذر مقبول التعليمات المرتبطة بالتزامته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة من السلطة التي يعينها المستخدم أثناء ممارسة سلطاته العادية.

-إذا أقضى العامل بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا بإذن السلطة السلمية أو بإجارة القانون.

-إذا شارك في توقف جماعي أو تشاوري عن العمل خرق لأحكام تشريعية الجاري العمل بها في هذا المجال.

-إذا قام بأعمال عنف

-إذا تسبب في أضرار تصيب البيانات والمنشآت والآلات والأدوات، المواد الأولية ولأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

-إذا رفض تنفيذ أوامر التسخير المبلغ بيه قانونا.

-إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل¹.

المطلب الثاني : تصنيف الخطأ المهني من حيث الدرجة

جاء المشرع الجزائري حسب الأمر 03/06²

بتقسيم جديد للأخطاء المهنية إلى أربعة درجات يمكن استخلاصها من أحكام المادة 177 من قانون الوظيف العمومي الجزائري المتعلقة بالأخطاء المهنية، تعريفها، تحيدها وأنواعها إلى جانب العقوبات المحددة لها والمنصوص عليه في المادة 163 وفيما يلي تصنيف الأخطاء بحسب المرسوم 03/06

1-أخطاء من الدرجة الأولى:

وفقا للمادة 178 ق.ع تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كالإخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.³

2-أخطاء من الدرجة الثانية:

طبقا للمادة 179 ق.ع فتشمل الأخطاء من الدرجة الثانية كافة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

* المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.

*الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين

180 و181 من نفس القانون.

3-أخطاء من الدرجة الثالثة:

¹ قوسم حاج قوثي، مرجع سابق، ص32.

² الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46 بتاريخ 16

³ المادة 178 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

وفقا لأحكام المادة 180 من الأمر 03/06 تتمثل في الأخطاء من الدرجة الثالثة على الخصوص في الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف ما يلي:

*تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

*إخفاء معلومات ذات الطابع المهني والتي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

*رفض تنفيذ تعليمات السلطة السامية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون

مبرر مقبول.

*إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

*استعمال تجهيزات أو أملاك الدولة لأغراض شخصية ولأغراض خارجة عن

المصلحة¹.

4- الأخطاء من الدرجة الرابعة:

في حين تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة وفقا لأحكام

المادة 181 إذا قام الموظف بما يلي :

-الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي

مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته .

-ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة

العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

-إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

-تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاطا مربحا آخر غير ذلك المنصوص عليها

في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.²

¹ المادة 180 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

² المادة 181 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

إلا أن المشرع أضاف في المادة 184 خطأ آخر لم يرد تصنيفه ضمن أي من الدرجات السالفة الذكر، فهو حالة تغيب الموظف لمدة تزيد عن 15 يوما متتالية على الأقل وهذا دون أي مبرر مقبول، فتخذ هنا السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداده وفقا لكيفيات تحدد وفقا للتنظيم ولا يمكن للموظف كان محل عقوبة تأديبية وهي التسريح، العزل¹

وباستقراء هذه النصوص يتبين لنا ان المشرع الجزائري قد عرض فلسفة وتصوره للخطأ التأديبي من خلال النقاط التالية:

- لقد درج في تصنيفه هذه الأخطاء معتمدا على الانتقال من الخطأ الأقل خطورة إلى أشدها خطورة، هذا من جهة أخرى فإن هذا التمايز يعود بالأساس إلى اثر المترتب على كل صورة من صور هذا الخطأ، وتأثيره على مدى التزام المرفق العام بأداء وظائفه على ذلك أن كل طائفة تنفرد بعقوبات تختلف بحسب درجتها.

أن المشرع الجزائري قد حدد أهم الأخطاء المهنية من خلال أربع درجات، وأعطى للسلطة الإدارية أن تقرر أي خطأ مهني يتناسب وخصوصية تلك المؤسسة في نظامها الداخلي، وهنا إذا كانت الأخطاء التأديبية الواردة في الأمر رقم 03/06 قد جاءت على سبيل المثال، فإن الطوائف أو الدرجات التي تضمنها ذلك المر جاءت على سبيل الحصر، حيث لا يجوز أن تخرج هذه الأخطاء عن الصور الربعة التي حددها المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

الأخطاء المهنية المنصوص عليها ضمن نصوص عامة

¹ يعلي الشريف فوزية، مرجع سابق ص 30

للتقليص من دائرة الأخطاء المهنية التي لم تشملها النصوص الخاصة بالوظيفة العامة نص المشرع على بعضها، ضمن قوانين وتنظيمات أخرى، ومن أمثلتها قانون العقوبات قانون العقوبات وكذا بعض النصوص التنظيمية منها المرسوم رقم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن والقانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الفصل الثاني:

العقوبات لتأديبية الناتجة

عن الخطأ المهني

تمهيد:

إذا ما ثبت الخطأ التأديبي للموظف العام يقع على عاتق السلطة التأديبية تكييف الخطأ تبدأ مباشرة عملية اختيار العقوبة المناسبة، هذا منعا لتهاون الموظف في أداء واجباته الوظيفية والمهام المنوطة به و عدم قيامه بأفعال و تصرفات تمس بكرامة الوظيفة والإخلال بها، فنلاحظ أن العقوبة التأديبية ترتبط ارتباط وثيقا بالواجبات المسندة إلى الموظف العام في مقابل تشكل أحد المهام الملقاة على عاتق الإدارة المنبثق لدورها في تنفيذ القانون لحماية متطلباتها ومصالحها وسير العمل بالإضافة إلى أنها الوسيلة التي تواجه بها الإدارة مرتكبي الأخطاء المهنية بهدف المحافظة على السير الحسن للمرفق العام.

لقد اتفقت أغلب التشريعات في مجال الوظيفة العامة ضرورة وضع سلم للعقوبات التأديبية تقديا لتعسف الإدارة المحتمل لاعتبار العقوبة من أخطر عناصر التأديب بماله أثر سلبي على المركز القانوني للموظف.

إن مضمون القرار التأديبي الصادر عن الرئيس الإداري يكون بإحدى العقوبات التي تضمنتها القوانين واللوائح ومحدد على سبيل الحصر، وعليه فمن الضروري التطرق إلى تعريف العقوبة التأديبية وأهدافها التي وضعت من أجلها وتحديد العقوبات التي لا بد على السلطة المختصة بإصدارها ضمن القرار، بالإضافة إلى أن الموظف قد يرتكب أخطاء أخرى ليس لها علاقة بالوظيفة التي يترتب عليها عقوبات تبعية.

المبحث الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية وأهدافها

تمثل العقوبة التأديبية جزاء اقتراف الأخطاء التأديبية، قد حددها المشرع في القانون العام للوظيفة العامة على سبيل الحصر، لذا فلا يمكن للإدارة تجاوزها أو توقيع عقوبة أخرى، ومن هذا وجب علينا التطرق إلى تعريف العقوبة التأديبية من حيث التعريف الفقهي والتعريف التشريعي .

الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية

أولاً : التعريف الفقهي

يعرف الأستاذ DELPEREE العقوبة التأديبية بأنها: " ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية ¹

ويعرف بعض الفقهاء الفرنسيين العقوبة التأديبية " العقوبة التي توقع من قبل السلطة الإدارية تجاه موظف عام وذلك لارتكابه خطأ أثناء الخدمة أو بسببها".

وعرفها البعض لإجراء الذي يوقع بقصد تأمين قمع مخالفة تأديبية تمس العامل العمومي في مزياء الوظيفة ²

أما الفقه العربي، فقد عرفها بعض الفقهاء " العقوبة التأديبية تمس الموظف العام في وظيفته وذلك إما بإنقاص مزايا المادية أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة أو دائمة ونهائية ³

أما بالنسبة للدكتور علي جمعة محارب فقد عرف الجزاء التأديبي بأنه هو كافة التصرفات التأديبية التي تمارسها جهة العمل لحفظ النظام والطاعة داخل المنشأة ¹

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة 2003 دار هومة، الجزائر، 2003، ص88.

² يعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص48.

³ نواف العقيل العجارمة، سلطة التأديب الموظف العام "دراسة مقارنة كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، ص63.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناجمة عن الخطأ المهني

في حين تطرق الفقه الإداري الجزائري على رأسها الأستاذ عمار عوابدي فعرف العقوبة التأديبية على أنها: هي العقوبة الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب عليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقاً للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة²

أما الأستاذ محمد ماجد ياقوت فقد تطرق للعقوبة التأديبية بأنها: جزء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع، فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام³

رغم اختلاف في تعريف العقوبة التأديبية التي يتضمنها القرار التأديبي إلا أنها لا تخرج عن العناصر الأساسية والمتمثلة في:

* وصف العقوبة على أنها جزء تأديبي حتى نميزها عن العقوبة الجنائية.

