

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة



ميدان: الحقوق و العلوم السياسية

تخصص: قانون إداري

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق

النظام الإجرائي لتأديب الموظف

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري

تحت إشراف:

* أ.د. الوافي السعيد

من إعداد الطالبين:

❖ مروك ساعد

❖ سعاي جمال

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
		جامعة المسيلة	رئيسا
أ.د. الوافي السعيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
		جامعة المسيلة	ممتحنا

2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية

تخصص: قانون إداري

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

النظام الإجرائي لتأديب الموظف

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري

تحت إشراف:

* أ.د. الوافي السعيد

من إعداد الطالبين:

❖ مروك ساعد

❖ سعاي جمال

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
		جامعة المسيلة	رئيسا
أ.د. الوافي السعيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
		جامعة المسيلة	ممتحنا

2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،
السيد (ة): مسعود ليمان الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 80036189 والصادرة بتاريخ 2016/04/05
المسجل (ة) بكلية / معهد العلوم والحكم قسم العلوم
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: النظام الإداري لتأديب الموظفين

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

التاريخ: 2024/05/20

توقيع المعني (ة)



ملحق بالقرار رقم 1082/2020 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيدة(ة): د. نجوى جمال الصفة: طالب. أستاذ. باحث طالبة
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 202158218 والصادرة بتاريخ 2017/12/12
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: المضام الجزائرية المتأدية بموجب

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

التاريخ: 2024/05/20

توقيع المعني (ة)

إِهْدَاء

إلى والدتي العزيزة ووالدي الغالي حفظهما الله

وأطال في عمريهما.

إلى زوجتي وأبنائي منابع بهجتي وسروري

إلى إختوتي وأختواتي ورود حياتي

إلى كل الأصدقاء الأعزاء

إلى كل الزملاء في العمل

إلى كل من وقف بجانبني خلال مشواري الدراسي.

الطالب: مروك ساعد

إِهْدَاء

إلى أمي وأبي رحمة الله عليهما

إلى زوجتي وبناتي

إلى كل من علمني حرفا

إلى زميلاتي وزملائي في العمل

إلى زميلاتي وزملائي في الدراسة

إلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد

الطالب: سعي جمال

شكرتكم

الشكر لله أولا وأخيرا الذي وهب لنا العقل والعزيمة على إتمام عملنا

ثم نتقدم بخالص شكرنا وكامل تقديرنا

لأستاذ المحترم " الوافي السعيد " الذي تفضل بقبول الإشراف

على هذه المذكرة وعلى كل النصائح

والتوجيهات التي قدمها لنا طوال فترة إنجازنا لهذا العمل

والذي لم يبخل علينا بالنصائح

وكما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل الأصدقاء

وكل من ساعدنا على إتمام هذا العمل

سواء من قريب أو من بعيد

وأشكر أعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة هذه الرسالة.

وكل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية

الطالب: مروتك ساعد

الطالب: سعالي جمال

قائمة المختصرات:

ج. ر: الجريدة الرسمية

د. م. ج: ديوان المطبوعات الجامعية

ص: صفحة

ط: طبعة

ع: العدد

م: المادة

مقدمة

مقدمة:

تمثل الوظيفة العامة الوسيلة أو الأداة التي تتمكن الدولة من خلالها من ممارسة نشاطها المرفقي والضبطي، وتحقيق الأهداف التي يملها عليها نظامها السياسي وفلسفتها الاجتماعية، سعياً وراء إشباع الحاجات العامة لمواطنيها.

فالنظام الإجرائي لتأديب الموظف أو العامل هو السبيل لتحقيق هذه الأهداف بتوقيع الجزاء التأديبي عليه، سواء من السلطة الرئاسية في حدود اختصاصها التأديبي أو الجهة القضائية المختصة، حيث تدخل المشرع لتحديد نظام إجرائي لتأديب الموظف.

وقد كرس المشرع الجزائري النظام التأديبي للموظف العام من خلال تشريعه لعدة أوامر ومراسيم، محاولاً بذلك سد الثغرات و الهفوات التي تطرأ كل مرة، عبر أربع مراحل تختلف باختلاف التوجهات السياسية والاقتصادية للدولة وتختلف فيها طبيعة إجراءات التأديب، حيث أن المرحلة الأولى هي المرحلة الانتقالية (1962-1966) حيث لجأت السلطات إلى اتخاذ إجراءات سريعة لمعالجة الوضع وإبقاء العمل بالقوانين الفرنسية ما عدا ما يمس بالسيادة الوطنية أو الدين الإسلامي، ثم جاءت المرحلة الثانية (1966-1978) التي تميزت بصدور الأمر 133-66 المتضمن القانون العام للوظيفة العامة في 02 جوان 1966، لكن لم تحقق هذه الإصلاحات الأهداف المرجوة لعمومية القانون الأساسي، وفي هاتين المرحلتين غلب عليهما مجال التأنيم والعقاب كونهما مستمدتين من القانون الفرنسي .

ثم جاءت المرحلة الثالثة وهي مرحلة توحيد عالم الشغل (1978-1990) بدأت بصدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، تبعه صدور المرسوم الرئاسي رقم 59-85 المؤرخ في 24 مارس من سنة 1985، والمتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، غير أنه من الناحية التطبيقية لم تصدر الإدارة النصوص التنظيمية اللازمة لتطبيق المرسوم الرئاسي رقم 59-85 الأمر الذي أدى إلى تطبيق النصوص التنظيمية التي صدرت سنة 1966، أما المرحلة الرابعة وهي مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية وهي المرحلة الأهم بالنسبة لبحثنا، فقد تزامنت مع الإصلاحات المترتبة عن تطبيق دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 الذي تبنى مبدأ الفصل بين السلطات وأقر التعددية السياسية والنقابية وأعطى مفهوماً جديداً للدولة، وكان لزاماً على السلطات العمومية الشروع في إصلاح المنظومة الوظيفية العمومية إصلاحاً عميقاً، خاصة وضع إجراءات تأديبية لتأديب الموظف العام من أجل

محاولة إصلاح وتقييم السلوك الإداري للموظف من خلال العقوبات التأديبية، ومن جانب آخر المحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها وضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

أهمية الدراسة: للنظام الإجرائي لتأديب الموظف العام أهمية كبيرة في عدة جوانب منها تحديد الحقوق والواجبات في المؤسسة العمومية من خلال توضيح الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف والعقوبة المستحقة حسب جسامة الخطأ ومراحل سيرها بداية من الخطأ المرتكب إلى صدور قرار العقوبة، وهذا لتفادي وقوع الموظف في الأخطاء المهنية مما يحقق له استقرارا في مساره الوظيفي والاستفادة من الترقيات والامتيازات هذا من جهة، ومن جهة ثانية الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام وتقديم خدمة عمومية على أحسن وجه.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام في التشريع الجزائري وتطبيقه على أرض الواقع، وكافة العقوبات التي ذكرها المشرع الجزائري في الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية وتوقيعها على المخلّين بالواجبات الوظيفية، والتعرف على الخطأ التأديبي وعلاقته بالعقوبة التأديبية وخاصة للذين هم في السلك الوظيفي التي من الممكن أن توقع هذه الإجراءات ضدهم، فهذا الموضوع موجه لحمايتهم من الوقوع في الأخطاء وتجنب العقوبات التي يمكن أن توقع عليهم.

أسباب اختيار الموضوع: تعود أسباب اختيار هذا الموضوع لعدة أسباب منها الذاتية وأخرى موضوعية، حيث تتمثل الأسباب الذاتية في رغبتنا في معالجة موضوع النظام التأديبي للموظف العام بحكم أننا موظفون، وكذلك لما لها من تأثير على استقرار المراكز القانونية للموظفين من خلال الأخطاء التي يقعون فيها والعقوبات التي يمكن أن يتعرضوا لها، والتي قد تصل أحيانا إلى الفصل بسبب جهلهم للمراحل التي تمر بها الإجراءات التأديبية وتناسب الأخطاء مع العقوبات، ومن أجل تبصير الموظفين بالإجراءات، وتحليل النظام التأديبي في الجزائر؛ أما الأسباب الموضوعية لاختيارنا هذا الموضوع فيعود لارتباطه بعنصر وشريحة مهمة في الإدارة العمومية، ألا وهي شريحة الموظفين، وما لهذه الشريحة من أهمية في تسيير وتفعيل نشاط المرافق العامة، وما يترتب عليها من التزامات ومسؤوليات من خلال ممارستها لمهامها .

صعوبات البحث: وأثناء القيام بهذا البحث صادفنا بعض العراقيل والصعوبات والتي يمكن أن يتعرض لها أي الباحث باعتبار أن موضوع النظام الإجرائي لتأديب الموظف من المواضيع الحساسة والتي تهتم بالجانب التطبيقي أكثر من أجل إيضاح المفاهيم والإجراءات والذي يتطلب استعانة بوثائق أو معلومات عن قرارات التأديبية الصادرة عن الأخطاء المهنية للموظفين، ونظرا للقيود و العراقيل الإدارية لم يتم الحصول عليها،

باعتبارها من الأسرار المهنية التي يمنع الإفصاح عنها، ولهذا غاب الجانب التطبيقي حيث يعد معوقا لإنجاز هذا البحث على وجه كامل .

