

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية

فرع: حقوق

تخصص: قانون اداري



كلية: الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان:

مسؤولية الموظف العام في التشريع الجزائري

بإشراف:

د . يحيايوي حمزة

من إعداد:

- بن عيسى نهى

- بلواضح محمد

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د/ مقروف محمد	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
د/ يحيايوي حمزة	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا ومقررا
د/ لعمارة عبد الرزاق	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2021 - 2022

استمارة معلومات

الصورة

معلومات الشخصية:

اسم: **بن عيسى**
اسم ولقب الاداء: **عبد الوهاب**
تاريخ الميلاد: **2000/03/21**
رقم الهاتف: **بوسعادة**

بريد إلكتروني

عنوان شخصي: **benaisanouha744@gmail.com**
الباكثوريا: **حي اولاد عبيدة البوسعادة**

سنة: **10.3L** سنة تخصص: **آداب وفلسفة** سنة الحصول على شهادة الباكثوريا: **2017**
تخصص: **حقوق**

تخصص: **قانون عام** السنة/ سنة التخرج: **2020**

تخصص: **حقوق** سنة/ سنة التخرج: **2022**
تخصص: **قانون اداري**

نوع العمل (نوع العمل)

توضيح مهنية:

عطل عن العمل

موظف

في حالة موظف:

قطاع خاص:

رصيد عمومي

اسم المؤسسة / الشركة:

نصحة مستحقة

ترتبة في العمل

النسبة:

نوع العقد:

موظف في إطار عقود:

موظف - د

امضاء الطالب



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) بت عيسى كافي

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم ط.ال.ب.

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 20 11 44 023

الصادرة بتاريخ 102/29 / 2017 عن دائرة/ بلدية بوسعادة/ المسيلة

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق

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

مسؤولية المؤسسة العامة في التشريع الجزائري

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية

المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2022/06/13

إمضاء المعني

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،

السيدة) بلوارض محمد

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 3981

الصادرة بتاريخ 2017/07/07 عن دائرة/ بلدية بلدية بوسعادة

المسجلة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق

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

مسؤولية الوظيفة العام في التشريع الجزائري

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

التاريخ

إمضاء المعني

استمارة معلومات

الصورة

معلومات الشخصية:

اسم: محمد
اسم ولقب الأول: سلمة حفيز
تاريخ الميلاد: 1996/05/14 مكان الميلاد: بولسارية
رقم هاتف:

سري / انكروني

عنوان شخصي:

البيكثوريا:

معدل: 10,73 شعبة تخصص: آداب وفلسفة سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2012

تخصص: حقوق

معدل: 2080 شعبة: قانون عام

تخصص: حقوق

معدل: 2022 شعبة: قانون اداري

معدل تربي لمستر (معدل اعمد)

توضيحية مهنية:

عطل عن العمل

موظف

في حالة موظف:

قطاع خاص:

رصيد عمومي:

اسم المؤسسة / الشركة:

لمصلحة مستحقة:

مرتبة في العمل:

الصفة:

نوع العقد:

موظف في إطار عقود:

موظف - د

امضاء الطالب

شكر و تقدير

أشكر الله عز وجل و نحمده الذي بنعمته تتم الصالحات.

على ما من به علي من التمام و الكمال بعد التيسير و التوفيق لنجاح هذا
العمل و استنادا لقوله عليه الصلاة و السلام

" لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

أتقدم بالشكر الجزيل إلى أوليائي الكرام .

كما لا أنسى أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني في انجاز هذا

العمل وأخص بالذكر إلى جميع خريجي دفعة 2022

اهداء

احمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث الى الذي وهبني كل ما يملك حتى احقق له اماله الى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى، الى الانسان الذي امتلك الإنسانية بكل قوة، الى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم، إلى مدرستي الأولى.

ابي الغالي على قلبي اطال الله في عمره. الى التي وهبت فيها كل العطاء والحنان، إلى التي صبرت على كل شيء، التي رعتني حق الرعاية وكانت سندي في الشدائد، وكانت دعواها لي بالتوفيق، تتبعني خطوة خطوة في عملي الى ما ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي نبع الحنان امي رحمها الله اعز ملاك العين جزاها الله عين خير الجزاء في دارين.

إليهما اهدي هذا العمل المتواضع بها لكي ادخل على قلبهما شيئا من السعادة إلى اخوتي الى رفاق دربي وأحلى الأصدقاء.

كما اهدي ثمرة جهدي للدكتور يحيى اوي حمزة الذي كلما انسدت الطريق أمامي لجأت اليه فأنارها لي وكلما دب الياس في نفسي زرع فيها الامل كما لا ننسى ان اشكر كل الأساتذة الكرام والزملاء الذين رافقوني طيلة المشوار الدراسي. والى كل من يؤمن بان بذور نجاح التغيير في ذواتنا وفي أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى.....

بن محمد عيسى نهدي

اهداء

أهدي عملي هذا الى :

منذ حصد الأشواك عند دربي الى القلب الكبير وتاج رأسي سندي وقوتي وملاذي ومعلمي الأول والدي

الطيب.

ومن أرضعتني من الحب حبا ومن الحنان حنانا

الى القلب الناصع بالبياض أمي الحنون

الى كل من قدموا لي المساندة اخوتي وأصدقائي

الى الدكتور **يحيى حمزة** الذي كان لي سندا في اعداد هذا العمل .

بلواضع محمد

المقدمة

تعتبر المسؤولية بصورة عامة من أهم الأسس في الحياة الإنسانية كونها تدخل في معظم العلاقات بين أفراد المجتمع، فهي تعد حال أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته، في حين أنها من جانب أخلاقي التزام هذا الشخص بما يصدر عنه قولاً أو عملاً.

في القانون نطلق على الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقاً للقانون، كما يتسع مفهوم المسؤولية ليشمل التزام شخص يتحمل نتائج فعل اتاه بنفسه أو بواسطة غيره ممن كان مفوضاً منه أو عاملاً باسمه، كما يشمل مفهوم المسؤولية التزام الشخص باحترام ما فرض عليه القانون من واجبات وسلوكيات تحت طائلة تحمل عواقب الإخلال بهذا الالتزام.

وفي إطار المسؤولية القانونية للموظف العمومي، وبالنظر إلى صفته الوظيفية وكذا باعتباره شخصاً طبيعياً وفرداً من أفراد المجتمع، يمكن أن يطاله ثلاث أنواع من المسؤولية، فمسؤولية هذا الموظف تكون تأديبية في حالة إخلاله بالواجبات الوظيفية المنوطة به، فهي أثر مترتب على الخطأ أو المخالفة التأديبية التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون يخرج عن مقتضى الواجب في مجال وظيفته، وعلى هذا الأساس يوقع العقاب التأديبي على الموظف المذنب.

كما قد تكون مسؤولية الموظف العمومي جزائية في حالة ارتكابه جريمة معاقب عليها القانون، فهي لا تنشأ إلا إذا توافر جميع أركان الجريمة، فالموظف يخضع كغيره من الأشخاص الطبيعية الأخرى للمساءلة الجنائية إذا ارتكب فعلاً أو امتنع عنه يجرمه القانون ويفرض له عقوبة جنائية، كما قد يعرضه هذا الفعل المسؤولية تأديبية حتى لو ارتكبه خارج نطاق الوظيفة، فالكثير من التصرفات الخاصة قد تؤثر في حسن سير المرفق، وصفة الموظف تكون في بعض الأحيان مبرراً لتشديد العقاب الجنائي في حقه كما قد تكون العكس أي مبرراً لتخفيف العقاب. وفي شأن آخر يمكن أن تقوم المسؤولية المدنية للموظف جراء ارتكابه أمراً يستوجب الزامه بتعويض عما سببه من ضرر للغير، وتترتب هذه المسؤولية بقيام الخطأ والضرر والرابطة السببية بينهما.

ومن خلال ما سبق دفعنا ل طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن مساءلة الموظف العمومي ومحاسبته على المخالفات التي يرتكبها في التشريع الجزائري؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة آنفا، عمدنا في دراسة هذا الموضوع على تقسيمه الفصلين اثنين، فالفصل الأول يتضمن "المساءلة التأديبية للموظف أمام الإدارة المستخدمة" والذي قسمناه بدوره إلى مبحثين، الأول بعنوان "أساس المسؤولية التأديبية للموظف العمومي" والثاني بعنوان "الإطار القانوني للمساءلة التأديبية"، أما الفصل الثاني فيتضمن "مساءلة الموظف العمومي أمام القضاء" وقد قسمناه إلى مبحثين، الأول تحت عنوان "المسؤولية الجزائية للموظف العمومي"، والثاني بعنوان "قيام مسؤولية الموظف أمام القضاء المدني".

المنهج المتبع:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الاستدلالي من خلال تحليل النصوص القانونية الواردة في قانون الوظيفة، قانون العقوبات والقانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، وكذلك المنهج المقارن بين قوانين ومراسيم قديمة وأخرى جديدة، وبنسبة ضئيلة من خلال مقارنة التشريع الجزائري بالتشريع المصري وكذا الفرنسي، كما اعتمدنا المنهج الوصفي الذي برز من خلال تقديم بعض الشروحات لبعض المفاهيم المتعلقة بالموضوع وكذا آراء الفقه والتشريع والقضاء

أهمية الموضوع:

يعتبر موضوع مسؤولية الموظف العمومي من المواضيع الهامة، حيث تكمن هذه الأهمية من الناحية النظرية في مدى تحقيق التوازن بين الإدارة والموظف، وحماية هذا الأخير من تعسفها، وكذا تحقيق فاعلية العمل الإداري وانضباطه، فلولا وجود المساءلة القانونية للموظف لعم الفساد في المؤسسات والإدارات العمومية، أما فيما يخص أهميته من الناحية العملية

فهي تبرز أساسا في تحديد الإجراءات المتبعة من طرف المشرع الجزائري الردع الموظف عن أخطائه ومخالفاته المهنية وحتى جرائمه المرتكبة.

أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيارنا للموضوع إلى الأسباب التالية:

- علاقة الموضوع بتخصص القانون العام الداخلي، والذي يعتبر من أهم المجالات التي تدخل في إطار القانون الإداري.
- يعرض الموضوع نقاطا حساسة نلتمسها في الواقع المعاش من خلال احتكاك المواطن بالموظفين في حياته اليومية وفي مختلف المجالات.
- يتعلق الموضوع بشريحة فعالة ومهمة في الإدارة العمومية ألا وهي شريحة الموظفين التي لا غنا عنها في تسيير المرافق.
- شمولية الموضوع على قيام مختلف أنواع المسؤولية على عاتق الموظف العمومي.

أهداف الدراسة:

تكمن الأهداف المتوخاة من دراسة هذا الموضوع في :

- التعرف على الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل الموظف وبالتالي قيام المسؤولية التأديبية، والعقوبات المقررة.
- إبراز ضوابط المساءلة التأديبية والضمانات المقررة للموظف لحمايته.
- تصنيف الأفعال المجرمة المرتكبة من طرف الموظف على الأشخاص وكذا على الأموال والعقوبات المنصوص عليها في مختلف القوانين.
- التطرق إلى قيام مسؤولية الموظف المدنية، ومدى إمكانية المضرار من المطالبة بالتعويض أمام القضاء المدني.

ويمكن طرح جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى : من إعداد حسيب مريم الطالبة ، عثامنة صفية بعنوان "مسؤولية الموظف العمومي في التشريع الجزائري" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص: قانون عام داخلي حيث تلخصت الدراسة فيما يلي :تقوم مسؤولية الموظف العمومي تأديبيا، جزائيا ومدنيا على أساس أخطائه وأفعاله عليها قانونا. فبالنسبة للمساءلة التأديبية للموظف أمام الإدارة المستخدمة فهي تقوم المعاقب بسبب ارتكابه للأخطاء المهنية المصنفة في قانون الوظيف العمومي والتي تقابلها عقوبات من نفس الدرجة، وقد أحاط المشرع الجزائري الموظف لدى تأديبه بجملة من الضمانات القانونية حماية له من التعسفات التي قد يتعرض لها وكفالة لحقوقه ،أمام القضاء، فتتمثل في المسؤولية الجزائية التي تقوم أما بالنسبة لمساءلة الموظف الجهة المتضررة من الأفعال التي يأتيها الموظف والتي تشكل بناء على شكوى من طرف المسؤولية المدنية جريمة من منظور قانون العقوبات والقوانين الخاصة، كما يتحمل الموظف الجبر الأضرار المترتبة عن تلك الأفعال.

الدراسة الثانية : من إعداد: حسناء فرج الله - زينب العايدي بعنوان " المسؤولية الشخصية للموظف العام "مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري ،كلية الحقوق العلوم السياسية ،قسم الحقوق جاء ملخص الدراسة كالتالي : الموظف العام هو العنصر الأساسي في الدولة، و المحرك الرئيسي للنشاط الإداري، وبحكم العلاقة التي تربط بين عليه واجبات، والتي من خلال ممارستها قد يقع في أخطاء قد تلحق أضرارا الموظف والإدارة، تتقرر له حقوق وتفرض بالغير، مما يرتب عليه مسؤولية، أما المسؤولية الشخصية هي التزام الموظف في حدود القانون، بتحملة نتائج و عواقب التصير الصادر عنه، أو هي محاسبته و مؤاخذته عن فعل أو سلوك معين مخالف للقانون ،إن قيام المسؤولية الشخصية للموظف يكون على أساس الخطأ الشخصي، الذي يصدر عن الموظف، وفي هذا و الصدد قد تطل

الموظف ثلاث أنواع من المسؤوليات مدنية، جنائية، تأديبية، تبعا لنوع الخطأ المرتكب. فيترتب على قيام باختلاف نوع المسؤولية القائمة، المسؤولية الشخصية للموظف العام، أثرا يختلف .

الدراسة الثالثة : من إعداد بن درف رشيد بعنوان " **المسؤولية المدنية للموظف العمومي في التشريع الجزائري** " مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، التخصص: القانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم نخلص الدراسة فيما يلي: مما سبق معالجته إلى أن أحكام النظام القانوني لكل من المسؤولية المدنية والإدارية للموظف العمومي شهدت تطورا كبيرا، نتيجة التطور الذي عرفته فكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي، وذلك لتحديد الشخص المسؤول عن تعويض الضرر، فإذا كان الخطأ شخصي فإن الموظف العمومي هو الذي يكون مسؤولا ويتحمل التعويض من ذمته الخاصة، أما إذا كان الخطأ مرفقي فإن الإدارة هي التي تكون مسؤولة وتتحمل تبعا لذلك التعويض جراء الأخطاء التي ارتكبتها موظفيها التابعين لها والمسببة ضررا للغير. لكن هذه التفرقة بين الخطأين تطورت من مبدأ التفرقة الجامدة والمطلقة إلى مبدأ التفرقة المرنة والواقعة بين الخطأين.

الفصل الأول:

ماهية الموظف

العام ومسؤولياته

تمهيد الفصل :

يوجد تعريف واسع يعتمد لا على المركز القانوني للأعوان ولكن على الدور الذي يضطلعون به داخل الجهاز الإداري، وهو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الأعوان العموميون بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى وطرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له.

ويوجد داخل هذا التعريف الواسع تعريف أضيق يعنى أساسا بالوضع القانوني للموظف ويميزه عن العمال التابعين لأحكام قانون العمل.

إن لهذه التعاريف مدى أهمية تختلف باختلاف البلدان والأنظمة، نحاول التعرض لبعضها المتداولة على مستوى بعض الدول العربية والاجنبية، كنموذج تأخذ كل من فرنسا ومصر والجزائر.

المطلب الأول: ماهية الموظف العام

يوجد تعريف واسع يعتمد لا على المركز القانوني للأعوان ولكن على الدور الذي يضطلعون به داخل الجهاز الإداري، وهو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الأعوان العموميون بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى وطرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له.

ويوجد داخل هذا التعريف الواسع تعريف أضيق يعنى أساسا بالوضع القانوني للموظف ويميزه عن العمال التابعين لأحكام قانون العمل.

إن لهذه التعاريف مدى أهمية تختلف باختلاف البلدان والأنظمة، نحاول التعرض لبعضها المتداولة على مستوى بعض الدول العربية والاجنبية، كنموذج تأخذ كل من فرنسا ومصر والجزائر.

+ الفرع الأول: التعريف القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري

تضمن التشريع الجزائري، ومن خلال أول تشريع خاص بالوظيفة العمومية، نصا يعرف الموظف العام تعريفا محددًا، وحسنا فعل المشرع، وإذ ليس التزاما عليه إيراد التعاريف كمبدأ عام.

جاء في نص المادة الأولى الفقرة الثانية من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ما يلي: " يعتبر موظفين، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم " .

استثنى هذا الأمر من نطاق تطبيقه القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي¹. ميز هذا الأمر بين ثلاث فئات من الأعوان العموميين :

✓ **الموظفون**: وتربطهم بالإدارة علاقة قانونية وتنظيمية.

✓ **الأعوان المتعاقدون**: وهم يخضعون للقانون العام .

✓ **الأعوان المؤقتون** : وهم تابعون للقانون الخاص .

على عكس هذا الأمر رقم 66-133، لم يتناول المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، تعريفا للموظف العام، على أنه أخذ بنفس التمييز السابق، الأمر 66-133، مع محاولة لتكييف مصطلحاته مع القانون الأساسي العام للعامل².

يعتبر موظفا في إطار هذين القانونين: " كل شخص ممن في منصب دائم ويم (ثبت) في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها " .

أدرج المرسوم رقم 85-59 المذكور أعلاه، في نطاق القانون أعوان مجلس المحاسبة والأعوان الإداريين للمجلس الشعبي الوطني وأعوان الهيئات والمنظمات الجماهيرية لحزب جبهة التحري الوطني، باستثناء المنتخبين منهم³.

¹نظر المادة الأولى الفقرة الثالثة من الأمر 66-133، المؤرخ في 12 صفر عام 1389 هـ الموافق 02 جوان سنة 1966م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 18 صفر عام 1386 هـ الموافق 08 جوان 1966 م .

²القانون رقم 78-12 المؤرخ في 01 رمضان عام 1398 هـ الموافق 05 أوت سنة 1978م المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32 الصادرة بتاريخ 04 رمضان عام 1395 هـ الموافق 08 أوت سنة 1978م.

أنظر المادة الأولى من المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 01 رجب عام 1405 هـ، الموافق 23 مارس سنة 1985م، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 02 رجب عام 1405 هـ الموافق 24 مارس 1985م.

³انظر المادة 03 من المرسوم رقم 85-59، المصدر السابق .

عاد المشرع ليعرف الموظف العام، وهو ما تضمنه نص المادة 04/01 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث جاء فيها ما يلي: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ".

أدرج هذا الأمر¹ في نطاق تطبيقه الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، أين حاول المشرع تحديد وحصر هذه الأخيرة والتي تدخل ضمن نطاق تطبيقه، الأمر الذي نصت عليه المادة 02 في فقرتها الأولى والثانية حيث نصت على أنه: " يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".

" ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي ".

استثنى هذا الأمر من مجال تطبيقه فئة القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان²، لاعتبارات خاصة بكل فئة .