* يجب أن تكون العقوبة منصوص عليها ضمن مصدر الجزاء التأديبي التي تضمنه القانون على سبيل الحصر بما لا يجوز للرئيس الإداري أن يتخطاها ويضفي عليها وصف الجزاء التأديبي.

* وجوب توقيع العقوبة من السلطة المختصة بإصدارها.

* الجزاء لا يوقع إلا على الموظف العام.

* الجزاء التأديبي يترتب على مخالفة الواجبات الوظيفية.

* هدف العقوبة الأساسي المتضمن حسن سير المرفق العام.

¹ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي وانجليزي) دار الثقافة، الأردن، 2004، ص46.

² عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع سابق، ص336.

³ محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص78.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

على ضوء العناصر السالفة الذكر فإنه يمكن تعريف عقوبة تأديبية على أنها: ((الجزاء التأديبية المحددة قانونا على سبيل الحصر والتي يجوز للسلطة التأديبية المختصة توقيعها على الموظف العام عند ثبوت إخلاله بواجبات وظيفية عمال على حسن و انتظام سير العمل في المنظمات الإدارية المختلفة))¹

ثانيا: التعريف التشريعي.

لقد اتبع المشرع الجزائري نهج بقية تشريعات الدول الأخرى، فلم يعرف العقوبة التأديبية وإنما قام بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر، حيث بدأ بأخفها وانتهى بأشدّها تاركا للسلطة المختصة بالتأديب الحرية في أن توقع العقوبة المحددة في النص التي تراه مناسبا للخطأ المرتكب من طرف الموظف.

قام المشرع الجزائري بتحديد العقوبة على سبيل الحصر وقد قسمها إلى درجات وبالنسبة إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية القديم الأمر 133/66 فإنه قد قسم العقوبات التأديبية إلى درجتين بينما يختلف بالنسبة إلى المرسوم 59/85 حيث قسم العقوبات إلى ثلاث درجات يمكن أن يعاقب بها الموظف وهذا تبعا لخطورة الأخطاء التأديبية المرتكبة.²

فالمادة 124 من المرسوم 59/85 فقد نص على العقوبات المعنوية واعتبرها عقوبات من الدرجة الأولى وهي عقوبات أقل خطورة كالإنذار سواء كان شفوي أو كتابي ويعرف على أنه بمجرد لفت نظر لموظف لما ارتكبه من المخالفات، أما التوبيخ فهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ التأديبي وهو لا يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن بل يعد نوع من الإجراءات التأديبية التي تقع على الموظف مرتكب الخطأ، بالإضافة إلى عقوبة الإيقاف عن العمل يوم واحد إلى ثلاثة أيام.

الفرع الثاني : أهداف العقوبة التأديبية

¹ أماني زين بدر فراج، النظام القانوني للتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية والأوروبية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2010، ص372.

² بعلي الشريف فوزية، مرجع سابق ص46.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

تتمثل أهداف العقوبة التأديبية في مجال الوظيفة العمومية فيما يلي:

***ضمان حسن سير المرفق العام:** لأن الجزاء التأديبي يضمن استقرار قواعد النظام مما يمكن المرفق العام من أداء مهامه بمرونة وانتظام .

***الإصلاح:** حيث إن التأديب يستهدف كشف المخالفات والأخطاء التي يرتكبها الموظف العام واصطلاحها وتقويمها وذلك بتوقيع عقوبات تكون متناسبة مع الخطأ المرتكب على الموظف بهدف حماية المرفق العام والحفاظ على استمرار عمليات الإنتاج والخدمات، ذلك لإشباع حاجات المجتمع الأساسية.

***الردع:** يعتبر البعض أن رسالة التأديب هي الإصلاح و التقويم، ورفع كفاءة الأداء الوظيفي، وكذلك ردع الموظف المخطئ من ارتكاب الأخطاء خلال أداء لمهامه، أي منعه من العودة إلى ارتكاب الخطأ مرة ثانية إذ أن الجزاء يهدف إلى منع الآخرين من الاقتداء بارتكاب الذنب فالردع لا يعني الشدة بقدر ما يعني الجزاء المناسب لتحقيق الأهداف المذكورة سابقا.

ومن هذا المنطلق فإن العقوبة التأديبية تستهدف إلى ردع الموظف على ارتكاب المخالفة التأديبية بما يحقق انتظام وسير المرفق العام وذلك من خلال توقيع عقوبات معنوية كعقوبة التوبيخ وعقوبات مادية مثل عقوبة الخصم من الراتب، وفي هذا الصدد فقد تعرض المشرع إلى تحديد العقوبات التي يتم توقيعها من طرف السلطة التأديبية على أن يتم ذلك وفق جسامة الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام¹.

ومنعا للتهاون في أداء واجباته الوظيفية والمهام المنوطة به، وعدم قيامه بأفعال وتصرفات تمس كرامة الوظيفة والإخلال بها وتعدية حدود الواجبات الوظيفية، ينعقد الاختصاص للإدارة بتوقيع عقوبات تأديبية عليه في حدود يستوجب منطوق ومصالحة المرفق.

¹ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري) مذكرة نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق، 2011 ص 10-11

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

فالعقوبة التأديبية وجدت من أجل ضمان سير المرفق العام ووسيلة لتمكنه في أداء رسالته والتي قد تظهر عيوب في البناء الإداري تمهيدا لإصلاحه من ارتكاب المخالفات مستقبلا، وإصلاح الموظف من خلال تقويمه بواقعة الأخطاء التي ارتكبها حتى يتفادها مستقبلا، وعليه فالهدف الأساسي لها هو الوقاية¹

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للعقوبات التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية وسيلة من الوسائل الإدارية، التي تستخدمها السلطة المختصة بناء على العلاقة التنظيمية التي يخضع لها الموظف، والتي تمنحها صلاحية لردع مرتكبي المخالفات التأديبية، فإنها تتميز بصفة الوظيفية أو المهنية بمعنى أنها لا تمس المخالف إلا في مصالحه التأديبية²، هذا لارتباطه الوثيق بالمهام المسندة إلى الموظف العام والواجبات الملقاة على كاهله حيث لا يعرف القانون التأديبي نفس العقوبات المستعملة في القانون الجنائي كالحبس والإعدام.³

على الرغم أنه يوجد تقارب بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية على اعتبار أن كلاهما تستعملان وسيلة واحدة إلى تحقيق هدفهما في منع الموظف من العودة مرة أخرى على ارتكاب المخالفات⁴

بالإضافة إلى اتفاقهما في جوهر المسؤولية ما بين العقوبتين وهي الضرر الواقع إذا متوفرة أركان الجريمة التي تستوجب العقوبة.

إلا أن أوجه العقوبتين تظان مختلفين فنجد من ناحية أساس المسؤولية فإن أساس المسؤولية الجنائية إخلال بواجب قانوني يكلفه قانون العقوبات بنص خاص أما المسؤولية التأديبية فأساسها الخطأ الوظيفي أي إخلال بواجبات الوظيفية إيجابيا أو سلبيا.¹

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للنشر والطباعة، الجزائر، 2003، ص 88.

² محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 79.

³ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 87.

⁴ بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2010، ص 388.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

أما من الناحية العقوبة الجنائية محددة في حديها الأقصى والأدنى لكل جريمة والأمر خلاف لذلك بالنسبة للعقوبة التأديبية لا تعرف هذه الحدود.

إضافة إلى أن العقوبة التأديبية نجد مضمونها الحرمان من ميزة من المزايا الوظيفية خلافا للعقوبة الجنائية التي تكون مضمونها غرامة مالية أو سالبة للحرية.²

أما من الناحية الشكل التي تصدر فيه العقوبة فإن العقوبة الجنائية تصدر من خلال حكم قضائي أما العقوبة التأديبية فتقرر السلطة الإدارية المختصة عن طريق قرار إداري باستثناء بعض التشريعات التي تخضع إلى المحاكم التأديبية. إلا أن قد تصدر بعض العقوبات من طرف السلطة الإدارية بهدف اتخاذ إجراءات لتنظيم الداخلي مما تتره ضروريا لمصلحة المرفق ولو أصاب الموظف أذى من هذه الإجراءات.³

أصطلح على هذا النوع من العقوبات "بالتدابير" وهي العقوبات التي تتخذ من قبل الإدارة التي يكون القصد منها فعلا معاقبة أحد موظفيها في وضعية النظام لكنها تستخدم فيها إجراءات غير منصوص عليها أو تستخدم نصوصا وسلطات تتمتع بها بشكل مخالف للغاية التي وضعت من أجلها تسمى من قبل الفقه والإجتهد بالعقوبة المقنعة.⁴

وتنقسم التدابير إلى صنفين رئيسيين هما:

الفرع الأول: التدابير المؤثرة على الوضع المالي للموظف العام والمتمثلة في ما يلي:

¹ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 65.