إشكالية البحث: بعد كل ما تم ذكره مسبقا فان الإشكالية المطروحة والمثارة تتمثل في ما مدى تناسب العقوبات التأديبية مع الأخطاء المهنية في ظل النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام؟ وبناء على هذا الإشكال نطرح التساؤلات التالية:

- ماهي الأخطاء المهنية المقررة قانونا؟
- ماهي العقوبات التأديبية ومراحل سيرها؟

منهج الدراسة: للإجابة عن هذه الإشكالية اتبعنا المنهج التحليلي كونه الأنسب لهذه الدراسة وهو المنهج الملائم للدراسات القانونية في معظم محطات الموضوع من خلال بحثنا عن كافة المعلومات المتعلقة بالنظام الإجرائي لتأديب بدءا من مفهومه ومراحل تطرقنا إلى الخصائص والمبادئ، وكذا الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية.

خطة البحث: وللإجابة على هذه التساؤلات المطروحة تم تقسيم الموضوع إلى قسمين، تم التطرق في القسم الأول إلى ماهية الإجراءات التأديبية في (الفصل الأول)، والذي تم التعرض إليه هو الآخر من زاويتين، كانت الأولى مفهوم الإجراءات التأديبية ومراحل تأديب الموظف، أما الزاوية الثانية فقد تم التطرق إلى خصائص ومبادئ الإجراءات التأديبية، وبالنسبة للقسم الثاني تم التعرض إلى الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية (الفصل الثاني)، أين تم تحديد الأخطاء المهنية (المبحث الأول)، ثم في (المبحث الثاني) العقوبات التأديبية

الفصل الأول

ماهية الإجراءات التأديبية

الفصل الأول

ماهية الإجراءات التأديبية

إن المشرع الجزائري وضع إجراءات تأديبية لتأديب الموظف العام من أجل محاولة إصلاح وتقويم السلوك الإداري للموظف من خلال العقوبات التأديبية ومن جانب آخر المحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها وضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، وعليه فإنه لا يمكن أبدا أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية يجب على الإدارة أن تستحضر فيها جميع الإجراءات والوسائل القمعية لأجل تأديب الموظف المذنب ، حيث تقوم السلطة المختصة بالتأديب وفق مراحل وإجراءات معينة حماية لحقوق الموظفين ، وهاته الإجراءات التأديبية تتناول مجموعة من القواعد الموضوعية التي تنظم السلوك الوظيفي والعقوبات لمخالفته وكذا السلطة المختصة بالتأديب وفي هذا الفصل سوف نتطرق في المبحث الأول إلى مفهوم الإجراءات التأديبية ومراحل تأديب الموظف وفي المبحث الثاني إلى خصائص ومبادئ الإجراءات التأديبية.

المبحث الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية ومراحل تأديب الموظف

إن النظام الإجرائي لتأديب الموظف من المواضيع الهامة ، كونه ينظم المسار المهني للموظف ويحقق السير الحسن للمرفق العام ، وهذا بصدور عدة أوامر ومراسيم تنظم النظام التأديبي للموظف العام ، ومن خلال هذا الفصل نتناول فيه، مفهوم الإجراءات التأديبية للموظف العام في المطلب الأول حيث سنتطرق في الفرع الأول إلى تعريف الإجراءات التأديبية وفي الفرع الثاني إلى الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية ، أما في المطلب الثاني سنتناول فيه مراحل تأديب الموظف حيث سنتطرق في الفرع الأول إلى مرحلتي التحقيق التأديبي والمداولة وفي الفرع الثاني سنتطرق إلى مرحلة اتخاذ القرار التأديبي .

المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية

مفهوم الإجراءات التأديبية التي نقوم بدراستها هي كل الشكليات التي تنظم المرحلة ما بين ارتكاب الخطأ التأديبي حتى صدور القرار التأديبي وتوقيعه، وبما في ذلك المواعيد المنظمة للسلطة التي تختص بالتأديب.

الفرع الأول: تعريف الإجراءات التأديبية

إن تعريف الإجراءات التأديبية كمصطلح قانوني هو كل ما يتخذ من قرارات بغية المعاقبة. أما كمصطلح إداري فهي الإجراءات الواجبة الإلتباع في التحقيق مع الموظف المتهم ومحاكمته تأديبياً¹. وورد ذكر هذا المصطلح في عدة نصوص بهيئة الأمم المتحدة مثل:

الْعَمَلُ عَلَى تَطْبِيقِ مَا يُوجَدُ مِنْ تَدَابِيرٍ لِلإِجْرَاءَاتِ التَّأْدِيبِيَّةِ عَلَى جَمِيعِ الْمُسْتَوِيَّاتِ فِي حَالَةِ عَدَمِ الإِمْتِثَالِ لِلْمُسْتَوِيَّاتِ وَالْمَعَايِيرِ وَالإِجْرَاءَاتِ الأُمْنِيَّةِ. وَأَنْ يَعْمَلَ عَلَى تَطْبِيقِ مَا يُوجَدُ مِنْ تَدَابِيرٍ لِلإِجْرَاءَاتِ التَّأْدِيبِيَّةِ عَلَى جَمِيعِ الْمُسْتَوِيَّاتِ فِي جَمِيعِ الإِدَارَاتِ.

كما ورد هذا المصطلح في الحديث والسنة أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: " أَيُّمَا رَجُلٍ كَانَتْ لَهُ جَارِيَةٌ فَأَدَّبَهَا فَأَحْسَنَ تَأْدِيبَهَا وَأَعْتَقَهَا وَتَزَوَّجَهَا فَلَهُ أَجْرَانِ، وَأَيُّمَا عَبْدٍ أَدَّى حَقَّ اللّهِ وَحَقَّ مَوَالِيهِ فَلَهُ أَجْرَانِ "

فالعمل الإجرائي بشكل عام هو العمل الذي يترتب القانون عليه مباشرة أثرا إجرائيا ويكون جزءا من الخصومة.² وقيل في تحديد المقصود بالإجراءات التأديبية إنها تلك الضمانات والضوابط

¹ معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي، تم الاطلاع عليه بتاريخ 27-03-2024 الساعة 14:38

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

² فتحي والي ، نظرية البطلان في قانون المرافعات ، طبعة خاصة بنادي القضاة ، العدد 33 ، مصر ، سنة 1997 ، ص

التي تكفل اطمئنان العامل أن التأديب يحقق غايته كأداة لحماية المرفق، لا أن يكون وسيلة للقصاص أو الانتقام.¹

والعمل الإجرائي هو مجموعة من القواعد التي تحكم الدعوى التأديبية من حيث إجراءات مباشرتها من لحظة وقوع الجريمة التأديبية إلى غاية الحكم فيها وتتضمن الحقوق والواجبات الناشبة والروابط القانونية الناشئة عن تلك الإجراءات. أو هي الخطوات التي تتبعها السلطة المختصة منذ لحظة اكتشاف المخالفة الإدارية وحتى توقيع الجزاء القانوني على الموظف المخالف.

أما الضمانات والحقوق والواجبات والروابط القانونية الناشئة عن تلك الإجراءات فليست جزءاً من ماهيتها، لكنها قد تكون هدفاً منها أو وصفاً لها أو نتيجة تترتب عليها.²

فالإجراءات التأديبية يجب إتباعها قبل تبرئة أو توقيع العقوبة على الموظف الذي ارتكب خطأ مهني، ويقصد بالإجراءات جميع الخطوات المنظمة قانوناً والواجبة الإلتباع من طرف الإدارة لتوقيع العقوبة، وهي الخطوات الواجبة على الموظف القيام بها للدفاع عن نفسه وعن التهم والأفعال المنسوبة إليه، قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضده.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية

إنّ الإجراءات بصفة عامة هي مجموعة القواعد الأصولية التي تنظم القضاء والتقاضى³، فالإجراءات التأديبية يقصد بها الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه. وهذه الإجراءات تستهدف توفير الضمان والاطمئنان في جميع مراحل إجراءات التأديب يقصد بها إذا تلك الضمانات والضوابط التي تكفل

¹ زكي محمد النجار ، الوجيز في تأديب العاملين ، طبعة الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1986 ص 72 .

² أحمد محمد الحنفاوي، البطلان الاجرائي وأثره على الدعوى التأديبية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2007 ص81

³ محمد فتوح عثمان، مدخل لإجراءات المحاكمات التأديبية، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول الصادرة بتاريخ جوان 1994، ص 39

اطمئنان للموظف أن التأديب يحقق غايته كأداة لحماية المرفق لا أن يكون وسيلة للقصاص أو الانتقام.¹

وتبدأ الإجراءات التأديبية بعد ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي بتكليفه منذ لحظة وقوع الخطأ التأديبي حتى صدور القرار التأديبي فيه وتوقيعه، والإجراءات التأديبية مردها قواعد موضوعية واستهدافها أن يكون الوسيلة الفنية لتطبيقها .

إن الإجراءات التأديبية هي دراسة القواعد الإجرائية التي تكون في مجموعها القانون التأديبي الذي يطبق على جميع الموظفين العاملين بالدولة وعلى ذلك فالإجراءات التأديبية قاعدية.