¹تضمن هذا الأمر 224 مادة موزعة على أحد عشرة بابا، تعلقت بتنظيم بنية الوظيفة العامة، وبيان القواعد السارية على العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة العامة بدءا من توظيفه إلى غاية انتهاء مهامه.

²انظر المادة 02 الفقرة الثالثة من الأمر 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق 15 جويلية 2006 م ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق 16 جويلية 2006 م ، الموافق عليه بالقانون رقم 06-12 المؤرخ في 22 شوال عام 1427 هـ الموافق 14 نوفمبر سنة 2006 م ، الجريدة الرسمية عدد 72 الصادرة بتاريخ 23 شوال عام 1427 الموافق 15 نوفمبر سنة 2006 م.

الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العام في التشريع الجزائري

إننا لا نكاد نجد تعريف قضائيا جزائريا للموظف العام، وذلك أن التجربة القضائية الجزائرية في الأخذ بازدواجية القضاء لا تزال حديثة جدا، بدليل أن مجلس الدولة الجزائري لم ينشأ إلا بصدور القانون العضوي رقم 98/01 المؤرخ في 30 ماي 1998 والمتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه المتعلق بالمحاكم الإدارية وعمله¹، وكذلك القانون الخاص بالمحاكم الإدارية هو الآخر لم يصدر إلا في: 30 ماي 1998 رقم 98/02 المتعلق بالمحاكم الإدارية

هذا من جهة ومن جهة ثانية حتى مع شق الجزائر طريقها نحو ازدواجية القضاء، فإن عملية إعداد قضاة إداريين لا يزال طموحا بعيد المنال، حتى يضطلعون بالفعل في المسائل الإدارية على الطريقة الفرنسية أو الطريق المصري، علما بأن فرنسا هي معهد القضاء الإداري، ومصر صاحبة تجربة تزيد عن نصف قرن في الأخذ بازدواجية القضاء².

إلا أننا نسجل هنا نقطة اختلاف بين القضاء الفرنسي والقضاء المصري ونظيرهما الجزائري في اشتراط صفة الديمومة في علاقة العمل، فنجد القضاء الجزائري قد أسبغ على العمال المؤقتين أيضا صفة الموظفين العاملين، وقد ورد هذا في قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى القضاء مستندا في ذلك إلى المادة 07 من الأمر 32/75 المؤرخ في 29/04/1974 المتعلق بالعدالة في العمل، وبذلك يرى القضاء الجزائري أنه ليس من العدالة التمييز بين العامل الدائم والعامل المؤقت.

¹ القانون العضوي رقم 11-13 المؤرخ في 24 شعبان عام 1432هـ الموافق 26 جويلية سنة 2011م المعدل والمتمم للقانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 04 صفر عام 1419هـ الموافق 30 ماي سنة 1998م والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله الجريدة الرسمية عدد 43 الصادرة بتاريخ 03 رمضان عام 1432هـ الموافق 03 أوت سنة 2011م، ص 04. - القانون العضوي رقم 18-02 المؤرخ في 16 جمادى الثانية عام 1439هـ الموافق 04 مارس سنة 2018م المعدل والمتمم للقانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 04 صفر عام 1419هـ الموافق 30 ماي سنة 1998م والمتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله الجريدة الرسمية عدد 51 الصادرة بتاريخ 19 جمادى الثانية عام 1439هـ الموافق 07 مارس سنة 2018م، ص 06.

² سليم جديدي، المرجع السابق، ص 35.

والواقع أن هذا الحكم يخالف ما ورد في تعريف الموظف العام في المادة الأولى من المرسوم 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبذلك فإننا نسجل هنا تناقضا بين توجيهين قانونيين.

في الأخير تأمل من المشرع الجزائري أن يحذو حذو فرنسا ومصر في هذا المجال.

✚ الفرع الثالث: التعريف الفقهي للموظف العام في التشريع الجزائري

يرى الأستاذ مصطفى الشريف " أن الوضع في الجزائر ما يزال في بدايته بحيث لا نكاد نجد تعريف شاملا للموظف العام باستثناء بعض التعريفات والشروع الطفيفة.

ونورد في ما يلي أهم تعريفات الموظف العام في الفقه الجزائري: يقول الأستاذ "محيو أحمد": " أن الموظفون هم من يوجدون في وضع قانون تنظيمي حسب مواد قانون التوظيف العمومي، والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائيا، دون أن يكون لهم أن يتمسكوا بحقوق مكتسبه ".

ويعرف الأستاذ "عبد الرحمان الرميلى" الأعوان العموميين بأنهم: " الأشخاص الذين ارتبطوا بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة الأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم ودون أن يشاركوا مباشرة ولا بصفتهم الشخصية في إعداده ".

المطلب الثاني: مفهوم مسؤولية الموظف العام

يعتبر مصطلح المسؤولية بوجه عام، حديث الاستعمال في الإصلاح القانوني، حيث لم يظهر إلا في نهاية القرن 18 م، إثر ازدياد تدخل النشاط الصناعي والآلي في الحياة اليومية للأفراد¹، وفكرة "المسؤولية" تستعمل كمفهوم للالتزام بالوفاء "الرد" أو تأدية حسابات، إلا أن المعنى الوحيد المشترك بين مختلف استعمالات المسؤولية، يعطي فكرة بسيطة تتمثل في ضرورة أن يسأل شخص ما، عن نتائج فعله (تصرفه)، أو واقعة أحدثها بأن يتحمل تكاليفها². فالمسؤولية عموماً، تتمثل في الجزاء المترتب نتيجة مخالفة الشخص القانوني، أحد الواجبات الملقاة على عاتقه، والتي تكون بدورها، إما واجبات مصدرها القانون، أو واجبات تفرضها التقاليد والعادات المنتشرة في المجتمع³.

فلكل إنسان حرية ممارسة حقوقه ضمن إطار أخلاقي وقانوني، فإذا تجاوز هذه الحدود، كان مخالفاً للقواعد الأخلاقية والقانونية، واعتبر مسؤولاً توجب مؤاخذته، التي تتراوح بين، استهجان المجتمع لتصرفه، أو الجزاء الذي يفرضه القانون⁴.

✚ الفرع الأول : مضمون مسؤولية الموظف العام

إن استيفاء تعريف مسؤولية الموظف، يقتضي البحث في مختلف الكتب والمراجع التي تناولت هذا الموضوع، كلا حسب منظوره الخاص، ولذلك سنتعرض ضمن هذا الفرع لتعريفات المسؤولية ما بين اللغة والاصطلاح .

❖ أولاً : تعريف المسؤولية لغة واصطلاحاً

¹ بن زيطة عبد الهادي، قواعد المسؤولية في الأعمال الطبية الحديثة (دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والقانون الجزائري) أطروحة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون الخاص (عقود ومسؤولية)، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2015، ص168.

² كفيف الحسن، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 15.

³ هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام التأديبية، الجنائية، المدنية، دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام الأنجلوساكسوني، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014، ص 11.

⁴ بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص167.

1. **تعريف المسؤولية لغة :** المسؤولية في اللغة من فعل سأل، يسأل، سؤالاً، وسأله مسألة، وهو يدل على الطلب والتبعية. وهي حال أوصفت من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته، أي ما يكون به الإنسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها¹.

2. **تعريف المسؤولية اصطلاحاً :** تعددت تعاريف مصطلح "المسؤولية" في الاصطلاح القانوني فنجد أن الدكتور "عمار عوابدي" يعرفها بأنها: "حالة المؤاخذة أو تحمل التبعية"². ويرى الأستاذ: محفوظ لعشيب بأن أي شخص يأتي بعمل أو تصرف يكون مسؤولاً عن نتائجه"³.

ويعرفها الدكتور بوحמידة عطاء الله" بأنها: تحمل نتائج فعل أو عمل قام به شخص ما، وألحق ضرراً بالغير"⁴.

ونجد كذلك الدكتور محمد نصر محمد يعرفها على أنها: "حالة الشخص الذي ارتكب فعلاً يستوجب المؤاخذة على ضرره أحدثه بغيره"⁵.

وتعرف المسؤولية عند الدكتور هشام محمد توفيق بأنها: "إلزام الشخص القانوني المسؤول، إصلاح ضرر حدث لشخص، وبحيث يكون الملتزم هو الذي أحدث الضرر بنفسه، أو بواسطة شخص آخر توجد بينهما علاقة تبعية قانونية، أو فعلية محددة سلفاً"⁶.

كما يقصد بها " الخضوع للمسألة على كيفية تدبير سلطة ما "⁷.

فالمسؤولية هي تلك التقنية القانونية التي تتكون أساساً، من تدخل إداري ينقل بمقتضاه عبء الضرر الذي وقع على شخص مباشرة، بفعل قوانين الطبيعة، أو البيولوجيا، أو السيكلوجيا،

¹ المنجد في اللغة والإعلام، طبعة 30، دار المشرق ، بيروت ، 1988، ص 316.

² عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية (دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة)، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص11.

³ محفوظ لعشيب، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 07.

⁴ بوحמידة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2011، ص255.

⁵ محمد نصر محمد، الوسيط في حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريعات المقارنة، الطبعة الأولى، دار

الكتب العلمية، لبنان، 2013، ص 26

⁶ هشام محمد توفيق، مرجع سابق، ص 13.

⁷ كفيف الحسن، مرجع سابق، ص 15.

أو القوانين الاجتماعية، إلى شخص آخر ينظر إليه على أنه هو الشخص الذي يجب أن يتحمل هذا العبء¹.

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص التعريف الآتي لمسؤولية الموظف فهي:

«التزام المسؤول في حدود القانون، بتعويض الغير المتضرر عن الضرر الذي أصابه بسببه، سواء كان الضرر تلفا في المال أو في النفس، وبغض النظر عن حجم هذا الضرر، سواء كان - كليا أو جزئيا - أو نوعه - ماديا، أو معنويا، ومن ثمة فالمسؤولية تتمثل في:

✓ تحمل الشخص نتائج و عواقب التقصير الصادر عنه.

✓ المحاسبة والمؤاخذة عن فعل أو سلوك معين مخالف للقانون».

❖ ثانيا : نشأة مسؤولية الموظف العام

نشأت وتطورت هذه المسؤولية في النظام الإداري الفرنسي، فكانت القاعدة السائدة حتى أواخر القرن التاسع 19، هي عدم مسؤولية الدولة عن أعمالها، باعتبارها صاحبة السيادة، ولا يمكن أن ترتكب الخطأ². فلم يكن أمام الفرد الذي أصابه ضرر إلا مقاضاة الموظف الذي ارتكب الخطأ، وكثيرا ما يكون هذا الموظف معسرا، فيستحيل تنفيذ الحكم أو أن لا تتوصل التحقيقات إلى معرفة الموظف بالتحديد الذي تسبب بالضرر، فيظل المضرور بلا تعويض³.

وتعتبر الثغرة الأولى للاعتراف بمسؤولية الموظف العام، في المادة 15 من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي، الصادر بتاريخ 26 أوت 1789، والتي جاء فيها للمجتمع الحق في مساءلة أي موظف عام عن إدارته⁴.

¹ أعمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص 07.

² خلوفي رشيد، قانون المسؤولية الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 03.

³ كفيف الحسن، مرجع السابق، ص 16.

⁴ Article 15 du déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 stipule : « La Société a le droit de demande compte à tout agent public de son administration ».

تعترف هذه المادة بمسؤولية الموظف العام، إذ تمنح الحق للمجتمع في أن يطالب بمتابعة كل عون عمومي تابع للإدارة.

ولعب الاجتهاد القضائي دورا هاما، في تأسيس مسؤولية الموظف العام، حيث كان قرار Blanco¹ الصادر بتاريخ 08/02/1873، المنطلق في تطور فكرة هذه المسؤولية. حيث جاءت وقائع هذه القضية كالتالي: يتعلق الأمر بالطفلة Blanco، التي أصيبت بجروح نتيجة دوسها بعربة كاسحة تابعة لمصنع التبغ، فعرض والد الطفلة القضية أمام المحكمة الابتدائية، مطالبا إياها بالحكم على الإدارة بالتعويض عن الأضرار التي أصابت ابنته، باعتبارها المسؤولة مدنيا عن الأخطاء المرتكبة من طرف عمال المصنع. فأعلنت المحكمة الابتدائية عن عدم اختصاصها، وطرحت القضية أمام محكمة التنازع، التي كان عليها أن تصرح فيما إذا كانت السلطة الإدارية أم السلطة القضائية، هي التي يرجع لها الاختصاص للنظر في الدعاوي المرفوعة ضد الدولة، والرامية للحصول على تعويضات عن الأضرار التي تسببت فيها للغير، وقضت محكمة التنازع باختصاص القضاء الإداري في 17/03/2187².

كما يشكل قرار مجلس الدولة بخصوص قضية Anguet الصادر بتاريخ 03/02/1911 وقرار "Le Monnier" الصادر بتاريخ 26 جويلية 1918، مرحلة أساسية في تطور الاجتهاد القضائي في مجال مسؤولية الموظف العام.

حيث تتمثل القضية الأولى في أن السيد Anguet ذهب لاستلام حوالة من مكاتب البريد، وبعد الانتهاء من عملياته أمام الشبايبك، هم بالخروج أشار عليه أحد الموظفين باستعمال الباب المخصص للعاملين، وذلك بناء على إغلاق الباب المخصص للجمهور قبل الموعد

¹ Arrêt de Blanco, rendu par tribunal des conflits, du 17/03/1873, groupe Lebon, Le tribunal de première instance a déclaré qu'il n'était pas « numéro 00012 compétent et l'affaire a été portée devant le tribunal du contentieux, qui devait décider si l'autorité administrative ou le pouvoir judiciaire était compétent pour connaître des demandes d'indemnisation de l'État à l'égard des dommages causés aux tiers, Le tribunal du contentieux a statué sur la compétence du tribunal administratif le 17/03/1873».

² كفيف الحسن، المرجع السابق، ص 15.

المحدد، فقاما عاملان بطرده بعنف إلى الخارج ظنا منهما أنه سارق، مما أدى إلى إحداث كسر بساقه، وقام الضحية بالمطالبة بتعويض الضرر الذي أصابه نتيجة هذه المعاملة¹. فكان قرار مجلس الدولة بتقرير مسؤولية الموظفان، الناشئة عن خطئهما الشخصي بسبب الطرد العنيف، ويجب المطالبة به أمام المحاكم العادية. أما قرار قضية Le Monnier فقد جاء في فحواه ما يلي:

" نظمت قرية، حفلا سنويا للرماية، على أهداف عائمة، في بحيرة صغيرة، وكان يوجد على الضفة المقابلة للبحيرة، حديقة عمومية، ورغم التحذيرات التي وجهت لرئيس البلدية، إلا أنه امتنع أن يأخذ الاحتياطات اللازمة لتفادي وقوع إصابات، وهو ما أضفى على خطئه طابعا خطيرا للغاية، ولقد أصيبت السيدة Le Monnier التي كانت تنتزه برفقة زوجها في الحديقة بعيار ناري، فرفعت السيدة دعوى شخصية ضد رئيس البلدية لإهماله، وقد قدر القضاء خطئه"².

🚩 الفرع الثاني: أنواع مسؤولية الموظف العام

إن الموظف العام، وبالنظر إلى أنه شخص طبيعي وفرد من أفراد المجتمع، وبحكم صفته الوظيفية يمكن أن تطاله ثلاث أنواع من المسؤوليات.

❖ أولا : المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام

يتعرض الموظف العام للمسألة المدنية والجنائية شأنه شأن الشخص العادي إذا كان الخطأ المرتكب من قبله، يشكل فعل ضارة أو جريمة جزائية.

¹قرار مجلس الدولة الفرنسي رقم 22، الصادر بتاريخ 05/02/1911، المتعلق بقضية Anguet القرارات الكبرى للاجتهاد الإداري، ص 129، نقلا عن عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، (مبدأ المشروعية الإدارية، تنظيم القضاء الإداري، دعوى إلغاء القرارات الإدارية، التحقيق في المنازعة الإدارية، تنفيذ الأحكام الإدارية، قضاء الاستعجال الإداري، طرق الطعن في الأحكام الإدارية، المسؤولية الإدارية)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 406.

²قرار مجلس الدولة الفرنسي رقم 32، الصادر بتاريخ 26/07/1918، المتعلق بقضية Le Monnier، القرارات الكبرى للاجتهاد الإداري، ص 194، نقلا عن عبد القادر، المنازعات الإدارية، ص 407.

1. المسؤولية المدنية للموظف العام

تتسع المسؤولية المدنية لكل فعل ضار، سواء وقع عمداً أو عن مجرد إهمال فتنشأ على عاتق الموظف مسؤولية مدنية، نتيجة ما سببه من ضرر بالغير¹.

وتعرف أيضاً بأنها المسؤولية المالية التي يتعرض لها كل موظف عندما يتسبب بفعله في ضرر للغير. وتتضمن كل القوانين المدنية أحكاماً تقر هذا المبدأ، وتحدد كيفية تعويض هذه الأضرار².

وتنقسم المسؤولية المدنية إلى قسمين: عقدية تنشأ من جراء الإخلال أو عدم تنفيذ التزام عقدي، وتقديرية تنشأ من جراء الإخلال بالتزام فرضه القانون.

ومسؤولية الموظف التقديرية، وذلك بسبب فعل التقصير والخطأ الناتج عن الإخلال والمحدث لضرر، مما يوجب التعويض دون وجود علاقة عقدية بين المسؤول عن الضرر وبين المضرور³.

والموظفون معرضون أكثر من غيرهم لارتكاب الأخطاء، التي قد تسبب الضرر للغير فهم يتصرفون في جهاز ضخم يتمتع بسلطات واسعة، تجعل الأضرار التي يتسببون فيها بفعلهم أكثر وأخطر من تلك التي قد يتسبب فيها المواطن البسيط⁴.

ونصت المادة 124 من ق م ج على أنه " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض"⁵.

وجاءت المادة المذكورة أعلاه صريحة، حيث يتحمل أي شخص، بما في ذلك الموظف، مسؤوليته المدنية على أخطائه الشخصية، على أثر ما يحدثه من خطأ ويجب أن يكون هذا

¹ محمد صبري السعدي، النظرية العامة للالتزامات، القسم الأول: مصادر الإلتزام، الكتاب الثاني (المسؤولية التقديرية، العمل النافع، القانون في القانون المدني الجزائري، دار الكتاب الحديث، 2003، الجزائر، ص 21.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 349.

³ محمد صبري السعدي، مرجع سابق، ص 15

⁴ محمد صبري السعدي، نفس المرجع، ص 15

⁵ المادة 124 من الأمر 75 - 58، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

الخطأ شخصيا لا مرفقيا، كما يجب أن تكون هناك علاقة بين العمل المرتكب وهو "الخطأ" الذي يقترفه الموظف، وبين الضرر الذي يصيب المضرور.

وقد تنتفي مسؤولية الموظف عن الخطأ الشخصي، في حالة الدفاع الشرعي بالقدر الضروري، وفي حالة الضرورة، وكذا في حالة تنفيذه لأوامر رئيسه وتعليمات السلطة الرئاسية¹.