² 49 محمد ماجد ياقوت، التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 289.

³ كمال رحماوين، المرجع السابق، ص 108.

⁴ جهاد صفا، أبحاث في القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ص 123-124.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

1) اقتطاع جزء من المرتب في حالة التغيب غير المسموح: هو جزء مالي من شأنه إنقاص مقدار ما يتقاضاه الموظف من أجر، إذا يحق للإدارة أن تعاقب أي موظف تغيبا عن العمل بدون مبرر وذلك عن طريق الخصم له من المرتب بما يتناسب مع مدة الغياب¹

2) تعيين الموظف العام في منصب عمل معين لضرورة المصلحة: تلجأ الإدارة عادة لنقل الموظف تلقائيا تحت ذريعة ضرورة المصلحة أن استخدام الإدارة لهذه الوسيلة هي نيتها بإلحاق الأذى بالموظف العام مما قد يؤدي بالموظف عدم التحاقه بالمنصب باعتباره قرار تعسفيا يجعله في وضعية إهمال المنصب مما يسمح للإدارة في هذه الحالة بعزله.

3) التوقيف المؤقت: يظهر الطابع العقابي لهذا الإجراء من خلال الآثار التي تخلفها مما لها أيضا انعكاس عن حياة الموظف الإدارية الاجتماعية، فالوقف عن العمل هو منع الموظف من ممارسة أعمال وظيفية جبرا.²

ولما له من أهمية هذا التدبير فقد أورد المشرع الجزائري من خلال التعليمات رقم 08 المؤرخة سنة 1967 الخاصة بإجراءات توقيف الموظفين وحالات الواجبة للتوقيف والمتمثلة أساسا في الحالات التالية:

01- حالة ارتكاب الموظف العام للمخالفة التأديبية

02- حالة تعارض وجود الموظف لجناية تتعارض مع احتفاظه بمنصب عمله.³

4) التخفيض في الرتبة: التخفيض في الرتبة هو إعادة تعيين العامل في منصب عمل مصنف أسفل يحوله رتبة أقل من رتبته السابقة⁴ إن اللجوء لهذا الإجراء لا يجوز إلا في الحدود التي رسمها القانون.

¹ المادة 02/207، من الأمر 03/06، السالف الذكر ص18.

² ماجد راغب الحلو : القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص289.

³ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص112.

⁴ المادة 20، من المرسوم رقم 302/82، السالف الذكر ص 1799.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

الإحالة على التقاعد: في هذه الحالة تنتهي الإدارة إلى إحالة الموظف للتقاعد قبل بلوغه السن القانونية إلا أن المشرع الجزائري قيد اللجوء إلى هذا النوع من الإجراء في حالة ما إذا كان الموظف قد أستوفى شروط الإحالة على التقاعد ووافقت اللجنة متساوية الأعضاء هذا القرار.

الفرع الثاني: التدابير الاستثنائية وتتمثل في ما يلي:

(1) إرجاء جزء من العطلة السنوية أو العطلة كلها.

(2) تمديد فترة التربص.

(3) نقل الموظف لصالح المرفق العام.

(4) فصل الموظف لعدم الكفاءة المهنية.¹

لقد اعتمد الفقه على معيارين لتمييز مابين التدابير الداخلية والعقوبة التأديبية وهو معيار البحث عن نية الإدارة ومعيار الأخذ بعين الاعتبار جسامة التدابير.² في حين ذهب الأستاذ Decorail بأن القضاء يعتمد في هذا المجال إلى جانب المعيارين السابقين ذكرهما، معيار آخر وهو البحث عن الأسباب التي دفعت الإدارة إلى اتخاذها القرار.³

إلا إن هذه التدابير قد تشكل خطأ بينها وبين العقوبة التأديبية ويمكن إبراز أهم العناصر التي تؤدي إلى التفرقة بين التدابير الداخلية والجزاء التأديبي وهي مايلي:

(1) تخضع العقوبات التأديبية بصورة حصرية، فالمبدأ المطبق في هذا المجال هو مبدأ

"لا عقوبة بدون نص" في حين التدابير الإدارية غير مقيد.⁴

(2) كقاعدة عامة تخضع القرارات التأديبية المتضمن العقوبة التأديبية إلى التسبب

على عكس التدابير الداخلية فإنها لا تخضع لهذه القاعدة.

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق ص 110-119.

² جهاد صفاء، المرجع السابق، ص 125.

³ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 120.

⁴ جهاد صفاء، مرجع سابق، ص 135.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

3) لا تخضع التدابير الداخلية إلى حق القضاء في إجراء رقابته عليه عكس العقوبات التأديبية.

4) أن العقوبات التأديبية تفرض على الإدارة احترام حقوق الدفاع التي تشكل حق للموظف العام في الاطلاع على الملف التأديبي والاستعانة بمحام في حين ال تخضع التدابير الداخلية إلى هذا النوع من الإجراءات.

إن ظهور ما يعرف بالعقوبات المقنعة كستار تختفي وراءه الإدارة لتحقيق أغراضها العقابية التي يجب التصدي لها عن طريق بحث وتحري الأسباب التي تدفع الإدارة لسلوك طريق الجزاء المقنع في ذات الوقت الذي تتوافر فيه قائمة كبيرة وكافية من العقوبات التأديبية ابتداء إلى غاية العزل لمواجهة أي إخلال من جانب الموظف

المطلب الثالث: السلطة المختصة بالتأديب وضوابطها

السلطة التأديبية بصفة عامة تعتبر عن الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنوطة على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية، وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ثبوت إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها.

فالسلطة التأديبية وليدة البيئة التي تعمل فيها، ولهذا فهي كلما كانت معبرة عن معطيات وظروف هذه البيئة كلما كانت أكثر فعالية في تحقيق أهداف النظام التأديبي، وعلى أية حال يمكن القول كقاعدة عامة أن السلطة التأديبية الفاعلة أو الأكثر فعالية هي تلك التي يمكنها تشكيلها وما تتخذه من إجراءات تأديبية من تحقيق نظرة نظرة موضوعية ومحايدة لكافة العاملين، ويمكنها كذلك من القدرة على فهم جوانب الخطأ التأديبي وأبعاده، والعوامل التي أحاطت به، ومن ثم يمكنها من سرعة اتخاذ الجزاء العادل

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

والرادع في ذات الوقت، إذا هناك ارتباط كامل بين فاعلية الجزاء وبين السلطة المختصة بتوقيعه.¹

فإذا كان المشرع الجزائري واقتداء بغيره من المشرعين في المجال الوظيفي قد اعتبر سلطة التأديب سلاح القوى الفعال في يد الإدارة لكي تردع به الموظفين عند حدوث تقصير من جانبهم أثناء أداء واجباتهم الوظيفية.²

إن منح القانون للإدارة مثل هذه السلطة الخطيرة والمتعلقة بأمور الموظفين لكي تقوم بها لسير الأمثل للمرفق العام، فإن من ناحية أخرى حرص على أن تكون ممارسة هذا الحق وفقا لضوابط، فالسلطة المختصة عند ممارسة لصلاحيات التأديب مقيدة بضوابط من شأنها حماية العامل من تعسفها.

لقد اعتنى المشرع بتحديد السلطة التأديبية التي تقوم بمهمة إصدار القرار التأديبي لتصبح حكر عليها وكذا لمباشرة تلك المهمة دون غيرها، على الرغم من اختلاف قوانين الدول فيما يتعلق بالجهة المختصة بتوقيع العقوبات وهو اختلاف قد يكون جوهريا وقد يقتصر على مجرد الجزئيات وبالتالي اختلاف الأنظمة التأديبية.

هو نفس ما انتهجه المشرع الجزائري في إسناد الاختصاص التأديبي حسب سلم العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف إلى السلطة الرئاسية وحدها بمشاركة هيئات أخرى أسندت لها المهام إصدار القرار التأديبي، إن ما أكثر ما يميز نظام التأديب هو طابع السلطة والذي يعتبر قوام وجوهر التأديب.

الفرع الأول: السلطة المختصة باتخاذ القرار التأديبي

¹ فلسفة الوظيفة العامة والموظف العام (بحوث وأوراق عمل) ندوة التشريعات الحاكمة للخدمة المدنية في الوطن العربي المنعقدة في الدار البيضاء، المغرب، 2006، ص143.

² سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر رقم 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص111.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

تلعب السلطة التأديبية الدور الأساسي في النظام التأديبي، لكونها ترتبط دائما بالجهة المختصة بالتأديب، والتي تختلف باختلاف الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية ما بين الدول.

ويرجعون بعض أسبابه إلى مصادر تاريخية وأخرى مستمدة من ظروف البيئة والمجتمع، إلا أن للظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية تأثيرا مباشرا على صياغة قواعد القانون الإداري عامة وقواعد التأديب خاصة، مما يؤدي إلى اختلاف الأسس التي تحكم العلاقة التأديبية بين الإدارة والموظف مناط التأديب.¹

فالسلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن الجرائم التأديبية،² أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنوطة على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها.³

أولاً: الأنظمة التأديبية

تختلف التشريعات الوظيفية فيما بينها في تحديد الجهة التي تختص بتأديب الموظفين، بحيث يصعب القول بوجود تطابق كامل بين نظام تأديبي وآخر، فبعض الأنظمة توكل مهمة التأديب إلى جهة قضائية ومنها ما تعهد هذه السلطة لهيئتين وهو مزيج بين نظام مختلط وبين النظامي السابقين ويعرف بالنظام الشبه القضائي، وعليه رغم اختلاف في القوانين التأديبية إلا أنه لا تخرج عادة عن نظام من الأنظمة الثلاث.

(1) النظام الإداري للتأديب

¹ على جمعة محارب، الرجوع السابق، ص 13.

² نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 37.

³ محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 70.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

لقى النظام الرئاسي في المجال التأديبي تطبيقا واسعا خلال المراحل الأولى من شأنه وتطور القانون التأديبي للوظيفة العمومية، إلا أن أصبحت سلطة التعيين مصطلحا مرادفا للسلطة التأديبية في كافة النظم القانونية، ومن أشهر الدول التي أخذت بالنظام التأديبي الرئاسي، الإتحاد السوفيتي، المملكة المتحدة.¹

ويعرف النظام الإداري بأنه ذلك النظام الذي يعهد إلى جهة الإدارة بشكل كامل ومستقل باختصاص تأديب الموظفين، فالسلطة الرئاسية في هذا النظام وحدها الحق في تقرير مدى جسامه خطأ الموظف ومقدار العقوبة التي يستحقها بصورة مستقلة عن مشاركة أي جهة أرى ولو بصفة استشارية²

مما أضفى على طبيعة هذا النظام طابع السلطة الرئاسية ويتمتع الموظف في ظل هذا النظام يتوفر للموظف ضمانات إدارية خلال إجراءات التأديب بحيث أشترط إعلام الموظف بما ينسب إليه وإلى تمكنه من الرد وحق من التظلم والطعن ي قرار الجزاء إلى السلطة الرئاسية الأعلى ومنح ضمانات قضائية والتي لا تمارس إلا إذا كان المشرع قد ورد على سلطة التأديب في ممارستها للاختصاصات قيود معينة وفي هذه الحالات يكون لصاحب الشأن حق اللجوء إلى القاضي المختص.³

لقد أخذ على هذا النظام لكونه أنه يمكن للرئيس الإداري من التعسف والاعتداء على الموظفين بتوقيع عقوبات لا تتناسب مع الأخطاء التي يرتكبونها، وكذا تخاذل بعض الرؤساء على اتخاذ الإجراءات التأديبية يؤدي إلى ضعف السلطة الرئاسية.⁴

إلا أنه ارتكز في الرد على الانتقادات الموجهة إليه، بأن مباشرة السلطة التأديبية تخضع للرقابة القضائية، إضافة إلى النظام الرئاسي له مميزات خاصة لكون الرئيس

¹ رشيد عبد الهادي، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والعسكرية، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص 93.

² عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 354-355.

³ سليم جديدي، مرجع سابق، ص 134-135-136.

⁴ سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 112.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

الإداري في تقدير الظروف والملابسات التي ارتكب فيها الخطأ مما يعطي حركية في الإدارة، أما فيما يخص تعسف الرئيس الإداري، في حق التأديب شأنه شأن التشجيع وتغيير من الأمور الضرورية للتسيير.¹

(2) النظام القضائي

إن النظام التأديبي الذي يتميز بسمة خاصة وهي الإقتراب بالدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية، الأمر الذي يتطلب فصلا مطلقا بين السلطة الإدارية الرئاسية التي ترفع الدعوى التأديبية وتتابعها، وبين هيئات قضائية خاصة مستقلة حيث هذه الأخيرة تنظر في الدعوى.

لتختص بدرجة معينة من شدة العقوبة وبتقدير الخطأ التأديبي المنسوب إلى الموظف العام المعني وبتوقيع العقوبة التي تراها مناسبة مع الوقائع الثابتة وبعد قرار هذه الهيئات ملزما للسلطات الإدارية الرئاسية.²

قد يشكل المشرع محكمة لهذا الغرض وينشئ أمامها نيابة من نوع خاص توازي النيابة العامة، فيكون شأن الجزاء التأديبي عندئذ شأن الحكم الجنائي كلاهما يصدر عن جهة قضائية.³

ينفرد هذا النظام بالكثير من الضمانات الفعالة والأساسية في حماية حقوق ومصالح الموظفين، أثناء المحاكمات التأديبية حيث تتميز السلطة القضائية المختصة بسلطة التأديب بالاستقلالية والبعد عن تأثير السلطة الإدارية الرئاسية⁴

¹ سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 112-113.

² سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 436

³ أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 312.

⁴ عمار عوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع سابق، ص 356.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

لما يوفره أيضا من حماية وضمانة من تعسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي، إذا أنها في ظلّه تتفرع لمهمة التسيير هذا الدور كثيرا ما ابتعدت عنه في ظل النظام الإداري لانشغالها بمهمة التأديب.¹

وجهت انتقادات لاذعة لهذا الإتجاه، معتمدين على أن القاضي يكون دائما بعيدا عن الإدارة مما يجعل تقدير الظروف والملابسات التي ارتكب فيها الخطأ من الصعوبة بمكان باعتبار لا يعرف ما يحيط بالمرفق والمصلحة التي يعمل فيها الموظف المخطئ، وأنه لا يتدخل لتوقيع العقاب إلا بعد أن يخطر من السلطة المختصة، وكذا طول لإجراءات المحاكمة مما يؤدي إلى تأثير توقيع العقاب والتقليل من فاعليته.²

(3)الاتجاه الشبه القضائي

يمنح في ظل هذا النظام سلطة توقيع الجزاء إلى السلطات الرئاسية ولكنها تلتزم قبل توقيع الجزاء بصورة نهائية باستشارة هيئات أخرى،³ وكقاعدة عامة لا تقيد هذا الاقتراح السلطة الرئاسية وال يلزمها في شيء فرأيها استشاري⁴ ويقوم هذا النظام في ممارسة سلطة التأديب على مبدأ حماية حقوق وحرريات الموظفين العاميين المرؤوس في مواجهة السلطة التأديبية فهو يشتمل على عدة ضمانات لصالحهم،مثل تقديره ضمانات قانونية واجرائية لهم وذلك في كل مراحل المساءلة التأديبية، من التحقيق حتى المحاكمة التأديبية مثل احترام مبدأ حق الدفاع، المقرر للموظف العام المتهم وهو حق دستوري وكذلك حق الاطلاع على الملف.⁵

بإضافة إلى أن السلطة الإدارية الرئاسية في ظلّه تلتزم باستشارة هيئات معينة تدعى لجنة الموظفين وذلك قبل توقيع العقوبة التأديبية، ومن العيوب التي واجهت هذا النظام أن

¹ كمال رحماوين المرجع السابق،ص136.

² سعيد بوشعير، مرجع سابق،ص113-114.

³ سليم جديدي، الرجع السابق،ص153.

⁴ سليمان محمد الطماوي،القضاء الإداري،الرجع السابق،ص436.

⁵ عمار عوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق،ص 359.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

التطور الذي أصاب السلطة التأديبية في الدول ذات الشبه القضائي في النظام التأديبي قد أدى إلى انكماش السلطة الرئاسية في ممارستها لحق التأديب واستبعاد العقوبات الشديدة خوف من تعسفها والاتجاه تدريجياً إلى الأخذ بالعديد من الضمانات لصالح الموظفين وهذا التطور ينعكس كما يقول بولديشير، لسيطرة المنظمات النقابية على دوائر الطعون والحملات الصحفية ضد الجزاءات التأديبية شديدة ورقابة مجلس الدولة على العقوبات التأديبية بعد فترة من توقيعها.¹

ثانياً: الإختصاص التأديبي في التشريع الجزائري

يعد تحديد قواعد الاختصاص بإصدار القرار الإداري التأديبي، سواء من حيث الشكل أو الموضوع من عمل المشرع، ولذلك ينبغي صدور القرار الإداري من الجهة التي خصها المشرع بإصداره مع التزام الجهات الإدارية الأخرى بهذا التحديد الذي وضعه المشرع صراحة أو ضمناً.