ويؤكد ذلك أن المبادئ التي تحكم الإجراءات التأديبية في مراحلها المختلفة متميزة عن المبادئ التي تحدد الخطأ التأديبي وبيان أركانه وكذا العقاب التأديبي الواجب التطبيق والسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية وهذا يرتبط بأنظمة مختلفة السائدة في الدولة سواء كان رئاسياً، قضائياً، أو شبه قضائي ذو طابع إداري كما هو الحال عليه في الجزائر كأصل عام وهو الذي يفرض للطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية سواء كانت إدارية أو قضائية حسب الإجراءات المتبعة خلال محاكمة الموظف المتهم.²

المطلب الثاني: مراحل تأديب الموظف

لممارسة سلطة تأديب الموظف العام من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين عليها إتباع مجموعة من التدابير والمراحل، انطلاقاً من إخطارها بارتكاب الموظف للخطأ المهني إلى غاية صدور القرار التأديبي من السلطة المختصة، إضافة إلى إمكانية المتابعة القضائية إذا بلغ الخطأ حداً من الجسام، عندها يتعرض الموظف المرتكب لهذا الخطأ لمساءلة قضائية إلى جانب المساءلة التأديبية، وسيتم التطرق لهذه المراحل فيما يلي:

¹ محمد فتوح عثمان، المرجع نفسه، ص ص 39-40

² ببيازة محمد، الإجراءات القانونية لتأديب موظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص تنظيم إداري، جامعة العربي تبسي، 2014-2015، ص35

الفرع الأول: مرحلتى التحقيق التأديبي والمداولة

ألزمت القوانين الجهات الإدارية لا سيما الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية مراعاة الإجراءات التي تسبق فرض الجزاءات التأديبية لتحقيق عدالة المساءلة التأديبية والمتمثلة بإحالة الموظف إلى التحقيق لتتولى جهة مختصة ومحايدة القيام بهذه المهمة.

المرحلة الأولى: مرحلة التحقيق

في هذه المرحلة سننتقل أولاً إلى تعريف التحقيق وثانياً إلى السلطة المختصة بالتحقيق وثالثاً إلى أهمية إجراءات التحقيق.

أولاً: تعريف التحقيق

إن القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية لم تحدد بدقة تعريفاً مضبوطاً يخص عملية التحقيق غير أنه نستخلص التعريف من آراء فقهاء القانون الإداري بأنه: " مجموعة الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بقصد تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها وصولاً إلى الحقيقة المخالفة التأديبية"¹

كما عرفها الأستاذ والباحث سعيد مقدم على أنها " مجموعة من الإجراءات التي تباشرها السلطة المختصة قانونياً بهدف الكشف عن مرتكب الخطأ وحشد الأدلة اللازمة على ذلك بهدف إزالة العقوبة على مرتكب الخطأ التأديبي"²، وبالرجوع إلى المشرع الجزائري وفي نص المادة 171 من الأمر 06-03 حيث نصت على: "يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات

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

² سعيد مقدم، أخلاقيات الإدارة العمومية، الجزائر: برج الكيفان، دار الأمة، ط 1، 2010، ص 8.

التعيين قبل البت في القضية المطروحة " حيث نجد أن المشرع الجزائري قد استعمل مصطلح " التحقيق الإداري"، للتعبير عن التحقيق مع الموظف المخطئ.

ثانيا: السلطة المختصة بالتحقيق

من الواضح أن السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين توكل لها مهمة التحقيق كون هذا الإجراء يعد أحد المراحل الإجرائية في النظام التأديبي، ويندرج ضمن إجراءات تأديب الموظف العام¹، ويكون ذلك وفق ما يلي:

- بالإرادة المنفردة للسلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، إذا ما رأت أن الوقائع المنسوبة للموظف محل إبهام وغموض ويتعين فهمها أو توضيحها لتأكيدتها أو نفيها.
بطلب من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمعة كمجلس تأديبي قبل البت في القضية المطروحة².

وتمارس السلطة الإدارية اختصاصها في التحقيق مع الموظف العام بأحد الأساليب التالية :
أن تقوم الجهة الرئاسية للموظف بالتحقيق عن طريق تكليف أحد الرؤساء المباشرين بذلك.
أن تقوم إدارة متخصصة ملحقة بالجهة الرئاسية بإجراء التحقيق كالمفتشيات.
أن تقوم الجهة الرئاسية بتكليف أحد من موظفيها أو أكثر من ذوي الكفاءة والاختصاص والخبرة والنزاهة والثقة بإجراء التحقيق، وفقا للوائح الداخلية المنظمة للعمل داخل كل جهة إدارية.

¹ الأمر 03-06 المؤرخ في: 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة الرسمية عدد 46، سنة 2006، المادة 162.

² المادة 171 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

ثالثاً: أهمية إجراءات التحقيق

الهدف من التحقيق الإداري هو الكشف عن الحقائق واثبات أو نفي مسؤولية الموظف عن الفعل المنسوب إليه¹، وبالتالي لابد له من إجراءات تضمن تحقيق ذلك الهدف وهي :

- تشكيل لجنة تحقيق سواء من شخص واحد أو أكثر من ذوي الخبرة والثقة لغرض تحديد الخطأ، وبالتالي تحديد مسؤولية الموظف وتنتهي مهمتها بانتهاء التحقيق.

- قيام اللجنة باستجواب الموظف ومساءلته عن وقائع القضية، ومواجهته بالأدلة المتوفرة ومعرفة دفوعه ومبرراته، وسماع الشهود أو المسؤولين المباشرين لهذا الموظف الذين لديهم معلومات وإفادات عن الوقائع المنسوبة للموظف، كما أن امتناع الشاهد عن الحضور دون عذر مشروع يوجب المسؤولية الإدارية عليه، وللجنة الاستعانة والاطلاع على الوثائق والمستندات والملفات الضرورية كملف الموظف، للتعرف على سلوكه مثلاً وتاريخه الوظيفي حسب الحالة والقضية المعنية بالتحقيق.

- قيام اللجنة بتدوين محضر، متضمناً لكافة الإجراءات التي قامت بها أثناء سير التحقيق بكل دقة ووضوح وأمانة، مدعماً عند الضرورة وحسب الحالة بالإفادات الكتابية للشهود أو وثائق أو مستندات كمرفقات، ويختم المحضر بتوصيات اللجنة بشأن القضية المنسوبة للموظف وما توصلت له، مع التوقيع عليه من قبل أعضاء اللجنة².

- تسليم محضر التحقيق المدون للسلطة الإدارية المكلفة.

¹ وليد خشان زغير ، التحقيق التأديبي مع الموظفين و ضماناته ، دراسة مقارنة في ضوء أحكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام ، مجلة القانون للدراسات و البحوث القانونية ، كلية القانون ، جامعة ذي قار ، العراق ، 2002 ، العدد 01 ، ص 07

² المادة 169 الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

المرحلة الثانية: مرحلة المداولة

تكون مداولة المجلس التأديبي في جلسات مغلقة وتصدر قراراته مبررة وجوبا حسب

جاء في نص المادة 170 من الأمر 03-06.¹

ونصت المادة 171 أيضا من نفس القانون على "يمكن للجنة الإدارية المتساوية

الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها
صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة.²

كما جاء أنه من بين حقوق الموظف المعني بالقرار التأديبي أن يبلغ بالقرار في أجل

لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه الإداري، حسب ما جاء في نص
نصت المادة 172 من الأمر 03-06.³

حسب المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي
لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية فإن مداولة المجالس التأديبية تكون حسب جسامه الخطأ
المرتكب من طرف الموظف حيث في العقوبة من الدرجة الأولى والدرجة الثانية تقرر العقوبة من
السلطة صاحبة التعيين دون استشارة لجنة الموظفين مقدما، بينما في الدرجة الثالثة تكون بعد
موافقة لجنة الموظفين.⁴

بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة إذا ارتكب الموظف خطأ جسيما، تقوم السلطة التي لها
صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا وإذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم

¹ المادة 170 من الأمر 03/06 ، المرجع نفسه.

² المادة 171 من الأمر 03/06 ، المرجع نفسه.

³ المادة 172 من الأمر 03-06، المرجع نفسه.

⁴ المواد 125 ، 126 ، 127 من المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات و الإدارات العمومية.

تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.¹

الفرع الثاني: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

هي المرحلة الأخيرة من سلسلة الإجراءات التأديبية، وبالنظر لآثار التي تنجر عنها وما لها من انعكاس على المسار المهني للموظف العام، فإن هذه المرحلة تعد ذات أهمية كبيرة وذلك حسب العقوبة المتخذة ضد الموظف.

أولاً: صدور القرار التأديبي بعقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية

إن عقوبة الدرجتين الأولى والثانية تشتركان في إسناد المشرع توقيعها للسلطة التي لها صلاحيات التعيين سواء في الأمر 06-03 ، أو المرسوم 85-59 .

إن كانت لهذا الموقف من المشرع ما يبرره بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والتمثلة في التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ، إلا أن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية والتمثلة في التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل، ورغم أثرها على المسار المهني للموظف العام، إلا أن المشرع لم يخضعها لضوابط وضمانات لفائدة الموظف في مواجهة السلطة الإدارية ، ومنح الموظف العام حق الطعن ضدها أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء غير كاف، ما دامت الإدارة غير ملزمة بقرار اللجنة.²

ويشترط في القرار التأديبي أن يصدر مكتوباً، مشتملاً على بيان الأسباب التي استندت إليها الإدارة لإصداره والتي تكون مقبولة، فضلاً عن إمضائه من الجهة التي أصدرته ، كما يمكن للموظف المسئلة عليه عقوبة الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب رد الاعتبار من السلطة التي لها سلطة التعيين بعد مضي سنة من تاريخ اتخاذ العقوبة ، ويكون رد الاعتبار بقوة القانون بعد

¹ المادة 173 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2004، ص 138

مضي سنتين إذ لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، ويترتب على رد الاعتبار محو كل أثر العقوبة من ملف المعني¹.