2. المسؤولية الجنائية للموظف العام

مهما كان الخلاف حول مفهوم المسؤولية الجنائية، فهي لا تخرج عن كونها "تحمل تبعة الأفعال التي يجرمها القانون الجنائي" وفكرة تحمل التبعة هذه، لا تعني شيئا آخر غير تطبيق العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون².

وعرفت أيضا بأنها التزام قانوني يقع على عاتق الجاني، بتحمل العقوبة المقررة للجريمة التي ارتكبها³. وترتبط المسؤولية الجنائية ارتباطا غير قابل للفك، بالفعل الإجرامي الذي يجسد إما في صورة خطأ عمدي أوفي صورة إهمال⁴.

والموظف العام مثله مثل الشخص العادي، إذا ما ارتكب جرما يعاقب عليه قانون العقوبات، فإنه يحال على القضاء الجزائي، وتترتب عليه مسؤولية جزائية تستوجب فرض عقوبات مقررة في أحكام قانون العقوبات، بل وتشدد العقوبة لأنه يشغل هذا المنصب.

فإذا ارتكب الموظف جريمة بمعزل عن وظيفته، ولا تمت لها بأي صلة يلاحق الموظف كأبي شخص عادي، أما إذا ارتكب جريمة ناشئة عن وظيفته كالموظف الذي يرتشي أو يختلس أموال الدولة، فلا يجوز في هذه الحالة ملاحقته إلا بعد موافقة الإدارة التي يعمل فيها⁵.

¹ المادة 128 و129 و130 من الأمر 75. 58، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

² محمد الرازقي، محاضرات في القانون الجنائي، القسم الأول (الأحكام العامة، الجريمة، المسؤولية الجنائية)، الطبعة الثانية، دار الكتاب الجديدة، بيروت، 2002، ص 239.

³ فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1991، ص 324.

⁴ ابن الشيخ أث ملويا، المنتقى في القضاء العقابي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 ص 132.

⁵ فوزي حبيش، المرجع السابق، ص 325

فلا قيام للمسؤولية الجزائية إلا بتحقيق أهلية الإدراك والتكليف والاختيار فالإنسان المكلف يلتزم بتحمل نتيجة عمله ومحاسبته، فالله تعالى ميزه من بين المخلوقات بالعقل، الذي يستطيع به أن يضبط به تصرفاته ويجعله ملتزماً بتحمل العقاب¹.

❖ ثانياً: المسؤولية التأديبية للموظف العام

المسؤولية التأديبية هي النوع الثالث والأخير من أنواع المسؤولية التي تقع على عاتق الموظف العام، والتي يمكن تحريكها في مواجهته بسبب ما يرتكبه من أخطاء، فهي مسؤولية نظامية ناشئة من مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة العامة، ولذلك عمل الفقه والقضاء على إعطاء تعريف للمسؤولية التأديبية².

وهي كل فعل أو تصرف خاطئ يقع من شخص يقوم بخدمة عامة، ويكون فيه إخلال بواجبات وظيفته أو مهنته، أو مساس بالوظيفة أو المهنة التي ينتمي إليها هذا المخطئ (الموظف)، فتفرض عليه أحد الجزاءات التأديبية³.

وأما من جانب القضاء فقد عرفتها المحكمة الإدارية العليا المصرية بأنها : ليست فقط إخلال الموظف بواجباته الوظيفية إيجاباً وسلباً، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل كذلك تنهض كلما سلك الموظف سلوكاً معيناً، ينطوي على الإخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعقف واستقامة⁴.

أما المشرع الجزائري فقد أشار إليها ضمن المادة 160 من الأمر رقم 06 - 03 ق أو ع والتي نصت على أنه " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط، وكل

¹ نضال ياسين العيادي، المسؤولية الجزائية عن استخدام المنشطات في المجال الرياضي (دراسة مقارنة في القانون الجنائي)، الطبعة الأولى، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2011، ص184

² خالد خليل الظاهر، القضاء الإداري (ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، قضاء الإلغاء قضاء وقضاء التعويض دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014، ص366.

³ جعفر عبد الأمير الياسين، جرائم الموظفين (دراسة ميدانية في علم الاجتماع الجنائي)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014، ص72.

⁴ ثواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الطبعة الأولى، الإصدار الثالث، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص166.

خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية¹.

ويظهر من خلال نص المادة أن الموظف لا يعاقب تأديبيا إلا إذا:

✓ ارتكب خطأ ما، من شأنه أن يخل بمقتضيات الوظيفة.

✓ أو تخلى عن مهامه الوظيفية.

✓ أو انحرف عن السلوك الذي تفرضه الوظيفة.

والأخطاء التأديبية لا يمكن حصرها، وإذا كان القانون قد جرم أعمالا محددة فإن هذا لا يعني أن ما لم يحدده مباح، وإنما ترك السلطة التأديب أن تقدر في كل حالة على حدى، ما إذا كان ما أتاه الموظف يعتبر أخل بواجبات وظيفته، أم بمركزه كموظف عام أم لا.

¹الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: أساس مسؤولية الموظف العام

يقصد بأساس المسؤولية، تحديد الأسباب التي تصوغ الالتزام الذي يقع على عاتق الموظف، بتعويض شخص آخر عن الأضرار التي أصابته¹.

وعملا بالقاعدة "حيث لا خطأ فلا مسؤولية"، يتضح أن أساس مسؤولية الموظف العام هو الخطأ. والأخطاء المرتكبة من قبل الموظف تتباين فيما بينها، ارتباطها أو عدم ارتباطها بالوظيفة.

فكل إخلال بالالتزام سابق يفرضه القانون يشكل خطأ، وهذا الخطأ قد يكون مدنيا، وقد يكون جنائيا، كما قد يكون تأديبيا. وفي كل الأحوال، يتحمل مرتكب الخطأ، ما يقره القانون نتيجة هذا الإخلال.

المطلب الأول: تعريف الخطأ

لو بحثنا في التعريف التشريعي الفكرة الخطأ، لوجدنا أن معظم التشريعات أغفلت تعريفه نظرا لكثرة الحالات التي تثار فيها فكرة الخطأ، الأمر الذي يتطلب مرونة في تعريفه وحرية في تحديد مفهومه، إذ ترك الأمر لمحاولات ومجهودات الفقه والقضاء².

حيث عرفه الفقيه الفرنسي planiol بأنه: "الإخلال بالالتزام سابق مع توافر التمييز والإدراك لدى المخل لهذا الالتزام³".

وعرفه أيضا الفقيه الفرنسي Mazeaud بأنه: "عيب يشوب مسلك الإنسان، لا يأتيه رجل عاقل متبصر، أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت المسؤول⁴".

كما عرفه فقهاء آخرون بأنه: "انحراف عن السلوك المألوف اجتماعيا، ينتج عنه ضرر"⁵.

¹ سعيد السيد علي، نطاق وأحكام مسؤولية الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2012، ص 222.

² سميرة حسن محيسين، المسؤولية المدنية لإدارة المستشفى عن الخطأ الطبي للعاملين فيها، (دراسة مقارنة) الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2016، ص 150.

³ عمار عوادي، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 114.

⁴ عمار عوادي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، مرجع سابق، ص 85.

⁵ عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني مسألة الموظف العام عن الأعمال الشخصية، مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 18، القسم 1، جامعة كركوك، العراق، 2016، ص 35.

فالأخطأ قد يكون ارتكاباً لفعل ممنوع قانوناً، أو امتناعاً عن فعل عليه قانوناً، كما قد يكون إخلالاً بالتزام قانوني بقصد الإضرار بالغير، أو عن إهمال، ويأخذ الأخطأ صورتين، إما شخصياً و إما مرفقياً، وسنميز بين هاتين الصورتين .

❖ الفرع الأول: الأخطأ الشخصي والأخطأ المرفقي

لا تخطأ الإدارة إلا بواسطة موظفيها، إذ كيف خطئها إما شخصياً يسأل عنه مرتكبه، وإما مرفقياً تسأل عنه الإدارة. حيث سنتعرض للأخطأ الشخصي، ثم الأخطأ المرفقي.

أولاً: الأخطأ الشخصي

يقصد بالأخطأ الشخصي أن يرتكب الموظف الفعل الضار في حياته الخاصة وينفصل تماماً عن عمله الوظيفي، ولا يرتبط بأية علاقة مع الخدمة¹.

أما ماجد راغب الحلو فيرى أن الأخطأ الشخصي: هو ذلك الذي ينسب فيه الأخطأ الذي نتج عنه الضرر إلى الموظف نفسه، وتقع المسؤولية على عاتقه شخصياً، فيدفع التعويض من ماله الخاص².

وقد يفتن الأخطأ الشخصي بخطأ آخر وهو الأخطأ المرفقي، حيث يرتبط الأخطأ الأول بالموظف، أما الثاني، فيرتبط بالأخطاء التي تقع من الموظفين العاملين بالمرفق وترتبط بأداء واجبات المرفق العام.

ثانياً : الأخطأ المرفقي (المصلحي)

¹ حسين فريجة، مسؤولية الدولة عن أعمال السلطة القضائية، (دراسة مقارنة في القانون الفرنسي والمصري و الجزائري)، المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد، بوزريعة، ص351.
² ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري (مبدأ المشروعية، تنظيم القضاء الإداري، اختصاص القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، قضاء التعويض، قضاء التأديب، الطعن في الأحكام)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 463.

هو ذلك الخطأ الذي ينسب إلى المرفق العام ذاته وليس إلى الموظف، وتتحمل الإدارة عبء التعويض عنه ، وقد يتمثل في عمل أو الامتناع عن عمل، كامتناع الإدارة عن تنفيذ حكم قضائي، أو امتناع البلدية عن سياج بئر لتجنب سقوط المارة فيه¹.

والخطأ المرفقي يرتكبه الموظف أثناء ممارسة واجبات وظيفته أو بسببها، أو تحقيق لغرض إداري وليس غرضاً بعيداً عن وظائف المرفق².

وتظهر حالات الخطأ المرفقي في إحدى هاتيه الصور:

✓ التنظيم السيء للمرفق العام .

✓ التسيير السيء للمرفق العام.

✓ عدم سير المرفق العام³.

❖ الفرع الثاني: تمييز الخطأ الشخصي عن الخطأ المرفقي

لترتيب المسؤولية وتحديد الجهة المختصة كان لابد من معرفة نوع الخطأ، وهنا كف القضاء، والفقهاء جهودهما لذلك.

حيث يعتبر حكم قضية Pelletier الصادر في 30/07/1873 السبب المباشر والمرحلة الأولى في نشأة هذه التفرقة و إقراراً لمبدأ مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، وتتنصر وقائع هذه الواقعة "أن السلطات العسكرية صادرت أول عدد من صحيفة يصدرها السيد Pelletier الذي رفع دعوى أمام المحكمة المدنية ضد مدير مقاطعة لواس طالبا إلغاء الحجز والإفراج عن النسخ المحجوزة والحصول على تعويض. فأصدر قرار التنازع بأن العمل المنسوب للمدعي عليهم عمل إداري، ومن ثم انعقاد الاختصاص لمجلس الدولة

¹عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 360

²سعيد السيد علي، مرجع سابق، ص 250

³خلوفي رشيد، مرجع سابق، ص 21.

الفرنسي، الذي اعتبر أن الخطأ المنسوب إلى مدير المقاطعة والقائد العسكري خطأ مرفقيا مرتبط بالمرفق العام، وبذلك أرسى هذا الحكم مبدأ التفرقة.¹

وقد كيفت التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي وفقا لمعايير فقهية ، وأخرى قضائية

أولا : المعايير الفقهية

1. معيار الأهواء الشخصية أو معيار الخطأ العمدي

وهو أول معيار قدمه الفقه ، وقال به الأستاذ "Laferrire": يقوم هذا المعيار على أساس النزوات والأهواء الشخصية للموظف العام، حيث يرى أن الخطأ يكون شخصا، إذا كان العمل الضار مطبوعا بطابع شخصي، يكشف عن الإنسان بطبعه، وشهوته وعدم تبصره، أما إذا كان العمل الضار غير مطبوع بطابع شخصي، ويصدر عن موظف عرضة للخطأ والصواب، فالخطأ هنا يكون مصلحيا ووظيفيا، يستوجب ويعقد المسؤولية الإدارية² .

ويتميز هذا المعيار بأنه معيار ذاتي شخصي يقوم على أساس القصد السيء لدى الموظف وهو يؤدي واجباته الوظيفية، فكلما كان قصده النكاية أو الإضرار بالغير، وقصد به مصلحته، كان الخطأ شخصا يتحمل الموظف المخطئ عبء نتائجه³ .

ويعاب على هذا المعيار ما يلي : عدم أخذه بالخطأ الجسيم الذي يمكن أن يقع من طرف الموظف حسن النية ورغم ذلك أدرجة القضاء الإداري في بعض الحالات في نطاق الخطأ الشخصي.

2. معيار الهدف (الغاية)

¹ حكم محكمة التنازع، الصادر بتاريخ 30/07/1873 ، المتعلق بقضية Pelletier ، القرارات الكبرى للاجتهد الإداري، قرار رقم 2، ص 8، نقلا عن عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، مرجع سابق، ص 98.

² عبد القادر علو ، مرجع سابق، ص 762.

³ عمار عوابدي ، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق ص 136.

ونادي به العميد Duguít ويقوم على أساس الغاية التي توخاها الموظف، بتصرفه الذي نتج عنه الضرر، فإذا كان الموظف قد تصرف بحسن نية، لتحقيق أغراض الوظيفة، فإن خطؤه يعد خطأ مرفقياً، أما إذا كان قصده من التصرف هو تحقيق أهداف شخصية لا علاقة لها بالوظيفة، عن طريق استغلال سلطاته، فإن الخطأ يكون شخصياً¹.

يعاب على هذا المعيار أنه غير عملي، فالموظف وفقاً لهذا المعيار يعفى من المسؤولية في جميع الحالات يكون فيها مخطئاً بحسن نية.

3. معيار الانفصال عن الوظيفة

قال بهذا المعيار الفقيه Hauriou الذي تبني في البداية، معيار الخطأ الجسيم، ثم غير موقفه²، وأصبح يعتبر أن الخطأ يكون مرفقياً، إذا كان يدخل ضمن أعمال الوظيفة، ولا يمكن فصله عنها، ويكون شخصياً إذا أمكن فصله عن هذه الأعمال مادياً ومعنوياً³.

يعاب عليه أنه واسع نوع ما، كونه يجعل كل خطأ مهما كانت بساطته أو جسامته خطأ شخصياً، بمجرد انفصاله عن الوظيفة.

4. معيار جسامة الخطأ

ونادي به الفقيه Jeze وطبقاً له يعتبر الخطأ شخصياً إذا بلغ حداً لا يمكن معه اعتباره من الأخطاء العادية التي يتعرض لها الموظف في قيامه بواجبات وظيفته⁴، كأن يخطئ في تقدير الوقائع التي تجيز له التصرف، أو يتجاوز حدود اختصاصه كأن يأمر عمدة بهدم مبنى دون سند من نصوص القانون، أو يصل بتصرفه، إلى حد ارتكاب جريمة تقع تحت طائلة قانون العقوبات⁵.

¹ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 466.

² خلوفي رشيد، قانون المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 13.

³ سعيد السيد علي، مرجع سابق، ص 294.

⁴ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 655.

⁵ سعيد السيد علي، المرجع السابق، ص 286.

فيشترط لاعتبار الخطأ الذي يرتكبه الموظف أثناء الوظيفة شخصياً أن يكون جسيماً ويتعدى حدود المخاطر العادية للوظيفة بصرف النظر عما إذا كان مرتكب الخطأ قد توافرت لديه نية الإيذاء، أو لم تتوافر.

فالخطأ الجسيم هو غلطة فادحة مرتكبة من طرف العون، ومستوحاة من مصلحة المرفق، وليس لها باعاً شخصياً، فهو إذن عبارة عن رعونة أو شعور عدائي عميق، أدى إلى ضرر دون قصد الإيذاء.¹

أنه اعتبر كل خطأ جسيماً خطأ شخصياً، وهذا غير منطقي لأنه يمكن أن يكون الخطأ جسيماً ولكن يكون الموظف حسن النية، كما يمكن أن يكون الخطأ بسيطاً ولكن الموظف سيئ النية.

ثانياً : المعايير القضائية

توالت أحكام القضاء الفرنسي في نطاق التمييز والتفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي (الوظيفي)، غير متقيدة في ذلك بالمعايير الفقهية التي قبلت بصدده هذه التفرقة.

حيث وسع نطاق الخطأ المرفقي على حساب الخطأ الشخصي وحصره في الحالات التالية :

1. الخطأ المرتكب خارج الوظيفة :

وهو المرتكب في الحياة الخاصة للموظف، كما لو خرج الموظف ينتزه بسيارته الخاصة فأصاب أحد المارة بضرر، فهنا يعتبر الخطأ في نظر مجلس الدولة الفرنسي خطأ شخصياً للموظف العام، فيسأل عنه وحده سواء كان عمدياً أو غير عمدي.²

2. الخطأ المرتكب أثناء ممارسة الوظيفة: وفيه صورتان

أ. الخطأ العمدي:

¹حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية، (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 302.

²عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 403.

يستهدف هذا الخطأ مصلحة دون المصلحة العامة، ويعتبر الموظف مرتكباً الخطأ شخصي عمدي، إذا كان ما قام به من عمل قد اقترن بسوء نية، كأن يقصد أو يتعمد الإيذاء أو الإضرار ببعض الأفراد، أو تحقيق غرض أو مصلحة شخصية له، أو محاباة أحد أقربائه أو أصدقائه¹.

ب. الخطأ الجسيم:

هو الخطأ المرتكب من طرف موظف يتميز بالخطورة في طبيعته، إذ يبلغ حداً من الجسامة لا يمكن أن يرتكبها الموظف العادي، ولا يهم في هذه الحالة حسن أو سوء نية الموظف مرتكب الخطأ، كما لا تهم الغاية المستهدفة من ارتكابه².

اعتبر القضاء الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف خارج الوظيفة وباستعمال وسائلها، خطأ شخصياً، و بالتالي تتعدّد مسؤولية الموظف وفقاً لقواعد القانون المدني، وأمام المحاكم العادية.

بينما الأخطاء المرتكبة أثناء ممارسة الوظيفة:

✓ قد تكون أخطاء شخصية، ويسأل عنها الموظف شخصياً كحالة الخطأ العمدي .

✓ وفي حالة الخطأ الجسيم، يمكن أن تكون المسؤولية شخصية إذا كانت نتيجة إهمال أو تقصير من الموظف.

كما قد يسأل عنها الموظف شخصياً، وهي في الأصل مسؤولية مرفقية، وبالتالي يكون له الحق في الرجوع على الإدارة للمطالبة بالتعويض.

المطلب الثاني: الخطأ كأساس مسؤولية الموظف للموظف العام

¹ سعيد السيد علي، مرجع سابق، ص 234

² على خطار شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص174.

❖ الفرع الأول : أساس المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام

قد يحدث أن يرتكب الموظف خطأ ينتج عنه ضررة للغير، وهو الخطأ المدني الذي يقيم المسؤولية المدنية، كما قد يرتكب فعلا ضارة معاقب عليه جنائية، وهذا الأخير يشكل أساسا لقيام المسؤولية الجنائية.