ف نجد المجلس الدستوري الفرنسي أكد على أن الجزاء الإداري كغيره من الجزاءات يخضع للضمانات دستورية وقانونية، لأن تلك المبادئ تسرى بالنسبة لكل الجزاء رديعي يعهد به المشرع إلى جهة غير قضائية، فلا يجوز للإدارة تطبيق جزاء لم يخصص به المشرع.²

لذلك ينبغي صدور قرار الإداري من الجهة التي خصها المشرع بإصداره وفي حدود الاختصاص بالتأديب فينعتد للشخص أو الهيئة التي لها سلطة الإشراف والرقابة على الموظف العام أو العامل التابع لها أو الخاضع لهذا الإشراف والحكمة من ذلك أن الجهة التي لها مكانة الإشراف والرقابة على العامل الذي اقترف وهي إقرار الجهات على إصدار القرار التأديبي المناسب في شأنه³

¹ رشيد عبد الهادي، الرجوع السابق، ص 93.

² محمد سعد فوده، النظرية العامة للعقوبات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 219.

³ بلال أمين زين الدين، مرجع سابق، ص 238.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

لم يأخذ المشرع المشرع الجزائري في إطار التأديب بالنظام الإداري ولا بالنظام القضائي، وإنما انتهج ما يعرف بالنظام الشبه القضائي، سواء في الأمر رقم 133/66 أو المرسوم التنفيذي رقم 59/85 وحتى الأمر رقم 03/06 ويتجلى هذا النظام بتحويل سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية إلى السلطة الرئاسية، وإحالة البعض الآخر إلى المجالس التأديبية.

وهذا ما يعتبر أول خصوصيات النظام الشبه القضائي للتأديب رسم العلاقة بين الرئيس الإداري والمجالس التأديبية بمناسبة ممارسته حق التأديب. فيكون بذلك قد أناط المشرع اختصاص إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين هما الرئيس الإداري ومجالس التأديبية حسب الأحوال المحددة قانونا. إضافة إلى إدخال آلية استشارة اللجان المتساوية الأعضاء باعتباره ميزة النظام الشبه القضائي، فيكون بذلك المشرع قد أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين للرئيس الإداري كاختصاص أصيل ومجالس التأديبية كاختصاص استثنائي.

(أ) الاختصاص الأصيل للرئيس الإداري

يعتبر تأديب الموظفين من أهم السلطات التي يتم تقريرها للرئيس الإداري، فهو بذلك اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على أشخاص مرؤوسيهـم داخل الإدارة إذا اقتضى الأمر من أجل ضمان حسن سير المرافق العامة، وعملا بمبدأ تلازم المسؤولية والسلطة، الذي يقرر أنه لا مسؤولية بدون سلطة ولا سلطة بدون مسؤولية.¹ لقد أخص المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتحريك دواليب باتخاذ الإجراءات التأديبية، إذ نصت المادة 162 من الأمر رقم 03/06 على أنه: ((تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين)).

¹ عمار عوايدي، مرجع سابق، ص 364-365.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

مما يدل على أن سلطة التأديب في نظام الوظيف العمومي الجزائري هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها الحق التعيين، ونفس المنهج الذي إتباعه التشريعات الوظيفية المتعلقة بشأن تنظيم المسار الوظيفي فقد جاء حسب الأمر رقم 133/66 في مادته 54 على السلطة التأديبية من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين، في حين المرسوم رقم 59/85 ضمن مادته 123 على أنه " تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية " وحسب المادة 165 من الأمر 03/06 على أنه " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية".¹ وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات البلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، فإن سلطة التعيين والسلطة الإدارية الرئاسية والتي تمارس حق التأديب هي:

- الرئيس المباشر (مسؤول المصلحة) للموظف العام المخطئ تأديبيا
 - مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي البلدية.
 - رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
 - الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
 - الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.²
- لقد أطلق المشرع الجزائري يد السلطة الرئاسية الإدارية في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى من الأمر رقم 133/66 والمرسوم رقم 59/85 شريطة تسببي قرارها التأديبي، فقد جاء في نص أحكام المادة 56 من الأمر رقم 133/66 " تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار مغل دون استشارة اللجنة متساوية الأعضاء"

¹ المادة 165 من الأمر رقم : 03/06 السالف الذكر، ص15.

² المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم : 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 28 مارس 1990 ص444.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

وجاء حسب المادة 125 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 على أنه ((تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة بمقرر مسبب دون استشارة لجنة الموظفينمقدما)).

في حين ذهب الأمر رقم: 03/06 بأن اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني¹.
لقد أطلق المشرع الجزائري يد السلطة الرئاسية في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى في كل من الأمر رقم 133/66 في المادة 56 ((تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار مغل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء)) ما نصت عليه المادة 125 من المرسوم 59/85 ((تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين، عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مسبب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما)).

وترجع إطلاق يد السلطة الرئاسية في هذه الدرجة من العقوبات لقلة أهميتها وبساطتها مقارنة بالعقوبات التي قد تصل إلى الشطب من قائمة التأهيل كعقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر فممارسة سلطة التأديب ذو طابع مقيد بنصوص قانونية، والذي يطرح التساؤل وهو مدى إمكانية تفويض اختصاص التأديب، وعلى اعتبار أن التفويض يحتل مكانة هامة بين موضوعات القانون الإداري بوجه عام و موضوع التأديب بوجه خاص، غير أن نص بعض التشريعات الدول على عدم إمكانية العمل به في المجال التأديبي يؤدي إلى ضعف أدائه في هذا الإطار الأمر الذي يجعل سلطة التأديب محتكرة في يد السلطة الرئاسية، باعتبارها مسألة هامة يجب على الرئيس الإداري أن تتفرع لها شخصيا .

نلاحظ أن المشرع الجزائري أجاز العمل بالتفويض في التأديب الوظيفي لبعض السلطات والتي تضمنتها أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 السالف الذكر على أنه: ((يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة،

¹ المادة 01/165 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر، ص15.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته¹ وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة تفويضا بقرار من الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والتي تستوفي إمكانية تفويض الرئيس الإداري لسلطة التأديب .

ب) الاختصاص الاستثنائي لمجالس التأديبية (اللجان المتساوية الأعضاء)

إن السلطة الرئاسية الإدارية هي المختصة بالتأديب كأصل عام، وقد منحت هذا الاختصاص لكونها تملك سلطة التوجه وأنها مسؤولة عن حسن سير العمل على مستوى الإدارات التي ترأسها.

وقد أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذا ما تعلق الأمر بالعقوبات على درجة من الشدة.

لقد أطلق أول تشريع بتنظيم الوظيفة العامة في الجزائر على هذه الهيئات عدة مصطلحات في ظل الأمر رقم: 133/66 اسم " اللجنة المتساوية الأعضاء"² أما المرسوم رقم 59/85 فقد سماها " لجنة الموظفين " في حين أطلقت على الأمر رقم 03/06 تسمية " اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء "

إن اللجان المتساوية الأعضاء تعتبر من أهم وسائل إقامة والبحث عن التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة، بمقتضى الفاعلية والمصالح الفردية للموظف.

وتدخل في هذا الإطار الحق النقابي الذي ظل يدافع ضد تعسف الإدارة ومحاولة إدماج الموظف في تسيير الشؤون الموظفين، ولو بدرجة أقل ربما كان للمنظمات النقابية دور كبير في إرساء قواعد جادة في مجال مشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم المهنية.

إذا كان المشرع قد حدد منطوق المشاركة عند إنشائه اللجان المتساوية الأعضاء إلى جانب الرئيس الإداري اللذين يجتمعان كمجلس تأديبي، حتى لا يكون للرئيس الإداري

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90، السالف الذكر، ص444

² الأمر رقم: 133/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966، ص552.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

الانفراد بتوقيع العقوبات التي هي على درجة من الخطورة، لذا كان من الضروري دراسة كل من الإطار العضوي للمجلس وكذا الإطار الوظيفي باختصاص استثنائي محدد على سبيل الحصر.

(01) الإطار العضوي:

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والمنظمات الإدارية الإستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة.¹ تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك متساوية مستوياتها، تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة، وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بينهم الأعضاء المعينون لعنوان الإدارة.