ثانياً: صدور القرار التأديبي بعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة

إن عقوبة الدرجتين الثالثة والرابعة ونظراً لخطورتها أخضع المشرع كليات صدورها لإجراءات معينة، تتجلى في الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها².

إن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسة مغلقة وبعد المداولة في القضية المطروحة عليها، تصوت سواء برفع الأيدي أو بالاقتراع السري إذ طلب أحد الأعضاء ذلك، وفي حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأدنى مباشرة من العقوبة المقترحة، ومن ثم يصدر القرار التأديبي ضد الموظف العام، الذي يجب أن يكون مبرراً.

المبحث الثاني: خصائص ومبادئ الإجراءات التأديبية

من خلال هذا المبحث سوف ندرس خصائص ومبادئ الإجراءات التأديبية في مطلبين المطلب الأول خصائص الإجراءات التأديبية وأنواع القواعد الإجرائية التأديبية وفي المطلب الثاني نتطرق إلى مبادئ الإجراءات التأديبية.

المطلب الأول: خصائص الإجراءات التأديبية وأنواع القواعد الإجرائية التأديبية

سوف ندرس في هذا المطلب خصائص الإجراءات التأديبية في فرعين، الفرع الأول يتضمن خصائص الإجراءات التأديبية وفي الفرع الثاني القواعد الإجرائية التأديبية والتي تتلخص وتجمال في ما يلي:

¹ المادة 176 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق

² المادة 165 ، الفقرة الثانية من الأمر /06 03 ، المرجع السابق

الفرع الأول: خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية

سنتطرق في هذا الفرع أولاً إلى قواعد الإجراءات التأديبية ذات طبيعة قانونية، ثانياً من حيث الطبيعة الإجرائية، ثالثاً من حيث القواعد التنظيمية ورابعاً من حيث قواعد ذات جانبيين.

أولاً: القواعد الإجرائية التأديبية ذات طبيعة قانونية

وذلك كون القواعد الإجرائية التأديبية لها صفة أمر، حيث قد تتضمن أمراً بفعل أو النهي عن سلوك، أو مكملة محددة مفسرة لقاعدة إجرائية أخرى، كما أنها تتصف بالعمومية والتجريد، ويغلب عليها الطابع الإلزامي.¹

ثانياً: القواعد الإجرائية التأديبية من حيث طبيعة إجرائية

القواعد الإجرائية التأديبية الهدف منها تطبيق سلطة الدولة في العقاب، بتناولها سير أعمال المتابعة التأديبية، ومن ثم فهي إجرائية في طبيعتها، إلا أن ليست كل القواعد التي يشملها الإجراء التأديبي من طبيعة إجرائية بحتة، بل هناك قواعد مدنية وأخرى ذات طبيعة إدارية، ومنه فالعبارة من القاعدة هي بوظيفتها، وليس بالقانون الذي ينص عليها.²

ثالثاً: القواعد الإجرائية التأديبية هي قواعد تنظيمية

القواعد الإجرائية التأديبية تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يرتب آثاره القانونية مثل السلطة المختصة بالتأديب، الشكل العام، المكان، الزمان، الوسيلة والضمانات، وفي كافة الأحوال لا يجوز تطبيق عقوبة تأديبية إلا بإتباع الإجراءات التأديبية.³

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات توظيف الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 91

² السعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 64

³ بوغليتي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2019، ص 09.

رابعاً: القواعد الإجرائية التأديبية هي قواعد ذات جانبيين

القاعدة الإجرائية التأديبية تقرر حقا أو رخصة أو سلطة لأحد الموظفين العاملين أو للسلطة الرئاسية التأديبية أو المجلس التأديبي، وهذا يقابله التزامات على عاتق الطرف الثاني في ذات الوقت، سواء في ذلك الموظف المرتكب لخطأ تأديبي والمتابع تأديبيا بسببه أو من يمثله كالشهود أو غيره.¹

الفرع الثاني: أنواع القواعد الإجرائية التأديبية

القواعد الإجرائية التأديبية يمكن إرجاعها إلى أربعة أنواع وهي:

أولاً: قواعد تنظيم تحقيق الدعوى التأديبية:

ويكون ذلك بمعرفة سلطات التحقيق التأديبي المختصة.

ثانياً: قواعد تنظيم المحاكمة التأديب

حيث تبين أنواع المحاكم التأديبية، وتبين اختصاصها وتشكيلها، وأيضا مجالس التأديب وأنواع اختصاصاتها وتشكيلها، فضلا عن أنها ترسم الإجراءات الواجبة الإلتباع أمام هذه الهيئات التأديبية إلى حين الفصل في الدعوى بحكم أو قرار تأديبي.²

ثالثاً: قواعد تنظيم الطرق المختلفة للطعن

وهي القواعد المتبعة ضد القرارات التأديبية إلى أن تصبح نهائية حائزة لقوة الشيء المحكوم فيه.³

¹ محمد ماجد ياقوت، نفس المرجع، ص 23

² عوادي مسعود ، النظام التأديبي للموظف العام وفقا للأمر 03/06، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017 ، ص 41 .

³ عوادي مسعود ، المرجع نفسه ، ص 41

رابعاً: قواعد تنظيم كيفية تنفيذ القرارات التأديبية

من هذه القواعد جميعها يتكون قانون الإجراءات التأديبية، وعلى ذلك تطلق الإجراءات التأديبية بمعناها العام الواسع على جميع القواعد الإجرائية السالفة الذكر والبيان.¹

المطلب الثاني: مبادئ الإجراءات التأديبية

سوف ندرس في هذا المطلب المبادئ التي تحكم الإجراءات التأديبية للموظف العام والتي تبنتها قوانين التوظيف المختلفة في دول العالم، لتحقيق العقوبة أهدافها وفعاليتها في المجتمع الوظيفي من أجل التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف المخطئ.

الفرع الأول: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية.

إن مبدأ شرعية العقوبة التأديبية يعني تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر بنصوص تشريعية أو تنظيمية، فلا يجوز للسلطة الرئاسية أن تسلط على الموظف العام عقوبات لم ينص عليها القانون، فالإدارة ملزمة باحترام سلم العقوبات التأديبية، وإن المشرع الجزائري قد منح للسلطة الرئاسية إمكانية وضع عقوبات من الدرجة الأولى والثانية تتفق وطبيعة نشاط المؤسسات الإدارية المختلفة.²

يهدف مبدأ الشرعية إلى تحقيق العدالة في مجتمع الوظيفة العامة، إذ يمكن الموظف العام من معرفة العقوبة التي تنتظره في حال التقصير في أداء واجباته المهنية، ولتحقيق هذا المبدأ يجب تناسب الخطأ والجزاء، وعدم جواز معاقبة المذنب عن ذات الفعل مرتين وإجبارية تسبیب القرار الكتابي.³

¹ عوادى مسعود ، المرجع نفسه ، ص 41

² كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر ، طبعة 2003 ، ص 95 .

³ كمال رحماوي ، المرجع نفسه ، ص 96

أولاً: التناسب بين العقوبة والخطأ

إن الأخذ بمبدأ التناسب في مجال القانون التأديبي يعني بأنه: "يتعين على السلطة الرئاسية أن توقع الجزاء التي تقدر ملاءمته لمدى جسامة الذنب الإداري، بغير مغالاة في الشدة ولا إسراف في الرأفة..."¹

فهناك من يرى انه لا يمكن إقامة تناسب تام بين العقوبة والخطأ لعدم تحديد الأخطاء التأديبية وعدم إمكانية حصرها مما تفقد فاعليتها في المحافظة على المرفق العام بانتظام، وهناك من يرى عكس ذلك كون المشرع تدخل لإجراء مناسبة بين الخطأ والجزاء وتم تصنيف العقوبات ووضع سلم للعقوبات التأديبية والأخذ بفكرة الحدين الأقصى والأدنى في مجال الجزاء التأديبي.

ثانياً: عدم جواز عقاب المخطئ عن ذات الفعل مرتين

إذا تمت معاقبة موظف تأديباً لارتكابه خطأ تأديبي لا يجوز للإدارة بعد ذلك معاقبته مجدداً عن نفس الفعل الذي عوقب من أجله كأصل عام.

جاء في حكم للمحكمة العليا لمصر العربية: "لا يجوز معاقبة العامل عن الذنب الواحد مرتين بجزائين أصليين لم ينص القانون على جواز الجمع بينهما، أو بجزائين لم يقصد القانون أعلى اعتبار أحدهما تبعياً للآخر، وإذا وقع جزاء تأديبي على عامل عن فعل ارتكبه، فلا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء التأديبي عن ذلك الفعل ما دام هو بعينه الذي جزي عنه من قبل."²

كما ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ ضماناً لحسن سير المرفق العام بانتظام واضطراداً، فيجوز معاقبة الموظف العام مرتين على ذات الفعل، إذا كان الخطأ جسيماً و يثير فضيحة وسط المنتفعين بالمرفق العام، كما تكون في حالة خضوع الموظف لجهتين رأسييتين

¹ حكم المحكمة العليا المصرية، قضية رقم 708 بجلسة 1974/06/29، وارد في مجلة العلوم الإدارية، القاهرة، سنة

1977، العدد الأول، ص 157

² كمال رحماوي، المرجع السابق ص 102

مختلفتين ولكلاهما حق التتبع والعقاب، وفي حالة إلغاء حكم لعيب شكلي هنا تجوز مساءلته مرة ثانية وفي حالة توقيع عقوبة تأديبية تلحقها الإدارة بمقرر فصل من المنصب¹ .