أولا : أساس المسؤولية المدنية للموظف العام

لقد نهجت الإرادة التشريعية الجزائرية نهج نظيرتها في فرنسا، فأقامت المسؤولية الشخصية المدنية للموظف العام على أساس " الخطأ" .

فقد تناول المشرع أحكام المسؤولية التقصيرية، في الفصل الثالث من الباب الأول من الكتاب الثاني من القانون المدني، المسؤولية عن الأعمال الشخصية في القسم الأول، وخصها بالمواد من 124 إلى 133، من القانون المدني الجزائري.

فأساس المسؤولية المدنية الشخصية للموظف العام هو "الخطأ"، أي الفعل الذي يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير، وبالتالي يلتزم بالتعويض عنه¹.

وفي إطار المسؤولية الشخصية المدنية للموظف العام، فإن هذا الأخير يكون مسؤولا عن الخطأ الذي سبب ضررة للغير، ويستوي في ذلك أن يكون الخطأ فعلا أو عملا ايجابيا أو مجرد امتناع عن عمل، ويجب على الشخص المضرور إثبات هذا الضرر حتى تقوم مسؤولية الموظف المخطئ.

وبالتالي فمسؤولية الموظف العام الشخصية المدنية تكون دائما مبنية على أساس الخطأ المنسوب له، والذي يحدث ضررا .

¹ المادة 124 من الأمر رقم 58-75، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

ثانياً: أساس المسؤولية الجنائية للموظف العام

إن أساس المسؤولية الجنائية للموظف العام هو الفعل الضار (الخطأ الجنائي) الذي لحق المجتمع ويكون منصوص عليه في أحكام قانون العقوبات¹.

فالخطأ يعد ركناً أساسياً في الجرائم العمدية، فلا بد من إقامة الدليل على وجوده، وإلا فلا محل للمسؤولية الجنائية، إذ ليس في القانون الجنائي خطأ مفترض.

وتقوم المسؤولية الجنائية على أساس الخطأ الجنائي، الذي يخضع لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، ومفادها حصر الجرائم والعقوبات، في نصوص القانون الذي يختص بتحديد الأفعال التي تعتبر جرائم، مع بيان أركانها وفرض العقوبات على مرتكبها².

ويعرف أحسن بوسقيعة الخطأ الجنائي بأنه: "تقصير في مسلك الإنسان لا يقع من شخص عادي وجد في نفس الظروف الخارجية"³.

فالأخطاء الجنائية معينة ومعروفة مسبقاً من قبل المجتمع، وهي متروكة للمشرع من حيث الأصل، وتظهر سلطة القاضي الجنائي عندما يسمح له القانون بذلك⁴.

❖ الفرع الثاني: أساس المسؤولية التأديبية

الخطأ التأديبي هو الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية التأديبية، والذي يتخذ عادة شكل الفعل أو الامتناع عن الفعل الذي يأتيه الموظف⁵.

وهو نقطة الارتكاز التي تدور حولها أية دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العمومية، وهو ما يرتكبه الموظف من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني

¹ بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 172.

² شوية بوجمعة، المسؤولية الجنائية عن الإصابات الرياضية في التشريع الجزائري، مجلة رسالة الحقوق، السنة الثانية، العدد الأول، جامعة مسيلة، الجزائر، ص 10.

³ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة الأولى، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2002، ص 111.

⁴ شوية بوجمعة، المرجع السابق، ص 43.

⁵ فراس عبد الرزاق حمزة، طارق جيهان بخش، الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل، مجلة الحقوق الصادرة عن

الجامعة المستنصرية، المجلد 1، العدد 29-30، العراق، 2017، ص 1.

للوظيفية العامة عن طريق الإهمال أو التراخي، أو الخطأ في أداء هذه المهام، أو الخروج والشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة¹.

والجدير بالذكر أن الخطأ التأديبي لا يخضع لقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" كما هو الشأن في الجريمة الجنائية، فالموظف عليه أن يتجنب الوقوع في كل ما يعتبر إخلالا منه بواجب من الواجبات الوظيفية، سواء كان هذا الإخلال ايجابيا أو سلبيا، وسواء نتج عنه ضرر أولم ينتج، لأنه يكون مفترضا باعتباره أثرا للإخلال بواجبات الوظيفة².

وبالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية نجده لم يتعرض لتعريف الخطأ التأديبي، وبمقتضى ذلك تستقل الإدارة المستخدمة في تكليف الخطأ بما يتناسب والعقوبة التأديبية³.

فكل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، يشكل خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه العقوبة تأديبية⁴.

¹ قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري قسطينة، 2009، الجزائر، ص12.

² مازن راضي ليلو، الوسيط في القانون الإداري (طبيعة القانون الإداري، التنظيم الإداري، الضبط الإداري، المرفق العام، الوظيفة العامة، الأموال العامة، القرار الإداري، العقود الإدارية)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2013، ص 193.

³ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص 55

⁴ المادة 160 من الأمر رقم 03_06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني:

مسؤولية الموظف

العام في التشريع

الجزائري

الجزائري

تمهيد :

يترتب على قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام أثرا يتمثل في الجزاء، حيث يختلف هذا الأخير من مسؤولية الأخرى.

فالأثر المترتب عن المسؤولية المدنية يتمثل في التعويض، ويكون استحقاق التعويض عن طريق حكم قضائي، يضع حدا للنزاع الذي بين طرفي الخصومة، وعلى محدث الضرر أن يقوم بتعويض الضحية عن الضرر الذي ألحقه به.

و ما يترتب عن المسؤولية الجزائية، فهو العقوبة التي من شأنها التصدي الجريمة، والحفاظ على الأمن والنظام في المجتمع، وهي تختلف ما بين قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وبين قانون العقوبات.

أما بالنسبة للمسؤولية التأديبية، والتي هي الأهم في هذه الدراسة، فإن الأثر المترتب عنها يتمثل في النظام التأديبي، الذي يتحدد بمقتضاه جزاء الإخلال بالتزامات الموظف المهنية تجاه الإدارة المستخدمة، وكل خرق لهاته الالتزامات، يعرضه للمسألة التأديبية، وبالتالي توقيع عقوبات تتناسب مع الخطأ المرتكب، وذلك في مختلف الأنظمة السارية المفعول في قطاع الوظيفة العمومية.

المبحث الأول: الآثار المترتبة على المسؤولية المدنية والجنائية الشخصية للموظف العام
المسؤولية المدنية هي تحمل الموظف العام نتائج الضرر الذي ألحقه بغيره بسبب أخطاء قام بها، فإن المسؤولية الجنائية تعني تحمل الموظف تبعات الضرر الذي ألحقه بالمجتمع. وكلا المسؤوليتين تحدثان أثرا بالغاً على مركز هذا الموظف.

المطلب الأول: أثر المسؤولية الشخصية في المجال المدني للموظف العام في التشريع الجزائري

❖ الفرع الأول: مفهوم التعويض

التعويض هو الحكم الذي يترتب على تحقق المسؤولية المدنية، وهو جزاء عن إثبات فعل أو عمل غير مشروع، صادر من الموظف مخالفة للقانون.

أولاً: تعريف التعويض

يقصد به المال الذي يحكم به على من أوقع ضرر للغير في نفسه أو ماله، وهو حق خاص بالمضرور، مقترن بالضرر الذي لحقه دون غيره¹، أو هو الالتزام الناشئ في ذمة المتسبب في الضرر بإصلاحه بأداء مالية أو عينية².

وحتى يلتزم الموظف بدفع التعويض، يجب أن تتحقق المعادلة التالية المتكونة من ثلاثة شروط وهي: الخطأ والضرر والعلاقة السببية .

• **الخطأ** : وهو الشرط الأول لاستحقاق التعويض، فهو انحراف في سلوك الشخص عن السلوك المعتاد، مع إدراكه لهذا الانحراف.

• **الضرر**: هو ما يصيب الشخص في حق من حقوقه، أو في مصلحة مشروعة، فلا مسؤولية بغير ضرر، وهو إما مادي أو أدبي. فالأول هو ما يصيب المضرور في

¹ضيف فيروز، جرائم الفساد التي يرتكبها الموظف العمومي، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2014، ص105.

²لعريبي كريمة، التعويض في المسؤولية المدنية، مذكرة ماستر في القانون، تخصص عقود ومسؤولية، جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2013، ص10.

جسمه أو ماله، والثاني هو ما يصيبه في شرفه أو سمعته أو كرامته أو عاطفته أو شعوره أو إحساسه. ويشترط في الضرر أن يكون محققا، مباشرا، متوقعا³.

• **العلاقة السببية:** يعتبر توافر علاقة السببية بين الخطأ والضرر ركنا هاما لقيام المسؤولية المدنية، بل لابد أن يكون هذا الخطأ هو السبب في الضرر. ومعنى ذلك وجود علاقة مباشرة ما بين الخطأ الذي ارتكبه الموظف والضرر الذي أصاب المضرور⁴.

لذلك يجب على المضرور حتى يستحق التعويض أن يثبت وجود علاقة سببية بين الخطأ الذي ارتكبه الموظف وبين الضرر الذي أصابه⁵.

وتخلف ركن من الأركان الثلاث السالفة الذكر، ينفي قيام المسؤولية المدنية، والتعويض كأثر مترتب عنها⁶.

ثانيا : طرق التعويض

يكون التعويض بإحدى الطريقتين إما عينيا وإما نقديا، كما يلي:

1. **التعويض العيني :** ويقصد به الحكم بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه ، قبل وقوع الضرر ويعد أفضل طريقة لتعويض المضرور ، ذلك ويؤدي لإصلاح الضرر إصلاحا تاما بمحوه وإزالته⁷، وقد نص عليه المشرع الجزائري في المادة 132/2 من ق م ج " ... يجوز للقاضي، تبعا للظروف وبناء على طلب المضرور، أن يأمر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه⁸

³ محمد حسنين، الوجيز في نظرية الإلتزام، مصادر الإلتزامات وأحكامها في القانون المدني الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983، ص 150.

⁴ ضيف فيروز، مرجع سابق، ص 111.

⁵ محمد صبري السعدي، مرجع سابق، ص 99

⁶ السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض المدني عن المسؤولية المدنية (عقدية تقصيرية) وأحكام النقد الصادر فيها، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، الإسكندرية، 2005، ص 3.

⁷ محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 164.

⁸ الأمر 75 - 85 المتضمن القانون المدني.

2. التعويض النقدي (بالمقابل) : الأصل في التعويض بالمقابل أن يكون بمبلغ من النقود، ويغلب أن يكون جملة واحدة، لكن لا مانع من أن يقسط أو أن يكون في صورة إيراده مرتبا لمدى حياة المضرور⁹. ولكن يجوز أن يكون غير نقدا، في دعاوى السب والقذف، كأن يحكم القاضي على سبيل التعويض بنشر الحكم الذي قضى بإدانة المدعى عليه في الصحف، وهذا النشر يكون تعويضا غير نقديا عن الضرر الأدبي ، وهذا ما نصت عليه المادة 132/2 من ق م ج " .. أو أن يحكم القاضي وذلك على سبيل التعويض، بأداء بعض الإعانات تتصل بالعمل غير مشروع "، غير أن التعويض النقدي هو الحكم الغالب في المسؤولية التقصيرية، لأن كل أنواع الضرر، حتى الضرر الأدبي يمكن تقويمه بالنقد، وهذا النوع من التعويض أكثر ملائمة لإصلاح الضرر الناتج عن العمل غير المشروع، والأصل في التعويض بالمقابل، أن يكون مبلغا من المال، يدفع دفعة واحدة للمضرور¹⁰، وحسب المادة 132 من ق م ج، فإنه يجوز للقاضي أن يجعله على أقساط تدفع للمضرور كما يجوز إيراد مرتبا كما في حالة إصابة عامل أفقدته الإصابة فرصة العمل.

❖ الفرع الثاني: إجراءات رفع دعوى التعويض

أولا : أطراف دعوى التعويض

الدعوى التعويض طرفين المضرور وهو (المدعي)، والمسؤول المدعى عليه).

1. المدعي : ويحرك عادة هذه الدعوى الطرف المضرور، فهو الذي يطالب بالتعويض ولا يجوز لغير المضرور أن يتلقى تعويضا، ولا أن يطالب به، كما يجوز أن يقوم مقام المضرور نائبه، وإذا كان قاصرة، يتلقى التعويض الولي أو الوصي، وإذا كان مجبورة عليه فالقيم، وإذا كان مفلسة فالسنديك¹¹، وإذا تعدد المضرورون من خطأ

⁹ محمد حسنين، مرجع سابق، ص 174.

¹⁰ محمد صبري السعدي، مرجع سابق، ص 166.

¹¹ محفوظ لعشب، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 243

واحد، كان لكل منهم رفع دعوى للمطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر، وبقدر ما أصابه هو، دون النظر إلى غيره من المضرورون¹².

2. المدعى عليه : هو (الموظف) المسؤول أو نائبه أو خلفه، يكون مدعى عليه سواء كان بناء على فعله الشخصي، أو مسؤولاً عن غيره¹³، وإذا تعدد المسؤولون عن عمل ضار كانوا متضامنين في التزامهم بتعويض الضرر، ويكون للمضرور أن يرفع دعواه عليهم جميعاً يطالبهم بالتعويض وأن يرفعها على أي واحد منهم يطالبه بهذا التعويض بالكامل، ثم يرجع من دفع التعويض على سائر المسؤولين كل بحسب جسامته خطئه أو بالتساوي¹⁴.

ثانيا : شروط رفع دعوى التعويض

لكي تقبل دعوى التعويض يجب أن تستوفي لجميع الشروط الشكلية والموضوعية، وأن تحترم الإجراءات المنصوص عليها قانوناً، وإلا وقعت تحت طائلة البطلان.

1. الشروط الشكلية لرفع دعوى التعويض

تتمثل هذه الشروط في :

أ. عريضة افتتاح الدعوى: ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة ومؤرخة، تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف¹⁵، فالعريضة هي الشرط الشكلي الأساسي، كونها توضح موضوع الطلب، وأطراف الخصومة، وكذا الوثائق التي أسست عليها الطلبات، ويجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى مجموعة من البيانات وهي:

¹² كركار ليديّة، التعويض القانوني (دراسة مقارنة)، مذكرة ماستر في القانون، تخصص قانون خاص شامل، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2017، ص 56.

¹³ المادة 134 الأمر 75 - 85 المتضمن القانون المدني: "كل من يجب عليه قانوناً أو اتفاقاً رقابة شخص في حاجة إلى الرقابة، بسبب قصره أو سبب حالته العقلية أو الجسمية، يكون ملزماً بتعويض الضرر الذي يحدثه ذلك الشخص للغير بفعله الضار..."

¹⁴ المادة 126 من الأمر 75 - 85، المتضمن القانون المدني.

¹⁵ المادة 14 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 02/25/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جرج، العدد 21، المؤرخة في 23/04/2008.

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى
 - اسم ولقب المدعي وموطنه
 - اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكون له موطن معلوم، فأخر موطن له.
 - الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي
 - عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى .
 - الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوقائع المؤيدة للدعوى¹⁶.
- وفي حالة عدم التقيد بهذه البيانات فإنها تقع تحت طائلة عدم قبولها شكلا.

ب. **الآجال والمواعيد** : هي المدة الزمنية المقررة قانونا لأجل رفع دعوى قضائية أمام الجهة المختصة، ويعكس دعاوي الأخرى لم يربط دعوى التعويض بميعاد معين، وترك آجال رفعها مفتوحة، شرط أن لا يكون الحق المطالب به قد انقضى أو تقادم بمرور الآجال المقررة قانونا، وبالتالي تطبق على هذه الدعوى القواعد العامة المذكورة في القانون المدني باعتباره الأصل، إذ تسقط دعوى التعويض، بانقضاء 15 سنة من يوم وقوع العمل الضارة¹⁷.

2. الشروط الموضوعية لرفع دعوى التعويض

منها ما يتعلق بأطراف الدعوى، كشرطي الصفة والمصلحة والأهلية، ومنها ما هو مرتبط بموضوع الدعوى، كالإذن القانوني.

أ. **الصفة والمصلحة**: فلا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكون له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

¹⁶المادة 15 من القانون رقم 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹⁷المادة 133 من الأمر 75 - 85 المتضمن القانون المدني.

ب. الإذن القانوني: أعطى المشرع للقاضي سلطة تقديرية لإثارة هذا الشرط من تلقاء نفسه، لأن هذا الشرط يهدف إلى التقليل من النزاعات المطروحة أمام القضاء، وذلك بالفصل فيها وديا قبل اللجوء إلى القضاء¹⁸.

ج. الأهلية: وهي صلاحية الشخص لاكتساب مركز قانوني في الخصومة، والقيام بإعمال إجرائية أمام القضاء، فكل شخص يبلغ سن الرشد، 19 سنة كاملة، ويتمتع بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية¹⁹.

المطلب الثاني: أثر إجراءات المتابعة الجزائية للموظف (الاختلاس كمثال)

نظرا للخطورة التي تشكلها جريمة الاختلاس حيث تهدد وتمس بأمن واستقرار للدولة الاقتصادي والاجتماعي، فإن النيابة العامة بوصفها السلطة المختصة بالاتهام لها أن تقرر تحريك الدعوى العمومية متى علمت بوقوع الجريمة بهدف توقيع الجزاء القانوني. أما الحق الثاني الذي قد ينشأ عن ارتكاب الجريمة، هو الحق في التعويض عن الضرر الذي تسببه، ووسيلة تحقيق الالتجاء لما يسمى بالدعوى المدنية التبعية طبقا للمادة الثانية من قانون الإجراءات الجزائي الجزائرية تتميز جريمة الاختلاس ببعض الأحكام الخاصة بها، وتظهر هذه الأحكام الخاصة أولا في مرحلة التحقيق، ثم في مرحلة تحريك الدعوى، حيث تنفرد جريمة الاختلاس ببعض الأحكام الخاصة في مجال تحريك الدعوى العمومية، كما تتجلى هذه الأحكام الخاصة بهذه الجريمة في انقضاء الدعوى العمومية وذلك ما سيأتي التفصيل فيه²⁰.

❖ الفرع الأول: مرحلة التحقيق وتحريك الدعوى العمومية

أولاً: من حيث التحقيق: تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن القانون المتعلق بمكافحة الفساد

¹⁸المادة 13 من القانون رقم 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹⁹المادة من الأمر 40 - 75 المتضمن القانون المدني

²⁰عبد الله اوهابيه، شرح قانون الاجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة، الجزائر، سنة 2004، ص10

والوقاية قد تضمن أحكاما مميزة بشأن التحدي للكشف عن جرائم الفساد بما فيها جريمة الاختلاس وهي اللجوء إلى أساليب التحري الخاصة والتي تتمثل أساس في التسليم المراقبة التردد الالكتروني والاختراق وعلى اعتبار أن مرحلة التحريات الأولية تسبق مرحلة التحقيق وتتسم بالبحث والتحري عن الجريمة تسهلا لجمع الأدلة وقد ربط المشرع الجزائري اللجوء إلى هذه الأساليب الخاصة بالحصول على إذن من السلطة القضائية وهي غالبا النيابة العامة إلى جانب هذه الأساليب²¹ فقد تقرر إجراء خاصا من إجراءات التحقيق في هذه الجريمة، وهو جواز منع المتهم من التصرف في أمواله أو إدارتها أو غير ذلك من الإجراءات التحفظية من أجل ضمان عدم حرمان الدولة من استرداد أموالها التي ضاعت عليها بسبب جريمة الاختلاس ورغبة منه في سد الطريق على الذين يسارعون إلى نقل ملكية المال الذين استولوا عليه إلى أزواجهم وأولادهم القصر بحيث يؤدي ذلك فيما بعد على استحالة تنفيذ الحكم بالرد أو التعويض والمشرع الجزائري بدوره مكن الجهات القضائية والسلطات المختصة الأمر بتجميد أو حجز العائدات والأموال غير المشروعة الناتجة عن ارتكاب جريمة الاختلاس وذلك كإجراء تحفظي طبقا للمادة 51 من قانون مكافحة الفساد والوقاية منه.