تشتمل اللجان المتساوية الأعضاء على عدد المتساوية من ممثلي الإدارة و الممثلين الذين ينتخبهم الموظفون.²

يعين أعضاء اللجنة لمدة (03) سنوات، ويمكن تجديد عضويتهم استثناء تقصير مدة العضوية أو تمديدتها لفائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني، بعد موافقة كاتب الدولة للتوظيف العمومي حيث يمكن خاصة تجديد عدة لجان تابعة لمصلحة واحدة أو مجموعة مصالح في أن واحد .

ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو التمديد مدة (06) أشهر، غير أنه في حالة طرأ تعديل على هيكل أحد الأسلاك أمكن إنهاء عضوية اللجان المختصة بقرار من الوزير أو الوالي المهني دون اشتراط المدة.³

¹ أحمد بوضياف، مرجع سابق، ص302.

² المادة 03 من المرسوم رقم: 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984 والمتعلق باختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها، الجريدة الرسمية، لعدد 03، الصادر في 17 فيفري 1984، ص89.

³ المادة 63 من الأمر رقم: 03/06 السالف الذكر، ص08

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

أما فيما يخص اجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، تجتمع بصورة سرية ويترأس هذه الاجتماعات الوزير المختص على مستوى الوزارات والوالي أو المدير المنشأة على المستوى المحلي بطلب من الرئيس أو من الإدارة أو بطلب من نصف ممثلي العمال على الأقل أو بطلب من المعنيين أنفسهم.

لقد اشترط المشرع قواعد شكلية لمداوات المجلس، حيث يجب أن يحضر اجتماعاته ثلاث أرباع (4/3) الأعضاء على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب توّجل القضايا المطروحة على المجلس ويفصل فيها في الجلسة التالية ولو بحضور نصف أعضائه.¹

تعد كل لجنة متساوية الأعضاء نظامها الداخلي ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني للموافقة ويمكن حل إحدى اللجان بالكيفية نفسها التي تم بها تكوينها.² تبقى اللجان متساوية الأعضاء تابعة دائمة للجهة الإدارية المنشأة لديها من ناحية وجوب عرض نظامها الداخلي ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني، والذي يخول له القانون أن يرفض ما يراها حسب تقديره لا تخدم السير الحسن للإدارة وعليه فإن بقائها مرهون بيد الجهة الإدارية وهذا يدل على عدم استقلالية اللجان من ناحية وضع نظامها الداخلي.

أما بخصوص اجتماعات اللجنة فإنه يتم باستدعاء من رؤسائها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل، مرتين في السنة على الأقل مهما يكن الأمر.³

(2) الإطار الوظيفي :

¹ المادة 19 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 فبراير 1984 المحددة لاختصاص لجنة الموظفين وتشكيلها وتنظيمها وعملها،

الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر في 17 جانفي 1984، ص 91.

² المادة 12 من المرسوم 10/84، السالف الذكر، ص 90.

³ المادة 13 من المرسوم 10/84، السالف الذكر، ص 91.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

تضمنت أحكام المادة 11 من المرسوم رقم 59/85 لاختصاص لجان الموظفين " مجالس التأديب التي أوكلت مهمة نظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين "

ونفس الصياغة التي تضمنها المرسوم رقم: 10/84 الذي نصت أحكام المادة 09 على أنه ((يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي)) .
لقد حدد المشرع الجزائري صراحة في الحالات التي يصدر فيها القرار التأديبي المتضمن القوبة التأديبية، وذلك من خلال نص المادة 165 على أنه (تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد الحصول على توضيحات من المعني وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ رأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كالمجلس تأديبي) هذا ما تضمنتها المادة 02 من المرسوم 152/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بإجراء التأديبي على أن المجلس يجتمع بناء على تقرير معلل يصدر من السلطة التي لها حق التأديب.

في هذا الإطار لقد أحسن ما فعل المشرع عندما تخلى في التعديل الجديد عن الرأي الغير ملزم للجان المتساوية الأعضاء بحيث ما فائدة من رأيها إذا كان غير ملزم.
هكذا يبدو جليا انعقاد اللجان المتساوية الأعضاء كالمجلس تأديبي بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة تشكل ضمانا للموظف العام في مواجهة الإدارة إلا أنها لم تخرج السلطة الرئاسية من الهيمنة على سلطة التأديب، وتوضح ذلك من خلال ترأس اللجنة متساوية الأعضاء والمجموعة كالمجلس تأديبي وهذا يعد إخلالا لمبدأ التمثيل المتساوي.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

أما فيما يخص ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات وهو ما يمس مصداقية الهدف الذي شرع من أجله التساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، وهذا معناه أن التمثيل المساوي لم يغير شيئاً من مكانة الإدارة في إطار التأديب.

الفرع الثاني: ضوابط السلطة التأديبية في إصدار القرار التأديبي

على الرغم من الاختلاف بين أنواع الجزاءات التأديبية والجنائية، إلا أنه ثمة ضوابط عامة تتحكم في توقيع الجزاءات على نحو يمكن أن تقرر معه أن الهيكل القانوني العام يكاد يكون واحد.

ونظراً لما تملكه السلطة التأديبية من السلطة التقديرية في الوضعية التأديبية فقد كان لابد من وجود ضوابط تحكم توقيع العقوبة التأديبية، من قبل السلطة المختصة بإصدار القرار ولذا وجب التطرق لأهم القيود والضوابط التي تحكم عملية إصدار القرارات التأديبية.

أولاً: مبدأ شرعية الجزاء التأديبي

التزمت الدولة الحديثة في بداية نشأتها بالحقوق والحريات العامة باعتبارها حجر الزاوية في بناء النظرية العامة للقانون وفي إرساء دولة القانون ومبدأ سيادة القانون واحترام الشرعية، مما يحفظ لهذا المبدأ وجوده ونفاذه في كل عصر ولدى كل دولة بغض النظر عن فلسفتها الاقتصادية والاجتماعية¹.

يقصد بمبدأ الشرعية أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانون يحدد تلك الجريمة أو الجزاء المقرر لها²، عند تطبيق هذا المبدأ على النظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة نجد انه استمد مبادئه القانونية من القانون الجنائي.

فالمقصود بمبدأ شرعية الجزاء يعني أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخافة التأديبية جزاء لم يقرر تشريعاً¹

¹ عدنان عمرو، القضاء الإداري الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص 08.

² محمد سعد فودة، المرجع السابق، ص 200.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

ومن ثمة فإن على هذه السلطة احترام مبدأ شرعية الجزاء التأديبي والذي بموجبه لا يجوز للسلطة التأديبية معاقبة العامل بعقوبة لم يرد بشأنها نص تشريعي وإلا عدا ذلك ابتداء لعقوبة غير مقررة تشريعياً.²

يعد منح الإدارة صلاحية تقديرية مسألة ضرورية لدفع كفاءة الجهاز الإداري في الدولة وزيادة فعاليته وعلى ذلك أن الدولة تدخلت في العديد من المجالات والميادين، فلا يمكن للإدارة مواجهة مهماتها، إلا إذا منحت صلاحية تقديرية إضافة إلى أنه ليس بمقدور المشرع صياغة جميع حالات تدخل الإدارة.

إن مبدأ الشرعية في نطاق التأديب غير معمول به بشكل عام بل في حالات استثنائية ذلك لأن المشرع حدد عقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف المتهم ولم يحدد المخالفات، كما لم يحدد لكل مخالفة وما يوقع عليها من عقاب كما هو معمول به في القانون الجنائي، بل أعطى لسلطة التأديبية سلطة تقديرية واسعة ولكن في حدود المبادئ القانونية وجعل أعمالها تحت رقابة القضاء.

ثانياً: مبدأ الملائمة الجزاء التأديبي

الجزاء في حد ذاته ليس غاية، بل هو وسيلة لتحقيق غاية هامة وهي انتظام المرافق العامة تحقيقاً للصالح العام ولكي يتحقق ذلك ينبغي أن يكون الجزاء متوازناً مع المخالفة متناسباً معها وهو ما يطلق عليه مبدأ الملائمة.³

هذا المبدأ جاء من أجل الموازنة بين مبدأ الفاعلية والضمان الجزاءات التأديبية فإذا كان من حق الإدارة أن تستخدم وسيلة العقاب التي قررها لها المشرع لضمان حسن أداء

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء التأديب، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص16.

² عبد العزيز خليفة، الحكام العامة في الدفوع الإدارية قضاء الأمر المستعجلة في الدعاوى التأديبية، دار الكتاب الحديث، 2008، ص330.

³ سليم جديدي ن المرجع السابق، ص96.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

الجهاز الإداري، فإن واجبها يقتضي ألا تهدر لهذا الحق ضمانات الموظف في أن لا يعاقب بأشد مما اقترب¹

يقصد بمبدأ الملائمة في رد الفعل (الجزاء) بحيث يجب أن يكون متناسبا مع الفعل، لأن التوازن يغطي الضرر ويمنح الردع مضمونا، فالملائمة فالملائمة هي جوهر نفعية العقاب.