فالهدف من العقوبة الثانية هو استرجاع ثقة المنتفعين بخدمات المرفق العام، وقد أخذ المشرع الجزائري بقاعدة عدم تعدد الجزاء في مضمون المادة 75 من المرسوم رقم 82-302.²

ثالثا: تسبب قرار العقوبة التأديبية

يعد التسبب من العوامل الأساسية التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية، لأنه بواسطته تفصح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي، ولذلك يشترط أن يكون تسبب قرار العقوبة التأديبية واضحا، فإذا اشترطه المشرع أصبح واجبا على الإدارة وفي الحالات التي لا يشترط فيها، يقع على الإدارة عبء إثبات التهمة المنسوبة إلى الموظف العام.³

المشرع الجزائري يوجب على السلطة التي لها صلاحيات التعيين تبرير قراراتها التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المسلطة على الموظف، فيكون التسبب في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بناء على توضيحات كتابية، بينما في العقوبات يكون بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.⁴

¹ سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، قضاء التأديب ،دراسة مقارنة الكتاب الثالث ،دار الفكر العربي ، طبعة 1979 ، ص ص 280، 281 .

² المادة 75 من المرسوم رقم 28-302 .

³ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 104 .

⁴ المادة 165 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق .

الفرع الثاني: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

إن هذا المبدأ يعني أن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية، لا تكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام الإدارية، إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي.¹

غير أنه توجد بعد الاستثناءات على هذا المبدأ نجملها في مايلي:

- في حالة توقيف الموظف العام عن العمل، بسبب اقتزافه لذنب إداري جسيم، فإن آثار فصل الموظف، تمتد إلى تاريخ توقيفه بشرط أن توافق لجان التأديب على فصل الموظف العام.
- يسمح بالآثر الرجعي في جميع الحالات التي يكون فيها مصلحة للموظف العام.

الفرع الثالث: مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.

مقتضى هذا المبدأ أنه ليس من الجائر أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية والمسؤوليات التي يتقلدونها متى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها وآثارها موحدة.

ولقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ إذ نص صراحة على أن العامل «يتعرض للعقوبات التأديبية، وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية، مهما كان المنصب الذي يشغله...»²

ملخص الفصل الأول:

يعتبر موضوع الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر من المواضيع الهامة التي تستلزم البحث والدراسة، وهذا لما لها من قيمة وقوة قانونية تتطلب احترام إجراءاتها لحفظ حق الموظف من جهة وحق الإدارة في الاحترام والسهرة على مصالحها من جهة أخرى. وإن كانت هناك عدة دراسات وبحوث تناولت موضوع التأديب من زوايا مختلفة فإن الإلمام بكل جوانبه يبقى

¹ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 106

² المادة 74، من المرسوم 82-302 ، المرجع السابق .

أمرًا صعبًا في نظرنا، فموضوع التأديب عامة والإجراءات التأديبية خاصة يمس شريحة كبيرة من المجتمع في الدولة ولا سيما قطاع الوظيف العمومي.

عندما ينسب للموظف خطأً تأديبياً فإن ثمة إجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته أو توقيع العقوبة عليه، ويقصد بالإجراءات هي جميع الخطوات المنظمة قانوناً والواجبة الإتباع من قبل الإدارة لتوقيع العقوبة وهي الخطوات الواجبة على الموظف القيام بها للدفاع عن نفسه وعن التهم أو الأفعال المنسوبة إليه، قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضده.

وإذا كانت الإجراءات التأديبية تبدأ بالتحقيق وتنتهي بصدور القرار أو الحكم فإنها تهدف للوصول إلى الحقيقة وما هو صالح للإدارة وللموظف العام على حد سواء ويتمثل صالح الإدارة في ضبط الخطأ ومعاقبة المخطئ لضمان حسن انتظام واطراد العمل بالمرافق العمومية، أما صالح الموظف فيتمثل في كونها تتيح له الفرصة للدفاع عن نفسه، فضلاً على أن هذه الإجراءات التي تقوم بها السلطة التي لها حق التعيين بمفردها بل تشاركها في ذلك اللجنة المتساوية الأعضاء.

الفصل الثاني

الأخطاء المهنية والعقوبات

التأديبية

الفصل الثاني

الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية

إذا كانت الإدارة تجازي الموظف المجتهد على اجتهاده والتزامه وإخلاصه لقواعد وظيفته بالترقيات والمكافآت، بالمقابل تعاقب الموظف الذي يتهاون بالتزامات وظيفته ومقتضياتها، فبذلك يعتبر التأديب من القرارات الحساسة في مجال الوظيفة العمومية، كونه يتعلق بالموظف العمومي الذي يعد من الركائز الأساسية في الدولة، واستقراره يؤدي إلى استقرار المرفق العام التابع له، وبذلك يساهم في استمرارية سيره بانتظام.

ولحماية الوظيفة الإدارية حملت التشريعات الوظيفية لعقوبات تأديبية تطبق على الموظف العام جزاء تهاونه في أداء المهام الموكلة إليه، ويقع على عاتق السلطة التأديبية القيام بدورين في المجال التأديب، من خلال هذا الفصل سنتطرق في المبحث الأول إلى تحديد الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف العام، من حيث تصنيفها أو عدم تصنيفها خطأً تأديبياً يعاقب عليه القانون، ثانياً اختيار العقوبة الملائمة التي حددها المشرع للخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف العام.

المبحث الأول: الأخطاء المهنية

يعاقب الموظف العام عن الأخطاء التي يرتكبها حيث يوجد اختلاف في عملية التأديب حيث يراها البعض أنها عملية انتقامية وتحطيمية للموظف المذنب، ويعتبرها البعض الآخر عملية إلزامية تهدف إلى إصلاح الموظف المخطئ وردع الموظفين تفادياً لارتكاب الأخطاء التي تمس بالسير الحسن للمرافق العامة والسهر على خدمة المواطنين، ولذلك عينت جهة مختصة للتأديب وفق مراحل مضبوطة قانوناً حتى تحد من استعمال الإدارة لسلطتها الرئاسية التأديبية التعسفية ولذلك وضعت ضمانات لحماية الموظف.

المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني

اختلفت النظم التأديبية في تعريف وتسمية الخطأ التأديبي حيث سنتناول في الفرع الأول للتعريف التشريعي للخطأ المهني وفي الفرع الثاني للتعريف القضائي والفقه للخطأ المهني.

الفرع الأول: التعريف التشريعي للخطأ المهني

لم تتضمن التشريعات تعريفاً شاملاً للأخطاء المهنية بعكس الجرائم الجنائية التي أوردتها المشرع في قانون العقوبات، فنجده لم يضع تعريفاً محدداً ولم يورد الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر، بل اكتفى بذكر الواجبات المتعلقة بالموظف العام إلى جانب الأعمال المحظورة عليه، حيث أن أي إخلال من جانب الموظف بهذه الالتزامات الوظيفية يجعله مرتكباً لخطأ مهني¹.

المشرع الجزائري لم يعرف الخطأ المهني، وأشار إليه بعدة عبارات: كالتقصير، الإهمال، عدم الانتباه، المس بالطاعة، عدم مراعاة اللوائح².

فنجده في الأمر 133/66³ ذكره في المادة 17، وفي المرسوم 485/59 في المادة 20 أما في الأمر 03/06 نص في المادة 160 على ما يلي: «يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية...»⁵.

¹ بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011، ص 8.

² أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 13.

³ المادة 17 من الأمر 133/66، المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العامة، المؤرخ في: 02/06/1966، الجريدة الرسمية عدد 46، سنة 1966، التي تنص: «كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في...».

⁴ المادة 20 من المرسوم 59/85، المؤرخ في: 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13، سنة 1985، التي تنص: «... أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة».

⁵ الأمر 03/06، المرجع السابق .

من خلال ما سبق نستنتج أن المشرع لم يعرف الخطأ المهني تعريفا دقيقا، ولم يحم بحصره، بل ترك المجال مفتوحا أمام احتمال حدوث مخالفات أو جرائم في المستقبل وبذلك يكون قد أتاح للإدارة مجال واسع في تقدير إذا ما كان الفعل الذي قام به الموظف العام خطأ مهنيا أو لا ، وذلك ما نصت عليه المادة 42 من الأمر 1.03/06¹

الفرع الثاني: التعريف القضائي والفقه للخطأ المهني

في هذا الفرع سوف نتطرق أولا إلى التعريف القضائي للخطأ المهني وتبيان دور القضاء الإداري في ضبط مفهومه، ثانيا إلى التعريف الفقهي من خلال توضيح تعريف الفقه المصري والفقه الفرنسي للخطأ المهني.

أولا: التعريف القضائي للخطأ المهني

يعتبر القضاء الإداري صاحب الدور الرئيسي في ضبط مفهوم الخطأ المهني، حيث أكد مجلس الدولة الفرنسي في بعض أحكامه على أن: "الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالالتزامات الوظيفية حتى ولو كانت خارج نطاق الوظيفة ما دام أنه يمس سمعتها وكرامتها"².