ثانيا : ومن حيث تحريك الدعوى العمومية: ويعني بتحريك الدعوى العمومية هو رفعها أو إقامتها أي البدء فيها ويتم بأن تقدم النيابة العامة تحقيقا بنفسها أو تندب أحد مأموري الضبط القضائي لإجرائه وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في قانون مكافحة الفساد والوقاية منه قد عدل عن موقفه بخصوص تحريك الدعوى العمومية المتعلقة بجريمة الاختلاس والذي كان يتضمن تعليق تحريك الدعوى العمومية الخاصة بجريمة الاختلاس عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات العمومية الاقتصادية التي تملك الدولة كل رأسمالها أو المؤسسات ذات رأسمال مختلط على شكوى من أجهزة المؤسسة المعنية المنصوص عليها في القانون التجاري وفي

²¹ المادة 02 من الامر 66/155 المؤرخ في 08/يونيو 1966 يتضمن قانون الاجراءات الجزائية المعدل والمتمم ،
الجريدة الرسمية العدد 07 الصادرة في 12 يونيو 2007

القانون المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية للدولة، وعلى هذا الأساس فإن تحريك الدعوى العمومية المتعلقة بجريمة الاختلاس لا يتطلب أي إجراءات خاصة ويتم بجميع الوسائل القانونية.

❖ الفرع الثاني: انقضاء الدعوى العمومية.

بالإضافة إلى انقضاء الدعوى العمومية عن طريق صدور حكم حائز لحجية الشيء المقضي فيه، وفاة المتهم، إلغاء قانون العقوبات، العفو الشامل، وتنقضي أيضا عن طريق التقادم غير أن الأحكام الخاصة بانقضاء الدعوى العمومية في جريمة الاختلاس عن طريق هذا الأخير تتميز عن القواعد العامة التي تخضع لها الكثير من الجرائم²²، وذلك بالنظر إلى أن المشرع الجزائري قد قام بتكييف جريمة الاختلاس في القانون المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية منه، على اعتبار أنها جنحة وفقا للقواعد العامة فإن الدعوى العمومية في مواد الجرح تنقضي عن طريق التقادم بمرور 3 سنوات. وخروجا عن هذه القاعدة قام المشرع بالنص على مدة تقادم أطول وذلك بمضي 10 سنوات بحسب ما نصت عليه المادة 54 من القانون المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية منه، بل ذهب المشرع الجزائري إلى أكثر من ذلك بالنص على عدم تقادم الدعوى العمومية المتعلقة بجريمة الاختلاس نهائيا إذا تم تحويل عائدات جريمة الاختلاس إلى خارج الوطن وفقا لذات المادة، أما كانت العائدات داخل الوطن فإنها تتقادم بأقصى عقوبة مقررة لجريمة الاختلاس والتي تساوي 10 سنوات.

❖ الفرع الثالث: العقوبات المقررة بالنسبة للشخص الطبيعي لمواجهة الجرائم لحماية

المال العام

²²المادة 119 الفقرة 03 من القانون رقم 09-01 المؤرخ في 26/06/2001، الجريدة الرسمية، العدد 34 الصادرة في 27 يونيو 2001.

إن العقوبات المقررة للشخص الطبيعي تنقسم إلى عقوبات أصلية وعقوبات تكميلية، هذا ويمكن تشديد العقوبة أو الإعفاء منها أو حتى تخفيفها وسنتكلم في هذه المسائل تباعا :

أولا : العقوبات الأصلية المقررة للشخص الطبيعي : بالرجوع إلى المادة 29 نجد أن المشرع الجزائري قد نص على العقوبات التالية²³: يعاقب بالحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1.000.000.00 دج كل موظف عمومي يختلس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمدا وبدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة أو أي أشياء أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم وظيفته أو بسببها، ويتم ضع من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري غير المعيار الذي اعتمده سابقا في تحديد العقوبة، وذلك في نص المادة 119 الملغاة فبدل تبنيه لمعيار القيمة المادية موضوع الجريمة يبدو أنه جاء بمعيار جديد ولنا أن نتساءل عن طبيعة هذا المعيار الجديد الذي على أساسه تحدد العقوبة في جريمة الاختلاس والتبديد؟. نلاحظ في البداية أن المشرع الجزائري حدد بدقة صفة الجاني والمتمثل في الموظف العمومي على عكس ما كان عليه الحال في المادة 119 ق ع الملغاة، وعليه يمكننا القول أن كل من أعطى له القانون صفة الموظف العمومي يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج إذا اختلس أو بدد أموالا عمومية، وهنا نجد أن المشرع الجزائري لم يضع إي اعتبار للمقدار المالي المختلس أو المبدد ، الأمر الذي يجعلنا نستنتج أنه مهما كان المبلغ المختلس أو المبدد كبيرا أو صغيرا، فإن من قام باختلاسه أو تبديده إذا ما كان موظفا عموميا سيكون محلا للمتابعة الجزائية بجريمة الاختلاس والتبديد، وعند قراءة المادة 48 من قانون مكافحة الفساد والوقاية منه نجده قد شدد في عقوبة فئات معينة من الموظفين العموميين الذين

²³المادة 7 من الأمر 66-156 المرجع السابق.

ارتكبوا جريمة الاختلاس والتبديد دون غيرهم، لتصبح العقوبة المقررة من عشر سنوات إلى عشرين سنة إذا كان الجاني من إحدى الفئات التالية²⁴:

1. قاضي : بالمفهوم الواسع والذي يشمل علاوة على قضاة النظام العادي و الإداري قضاة مجلس المحاسبة وأعضاء مجلس المنافسة.

2. موظف يمارس وظيفة عليا في الدولة : ويتعلق الأمر بالموظفين المعيّنين بمرسوم رئاسي الذين يشغلون على الأقل وظيفة نائب مدير الإدارة المركزية لوزارة أو ما يعادل هذه الرتبة في المؤسسات العمومية أو في الإدارات غير الممركزة أو في الجماعات المحلية.

3. ضابط عمومي: لو يتعلق الأمر أساسا بالموثق و بالمحضر القضائي ومحافظ البيع بالمزاد العلني والمترجم.

4. ضابط أو عون شرطة قضائية: والمقصود بضابط الشرطة القضائية، من ينتمي إلى إحدى الفئات المذكورة في المادة 15 من قانون الاجراءات الجزائية الجزائرية ويتعلق الأمر أساسا برؤساء المجالس الشعبية البلدية، ضابط الدرك الوطني محافظي وضباط الشرطة وضباط الجيش التابعين للمصالح العسكرية للأمن، أما المقصود بعون الشرطة القضائية هم موظفي الشرطة ورجال الدرك الوطني ومستخدمي مصالح الأمن العسكري الذين ليست لهم صفة ضباط الشرطة القضائية طبقا لنص المادة 19 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

5. من يمارس بعض صلاحيات الشرطة القضائية: ويتعل في الأمر أساسا برؤساء الأقسام والمهندسين والأعوان الفنيين والتقنيين المختصين في الغابات وحماية الأراضي واستصلاحها طبقا لنص المادة 21 من قانون الإجراءات الجزائية وبعض الموظفين وأعوان الإدارات والمصالح العمومية طبقا لنص المادة 27 من قانون

²⁴المادة 29 من القانون 66-156 المرجع السابق.

الإجراءات الجزائية كأعوان الجمارك وأعوان الضرائب والأعوان التابعين لوزارة التجارة المكلفين بضبط ومعاينة المخالفات المتعلقة بالمنافسة والممارسات التجارية²⁵.

6. موظف أمانة ضبط: ويقصد به الموظف التابع لإحدى الجهات القضائية المصنف في الرتب الآتية: رئيس قسم، كاتب ضبط رئيسي، كاتب ضبط، مستكتب الضبط دون باقي الموظفين التابعين للأسلاك المشتركة حتى وإن كانوا يشغلون وظائف بأمانة الضبط²⁶.

7. عضو في الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته: وهم الأعضاء الذين ينتمون إلى هذه الهيئة بموجب المادة 17 من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته. أن السبب الذي دفع المشرع الجزائري إلى تشديد العقوبة على هذه الفئات بالذات دون غيرها يرجع إلى ما يتمتع به هؤلاء الأشخاص من سلطة مؤثرة وحاسمة في الحفاظ على أموال الدولة فهم القائمون على رعاية المصالح التي جاء القانون لحمايتها، و يوم أن يكون هؤلاء الأشخاص موضع شبهة، سيكون القانون بعيدا كل البعد عن تحقيق المقاصد التي جاء من أجلها، وبالتالي فإن هذا التشديد يندرج في إطار الضمانات التي وفرها المشرع الجزائري من أجل مكافحة الفساد عموما والوقاية منه، ومكافحة جريمة الاختلاس والتبديد على وجه التحديد غير أنه قد تقترن الجريمة بظروف أجاز المشرع للقاضي بالنزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة عند توافر أسباب التخفيف ولأن المشرع الجزائري لا يستطيع أن يحصر كل هذه الأسباب فإنه نص على بعضها وسماها بالأعذار القانونية وكان ذلك في المادة 52 من قانون العقوبات الجزائري وترك بعضها الآخر لفتنة القاضي يستخلصها من وقائع الدعوى وظروف الحال وتسمى الظروف المخففة²⁷.

²⁵أحسن بوسقيعة ، المرجع السابق ص 48.

²⁶أحسن بوسقيعة مرجع نفسه ص 48.

²⁷لبنى دنش، مرجع سابق، ص 75- 76.

وعند قرائتنا للمادة 49 فإن المشرع الجزائري بدوره منح فرصة الاستفادة للجاني وذلك بالإعفاء من العقوبة أو تخفيضها في جريمة الاختلاس والتبديد.

1. الإعفاء من العقوبة: بالرجوع للقواعد العامة أجازت المادة 52 قانون عقوبات جزائري²⁸ في حالات محددة على سبيل الحصر إعفاء المتهم من العقوبة، ويتضح من خلال قراءة المادة أعلاه أن هذه الأعدار تؤدي إلى الإعفاء من العقوبة لذا فإنها تسمى أيضا بموانع العقابه، وفي فقرتها الأولى أن الجاني يستفيد من العذر لقد جاء في المادة 49 من القانون 01-06²⁹ المعني من العقوبة الفاعل أو الشريك الذي بلغ السلطات الإدارية أو القضائية أو الجهات المعنية عن الجريمة وساعد في الكشف على مرتكبيها ومعرفتهم ولكن شريطة أن يتم هذا التبليغ قبل مباشرة إجراءات المتابعة أي قبل تحريك الدعوى العمومية أو بمعنى آخر قبل تصرف النيابة في ملفات التحريات الأولية.

و يبدو أن السبب الذي دعا المشرع إلى إعفاء الفاعل أو الشريك الذي ساعد على الكشف أو القبض على الجناة هو تشجيع الأفراد على الانخراط في مسعى القضاء على هذه الآفة الخطرة قبل استفحالها، و عدم خضوعهم لابتزاز المتورطين فيها³⁰.

2. التخفيض من العقوبة: يستفيد الجاني من تخفيض العقوبة إلى النصف وكذا الفاعل أو الشريك الذي ساعده، لكن بعد مباشرة إجراءات المتابعة في القبض على شخص أو أكثر من الأشخاص المساهمين في ارتكاب الجريمة، إن تخفيض العقوبة إلى النصف و إن أبقت على وجود العقوبة، إلا أنه إجراء فتح الباب أمام الراغبين في تصحيح مسارهم، و دفعهم إلى الانسجام مع القانون وتشجيعهم على عدم التورط في مثل هذه الجرائم جددا.

²⁸ - انظر المادة 52 من القانون العقوبات ، مرجع سابق.

²⁹ انظر المادة 49 من القانون 01-06 ، مرجع سابق

³⁰ انظر المادة 49 من القانون 06 - 01 نفس المرجع

ثاني: العقوبات التكميلية المقررة للشخص الطبيعي

يمكننا الحديث عن العقوبات التكميلية المقررة للشخص الطبيعي بشأن جريمة الاختلاس والتبديد في نقطتين أساسيتين³¹:

1. عقوبات تكميلية بموجب القواعد العامة المعرفة : العقوبات التكميلية المنصوص

عليها في قانون العقوبات الجزائري نعود إلى المادة 50 منه، وتتمثل هذه العقوبات

المنصوص عليها في المادة 9 مكرر 1 المستحدثة من نفس القانون.

أ. **تحديد الإقامة**: وهو إلزام المحكوم عليه بأن يقيم في منطقة يعينها الحكم، لمدة لا

تتجاوز 5 سنوات يبدأ سريانها من يوم انقضاء العقوبة أو الإفراج عن المحكوم عليه³².

ب. **المنع من الإقامة**: وهو الحظر مؤقتا على المحكوم عليه أن يوجد في أماكن محددة،

وذلك لمدة سنة على الأقل و 5 سنوات على الأكثر، يبدأ سريانها من يوم الإفراج عن

المحكوم عليه ويعد تبليغه قرار المنع من الإقامة³³.

ج. **الحرمان من مباشرة بعض الحقوق**: ويتعلق الأمر بالحقوق المنصوص عليها في المادة

14 من قانون العقوبات، وهي الحقوق الوطنية التي حصرتها المادة 28 المحال عليها

كالآتي³⁴:

• عزل المحكوم عليه وطرده من الوظائف السامية في الدولة وكذا الخدمات التي لها

علاقة بالجريمة.

• الحرمان من الحقوق السياسية، كحق الانتخاب والترشح وحمل الأوسمة.

• عدم الأهلية لتولي مهام محلف أو خبير أو شاهد أمام القضاء .

• عدم الأهلية لتولي مهام وصي، ما لم تكن وصاية على الأبناء.

³¹ انظر المادة 49 الفقرة الثانية من القانون 06 - 01 ، نفس المرجع.

³² أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 50

³³ أحسن بوسقيعة، مرجع نفسه و انظر المادة 11 من قانون العقوبات الجزائري

³⁴ أحسن بوسقيعة، مرجع نفسه وانظر المادة 12 ، من قانون العقوبات الجزائري مرجع نفسه

• الحرمان من حمل السلاح وتولي مهام في سلك التعليم ويكون الحرمان لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر.

د. المصادرة الجزئية للأموال : وتشمل هذه المصادرة الأموال محل الجريمة أو التي تحصلت منها باستثناء محل السكن اللازم لإيواء الجاني وعائلته " الزوج والأصول والفروع من الدرجة الأولى"، شريطة أن لا يكون متكبسا عن طريق غير شرعي و المداخل الضرورية لمعيشة الجاني وعائلتها، و في كل الأحوال لا تشمل المصادرة الأشياء المملوكة للغير حسن النية.

2. عقوبات تكميلية بموجب قانون مكافحة الفساد. لم يكتف المشرع الجزائري بالعقوبات التكميلية المنصوص عليها في المادة 50 بل أورد في المادة 51 عقوبات تكميلية³⁵ أخرى ، هذه العقوبات تتمثل فيما يلي:

أ. مصادر العائدات والأموال غير المشروعة: حيث تأمر الجهة القضائية عند إدانة الجاني، بمصادرة العائدات والأموال غير المشروعة الناتجة عن ارتكاب الجريمة، مع مراعاة حالات استرجاع الأرصدة أو حقوق الغير حسن النية، ويفهم من سياق نص المادة 51 أن الأمر بالمصادرة إلزامي، حتى وان خلا النص من عبارة يجبة بخصوص تجميد الأموال وحجزها، والى المادة 50 من نفس القانون التي استعملت نفس العبارة، بخصوص العقوبات التكميلية³⁶ التي تشمل المصادرة، في حين استعمل المشرع الجزائري بشأن مصادرة العائدات والأموال غير المشروعة عبارة" تأمر الجهة القضائية... " و تبعا لذلك تكون المصادرة الإلزامية إذا تعلق الأمر بالعائدات والأموال غير المشروعة الناتجة عن ارتكاب الجريمة، وتكون جوازيه في الحالات الأخرى³⁷، وفي الفرضين تبقى المصادرة عقوبة تكميلية.

³⁵انظر المادة 51 الفقرة الثانية من القانون 06-01 مرجع سابق.

³⁶المادة 52 ، مرجع نفسه.

³⁷أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 39

ب. الرد: أقر القانون أن الجهة القضائية الناظرة في ملف الدعوى المتعلقة بجريمة الاختلاس و التبديد بإمكانها أن تأمر الجاني برد ما اختلسه، أما إذا استحال رد المال كما هو فإنه يلزم برد قيمة ما حصل عليه من منفعة أو ربح، وينطبق هذا الحكم حتى في صورة ما إذا انتقلت الأموال إلى أصول الجاني أو فروعه أو إخوته أو زوجه أو أصهاره ، ويستوي في ذلك إن بقيت الأموال على حالها أو وقع تحويلها إلى مكاسب أخرى، و يفهم من سياق النصوص للأسباب التي عرضناها بشأن المصادرة، أن الحكم بالرد الإلزامي حتى وان خلا النص من عبارة " يجب"³⁸.

ج. **إبطال العقود والصفقات و البراءات والإميازات** : أجاز القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته للجهة القضائية التي تنتظر في الدعوى العمومية التصريح ببطلان كل عقد أو صفقة أو براءة أو امتياز أو ترخيص متحصل عليه من ارتكاب إحدى جرائم الفساد بما فيها جريمة الاختلاس والتبديد و انعدام آثاره³⁹ وهو حكم جديد لم يسبق له مثل في القانون الجزائري فالأصل أن يكون إبطال العقود من اختصاص الجهات القضائية التي تبت في المسائل المدنية وليس من اختصاص الجهات القضائية التي تبت في المسائل الجزائية .

³⁸أنظر: الفقرة الثالثة من المادة 51 من القانون 06-01 مرجع سابق

³⁹أنظر المادة 55 من قانون 06-01 ، مرجع سابق.

المبحث الثاني : الاثار المترتبة على قيام المسؤولية التأديبية للموظف العام .

من المعروف أن العقوبة التأديبية هي السلاح القوي الذي تملكه الإدارة لترهيب الموظف المتعاس عن أداء واجباته الوظيفية المنوطة له، ولكن يمكن للإدارة أن تستخدمه في غير محله، وكذلك أخضعت العقوبة التأديبية لمجموعة من القواعد القانونية التي من شأنها التوفيق بين مصلحة المرفق العام والموظف المخطئ⁴⁰.