إن تحقيق الملائمة هو في الأصل من اختصاص السلطة التشريعية المكلفة بإيجاد الرابطة بين العقوبات والأخطاء والكفيلة بضمان تحقيق مبدأ المناسبة والموازنة بينهما. هنا يكون المشرع قد تخلى في واقع الأمر عن سلطته تلك بتنازل عنها السلطات التأديبية المختصة لتتولى إجراء عملية الملائمة والمناسبة بين درجة خطورة وحماية الخطأ المهني ونوع ودرجة جسامته الجزاء الموقع.

لقد اعترف القضاء الإداري في فرنسا ومصر للسلطة التأديبية بحرية تقدير تناسب الجزاء مع المخالفة، إلا أنه خرج على القاعدة في العديد من الحالات².

ثالثا: مبدأ تسبب القرار التأديبي

ظهر مصطلح التسبب لأول مرة في فرنسا كمصطلح لغوي خلال القرن الثامن عشر، وكان يقصد به تضمين الأحكام القضائية بالأسباب الضرورية التي أدت إلى وجودها³.

يعد التسبب من العوامل الأساسية التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية لأنه بواسطته تفصح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي⁴.

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء التأديب، مرجع سابق، ص254.

² سليم جديدي، المرجع السابق، ص98.

³ بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد08، مجلة فصلية تصدر عن مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2008، ص107.

⁴ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص104.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

رغم أهمية التسبب فالأصل فيه أن الإدارة لا تكون ملزمة تسبب قرارها الإداري إلا إذا نص القانون على ذلك.¹

لقد ورد هذا المبدأ في جل القوانين الأساسية المتعلقة بالوظيفة العامة التي نصت عليه صراحة أحكام المادة من 165 من الأمر رقم 033/06 والتي تضمنت أن السلطة المختصة بالتأديب لا بد أن تتخذ العقوبة التأديبية بقرار مبرر سواء التي تتخذها بنفسها أو التي تتخذها بعد استشارة لهيئة أخرى.

لقد استقر الفقه والقضاء الإداريين على أنه لا بد أن يتضمن تسبب القرار التأديبي ثلاث عناصر أساسية:

- 1) تحديد الوقائع الموجبة للعقوبة.
- 2) إن الأساس القانوني التي يبني عليها القرار التأديبي.
- 3) الرد على ما يبديه موظف المتهم في أوجه الدفاع.²

رابعا : مبدأ وحدة العقوبة التأديبية

يقصد بمبدأ وحدة الجزاء التأديبي هو عدم جواز معاقبة مرتكب المخافة التأديبية بعقوبتين تأديبيتين أصليتين عن ذات المخالفة، ما لم ينص القانون على جواز ذلك.³ وعليه فإنه لا يجوز للسلطة التأديبية عند إصدار القرار التأديبي ضد الموظف إلحاق عقوبة واحدة عن الخطأ المرتكب، وهذا ما يتنافى مع مقتضيات العدالة أن يوقع عن فعل واحد جزائين تأديبيين أصليين اللهم إذا نص القانون خلاف ذلك.⁴

¹ حيدر نجيب احمد، حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح، العدد 30، العرق، 2007، ص 80.

² فيصل شنطاوي، إجراءات و ضمانات المسألة التأديبية للموظف العام في التشريع الإداري، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، العدد 07، الأردن، 2012، ص 1548.

³ عبد العزيز عبد المنعم، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 47.

⁴ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية قضاء الأمور المستعجلة في الدعاوى التأديبية، المرجع السابق، ص 336.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

لهذا يعتبر هذا المبدأ من المبادئ الراسخة في مجال التأديب الإداري ويستند في ذلك لعدة اعتبارات وهي كما يلي:

1. إن فرض عقوبتين عن مخالفة واحدة هو انحراف عن مبدأ المشروعية على اعتبار أن منطقياً وجود عقوبتين تفرض بصفة تلقائية ازدواجية الخطأ.
2. ضرورة احترام كافة القرارات الإدارية التي تصدر عن السلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء لأن القول بغير ذلك يسمح لسلطة أخرى بتوقيع العقوبة.
3. إن العدالة والمصلحة الاجتماعية والوظيفية تقتضي عدم المعاقبة عن الخطأ الواحد إلا بعقوبة واحدة مناسبة.
4. إن السلطة التأديبية التي تفرض الجزاء الأول تستنفذ سلطتها بفرض جزاء واحد دون غيرها.¹

خامساً: مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

يتصل مبدأ شخصية الجزاء التأديبي بتحديد من توقع عليه هذا الجزاء، وعليه وفقاً لذلك ينصب الجزاء على مقترف الذنب الإداري سواء قام بارتكابه بشكل مباشر أو غير مباشر.²

يعني مبدأ شخصية العقاب التأديبي أن يوقع الجزاء على مقترف الإثم التأديبي وعلى كل من ساهم سلباً أو إيجاباً في ارتكابه.³

تجدر الإشارة إلى أن الاستثناء الوحيد على هذا المبدأ والتي تعفى العامل من مسؤولية إذا ما جاء من خطأ كان نتيجة لتنفيذه أمراً صدر إليه من رئيسه مكتوباً بالقيام بالعمل وموضوع المسألة.

إلا أنها اشترط لتقرير المسؤولية الرئيس والتي يترتب عليها انتقال تبعة الجزاء من المرؤوس إليه إذا ما توفرت الشروط التالية:

¹ سليم جديدي، المرجع السابق، ص 113.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء التأديب، مرجع سابق، ص 30.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة الأحكام العامة في الدفوع الإدارية، المرجع السابق، ص 333.

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني

1. صدور أمر كتابي من الرئيس إلى المرؤوس بالقيام بالعمل.
 2. إخطار وتنبيه المرؤوس الكتابي لرئيسه بخطأ القيام بما أصدره الكتابي الذي أصدره
- نلاحظ أن المشرع لم يتطرق لهذا المبدأ ضمن النظام التأديبي مما يقتضي الرجوع إلى القواعد العامة المطبقة في قانون العقوبات.

سادسا: مبدأ المساواة

يقصد بهذا المبدأ أن يخضع جميع الموظفين إلى ذات الجزاءات الواردة في قانون الوظيفة العامة بغض النظر على فئاتهم أو درجاتهم، لذا ليس من الجائز أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية.

رغم الجهود المبذولة للحد من أعمال السلطة التقديرية للإدارة في مجال تحديد الخطاء المهنية والعقوبات التأديبية، ووضع ضوابط تتحكم في كل منها حتى يكون القرار التأديبي عادلا منصفا ويطمئن إليه الموظف ويحقق الغاية التي وجد من أجلها وهو الردع داخل الوسط الوظيفي إلا أن التقيد بها يبقى نسبيا، الأمر الذي يستدعي التطبيق الحازم للضوابط لتوفير أكثر ضمانة ضد أي تعسف محتمل من قبل الإدارة.

المبحث الثاني: تصنيفات العقوبة التأديبية

المطلب الأول: العقوبات التأديبية حسب الأمر 133/66

في الأمر 133/66 قام المشرع الجزائري بتحديد درجات العقاب وقسمها إلى قسمين:

1) عقوبات من الدرجة الأولى:

- الإنذار والتوبيخ

(2) عقوبات من الدرجة الثانية:

- الشطب من قائمة الترقية
- التنزيل من قائمة الترقية.
- التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات.
- النقل التلقائي.
- العزل مع إبقاء الحق في المعاش أو بدون.¹

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية حسب المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

حسب هذا المرسوم قسمت العقوبات إلى ثلاث درجات:

(1) عقوبات من الدرجة الأولى:

- الإنذار والتوبيخ
- الإيقاف عن العمل من يوم 1 إلى ثلاث أيام.

(2) عقوبات من الدرجة الثانية:

- الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام
- الشطب من جدول الترقية

(3) عقوبات من الدرجة الثالثة:

- التنزيل من الرتبة
- التسريح مع إشعار مسبق مع التعويض.
- التسريح بدون إشعار مسبق وبدون تعويض.²

¹ الأمر 133/66 المؤرخ في 20 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، الجريدة الرسمية 196، العدد 43.

² المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية الناجمة عن الخطأ المهني

المطلب الثالث: العقوبات التأديبية حسب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

1) عقوبات تأديبية من الدرجة الأولى:

- التوبيخ.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

2) عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

3) عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة:

- التنزيل من درجة إلى درجتين
- النقل الإجباري

4) عقوبات تأديبية من الدرجة الرابعة:

- التنزيل من الرتبة
- التسريح¹

¹ الأمر 03م06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

خاتمة



خاتمة:

بعد دراستنا لمختلف الجوانب المتعلقة بالعقوبة التأديبية للموظف العام، نستخلص أن الإدارة العمومية أهداف تسعى من خلالها إلى تحقيق المنفعة العامة، ومن ثم يظهر تكريس المشرع وقراره لفاعلية الإدارة عن طريق سلطة إصدارها للقرار التأديبي حيث خول لهذه الأخيرة تحديد عناصر الخطأ المهني وأوصافه التي استوجب إصدار القرار ومن جهة أخرى أناط بها مهمة توقيع العقوبة تأديبية إذا ما ثبت خروجه عن مقتضى الواجب عند أدائه مهامه الوظيفية.

إن مبر وأساس إصدار القرار التأديبي هو كل تخلعن الوجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف موظف أثناء أو بمناسبة تأديته لمهامه يعرض مرتكبيه للعقوبة التأديبية، ليتولى الفقه والقضاء مهمة وضع معايير للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية في ظل غياب تحديد قانوني لها ليحذو المشرع خطوة إلى الأمام بإتباع عدة محاولات لتخفيف من هذه الظاهرة

ومهما يكن الأمر فإن الموظف له حماية قانونية في هذا المجال والمتمثلة في تكريس المشرع لجملة من الضمانات القانونية للموظف العام قبل التطرق إلى اتخاذ أحكام قضائية في حقه أو إجراءات تأديبية، فالعقاب لا يصلح الخطأ لكنه أسلوب للمحافظة على النظام العام وتقادي ارتكاب نفس الأخطاء مستقبلا

كما نلخص مما سبق معالجته أن العقوبة التأديبية تعتبر من أهم أركان النظام التأديبي

الذي يعتبر حد ذاته من الضروريات الأكثر إلحاحا، وهذا كونه ينطوي على معنى تهذيب الأخلاق، وإعادة النظام والاستقرار، فدوره يتجلى في حفظ النظام والإسهام في القضاء والحد من التهاون واللامبالاة وغيرها من الأخطاء التي تؤثر بطريقة مباشرة على سير الحسن للمرفق العام للعقوبة التأديبية.

قائمة

المصادر

والمراد جمع



1. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 2005.
2. أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
3. أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، مكتب الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010.
4. أحمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، 2007.
5. أماني بدر فراج، النظام القانوني للتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية والأوروبية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، النصورة، 2010.
6. بلال أمين زين الدين، تأديب الإداري، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2010.
7. جهاد صفا، أبحاث في القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان.
8. رشيد عبد الهادين الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والعسكرية، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008.
9. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر رقم 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
10. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية للأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
11. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.

12. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
13. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الحكام العامة في الدفوع الإدارية قضاء المر المستعجلة في الدعاوى التأديبية، دار الكتاب الحديث، 2008.
14. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء التأديب، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008.
15. عدنان عمرو ن القشاء الإداري ن الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
16. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي وإنجليزي) دار الثقافة، الأردن، 2004.
17. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1996.
18. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة 2003، دار هومة، الجزائر، 2003.
19. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.
20. محمد سعد فودهن النظرية العامة للعقوبات الإدارية دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.
21. محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008.
22. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.

23. محمد ماجد ياقوت، التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.

24. نواف العقيل العجارمة، سلطة التأديب الموظف العام دراسة مقارنة كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007.

ثانيا : المقالات

25. أحمد موسى، دعاوى الإدارة أمام القضاء، مجلة العلوم الإدارية، العدد 01، مصر، 1977.

26. بدري باركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 08، مجلة تصدر عن مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2008.

27. حيدر نجيب أحمد، حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، مجلة الفتح العدد 30، العرق، 2007.

28. فيصل الشنطاوي، إجراءات و ضمانات المسألة التأديبية للموظف العام في التشريع الإداري، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، العدد 07، الأردن، 2012.

ثالثا : الندوات

29. فلسفة الوظيفة العامة والموظف العام (بحوث وأوراق عمل) ندوة التشريعات الحاكمة للخدمة المدنية في الوطن العربي المنعقدة في الدار البيضاء

رابعا: الأوامر والمراسيم

30. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 08 يونيو 1966.

31. قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، العدد 32، السنة الخامسة، الصادر في 08/08/1978.

32. المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984 والمتعلق باختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها ن الجريدة الرسمية ، العدد 03 الصادر في 17 فيفري 1984.

33. المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 فبراير 1984 المحدد لاختصاص لجنة الموظفين وتشكيلها وتنظيمها وعملها ن الجريدة الرسمية ن العدد 03، الصادر في 17 جانفي 1984.

34. المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي العام النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 24 مارس 1985.

35. الرسوم التنفيذي رقم 99م90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 28 مارس 1990.

36. قرار الغرفة الإدارية لدى المجلس الأعلى سابقان، المؤرخ في 1985/12/01، ملف رقم 42568، مجلة قضائية لسنة 1990، العدد الأول، الجزائر

37. الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في جويلية 2006.

خامسا: المذكرات والأطروحات

38. أكرم محمود جمعات، العلاقات بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية ، دراسة مقارنة قدمت للحصول على درجة الماجستير في القانون العام ، جامعة الشرق الوسط للدراسات العليا، كلية الحقوق، عمانن 2010.

39. بوعيني عبد الرحيم، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، 2015.
40. زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري) مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، 2011.
41. محمد الأخضر بن عمران ن النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق قسم العلوم القانونية والإدارية، الجزائر، 2007.
42. يعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة لخضر باتنة، الجزائر، 2014.

فہرست الموضووعات



فهرس الموضوعات

	شكر
	إهداء
	مقدمة
الفصل الأول : ماهية الخطأ المهني وتصنيفاته	
6	المبحث الأول : ماهية الخطأ المهني
6	المطلب الأول مفهوم الخطأ المهني
8	المطلب الثاني : التعريف التشريعي
10	المطلب الثالث : التعريف القضائي والفقهني
15	المبحث الثاني : تصنيفات الخطأ المهني
15	المطلب الأول : تصنيف الخطأ المهني من حيث الجسامة
20	المطلب الثاني : تصنيف الخطأ المهني من حيث الدرجة
الفصل الثاني : العقوبات التأديبية الناتجة عن الخطأ المهني	
26	المبحث الأول : مفهوم العقوبة التأديبية
26	المطلب الأول : تعريف العقوبة التأديبية وأهدافها
30	المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للعقوبات التأديبية وضوابطها
34	المطلب الثالث : السلطة المختصة باتخاذ القرار التأديبي
53	المبحث الثاني : تصنيفات العقوبة التأديبية
53	المطلب الأول : العقوبة التأديبية حسب الأمر 133/66
54	المطلب الثاني : العقوبة التأديبية حسب المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
54	المطلب الثالث : العقوبة التأديبية حسب المرسوم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة

فهرس الموضوعات



57	خاتمة
59	قائمة المصادر والمراجع
66-65	الفهرس

ملخص:

نلخص في نهاية المطاف إلى أنه ومهما كان مسار الموظف المهني حافلا بالتربصات والتدريبات، ومهما تدرج إلى أعلى المستويات السلمية وتقدم مهنيا، إلا أن المؤسسة المستخدمة ستتخلى عنه حتما وفق الطرق القانونية والنظام التأديبي المعمول به في الوظيف العمومي عن هذه الكفاءة وسوف تستغني عن خبرته وخدماته طالما ارتكب خطأ مهنيا صنف ضمن الأخطاء من الدرجة الرابعة، الأمر الذي سيعود بالسلب بالدرجة الأولى على الخدمة العمومية، وبالخسارة للدولة الممثلة في المؤسسة العمومية والتي صرفت أمولا أقل ما يقال عنها ضخمة في عمليات التوظيف، التربص، التكوين،... وغيرها لتضرب عرض الحائط وتكون في الأخير هباء منثورا بسبب هذا الخطأ المرتكب إن كان بقصد أو بغير قصد، أو لحتى أسباب تعسفية قد تمارسها السلطة المسؤولة.

Abstract

Ultimately, we summarize that whatever the employee's career path is full of apprenticeships and trainings However peaceful and professional, the institution used will inevitably abandon it in accordance with the legal methods and disciplinary system applicable to public servants and will dispense with its experience and services as long as it commits a professional error classified as a fourth-degree error. public service, the loss of the State represented in the public institution, which has disbursed at least substantial money in the operations of the " Others are to be hit against the wall and are ultimately scattered by the fault committed with intent or unintention, or even by arbitrary reasons which may be exercised by the responsible authority.