أما المحكمة العليا المصرية عرفت الخطأ المهني على أنه: "الجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها، أو لكرامة الوظيفة واعتبارها"، وكذلك: "الإخلال بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها، وما يجب أن يتحلى به الموظف العام من الأمانة والثقة والسلوك القويم"³.

أما القضاء الإداري الجزائري فقد استقر على أن الخطأ المهني الموجب للتأديب ليس فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، بل يقوم كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي

¹ - المادة 42 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

² - صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2014، ص 14.

³ - خليفة عبد العزيز، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 35.

عليه إخلال بكرامة الوظيفة¹، وهذا ما جاء ضمن قرار مجلس الدولة الصادر عن الغرفة الثانية بتاريخ 2001/04/09،² وأيضا "إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق، فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياد والتحفظ"³.

ونجد قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى الصادر بتاريخ 1985/12/07 الذي جاء فيه: "من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة، والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها، أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة"⁴.

ثانيا: التعريف الفقهي للخطأ المهني

من خلال الصعوبات التي صادفت تعريف الخطأ المهني الموجب للعقوبة التأديبية تشريعا وقضائيا، وهذا يرجع لطبيعة الأخطاء التأديبية التي تستعصي الحصر والدقة⁵، حاول بعض فقهاء القانون الإداري وضع تعريف جامع وشامل للأخطاء المهنية، من خلال وضع الإطار الذي من خلاله يتم إصدار العقوبة التأديبية ضد الموظف العام لارتكابه أفعال باعتبارها أخطاء مهنية، وكانت مستخلصة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق الموظف⁶.

¹ سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015، ص 25.

² بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2011، ص 10.

³ محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق، 2007، ص 11.

⁴ صباح حمايتي، المرجع السابق، ص 15.

⁵ سلماني منير، المرجع السابق، ص 26.

⁶ صباح حمايتي، المرجع السابق، ص 12.

عرفه الفقه الفرنسي عن طريق الأستاذ Andre De Laubader بـ: "كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي"، غير أن الأستاذ Duguít: عرفه بأنه: "كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته"¹.

أما الفقه المصري فتناول تعريف الخطأ المهني من خلال عدة فقهاء نذكر منهم: الأستاذ عبد الفتاح حسن الذي عرفه بأنه: "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة"².

أما الأستاذ أحمد رزق رياض عرفه على أنه: "كل فعل أو مسك من جانب العامل راجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً، يتحقق له إخلاله بواجبات وظيفته، يعد ذنب يسوغ مؤاخذه العامل عليه"³.

أما في الفقه الإداري الجزائري فقد تم تعريف الخطأ المهني من طرف عدة فقهاء نذكر منهم: الدكتور عمار عوابدي الذي عرف المخالفات التأديبية على أنها: "هي ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهامه وواجبات الوظيفة، أو الخروج والشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة"⁴.

¹ - محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 30.

² - حسن عبد الفتاح، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1964، ص 79.

³ - أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، 2010، ص 13.

⁴ - عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 332.

أما الأستاذ أحمد بوضياف عرف الخطأ المهني بأنه: "إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع، بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها، تشريع أو لائحة، بل يشمل أيضا القواعد الخلقية"¹.

المطلب الثاني: أركان وتصنيف الأخطاء المهنية

سنتطرق في هذا المطلب الى أركان الاخطاء المهنية في الفرع الاول حيث اتفق أغلب الفقهاء على أن أركان الجريمة التأديبية هي نفس أركان أي جريمة وهي: الركن المادي، والركن المعنوي، والركن الشرعي أما في الفرع الثاني سنتطرق الى تصنيف الاخطاء المهنية حيث أن المشرع الجزائري اعتمد طريقتين في تحديد الأخطاء المهنية وهما التقنين و التصنيف.

الفرع الأول: أركان الخطأ المهني

لقد اختلف الفقهاء في تحديد أركان الخطأ المهني، فاعتبر فريق منهم أن الخطأ التأديبي يقوم على عنصرين أساسيين هما: الموظف المخطئ الذي يراد تأديبه، والخطأ الإداري المرتكب من هذا الموظف، ويرى فريق ثاني أنها تقوم على ركنين أساسيين هما: الركن المادي، والركن المعنوي، في حين يرى فريق ثالث أن الخطأ التأديبي يقوم على أربعة أركان هي: الركن المادي، والركن المعنوي، والركن الشرعي، وركن الصفة.

حيث اتفق أغلب الفقهاء على أن أركان الجريمة التأديبية هي نفس أركان أي جريمة وهي: الركن المادي، والركن المعنوي، والركن الشرعي.

أولا: الركن المادي

الركن المادي للخطأ التأديبي هو الجانب الخارجي للجريمة التأديبية، ويتمثل في ارتكاب الأفعال المحظورة، أو الامتناع عن أداء الواجبات المهنية، أي السلوك الإيجابي أو السلبي الذي يرتكبه الموظف العام إخلالا بواجبات وظيفته، إضافة لكون الركن المادي للجريمة يتمثل في

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

تصرف محدد يثبت ارتكابه¹، ولا يستند هذا الركن على الظن والشائعات أو النوايا، ويشترط فيه ما يلي:

- 1- توفر صفة الموظف في الشخص الذي ينسب إليه الفعل.
- 2- أن يكون هناك فعل إيجابي أو سلبي ارتكبه الموظف، ويعتبر إخلالا بواجباته الوظيفية من الناحية الفعلية، وأن يكون محددًا وثابتًا وليس مجرد شك.
- 3- أن يخرج السلوك أو الفعل الذي ارتكبه الموظف إلى الواقع.
- 4- أن يكون السلوك أو الفعل الذي ارتكبه الموظف يشكل إخلالا بالواجب الوظيفي محددًا وليس وصفا عاما كسوء السيرة مثلا².

ثانيا: الركن المعنوي

هو العلاقة المعنوية بين الموظف مرتكب الأفعال المادية، والخطأ التأديبي، أي هو الإرادة الآتية للموظف الذي يرتكب الفعل أو الامتناع الذي يشكل إخلالا بواجبات الوظيفة، ومقتضياتها، وبمفهوم المخالفة لا يسأل الموظف العام إذا صدر منه الفعل من غير إرادته واختياره، كالإكراه المادي، أو المعنوي وفي حالة القوة القاهرة، والحادث المفاجئ، وفقد الإدراك أو التمييز³.

ثالثا: الركن الشرعي

اثار الركن الشرعي في المجال التأديبي جدلا واسعا، بسبب عجز النظام التأديبي في تحديد الأخطاء التأديبية، بل أن الموظف العام يخضع للمساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء إذا ما

¹ الزعبي خالد، القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998، ص 235.

² بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 15-16.

³ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994، ص 29.

ثبت ضده فعل إيجابي أو سلبي يشكل إخلالا بواجباته الوظيفية، أو مخالفة القواعد القانونية المنظمة لسير العمل¹، وينتج عن ذلك:

- 1- عدم وجود نص مانع أو معاقب لفعل معين لا يعني بالضرورة أن هذا الفعل مباح.
- 2- ما دام المشرع لم يحصر الأفعال الممنوعة على الموظف العام والتي تعد أخطاء تأديبية فإن تحديدها وتقديرها متروك للجهة التأديبية.
- 3- السلطة التأديبية تلتزم ضوابط الوظيفة العمومية بما تتضمنه من حقوق وواجبات في تقديرها للأخطاء التأديبية.
- 4- مبدأ لا جريمة إلا بنص عدم سريانه على الأخطاء التأديبية يجعلها أكثر مرونة.
- 5- عدم حصر الأخطاء التأديبية يترتب عليه بالضرورة الفصل بين الأخطاء التأديبية والعقوبة التأديبية، على عكس من ذلك المشرع الجنائي يحدد عناصر الجريمة الجنائية وللقاضي الجنائي تقدير العقوبة بين حديها الأدنى والأقصى².

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية

إن المشرع الجزائري اعتمد طريقتين في تحديد الأخطاء المهنية وهما: التقنين و التصنيف، فبتقنين الأخطاء المهنية وحصر الأفعال المنسوبة للموظف العام التي تعتبر مخالفات، وتضمينها في نصوص خاصة لها علاقة بالتشريعات الوظيفية أو ضمن نصوص عامة، دور وقائي في حماية الموظف العام من تعسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي، كما أنه عمد إلى تصنيف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات، وأعطى تعريفا للخطأ المهني حسب كل درجة، واعتمد في تصنيفها على مبدأ التدرج، مبتدئا بالأخطاء الأقل خطورة، ومنتهيا بتلك التي تبلغ حدا كبيرا

¹ - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 72.

² - العتوم منصور، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، القاهرة، مصر، 1984، ص 102.

من الجسامة، مما يحول بينها وبين البقاء في الوظيفة، ودون المساس بالتكليف الجزائي لها¹، وعلى الإدارة تكليف الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام قبل مباشرة أي إجراء تأديبي².

وحسب المادة 177 من الأمر 03/06³ التي صنفت الأخطاء المهنية إلى أربع درجات: أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية، أخطاء من الدرجة الثالثة وأخطاء من الدرجة الرابعة، وحددت هذه الأخطاء المواد: 178-179-180-181.

أولاً: أخطاء من الدرجة الأولى

وفقاً للمادة 178 من الأمر 03/06⁴ التي تنص على: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح». فالمشرع هنا وضع حدود الخطأ المهني من الدرجة الأولى، وحدده في الأعمال المقترفة من الموظف العام التي تخل بالانضباط العام والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، تاركا لها مسألة تحديدها مراعاة لخصوصيات كل هيئة مستخدمة، وذلك لقلّة خطورة هذا النوع من الأخطاء.