ويقصد بها السلطة التي أعطى لها المشرع كامل الصلاحية في إصدار العقوبة التأديبية على الموظف العمومي، حيث تعتبر هذه السلطة في المختصة دون غيرها في إصدار العقاب المناسب للموظف الذي ارتكب خطأ أو قصر في أداء واجباته الوظيفية أو امتنع عن القيام بها، أو غيرها من الأفعال التي تتنافى مع الجهاز الإداري والوظيفة العمومية.

⁴⁰مصلح الصرايرة، مدى تطبيق محكمة العدل للمبادئ التي أقرها القضاء الإداري في رقابته على السلطة التقديرية للإدارة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25 العدد الأول، الأردن 2009 ص 170.

وقد عرفها الأستاذ فالين على أن " السلطة التأديبية هي السلطة التي توقع العقوبات على الموظف، بحث تمسه في حياته الوظيفية أو تحرمه من مزايا وظيفته وذلك إذا ارتكب خطأ يتنافى مع واجبات وظيفته ⁴¹.

وهذه السلطة قد تكون نفسها الجهة الإدارية التابع لها الموظف، وقد تكون جهة قضائية أخرى غير الإدارة التابع لها وقد تكون هاتين السلطتين معا أو تشتركان في إدارة العقوبة المقررة للموظف. إن وظيفة السلطة التأديبية في مجال التأديب تتحدد بدورين أساسيين وهما ⁴²:

- الدور الأول: ويتمثل في تحديد الخطأ التأديبي.
- الدور الثاني: فينحصر في توقيع العقوبة التأديبية .

المطلب الأول : السلطة المختصة بتأديب الموظف.

❖ الفرع الأول : أنظمة مختصة في تأديب الموظف

لقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانونا حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المذنب إلا أنه لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية وحدها وإنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارستها، وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف ⁴³.

تتعدد الأنظمة الوظيفية وتختلف فيما بينها في تحديد السلطة المختصة في إصدار قرار التأديب، وهذه السلطة قد تكون نفسها الإدارة أو ما يسمى بالسلطة الرئاسية أو قد تكون جهة

⁴¹أوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع الإدارة المالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2019، ص 52.

⁴²قوم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2012 ص. 69

⁴³كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الطبعة الثالثة، الجزائر 2006 ص. 137.

قضائية مستقلة بذاتها بعيدة عن الإدارة وقد تكون هذه السلطة بين هاتين الجهتين فيقال نظام شبه قضائي مختلط، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال الاتجاهات الثلاثة للنظم التأديبية وكذا موقف المشرع الجزائري منها.

1. الاتجاه الرئاسي (السلطة الرئاسية): ويقصد بهذا الاتجاه هو إعطاء السلطة

التأديب بصفة نهائية ومباشرة إلى السلطة المختصة بتعيين الموظف العام لوحدها، دون أن تتدخل أي جهة أخرى فيها وفي الأخير توقيع العقوبة المقررة للموظف العام، "فالتأديب الإداري هو الذي يجعل الغلبة لمبدأ الفاعلية في النطاق الإداري على مبدأ الضمان، فالغرض من هذا النظام هو تسيير المرافق العامة بانتظام ودقة، وهذا لن يتحقق إلا إذا زودت الجهة الإدارية بسلطة توقيع الجزاء"⁴⁴، وهذا ما أشار إليه المشرع الجزائري من خلال المادة 162 من الأمر 06/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة بقوله "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"⁴⁵، باعتبار الإدارة لها دور فعال في تكييف الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام، فهي الوحيدة التي لها المقدرة على معرفة حالة الموظف العامة، وفهم شخصيته، وكذلك ما نص عليه المشرع الجزائري من خلال المادة 165 من ق و ع رقم 06/03 على أنه "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي والتي يجب تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها"⁴⁶.

⁴⁴ علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والفرنسي والإنجليزي، دار

المطوعات الجامعية 2004 ص 142

⁴⁵

⁴⁶ المادة 165 من الأمر 03-06

2. الاتجاه الشبه قضائي: يحاول النظام الشبه قضائي تحقيق التوازن بين منطقتي الفعالية الذي يقوم على ضرورة تمتع الإدارة العامة بقدر من الاستقلال والحرية، تحقيقا للمصلحة العامة للإدارة وبين منطقتي الضمان للمصلحة الخاصة للموظفين والتوفير لهم قدرا أكبر من الضمان أثناء المسألة التأديبية، وقد أخذت بهذا النظام عدة دول منها فرنسا، مصر، اليمن والجزائر⁴⁷، حيث أن هذا النظام يقوم على تقييد السلطة الرئاسية باتخاذ أو توقيع العقوبة على الموظف العام إلا بعد استشارة هيئات أخرى، وهذا لا يقيد من عمل السلطة الرئاسية وإنما كاستشارة فقط، " فالنظام شبه قضائي يعد قيد على سلطة التعيين وفي نفس الوقت ضمانا إجرائية هامة بالنسبة للموظف العمومي في المسألة التأديبية⁴⁸، فالمشرع الجزائري نراه من جراء هذا الاتجاه يقصد تحقيق مبدأ الموضوعية من التأديب الوظيفي، وذلك لإعطاء مهمة للجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي إبداء رأيها قبل أن تتخذ قرار التأديب، مما يؤدي إلى عدم تركيز السلطة التوقيع بعض العقوبات التأديبية في سلطة التعيين بصورة مطلقة، وذلك من أجل المصلحة الإدارية العامة ومصلحة الموظف الخاصة.

3. الاتحاد القضائي: حيث يتميز النظام القضائي بخاصية وهي اقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية، وقد يشكل المشرع محكمة لهذا الغرض وينشئ أمامها نيابة من نوع خاص توازي النيابة العامة، فيكون الجزاء التأديبي عندئذ شأن الحكم الجنائي إذ كلاهما يصدر عن جهة قضائية⁴⁹، وهذا النظام يتميز بعدة خصائص إذ أنه يحقق العدالة، وكذلك نظام مستقل عن السلطة الرئاسية التي قد تتعسف في اتخاذ قراراتها التأديبية، مما يوفر ضمانات للموظف العام من أجل محاكمة عادلة ونزيهة، وهنا

⁴⁷ مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص منازعات إدارية، جامعة ميلود معمري، تيزي وزو 2012 ص 19-20.

⁴⁸ أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2012 ص 312.

⁴⁹ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، جامع أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016 ص 148.

يبقى عمل السلطة الرئاسي في توجيه الاتهام للموظف المخطئ والسلطة القضائية هي التي لها حق التحقيق وإصدار قرار التأديب

وتجدر الإشارة إلى أن هذه التقسيمات لا تعني أن السلطة التأديبية في بلد معين تنتمي حتما إلى واحد فقد من بينها، فالغالب أن يجمع التشريع بين أكثر من واحد من الأنظمة السابقة، فقد يجمع المشرع بين النظامين الإداري والشبه القضائي في أحد صوره الثلاث، كأن يترك للإدارة سلطة توقيع بعض الجزاءات ويلزمها بالنسبة إلى ما عداها أن تستطلع قبل توقيع الجزاء رأي الهيئة الأخرى أو ترك ذلك كلية إلى هيئة إدارية ذات اختصاص قضائي كما قد يجمع التشريع بين النظامين الإداري والقضائي، بحث يلزم بالنسبة إلى الجزاءات التي لم يترك المشرع الإدارة سلطة توقيعها أن يكون بموجب حكم قضائي صادر من محكمة مختصة⁵⁰.

موقف المشرع الجزائري:

لقد فرق المشرع الجزائري في كفيات توقيع الجزاءات على الموظفين حسب طبيعة العقوبات المقترفة، فأعطى مثلا حق توقيع الجزاءات من نوع الأول (عقوبات درجة أولى، عقوبات درجة ثانية للسلطة الإدارية المختصة بالتعيين دون مشاركة أية هيئات أخرى، بينما تطلب المشرع بالنسبة للنوع الثاني من العقوبات (عقوبات الدرجة الثالثة، عقوبات الدرجة الرابعة).

"ضرورة استطلاع رأي هيئة معينة للجنة المتساوية الأعضاء قبل أن تصدر قرارها بالجزاء " ومنه نستطيع أن نقول أن أهم السمات التي تميز النظام الجزائري بشأن تحديد سلطة التأديب هي أن يجمع بين النظامين الإداري وشبه القضائي، ومع ذلك فإن الاستنتاج الذي يستوقفنا هنا يتمثل في أن المشرع الجزائري منه للهيئة المستخدمة حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة للموظف العام⁵¹.

⁵⁰المادة 165 من الأمر 03-060 المرجع السابق ص 15

⁵¹المادة 162 من المرسوم رقم 82-203

فالسطة الرئاسية إذن تجمع بين الاتهام والتحقيق على نحو ما هو معمول به في فرنسا، وفي هذا مساس بمبدأ الحياد في عملية التحقيق، وكان من الأحسن أن تسند هذه المهمة إلى جهة أخرى مستقلة مختصة بتحريك الدعوى التأديبية، إذا غالبا ما تنفق الإدارة في هذه الحالات مع الموظف المكلف بالتحقيق للوصول إلى النتائج التي ترغب فيها⁵².

❖ الفرع الثاني : السلطة المختصة في إصدار قرار التأديب

السلطة المختصة في إصدار قرار التأديب هي السلطة التي يكون بيدها توقيع وإصدار القرار التأديبي النهائي للموظف العام، وقد أولى لها المشرع أهمية بالغة عند وضعه لقوانين الوظيفة العامة.

وهذه السلطة قد تكون السلطة التي بيدها أو لها صلاحيات التعيين أو اللجنة المتساوية الأعضاء المجلس التأديبي) في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا التوضيح:

1. السلطة الرئاسية: إن المشرع الجزائري كباقي التشريعات الأخرى حول مهمة تأديب الموظف في يد السلطة الرئاسية، أي السلطة المختصة بالتعيين والمتمثلة في السلطة الإدارية⁵³، حيث بالرجوع إلى المادة 162 من الأمر 06-03 من قو ع " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، وكذلك ما أشارت إليه المادة 165 من نفس الأمر بأنه " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبث في القضية

⁵² محمد الأحسن، المرجع السابق ص 146

⁵³ السعيد بوشعير ، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، بحث مقدم للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر، 1976 ص 72.

المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إقرارها⁵⁴، ومن هذا نستخلص أن السلطة الرئاسية أسند لها المشرع مهمة إصدار قرار التأديب، وذلك باعتبار أن للإدارة دور كبير في عملية تكيف الخطأ الذي اقترفه الموظف العام، وهي الكفيلة الوحيدة قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها الذي صدر في 24/03/1991 بالملف رقم (76732) في قضية (ي ب) ضد والي ولاية بشار، وذلك من خلال نشوء نزاع بخصوص سكن وظيفي، حيث تم إيقافه عن مهامه في 07/02/1989 وتم وقف دفع مرتبه إلى غاية تاريخ 15/05/1989، أين صدر قرار وقفه باعتباره مديرا عاما المكتب الدراسات التقنية المتعدد الخدمات لولاية بشار من والي ولاية بشار وذلك بتاريخ 15/05/1989، مما أدى بالموظف بالطعن في ذلك القرار الإداري بالبطلان أمام الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، حيث أن الموظف المعني قد تم تعيينه كمهندس معماري ومن قبل والي ولاية بشار ذاته⁵⁵.

2. المجالس التأديبية: بالإضافة إلى وجود السلطة الرئاسية كسلطة مختصة في إصدار قرار التأديب، فإن المشرع الجزائري أسند كذلك المهمة التأديبية إلى المجالس التأديبية أو لجنة متساوية الأعضاء، إذا تعلق نطاق عمله اختصاصه في مجال التأديب، أما تعلق نطاق عمله اختصاصات أخرى خارج مجال التأديب كالترقية، النقل، الاستقالة فيسمى باللجنة المتساوية الأعضاء ومن هذا سنتطرق إلى بيان تشكيلة المجلس التأديبي وتعيين اختصاصاته، وذلك في تقديم الاستشارة أو الرأي الملزم للسلطة الرئاسية التي أصدرت قرار العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة⁵⁶، وقد أطلق على هذه المجالس التأديبية عدة تسميات، ففي الأمر 66-133 أطلق عليه لجنة متساوية الأعضاء أما في المرسوم 85-59 بلجنة الموظفين، حيث تنشأ اللجان المتساوية

⁵⁴ المادة 162، 165 من الأمر 03-06 المرجع السابق والتي تقابلها المادة 23 والمادة 125 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والأدرات العمومية الجريدة الرسمية عدد 13 ص 12.

⁵⁵ أشار لهذا الحكم خلف فاروق، أليات تسوية منازعات التأديب، ص. 162

⁵⁶ إنتصار كباسي، أمنة عزوز، مذكرة لنيل شهادة ماستر في قانون عام بعنوان الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2015-2016 ص. 39

الأعضاء الخاصة بالإدارة المركزية بموجب قرار من الوزير المعني حسب المادة 27 من المرسوم 87-10 والتعليمة 20 المؤرخة في 26 جوان 1984⁵⁷.

أما فيما يخص مجلس التأديب الخاصة بالولايات فتنشأ بمقتضى قرار ولائي، أخذ رأي واستشارة السلطة المكلفة بالوظيف العمومي، وتكون هذه المجالس لدى مدير المجلس التنفيذي المعني، تختص كل واحد منها بسلك من أسلاك الموظفين حسب المادة 02 من المرسوم 84-10⁵⁸.

وتتكون هذه اللجنة من عدد متساوي من ممثلين الإدارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفين⁵⁹ حيث يعين أعضاء لمدة 3 سنوات ويمكن تحديد عضويته⁶⁰، يترأس المجلس السلطة التي نصبت لديها، في حالة وقوع مانع للرئيس ينوبه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب.

أما فيما يخص اختصاصات مجلس التأديب أو اللجنة متساوية الأعضاء فإنه بالرجوع إلى المادة 165 من الأمر 03-06 من ق و ع، فإنها تتجلى في كون أن السلطة التي لها صلاحيات تعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتخصصة، المحتمة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة أمامها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها ومن هذا فلا يمكن إصدار العقوبة ولا تسريح الموظف إلا بعد استشارة وموافقة اللجنة المتساوية الأعضاء، حيث استشارها وجوبيا ورأيها إلزامي، أي ما تقرره يجب أن يطبق على الموظف العام.

المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام

⁵⁷ المادة 27 من المرسوم 84-10 الصادر في الجريدة الرسمية الموافق الثلاثاء 14 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 27 يناير سنة 1984 ص 103

⁵⁸ المادة 02 من المرسوم 84-10 المرجع السابق ص 024

⁵⁹ المادة 65 من الأمر 03-06 المرجع السابق ص 85

⁶⁰ المادة 05 من المرسوم 84-10 المرجع السابق ص 46

تعد الضمانات بمثابة الطريق الذي ينير به الإجراءات المتبعة من طرف السلطة المختصة بالتأديب وسلاحاً يلجأ إليه الموظف العام لمواجهة السلطة المختصة لهذا أدرج المشرع للموظف العام عدة ضمانات لحمايته من تعسف الإدارة وتتمثل في الضمانات قبل توقيع العقوبة وبعد توقيع العقوبة التأديبية.

❖ الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء

حيث تعتبر من أهم الضمانات المقررة للموظف العام قبل صدور الحكم عليه أو توقيع العقوبة، وتكمن هذه الضمانات في أنها تستعمل كسلاح لحماية هذا الموظف من التعسف والاضطهاد الذي تمارسه عليه الإدارة وكذا المسئولون المباشرون.

الموظف مؤقتاً وكذا قرار ورأي اللجنة الإدارية وهذه الضمانات تتمثل في حق الدفاع والتمثيل القانوني وتوقيف المتساوية الأعضاء وأخيراً تسبب القرار التأديبي⁶¹.

أولاً : حق الدفاع والتمثيل القانوني

يعتبر حق الدفاع حق أصيل ينشأ منذ اللحظة التي يواجه فيها الشخص بالا تمام، ويقصد بهذا الحق تكمين الشخص من درء الاتهام عن نفسه⁶²، إما بإثبات فساد دليله أو بإقامة الدليل على نقيضه وهو البراءة والاتهام بطبيعته يقتضي الدفاع فهو ضرورة منطقية له وحسب المادة 167 من الأمر 03-06 من ق وع نرى أن المشرع الجزائري نص على ضرورة إعلام الموظف بما نسب إليه من اتهامات ومنحه فرصة لإعداد دفاعه قبل محاكمته.

وتكون مساءلة الموظف العام محل العقوبة التأديبية بحضوره شخصياً لسماع ما هو منسوب إليه من اتهامات، وإذا حالة قوة قاهرة تمنعه من مثوله شخصياً، ففي هذه الحالة يمكنه أن يلتبس من المجلس التأديبي تمثيله من طرف مدافعه وبالرجوع إلى المادة 169 من الأمر

⁶¹ سعد الشتيوي المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، القاهرة 2008 ص95
⁶² مشعل الثقيل، المسؤولية التأديبية للمحامي، دراسة مقارنة، عمان دار الثقافة 2011 ص143.

03-06⁶³ والتي مفادها "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهداء، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه وتعود أهمية كفالة حق الدفاع في الإجراءات التأديبية السابقة على المحاكمة، كون تلك الإجراءات يغلب عليها الطابع الإداري وهيمنة الإدارة على تلك الإجراءات، وهوما يفتح الباب واسعا لاحتمالات التعسف وإساءة استعمال السلطة، وعلى هذا النحو تبدو الحاجة ملحة إلى كفالة حقوق الدفاع في تلك الإجراءات على اعتبار أن تلك الإجراءات مهمة في تقرير مسار الدعوى التأديبية وترك الموظف دون غطاء دفاعي في تلك المرحلة، بحجة تمكينه من الدفاع في المراحل النهائية وكذلك حق الدفاع نصت عليه المادة 59 من الأمر رقم 66-133 والمادة 129 من المرسوم 59-85، حيث يتسم حق الدفاع بنزعة عالمية، أي كل دول العالم تتبناه .

ونرى أن في أغلب الأحيان أن المخالفة التأديبية تكون ثابتة بأوراق ومستندات تكتفي بها جهة التحقيق، وذلك بسماع الموظف المتهم، ولكن في بعض الأحيان يتوجب سماع الشهود وذلك لإيضاح وتوضيح الوقائع المنسوبة للموظف العام⁶⁴.

بالإضافة إلى ذلك يحق للموظف المتهم الاستعانة بمحام أو موظف يختاره للدفاع عنه أمام المجلس التأديبي، ورغم أن القواعد القانونية المنظمة للتأديب لم تنص على تمكين الموظف المحال على المجلس التأديبي من الاستعانة بمحام، إلا أن سكوت تلك النصوص القانونية يعني إعمال القواعد العامة، ومن ثم يمكن للموظف المحال على لجنة التأديب الاستعانة بمحام أثناء التحقيق معه، وذلك لأن الدستور باعتباره حامي الحقوق والحريات، كفل للمتهم حق الدفاع عن نفسه بالأصالة أو بالوكالة ونرى أن استعانة الموظف العام بمحام للدفاع عنه وذلك لتمثيله على أحسن وجه، حيث يكون الموظف في بعض الأحيان في حالة لا

⁶³المادة 169 من الأمر 03-06 المرجع السابق ص 152

⁶⁴سعد الشنتوي ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي الإسكندرية 2008

يمكنه الدفاع عن نفسه، وكذا جهله لبعض القوانين تجعله ضعيفا أمام اللجنة التأديبية للدفاع عن نفسه⁶⁵.

فإذا أخلت السلطة التأديبية بكل هذه الضمانات وهي بصدد توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام، فقد التحقيق صفته كإجراء شكلي وجوهري قبل توقيع الجزاء ن بما ينتج عنه بطلان قرار الجزاء لعيب في شكل القرار التأديبي لتخلف الأشكال الجوهرية وحق الدفاع حق طبيعي معترف به لكل متهم، ونظرا أنه يتعلق بالمبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة⁶⁶، فإن معظم الدول تحرص على النص عليه صراحة في قوانينها الأساسية.

ثانيا : توقيف الموظف مؤقتا

يعرف التوقيف بأنه إجراء احترازي ووقائي تتخذه السلطة المختصة بالتعيين من أجل السير الحسن للمرفق العام، والذي يتمثل في إبعاد الموظف العام مؤقتا عن وظيفته إلى حين إحالة ملفه التأديبي على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

والتوقيف المؤقت كذلك هو عبارة عن إجراء يتعلق بالحرية الشخصية يتخذ في مرحلة التحقيق وخصوصا إذا كانت المخالفة المرتكبة جنائية وعلى درجة كبيرة من الخطورة، ومثل هذا الإجراء يتخذ للمساعدة على كف الحقيقة أو للحفاظ على السلامة العامة ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في المادة 173 من الأمر 03-06 من ق وع⁶⁷ في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا وحسب ما نصت عليه المادة 174 من الأمر 03-06 من ق وع⁶⁸ فإنه " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة

⁶⁵ محمد الطاهر كاوجة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي ، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الميدن الحقوق والعلوم السياسية ، تخصص قانون إداري 2013/2014 ص.39

⁶⁶ عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ، دراسة مقارنة، مذكرة انيل شهادة ماجستير في القانون العام، جامعة تلمسان، غير منشورة 2011 ص.87

⁶⁷ المادة 173 من الأمر 03-06 المرجع السابق ص 154

⁶⁸ المادة 174 من الأمر 03-06 المرجع السابق ص 165

جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة 06 أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

ويستمر الموظف في تقاضي محمل المنح العائلية إلى حين النطق بالحكم النهائية فبمجرد توفر أسباب الوقف السابقة الذكر تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيف الموظف عن العمل بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز 06 أشهر وهذا التوقيف بسبب خضوع الموظف المتابعة جزائية أما في الحالة الأولى وهي ارتكاب الخطأ الجسيم ، فنلاحظ أنه في ظل المرسوم 59-85 في مادته 130 فقد حددت مدة الوقف بشهرين مع عدم تقاضي الموظف أي مرتب عدا المنح العائلية، غير أن المادة 173⁶⁹ السابقة الذكر لم تحدد مدة الوقف رغم أنه أشار في الفقرة الثانية على أن فترة التوقيف منصوص عليها في الفقرة أعلاه، لكن دون ورود أي تحديد بشأنها في الفقرة المحال إليها، مما يفهم من أن المشرع قد أبقى على نفس المدة وهي مدة شهرين⁷⁰.

ويسترد الموظف الجزء الذي خصم من راتبه في حالة ما إذا صدر في حقه عقوبة أقل من عقوبة الدرجة الرابعة، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في القضية في الآجال المحددة، أو في حالة ما إذا تمت تبرئته ولم يوجد خطأ مهني فد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية على اعتبار أن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعنية⁷¹.

ثالثا: قرار ورأي لجنة متساوية الأعضاء.

لقد قيد المشرع الجزائري في مسألة العقوبات التأديبية الجسيمة الإدارة باستشارة الهيئات المختصة قبل إصدار قرار العقوبة، وهذا بالأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي من أجل العمل مع سلطة التعيين في اتخاذ القرار التأديبي ضد الموظف

⁶⁹المادة 173 من الأمر 03-06 المرجع السابق ص 162

⁷⁰ حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة أعمال، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/ ص 87-88

⁷¹ أحمد بوضياف ، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1989 ص 893

العام، ولقد عرف الدكتور أحمد بوضياف إجراء استشارة تأديبية بأنها “أحدى المظاهر تحول المفاهيم الإدارية، وهي بمثابة صمام أمان يكفل اتخاذ القرارات الإدارية بدون عوائق وأرضية صلبة للنقاش والحوار المستمر وتحاشي تصارع المصالح واستبدال القرار التسلطي بقرار تفاوضي وتعتبر تشكيل مجالس التأديب كضمانة فعالة من أجل الحد من تعسف الإدارة في اتخاذ القرارات المجحفة ضد الموظف العام.

وعملا بمضمون الأمر رقم 03-06 من ق وع في مادته 165⁷² والتي مفادها “... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمشروع الجزائي في هذا الشأن قد قيد المجلس باحترام الآجال والتي لا تتعدى 45 يوما من تاريخ إخطاره من السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا لإبداء رأيه.

ونستخلص أن رأي المجلس التأديبي في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية غير إلزامي، ولكن في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة يكون إلزامي، ويجب التقيد به، أي العمل بالحكم الذي تصدره .

وتتشكل هذه اللجنة من عدد متساوي من ممثلي الإدارة، وممثلين الموظفين وأعضاء إضافيين يستخلفون الأعضاء المتخلفين عن حضور الاجتماعات، فيمكن أن تكون هذه اللجنة كهيئة استشارية أو كمجلس تأديبي⁷³.

واللجنة المتساوية الأعضاء أطلق عليها عدة تسميات⁷⁴، حيث يعتبر الأمر رقم 66-133 أول من أطلق عليها هذه التسمية باللجنة المتساوية الأعضاء، أما المرسوم 84-10 فقد

⁷² المادة 165 من الأمر 03-06 المرجع السابق ص 154

⁷³ محمد الصادق عياش، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، تخصص إدارة

أعمال، جامعة خميس مليانة 2014 ص 321

⁷⁴ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط العقوبة الإدارية العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2008 ص 452

⁷⁵ الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية،

العدد 46 سنة 1966

قام بتحديد اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلتها، أما الأمر 06-03 فقد أطلق عليها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

رابعا : تسبب القرار التأديبي

يقصد بالتسبب الإفصاح الصريح من طرف الإدارة عن سبب إصدارها للقرار الإداري وعناصره القانونية والواقعية .

كما يعني أيضا تسبب القرار الإداري " ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره ليحاط المخاطبين به بالدوافع التي لأجلها عوقبوا ومن هذا نستخلص أن التسبب يهدف إلى توضيح الغرض من صدور القرار الإداري على الصيغة التي أتى بها، وذلك بعد بيان الأدلة والحجج القانونية التي بنت عليها السلطة التأديبية قرارها.

كما يكتسي التسبب أهمية بالغة في مجال التأديب سواء للإدارة أو للموظف العام أو للقضاء.

في هذا الشأن نرى أن المشرع الجزائري قد ألزم وقيّد سلطة التعيين بتسبب قراراتها بشأن إصدارها للعقوبة التأديبية ضد الموظف العام، فكان أول تشريع الصادر سنة 1966 في المادة 56 من الأمر 66-133 حريصا على تكريس هذا الحق بقوله " تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، ويعتبر تسبب القرار التأديبي من أهم الضمانات التأديبية، حيث يبين ما أل إليه التحقيق من أسباب لكي يعلم الموظف العام الأخطاء التي ارتكبها ويتأكد من صحتها ، فسبب القرار الإداري هو أحد العناصر المهمة لصدوره، ولهذا فلا بد للإدارة أن تبين الأسباب التي جعلتها تدين الموظف

العام، وذلك لتمكينه من الطعن على القرار التأديبي بأنه قد وقع ظلم عليه أو أن الإدارة كانت مجحفة في حقه⁷⁶.

والأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها، بحيث يفترض صدور القرار بناء على سبب غير أن القانون قد يلزمها أن تذكر أسباب القرار المتخذ، وبذلك عليها احترام النص القانوني في هذه الحالة وإلا كان قرارها معيبا بعيب الشكل، فالقرارات التأديبية عكس التدابير الداخلية تخضع للتسببية وما تجدر الإشارة إليه هو وجود فارق بين السبب والتسبب في القرار الإداري، بحيث يعد السبب الحالة القانونية أو الواقعية التي تدفع الإدارة لاتخاذ القرار، أي الواقعة المستوجبة للعقوبة والظروف التي وقعت فيها، فإن التسبب أو التعليل والذي يندرج ضمن ركن الشكل والإجراءات هو ذكر أو بيان الأسباب التي قام عليها القرار .

❖ الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي

أكد المشرع الجزائري على مبدأ حماية الموظف العام حتى بعد توقيع الجزاء التأديبي عليه، حيث أنه سلط الضوء على ضمانات جوهرية تمكن الموظف من الطعن في القرار التأديبي الصادر من خلال رفع تظلم أمام لجنة خاصة أو تظلم إداري أو تظلم قضائي، تحقيقا للعدالة

أولا : التظلم الإداري

يمكن تعريف التظلم بأنه: «طلب يتقدم به صاحب الشأن إلى الإدارة لإعادة النظر في قرارها المخالف للقانون».

⁷⁶ مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، غير منشورة 2009 ص

والتظلم الإداري نوعان ⁷⁷ : حيث أنه إذا قدم للسلطة التي أصدرت القرار قصد سحبه أو تعديله سمي تظلماً ولائياً، أما إذا قدم إلى السلطة الرئاسية لمصدر القرار فيسمى تظلماً رئاسياً.

1. التظلم الولائي: يقدم الموظف الذي صدرت منه المخالفة تظلماً يطلب فيه إعادة

النظر في قرار صاحب المصلحة أو الهيئة إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله جزئياً أو كلياً، ولكن الإدارة غير ملزمة بذلك فلها سلطة تقديرية واسعة في تعديله وإبقائه.

2. التظلم الرئاسي: وهو ذلك التظلم الموجه إلى الرئيس الإداري لمصدر القرار، أي

الجهة التي تعلق مباشرة السلطة التي أصدرت القرار التأديبي موضوع النزاع، من باب التدرج في السلم الإداري، ومما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم ينص على التظلم الإداري بصفة صريحة في قانون الوظيفة العمومية، وإنما يستخلص من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويظهر أنه إجراء ليس وجوبياً فللموظف العمومي أن يلجأ إلى القضاء مباشرة قضاء مباشرة

3. التظلم إلى الجهة الخاصة: بالإضافة إلى نوعي التظلم الإداري: (الولائي والرئاسي)

يوجد تظلم ثالث عهد إلى هيئة إدارية سماها المشرع اللجنة الطعن" وتتمثل مهمتها في إعادة النظر في القرارات التأديبية .

وقد تناول الأمر 06/03 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية في مادته 65 تشكيل هذه اللجنة حيث جاء فيه : «تتشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي، ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة إلى بعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في لجان الطعن ، تتصب لجان الطعن خلال شهرين

⁷⁷المادة : 830 من القانون 08/09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21 الصادر بتاريخ 23 أبريل 2008

بعد انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بعد تلقيها إخطارا من الموظف تنتظر لجنة الطعن في طعونه بالنسبة إلى العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة تنتظر لجان الطعن الولائية في الطعون المرفوعة من قبل الأعوان المنتمين إلى السلم الإداري من 1 إلى 12 والذين يمارسون مهامهم لدى الهيئات التابعة للولاية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والجماعات الإقليمية .

حيث يتعين على الموظف تقديم تظلمه أمام لجنة الطعن المختصة خلال شهر كأقصى حد بداية من تاريخ تبليغ القرار التأديبي محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة. وتقوم لجنة الطعن المختصة بإصدار قرارها في أجل أقصاه ثلاثة (03) أشهر اعتبارا من تاريخ رفع الطعن إليها

ثانيا : التظلم القضائي

بعد استفاد الطرق الإدارية للتظلمات، من تظلم ولائي ورئاسي وكذا التظلم لدى لجنة الطعن الخاصة، يأتي الطعن القضائي كضمانة أخرى يلجأ إليها الموظف ضد تعسف الإدارة، بواسطة ما يسمى بدعوى الإلغاء وفقا للقانون 08/09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، حيث جاء في المادة 800⁷⁸ منه:

"المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها"

فدعوى الإلغاء تخاصم القرارات الإدارية غير المشروعة والمخالفة للقانون بشكل عام، وذلك حفاظا على النظام القانوني للدولة، ويشترط لقبولها ما يلي:

⁷⁸المادة 800 من القانون 08/09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص289.

1. يجب أن تكون دعوى الإلغاء على قرار تاديبى له خصائص القرار الإدارى وصادر عن سلطة إدارية بإرادتها المنفردة.

2. شرط الميعاد في رفع الدعوى: حيث خصص المشرع الجزائري مواعيد لرفع دعوى الإلغاء، وذلك حسب الجهة القضائية التي رفع إليها:

أ. مجلس الدولة: ترفع دعوى إلغاء قرار تاديبى خلال شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإدارى الجماعية.

ب. المحاكم الإدارية: آجال الطعن أمام المحاكم الإدارية حددت بأربعة (04) أشهر، وذلك حسب ما بينته المادة 829 من القانون 08/09⁷⁹ السالف الذكر.

ثالثا : رد الاعتبار وانقضاء العقوبة

يعتبر رد الاعتبار في القانون والفقہ بالإدانة بالنسبة للمستقبل ومن ثم يتحرر الموظف العام من القيود التي كانت تعرقل حياته المهنية.

وبالرجوع إلى المادة 176 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي مفادها "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تاديبية من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة" وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة فتكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة «وفي حالة إعادة الاعتبار يمحى كل اثر للعقوبة من ملف المعني».

ونستخلص من هذه المادة أن الموظف العمومي له الحق في رد الاعتبار عند ارتكاب خطأ من الدرجة الأولى أو الثانية فقط لأنها عقوبات بسيطة وبذلك تمحي العقوبة وتزول. وبعد مرور سنة من تاريخ صدور قرار العقوبة، وإذا رفض طلبه فإنه بإمكانه رد اعتباره بقوة

⁷⁹المادة 829 من القانون 08/09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق،

القانون بعد مرور سنتين بشرط أن يكون هذا الموظف لم يتعرض لعقوبة اخرى جديدة بعد هذه المدة.

وفي كل الاحوال فإن الموظف المرتكب الخطأ تأديبي، بعد ثبوت المسؤولية التأديبية عليه لا يمكن للسلطة المختصة أن توقع عليه إلا عقوبة واحدة من نفس الدرجة، وهذا تماشياً مع المبدأ القائل: "لا يمكن تعدد العقوبات التأديبية على ذات الفعل"، وهذا ما نجده في نص المادة 183 من الأمر 06/03 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية .

خاتمة

مسألة الوظيفة العامة لم يعد أمرا استثنائيا في حياة الموظفين كما كان الحال عليه في الماضي، ولم يعد في وسع أي شخص أن يتجنب التعامل مع الموظف العام.

فقد أصبحت الوظيفة العامة جزء من حياة المواطن من ميلاده إلى وفاته، يدخل الحياة بشهادة ميلاد ويخرج منها بشهادة وفاة، و كلاهما يقوم بتحريرهما موظف عام بصفة رسمية، حتى تترتب عليها الآثار القانونية.

والجزائر في كل مرة تقوم بإصلاح أجهزتها الإدارية، محاولة تحقيق أفضل النتائج في رفع الكفاءة الإنتاجية في هذه الأجهزة، وذلك من خلال موظفيها.

فالموظف العام تقع عليه مسؤولية تأديبية في حال ارتكابه لخطأ مهني اتجاه الواجبات المفروضة عليه سواء نتج عنه ضرر أم لا، غير أن هذه المسؤولية يمكن أن تنتفي وتسقط في حالات معينة وأهمها انتفاء المسؤولية التأديبية بسبب الخطأ المرفقي، وانتفاءها في حالة تنفيذ أوامر الرئيس.

والقرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية مهما اتصف بالحياد والعدالة في صياغته، فإنه لا يكون مشروعا لتوقيع العقاب التأديبي إلا إذا خضع لمجموعة من القواعد القانونية التي تعمل على ضبط وتنظيم المراحل التي يمر بها، وذلك من خلال ضوابط المساءلة التأديبية إلى جانب الضمانات المقررة في مواجهة هذا القرار التأديبي.

كما أن الموظف قد يسأل أمام القضاء في حال ارتكابه لأفعال مجرمة قانونا توقع عليه مسؤولية جزائية، سواء كانت افعالا مرتكبة على الأشخاص أو على الأموال المنصوص عليها في كل من قانون العقوبات أو قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وعلى الموظف العمومي جبر الأضرار المترتبة عن تلك الأفعال المجرمة قانونا أي قيام مسؤوليته المدنية عن أخطائه الشخصية.

وعليه ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع، توصلنا إلى جملة من النتائج التالية:

- استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية يرجع إلى اعتبار المخالفة التأديبية أساسا تهمة قائمة بذاتها ومستقلة عن التهمة الجنائية، وهذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك ارتباط بين الجريمتين، وهذا يعني جواز مساءلة الموظف عن ذات الواقعة محل المساءلة الجنائية ومعاقبته بجزاءات تأديبية تتلاءم مع حجم المخالفات المنسوبة إليه متى توافرت شروط هذه المساءلة.
- إذا كان الفعل أو الأفعال المنسوبة للموظف تشكل جريمة جنائية وأخرى تأديبية وذلك في حالة الارتباط بين الجريمتين وصدر حكم جنائي بات في هذا الخصوص قبل صدور حكم تأديبي بات، فإن الحكم الجنائي يحوز حجية الأمر المقضي أمام المحكمة التأديبية.
- إن تقسيم مسؤولية الموظف إلى مسؤولية تأديبية ومسؤولية جنائية والتي تترتب عنها مسؤولية مدنية عن الأفعال المسببة لأضرار، يبرره وجود أوجه اختلاف واضحة بين كل من المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية، وتعود إلى الأركان والمشروعية والطبيعة، الأمر الذي له أثره على استقلال الدعوى المتعلقة بكل منهما، سواء من ناحية الإجراءات أو من ناحية الموضوع، وذلك على الرغم من وجود مجال للتأثير المتبادل بين الدعويين.
- كل من الجريمتين التأديبية والجنائية تقوم على أساس الخطأ الذي ارتكبه الموظف المخالف للقواعد القانونية.
- كلا المسؤوليتين التأديبية والجنائية تسببان ضررا اجتماعيا عاما لأنهما تتعلقان بالإخلال بالنظام العام، لذا فإن توجيه الاتهام والتحقيق والادعاء يتم في كلتا الحالتين من قبل جهة مختصة مخولة، كما أن الجزاء المترتب عليهما يكون حفاظا على النظام العام.
- درجة الإخلال بالنظام العام تكون أكثر وضوحا بالنسبة للجرائم الجنائية عنها في المخالفات التأديبية.
- تتفق المسؤولية التأديبية والجنائية من حيث ضرورة الإثبات على أساس التأكيد من ارتكاب الموظف للفعل الآثم تأديبيا أو جنائيا.