ثانياً: أخطاء من الدرجة الثانية

وفقاً للمادة 179 من الأمر 03/06⁵ التي تنص على: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

1- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة

¹ - خلف فاروق، الوجيز في شرح الوظيفة العامة، ط1، مطبعة الرمال، الوادي، الجزائر، 2016، ص 111.

² - صباح حماتي، المرجع السابق، ص 25، (بتصرف)

³ - المادة 177 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

⁴ - المادة 178 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

⁵ - المادة 179 من الأمر 03/06، نفس المرجع.

2-الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180-181أدناه»، وهي أفعال أكثر خطورة من سابقتها لكونها لا تقتصر على ظرف الانضباط العام للهيئة المستخدمة، وإنما تلحق بها أضراراً، غير أن ما يميزها أنها قائمة على الغفلة والإهمال.

ثالثاً: أخطاء من الدرجة الثالثة

وفقاً للمادة 180 من الأمر 103/06 التي تنص على: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

1-تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

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

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

4-إفشاء أو محاولة إفشاء للأسرار المهنية.

5-استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة»، وهي أفعال أكثر خطورة من ما سبقها، وما يميزها أنها قائمة على عنصر العمد عند ارتكابها من الموظف العام.

رابعاً: أخطاء من الدرجة الرابعة

وفقاً للمادة 181 من الأمر 203/06 التي تنص على: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي:

1- المادة 180 من الأمر 03/06، نفس المرجع.

2- المادة 183 من الأمر 03/06، نفس المرجع.

- 1- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 - 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
 - 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر»، وهي الأخطاء الأكثر خطورة وجسامة وتترتب عنها أشد العقوبات، وقد تكون العديد من الأخطاء المهنية موضوع عقوبة تأديبية واحدة، نظرا لأن سلطة التعيين لها سلطة اتخاذ العقوبة المناسبة من بين عقوبات الدرجة الواحدة¹، في حين وباستثناء الطابع التكميلي للعقوبة الذي يمكن أن يشتمل على الإبعاد المؤقت من الوظيفة² والشطب من جدول الترقية فإنه لا يمكن المعاقبة على نفس الوقائع أكثر من مرة.
- هذا وقد ترك المشرع توضيحا للأخطاء المهنية المذكورة أعلاه عند الاقتضاء وحسب خصوصية بعض الأسلاك إلى القوانين الأساسية الخاصة.

¹ - المادة 173 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

² - المادة 182 من الأمر 03/06، المرجع نفسه .

المبحث الثاني: العقوبات التأديبية

إن كل خطأ مهني يرتكبه الموظف العام بتخليه عن واجباته المهنية أو مساسه بالانضباط أو خطأ أو مخالفة من طرفه أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه يعرضه لتسليط عقوبة تأديبية، هذه العقوبة قد تكون ذات طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية للعلاقة الوظيفية أي أنها تمس مزايا الوظيفة المادية والمعنوية، ولا تمس الموظف في حياته أو ممتلكاته وهي محددة على سبيل الحصر، بحيث لا يمكن تسليط عقوبات ليست من بينها كالحرمان من الإجازة السنوية مثلا.

المطلب الأول: ماهية العقوبات التأديبية:

إذا بحثنا في الأساس القانوني للتأديب، نجده يفترض قيام علاقة قانونية تربط الموظف بالدولة، هذه الأخيرة التي ثار حولها خلاف فقهي كبير فيما إذا كانت هذه العلاقة تعاقدية ينظمها العقد أو هي علاقة قانونية تنظيمية أو لائحية تحكمها القوانين واللوائح. وسنتطرق في هذا المطلب إلى التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية في الفرع الأول، وإلى التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية في الفرع الثاني، حيث لم يرد تعريف دقيق وشامل في مختلف التشريعات واكتفى بترتيبها وتصنيفها حسب خطورة الأفعال المرتكبة من طرف الموظف العمومي.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

حيث تتعدد التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعا لوجهة النظر التي يتبناها كل فقيه فهناك من يعرفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها، وهناك من يعرفها بالنظر إلى الأهداف المرجوة منها كما أن هناك من يعرفها طبقا للأشخاص الخاضعين لها، وهناك من يعرفها اعتمادا على نوعية الأفعال المسببة لها. فيعرفها الفقيه Mourgeo بأنها: "إجراء إداري فردي يصدر عن منظمة عامة أو خاصة، يستهدف معاقبة أحد المنتمين لها لارتكابه ما يتعارض مع مهامها، بقصد المحافظة على حسن سير العمل بها"¹. نجد أن الهدف الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية

¹ - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 359.

يختلف تماما عن الغرض الذي يسعى إلى تحقيقه الجزاء في القانون الجنائي، غير أن هذا الاختلاف في الهدف لا يمنع العقوبة التأديبية من أن تتأثر بالعقوبة الجنائية إذا كان الموظف العام محل متابعة جزائية¹.

عرف Delperee العقوبة التأديبية على أنها: "ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يترتب نتائج سلبية على حياة الموظف العام"². كما عرفها العميد Bonnard على أنها: "وسيلة خاصة لضمان احترام القاعدة القانونية، مما يؤكد دورها النفعي في المجتمع"³.

كما يعرفها الدكتور سليمان محمد الطماوي على أنها: "جزاء ذو نوعية خاصة يصيب الموظف في مركزه الوظيفي دون مساس بحريته أو ملكيته خاصة، بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة تتصل اتصالا وثيقا بالعمل الوظيفي بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من امتيازات الوظيفة"⁴.

ونجد أن الدكتور محمد ماجد الياقوت عرفها على أنها: "الحرمان من المزايا الوظيفية دون أن تصيب الموظف في شخصيته أو حريته أو حتى أمواله الخاصة"⁵.

يذهب البعض إلى القول إن العقوبة التأديبية بأنها "جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها وتنفيذا لأهدافها المحددة سلفا"⁶. أما في الجزائر فيعرفها الدكتور مصطفى عفيفي

¹ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، ط 3، 2006، ص 86.

² - كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص 88.

³ - سارة علاوة، سارة موادنة، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018-2019، ص 36.

⁴ - سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ص 62.

⁵ - محمد ماجد الياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط 2002، ص 51.

⁶ - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، كلية الحقوق، الإسكندرية، 2007، ص 244.

على أنها "وسيلة من وسائل الإدارة، تنطوي على عنصر الإيلاء، تقوم باستخدامها بناءً على نص في القانون في مواجهة مرتكبي المخالفات التأديبية داخل الجماعات الوظيفية وتهدف إلى المحافظة على النظام"¹.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية:

لم يستقر المشرع الجزائري على تعريف ثابت ودقيق عن العقوبة التأديبية حتى التشريعات الأخرى كذلك. بل اكتفى بترتيبها وتصنيفها حسب خطورة الأفعال المرتكبة من طرف الموظف العمومي. والترتيب الجزائري حسب قانون رقم 03/06 للعقوبة يبدأ من الأخف درجة إلى أشد درجة، وذلك نفس الشيء ينطبق على التشريع الفرنسي والمصري والتشريعات الأخرى. وحسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهو القانون المعمول به حالياً هو الذي صنف العقوبات التأديبية حسب حجم الأخطاء المرتكبة إلى أربع (04) درجات مع إمكانية النص على عقوبات أخرى في إطار هذه الدرجات الأربع لقوانين أساسية خاصة ببعض الأنشطة، وقد نصت المادة 161 من الأمر 03/06 على: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"².

المطلب الثاني: درجات العقوبة التأديبية

سنتطرق في هذا المطلب في الفرع الأول إلى درجات العقوبة التأديبية حسب الأمر 03/06، وفي الفرع الثاني العقوبات التأديبية حسب المرسوم رقم 59/85 حيث أصبحت أربع درجات للعقوبات في الأمر 03/06 بعد أن كانت ثلاث درجات في المرسوم رقم 59/85.

¹ - سارة علاوة، سارة موادنة، المرجع السابق، ص 36.

² - المادة 161 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

الفرع الأول: درجات العقوبة التأديبية حسب الأمر 03/06

عاد المشرع الجزائري ليضع تقسيما جديدا في المادة 164 من الأمر 03/06 صنف فيه العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف وهي كالتالي:

أولا: عقوبات من الدرجة الأولى

وتتمثل فيما يلي:

- التنبيه.

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

ثانيا: عقوبات من الدرجة الثانية

وهي العقوبات التالية:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

- الشطب من قائمة التأهيل.

وللإشارة إلى إمكان السلطة التي لها صلاحيات التعيين توقيع العقوبات التأديبية إلى الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون استشارة أي جهة أخرى.

ثالثا: عقوبات من الدرجة الثالثة

وهي التي سنذكرها كالاتي:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

-النقل الإجباري.

رابعاً: عقوبات من الدرجة الرابعة:

-التنزيل إلى الرتبة السفلى.

- التسريح.¹

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية حسب المرسوم رقم 59/85

صنف المشرع العقوبات التأديبية في نص المادة 124 من المرسوم 59/85 إلى ثلاث درجات

هي كالآتي:

أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى:

- الإنذار والتوبيخ.

- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

نظراً لعدم خطر العقوبات فان المشرع ترك للإدارة الحرية في توقيعها على الموظف

المخالف مع التسبب، دون رقابة عليها أو استشارة أي جهة بالإضافة إلى إمكانية تطبيق هذه

العقوبات على العمال خلال الفترة التجريبية.