- يوقع الجزاء التأديبي على الموظف بصفته الوظيفية، بينما الجزاء الجنائي لا يعتد بصفة الجاني إلا في حالات بعض الجرائم التي يتوجب لقيامها ضرورة وجود ركن مفترض يتمثل بأن يكون مرتكب الجريمة موظفا (جريمة الرشوة مثلا).
- الموظف العام لا يعذر بالجهل والتعليمات أو القوانين والإجراءات التنظيمية.
- وضع نظام التأديب في الدولة الهدف منه الحرص على السير الحسن لمرافقها العامة، ووضع حد لكل موظف يحاول أو يرتكب مخالفات أو أفعال تأديبية أو جنائية تخل بواجباته الوظيفية أو بمقتضيات الوظيفة.
- تنتفي المسؤولية المدنية للموظف عن الأفعال التي تكون خارجة عن نطاق إرادته كالحوادث والأفعال الناتجة عن قوة قاهرة أو ظروف استثنائية غير متوقعة.
- من خلال النتائج المتوصل إليها نقتراح بعض التوصيات لعلها تكون محلا للنظر فيها على الأقل أو حتى تطبيقها:
- تشديد الرقابة على اجراءات التعيين في الوظيف العمومي، ودراسة ملفات المترشحين جيدا لتجنب الوقوع في الأخطاء والمخالفات قدر الإمكان.
- مراعاة من يتولى مهام التحقيق والتأكد من تمتعه بالصفات الواجب توافرها في المحقق النزيه.
- ضرورة إقامة دورات تفتيشية وزيارات بين السلطات التأديبية وهيئات الرقابة والتحقيق، وذلك من أجل تفادي الأخطاء وتصحيح بعض الأوضاع.
- ضرورة التنسيق بين الجهات المختصة في الدولة، وذلك لضمان تطبيق العقوبات التأديبية اللاحقة للعقوبة الجنائية.
- الحث على زيادة الوعي الديني الشرعي في روح الموظفين من أجل أداء مهامه في حدود الشرعية القائمة عليها دولتنا.

قائمة المصادر و المراجع

الكتب :

- أحمد بوضياف ، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1989 .
- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة الأولى، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2002.
- أحمد بوضياف، الهيئات الأستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2012 .
- إعاد حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1998.
- بن الشيخ أث ملويا، المنتقى في القضاء العقابي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 .
- بوحميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2011.
- تغريد محمد قدورى النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2013.
- جعفر عبد الأمير الياسين ، جرائم الموظفين (دراسة ميدانية في علم الاجتماع الجنائي)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014.
- حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، (د ط) ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ،مصر ، (د ت) .
- حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية، (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- حسين فريجة، مسؤولية الدولة عن أعمال السلطة القضائية، (دراسة مقارنة في القانون الفرنسي والمصري والجزائري)، المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد، بوزريعة.
- خالد خليل الظاهر، القضاء الإداري (ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، قضاء الإلغاء قضاء وقضاء التعويض دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014.
- خلوفي رشيد، قانون المسؤولية الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى الغاء القرارات الإدارية ، الطبعة الأولى ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 2004.
- سعد الشتيوي ، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي الإسكندرية 2008 .
- سعد الشتيوي المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، القاهرة 2008.
- سعيد السيد علي، نطاق وأحكام مسؤولية الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2012.

- السعيد بوشعير ، تأديب الموظف العمومي في الجزائر، بحث مقدم للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر، 1976 .
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري " دراسة مقارنة" ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2011.
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري "دراسة مقارنة"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.
- سليمان محمد الطماوي، مبادئ قانون الإدارة العامة، الطبعة السابعة ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ،مصر ، 1987.
- سليمان محمد الطماوي، مبادئ قانون الإدارة العامة، الطبعة السابعة، دار الفكر العربي، الإسكندرية، مصر، 1987.
- سميرة حسن محيسين، المسؤولية المدنية لإدارة المستشفى عن الخطأ الطبي للعاملين فيها، (دراسة مقارنة) الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2016.
- السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض المدني عن المسؤولية المدنية (عقدية تقصيرية) وأحكام النقد الصادر فيها، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، الإسكندرية، 2005.
- ص.39المادة 27 من المرسوم 84-10 الصادر في الجريدة الرسمية الموافق الثلاثاء 14 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 27 يناير سنة 1984 .
- ضيف فيروز، جرائم الفساد التي يرتكبها الموظف العمومي، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2014.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط العقوبة الإدارية العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2008 .
- علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة الامة "دراسة مقارنة"، (د ط) ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2004م .
- علي خطار شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- علي جمعة ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والفرنسي والإنجليزي، دار المطبوعات الجامعية 2004 .
- عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.
- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية (دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة)، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1991.

- كركار ليديّة، التعويض القانوني (دراسة مقارنة)، مذكرة ماستر في القانون، تخصص قانون خاص شامل، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2017.
- كيفي الحسن، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الطبعة الثالثة، الجزائر 2006 .
- لعربيي كريمة، التعويض في المسؤولية المدنية، مذكرة ماستر في القانون، تخصص عقود ومسؤولية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2013.
- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، (د ط) ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2010 م .
- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري (مبدأ المشروعية، تنظيم القضاء الإداري، اختصاص القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، قضاء التعويض، قضاء التأديب، الطعن في الأحكام)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995.
- المادة 160 من الأمر رقم 06_03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- المادة 162 من المرسوم رقم 82-203
- مازن راضي ليلو ، الوسيط في القانون الإداري (طبيعة القانون الإداري، التنظيم الإداري، الضبط الإداري، المرفق العام، الوظيفة العامة، الأموال العامة، القرار الإداري، العقود الإدارية)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2013.
- محفوظ لعشب، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي، (دط)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014.
- محمد الرازقي، محاضرات في القانون الجنائي، القسم الأول (الأحكام العامة، الجريمة، المسؤولية الجنائية)، الطبعة الثانية، دار الكتاب الجديدة، بيروت، 2002.
- محمد الصادق عياش، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، تخصص إدارة أعمال، جامعة خميس مليانة 2014 .
- محمد حسنين، الوجيز في نظرية الإلتزام، مصادر الإلتزامات وأحكامها في القانون المدني الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983.
- محمد صبري السعدي، النظرية العامة للإلتزامات، القسم الأول :مصادر الإلتزام، الكتاب الثاني (المسؤولية التقصيرية، العمل النافع، القانون في القانون المدني الجزائري، دار الكتاب الحديث، 2003 ، الجزائر.
- محمد نصر محمد، الوسيط في حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريعات المقارنة، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، لبنان، 2013.
- مشعل الثقيل، المسؤولية التأديبية للمحامي، دراسة مقارنة، عمان دار الثقافة 2011.

- مصطفى أبو زياد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، (د ط) ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، (د س) .
- المنجد في اللغة والإعلام، طبعة 30، دار المشرق ، بيروت ،1988.
- نضال ياسين العيادي، المسؤولية الجزائية عن استخدام المنشطات في المجال الرياضي (دراسة مقارنة في القانون الجنائي)، الطبعة الأولى، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2011.
- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الطبعة الأولى، الإصدار الثالث، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام - دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2007.
- نوفان عقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام -دراسة مقارنة - ، دار الثقافة ، عمان ، الأردن ، 2007 .
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- هشام محمد توفيق، المسئوليات الثلاث للموظف العام التأديبية، الجنائية، المدنية، دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام الأنجلوساكسوني، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014.
- **المذكرات و الرسائل الجامعية :**
- إنتصار كباسي ،أمنة عزوز، مذكرة لنيل شهادة ماستر في قانون عام بعنوان الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2015-2016
- أوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع الإدارة المالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2019 .
- بن زيطة عبد الهادي، قواعد المسؤولية في الأعمال الطبية الحديثة (دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والقانون الجزائري) أطروحة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون الخاص (عقود ومسؤولية)، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2015.
- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة أعمال، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012.
- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016.
- عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ، دراسة مقارنة، مذكرة انيل شهادة ماجستير في القانون العام، جامعة تلمسان، غير منشورة 2011.

- قوم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2012 .
- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة متتوري قسطينة، 2009، الجزائر.
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة في القانون العام، جامع أبي بكر بلقايد، تلمسان ، 2015-2016.
- محمد الطاهر كاوجة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي ، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الميدن الحقوق والعلوم السياسية ، تخصص قانون إداري 2013/2014 .
- مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، غير منشورة 2009 .
- مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص منازعات إدارية، جامعة ميلود معمر، تيزي وزو 2012 .

القوانين و المراسيم

- الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 سنة 1963.
- انظر المادة 02 الفقرة الثالثة من الأمر 03-06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق 15 جويلية 2006م ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق 16 جويلية 2006م ، الموافق عليه بالقانون رقم 06-12 المؤرخ في 22 شوال عام 1427 هـ الموافق 14 نوفمبر سنة 2006 م ، الجريدة الرسمية عدد 72 الصادرة بتاريخ 23 شوال عام 1427 الموافق 15 نوفمبر سنة 2006م.
- أنظر المادة الأولى من المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 01 رجب عام 1405 هـ، الموافق 23 مارس سنة 1985م ،المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 02 رجب عام 1405 هـ الموافق 24 مارس 1985م.
- تضمن هذا الأمر 224 مادة موزعة على أحد عشرة بابا، تعلقت بتنظيم بنية الوظيفة العامة، وبيان القواعد السارية على العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة العامة بدءا من توظيفه إلى غاية انتهاء مهامه.
- شوية بوجمعة، المسؤولية الجنائية عن الإصابات الرياضية في التشريع الجزائري، مجلة رسالة الحقوق، السنة الثانية، العدد الأول، جامعة مسيلة، الجزائر.

- عبد الله اوهائية، شرح قانون الاجراءات الجزائية الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، سنة 2004 .
- قانون 14 سبتمبر 1943 الصادر فترة حكومة "فيشي"، تضمن محاولة إعطاء تصنيف للموظفين العموميين دون تقديم تعريف يشملهم. - قانون 19 أكتوبر 1946 عرف الموظفين العموميين أنهم "الأشخاص الذين تم تعيينهم في عمل مستمر وترسيمهم في السلم الإداري بين أطر الادارة المركزية التابعة للدولة أو المصالح الخارجية المستقلة أو المؤسسات العمومية للدولة، باستثناء القضاة والعسكريين".
- القانون العضوي رقم 11-13 المؤرخ في 24 شعبان عام 1432هـ الموافق 26 جويلية سنة 2011م المعدل والمتمم للقانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 04 صفر عام 1419هـ الموافق 30 ماي سنة 1998م والمتعلق باخصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله الجريدة الرسمية عدد 43 الصادرة بتاريخ 03 رمضان عام 1432هـ الموافق 03 أوت سنة 2011م.
- القانون العضوي رقم 18-02 المؤرخ في 16 جمادى الثانية عام 1439هـ الموافق 04 مارس سنة 2018م المعدل والمتمم للقانون العضوي رقم 98-01.
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 01 رمضان عام 1398هـ الموافق 05 أوت سنة 1978م المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32 الصادرة بتاريخ 04 رمضان عام 1395هـ الموافق 08 أوت سنة 1978م.
- قرار مجلس الدولة الفرنسي رقم 22، الصادر بتاريخ 05/02/1911، المتعلق بقضية Anguet القرارات الكبرى للاجتهاد الإداري، ص 129، نقلا عن عبد القادر عدو ، المنازعات الإدارية، (مبدأ المشروعية الإدارية، تنظيم القضاء الإداري، دعوى إلغاء القرارات الإدارية، التحقيق في المنازعة الإدارية، تنفيذ الأحكام الإدارية، قضاء الاستعجال الإداري، طرق الطعن في الأحكام الإدارية، المسؤولية الإدارية)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- قرار مجلس الدولة الفرنسي رقم 32، الصادر بتاريخ 26/07/1918، المتعلق بقضية Le Monnier، القرارات الكبرى للاجتهاد الإداري، ص 194، نقلا عن عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية.
- لمادة 124 من الأمر رقم 75-58، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.
- المادة : 830 من القانون 08/09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21 الصادر بتاريخ 23 أفريل 2008.
- المادة 02 من الامر 66/155 المؤرخ في 08/يونيو 1966 يتضمن قانون الاجراءات الجزائية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 07 الصادرة في 12 يونيو 2007
- المادة 119 الفقرة 03 من القانون رقم 01-09 المؤرخ في 26/06/2001، الجريدة الرسمية ، العدد 34 الصادرة في 27 يونيو 2001.

- المادة 124 من الأمر 75 - 58، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.
- المادة 126 من الأمر 75 - 85، المتضمن القانون المدني.
- المادة 128 و129 و130 من الأمر 75. 58، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.
- المادة 13 من القانون رقم 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- المادة 133 من الأمر 75 - 85 المتضمن القانون المدني.
- المادة 134 الأمر 75 - 85 المتضمن القانون المدني: "كل من يجب عليه قانونا أو اتفاقا رقابة شخص في حاجة إلى الرقابة، بسبب قصره أو سبب حالته العقلية أو الجسمية، يكون ملزما بتعويض الضرر الذي يحدثه ذلك الشخص للغير بفعله الضار..."
- المادة 14 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 02/25/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جرج ج، العدد 21، المؤرخة في 23/04/2008.
- المادة 15 من القانون رقم 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- المادة 165 من الأمر 06-03
- المادة 40 الأمر 75 - 85 المتضمن القانون المدني
- المؤرخ في 04 صفر عام 1419هـ الموافق 30 ماي سنة 1998م والمتعلق باخلاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله الجريدة الرسمية عدد 51 الصادرة بتاريخ 19 جمادى الثانية عام 1439هـ الموافق 07 مارس سنة 2018م.
- المادة الأولى الفقرة الثالثة من الأمر 66-133، المؤرخ في 12 صفر عام 1389هـ الموافق 02 جوان سنة 1966م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 18 صفر عام 1386 هـ الموافق 08 جوان 1966 م .

المجلات و المقالات

- عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني مسألة الموظف العام عن الأعمال الشخصية، مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 18، القسم 1، جامعة كركوك، العراق، 2016.
- فراس عبد الرزاق حمزة، طارق جيهان بخش، الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل، مجلة الحقوق الصادرة عن الجامعة المستنصرية، المجلد 1، العدد 29-30، العراق، 2017.
- مصلح الصرايرة، مدى تطبيق محكمة العدل للمبادئ التي أقرها القضاء الإداري في رقابته على السلطة التقديرية للإدارة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25 العدد الأول، الأردن 2009

فهرس المحتويات

	شكر وعران
	اهداء
	مقدمة
	الفصل الأول: ماهية الموظف العام ومسؤولياته
	تمهيد
	المبحث الأول: الموظف العام في التشريع الجزائري
	المطلب الأول: ماهية الموظف العام
	✚ الفرع الأول: التعريف القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري
	✚ الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العام في التشريع الجزائري
	✚ الفرع الثالث: التعريف الفقهي للموظف العام في التشريع الجزائري
	المطلب الثاني: مفهوم مسؤولية الموظف العام
	✚ الفرع الأول : مضمون مسؤولية الموظف العام
	✚ الفرع الثاني: أنواع مسؤولية الموظف العام
	المبحث الثاني: أساس مسؤولية الموظف العام
	✚ المطلب الأول: تعريف الخطأ
	❖ الفرع الأول: الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي
	❖ الفرع الثاني: تمييز الخطأ الشخصي عن الخطأ المرفقي
	✚ المطلب الثاني: الخطأ كأساس مسؤولية الموظف للموظف العام
	❖ الفرع الأول : أساس المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام
	❖ الفرع الثاني: أساس المسؤولية التأديبية
	الفصل الثاني : مسؤولية الموظف العام في التشريع الجزائري
	تمهيد

	المبحث الأول: الآثار المترتبة على المسؤولية المدنية والجنائية الشخصية للموظف العام
	المطلب الأول: أثر المسؤولية الشخصية في المجال المدني للموظف العام في التشريع الجزائري
	❖ الفرع الأول: مفهوم التعويض في التشريع الجزائري .
	❖ الفرع الثاني: الإجراءات اللازمة لرفع دعوى التعويض.
	المطلب الثاني: أثر إجراءات المتابعة الجزائية للموظف (الاختلاس كمثال).
	❖ الفرع الأول : مرحلة التحقيق وتحريك الدعوى العمومية.
	❖ الفرع الثاني: انقضاء الدعوى العمومية.
	❖ الفرع الثالث: العقوبات المقررة بالنسبة للشخص الطبيعي لمواجهة الجرائم لحماية المال العام .
	المبحث الثاني : الآثار المترتبة على قيام المسؤولية التأديبية للموظف العام .
	المطلب الأول : السلطة المختصة بتأديب الموظف.
	❖ الفرع الأول : أنظمة مختصة في تأديب الموظف.
	❖ الفرع الثاني : السلطة المختصة في إصدار قرار التأديب.
	❖ المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف العام.
	❖ الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء.
	❖ الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي.
	خلاصة الفصل
	خاتمة
	قائمة المصادر و المراجع
	فهرس المحتويات
	ملخص الدراسة

قائمة المصادر و المراجع

الملخص:

تقوم مسؤولية الموظف العمومي تأديبيا، جزائيا ومدنيا على أساس أخطائه وأفعاله عليها قانونا. فبالنسبة للمساءلة التأديبية للموظف أمام الإدارة المستخدمة فهي تقوم المعاقب بسبب ارتكابه للأخطاء المهنية المصنفة في قانون الوظيف العمومي والتي تقابلها عقوبات من نفس الدرجة، وقد أحاط المشرع الجزائري الموظف لدى تأديبه بجملة من الضمانات القانونية حماية له من التعسفات التي قد يتعرض لها وكفالة لحقوقه.

أمام القضاء، فتمثل في المسؤولية الجزائية التي تقوم أما بالنسبة لمساءلة الموظف الجهة المتضررة من الأفعال التي يأتيها الموظف والتي تشكل بناء على شكوى من طرف المسؤولية المدنية جريمة من منظور قانون العقوبات والقوانين الخاصة، كما يتحمل الموظف الجبر الأضرار المترتبة عن تلك الأفعال.

Résumé :

La responsabilité disciplinaire, pénale et civile de l'agent public est appliquée sur la base de ses fautes et actes punissables par la loi. En effet, le procès disciplinaire de l'employé devant l'administration peut avoir lieu à cause de la commission des erreurs de professionnels classés dans la loi de la fonction publique et correspondent à des sanctions de la même classe. Le législateur algérien a donné à l'employé lors de son procès disciplinaire des mesures ou des garanties juridiques qui lui protègent des abus qui pourraient être exposés et lui garantissent ses droits.

En ce qui concerne la responsabilité de l'employé devant la magistrature, la responsabilité pénale se pose sur une plainte de la partie lésée des actes de l'employé, qui constituent un crime du point de vue du Code pénal et des lois spéciales. En effet, l'employé assume la responsabilité civile pour réparer ou rembourser les dommages résultant de ces actes