ثانياً: عقوبات من الدرجة الثانية

- الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

- الشطب من جدول الترقية.

¹ المواد: 165/163 الامر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية

والإدارة هنا ليست مقيدة برأي أي جهة أخرى عند توقيعها لهذه العقوبات كذلك هي ملزمة بتسبيب مقررها، مع إمكانية الموظف الذي يتعرض لهذه العقوبة رفع قضيته إلى لجنة الموظفين خلال شهر من صدور القرار.

ثالثاً: عقوبات من الدرجة الثالثة:

- النقل الإجباري.
- التنزيل من الرتبة.
- التسريح مع إشعار مسبق والتعويض.
- التسريح دون إشعار مسبق وبدون تعويض.

نظراً لخطورة هذه العقوبات فان السلطة التأديبية لا تملك سوى اقتراح العقوبة ويبقى على اللجنة متساوية الأعضاء الحرية أن توقع وتوافق على العقوبة المقترحة أو تقضي بتسليط العقوبة التي تراها مناسبة للخطأ.¹

¹ المواد: 124، 130، 127 المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المنظم للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

ملخص الفصل الثاني:

النظام التأديبي تكمن فعاليته في مجموعة الإجراءات الممنوحة للسلطة الإدارية كخطوات و مراحل إجرائية منظمة يتعين عليها إتباعها، للتحقق والتأكد من ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه، تمهيدا لتسليط العقوبة التأديبية عليه، وهي ذات طابع عملي ملموس، تسمو بالتأديب إلى الحكمة التي شرع من أجلها، وصولا إلى العقاب التأديبي العادل، كما تمنح الإجراءات التأديبية للسلطة الإدارية القوة للعمل على تكوين جهاز إداري متماسك في إطار قانوني يضبط العملية التأديبية من جهة، ويكبح الإدارة نفسها من التعسف، وبالتالي حماية الموظف العام الذي تسلط عليه العقوبة التأديبية، من خلال منحه جملة من الضمانات لمواجهة الإدارة الصارمة في ممارسة التأديب من جهة أخرى.

والمشرع في سعيه لتحقيق المصلحة العامة والحفاظ على السير الحسن للمرافق العامة حرص على تحقيق التوازن بين الموظف العام والإدارة، من خلال إعطاء السلطة التأديبية مركز قوة لاتخاذ الإجراءات التأديبية التي تقدرها وتراها مناسبة، وفي مقابل ذلك منح للموظف العام ضمانات تصون حقوقه، وهو ما من شأنه أن يولد الاطمئنان في نفس الموظف بما ينعكس إيجابا على مردوده.

الختامة

الخاتمة:

في الأخير نستنتج من دراسة موضوع النظام الإجرائي لتأديب الموظف انه يمكن اعتبار النظام التأديبي من الضروريات الأكثر إلحاحا حيث له دور مهم في سيرورة قطاع الوظيف العمومي باعتباره الأداة التي تحافظ على استمراره و نجاحه فهو المنوط بتهديب الأخلاق و المحافظة على النظام من اجل الاستقرار في المجتمع الوظيفي و يتم ذلك بتقويم السلوك الغير سوي للموظف ، و الحد من التهاون و اللامبالاة التي يصاب بها بعض الموظفين خلال مسارهم المهني و غيرها من السلبيات التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على ديمومة السير الحسن للمرفق العام باعتباره يعكس الصورة الحقيقية للدولة .

فالنظام التأديبي للموظف يمر على عدة إجراءات ومراحل حتى تصل إلى إصدار عقوبة تأديبية للموظف فالعقوبات التأديبية تعتبر أهم أركانه فهي تعتبر رد فعل على سلوك محظور وهي عبارة عن شكل هرم قاعدته التنبيه والإنذار الذي له أثر معنوية وقمته تكون العقوبة الأكثر جسامة والتي تصل إلى حد العزل.

ومن أهدافه نجد انه يقوم بردع الموظف المذنب حتى لا يكرره مرة ثانية ويكون عبرة لبقية الموظفين كما أن صدور الأمر 03/06 كان إضافة كبيرة في نظام تأديب الموظف حيث حدد العقوبات حسب جسامة الخطأ وحد من تعسف الإدارة بمنح مجموعة من الضمانات للموظف ، و بالرغم من ذلك مازال يعاني من بعض الثغرات والعيوب نذكر منها جمع سلطة التأديب و التحقيق في يد السلطة الرئاسية و ضعف الرقابة القضائية في مجال التأديب لهذا نقترح إلزامية إشراك اللجنة المتساوية الأعضاء وتمديد اختصاصها ليشمل عقوبات الدرجة الأولى و الثانية وعدم تغليب المصلحة العامة بهدف خدمة المرفق العام لتجنب تعسف الإدارة من خلال إصدار قرارات تأديبية

بالإضافة إلى وضع شروط لرفع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة تكون بمثابة تحفيز للموظف المذنب تدفعه لإصلاح سلوكه .

المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

أولاً: النصوص القانونية

أ- القوانين والأوامر

01-الأمر 133/66، المؤرخ في: 02 جوان 1966، المتعلق بالقانون الأساسي

العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادر في 07 جوان 1966.

02 -الأمر 03-06 المؤرخ في:2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام

للوظيفة العمومية، جريدة الرسمية عدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

ب- التنظيم

01- المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفية تطبيق

الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية عدد 37، الصادر في

14 سبتمبر 1982.

02- المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد

333، الصادر في 24 مارس 1985.

ثانياً: الاجتهاد القضائي

01- حكم المحكمة العليا المصرية ، قضية رقم 708 بجلسة 1974/06/29 ،

وارد في مجلة العلوم الإدارية ،القاهرة ، سنة 1977 ، العدد الأول.

ثالثاً: الكتب العربية

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

للكتاب، الجزائر، 1986.

2-أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء

القانونية، الإسكندرية، مصر، 2010.

- 3- أحمد محمد الحنفاوي، البطلان الإجرائي وأثره على الدعوى التأديبية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 4- حسن عبد الفتاح، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1964.
- 5- خلف فاروق، الوجيز في شرح الوظيفة العامة، ط1، مطبعة الرمال، الوادي، الجزائر، 2016.
- 6- خليفة عبد العزيز، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2009.
- 7- الزغبى خالد، القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998.
- 8- زكي محمد النجار ، الوجيز في تأديب العاملين ، طبعة الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1986.
- 9- سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، كلية الحقوق، الإسكندرية، 2007.
- 10- السعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 11- سعيد مقدم، أخلاقيات الإدارة العمومية، الجزائر: برج الكيفان، دار الأمة، ط1، 2010.
- 12- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.
- 13- سليمان محمد الطماوي
- مبادئ القانون الإداري، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

- القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، طبعة 1979.

14- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات توظيف الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، مصر، 2008.

15- العتوم منصور، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، القاهرة، مصر، 1984.

16- عصام مهدي محمد العابدين، الشرح والتعليق على قانون الخدمة المدنية، دار محمود للنشر، القاهرة، مصر، ط 1، 2018/2017.

17- عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.

18- فتحي والي، نظرية البطلان في قانون المرافعات، طبعة خاصة بنادي القضاة، العدد 33، مصر، سنة 1997.

19- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، ط 3، 2006.

20- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994.

21- محمد ماجد الياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط 2002.

22- محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008.

رابعا : الرسائل الجامعية:

أ/ أطروحات الدكتوراه :

- 1- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016.
- 2- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق، 2007.

ب/ مذكرات

1- مذكرات ماجستير

- 1- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011.
- 2- سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015.
- 3- صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2014.

2- مذكرات ماستر

- 01- ببيازة محمد، الإجراءات القانونية لتأديب موظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص تنظيم إداري، جامعة العربي تبسي، 2014.
- 02- عوادي مسعود، النظام التأديبي للموظف العام وفقا للأمر 03/06، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017.
- 03- بوغليتي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2019.

04- سارة علاوة، سارة موادنة، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018-2019.

خامسا : المقالات والدراسات

- 1- محمد فتوح عثمان، مدخل لإجراءات المحاكمات التأديبية، مقال منشور، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول الصادرة بتاريخ جوان 1994 .
- 2- وليد خشان زغير، التحقيق التأديبي مع الموظفين وضماناته، دراسة مقارنة في ضوء أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، مقال منشور في مجلة القانون للدراسات و البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة ذي قار، العراق، 2002 العدد 01.

سادسا : المراجع الالكترونية

- 01- معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي، تم الاطلاع عليه بتاريخ 27-03-2024 الساعة 14:38 - <https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

11.....	مقدمة:
15.....	الفصل الأول.....
15.....	ماهية الإجراءات التأديبية.....
15.....	المبحث الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية ومراحل تأديب الموظف.....
16.....	المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية.....
16.....	الفرع الأول: تعريف الإجراءات التأديبية.....
17.....	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية.....
18.....	المطلب الثاني: مراحل تأديب الموظف.....
19.....	الفرع الأول: مرحلتى التحقيق التأديبى والمداولة.....
23.....	الفرع الثاني: مرحلة اتخاذ القرار التأديبى.....
24.....	المبحث الثاني: خصائص ومبادئ الإجراءات التأديبية.....
24.....	المطلب الأول: خصائص الإجراءات التأديبية وأنواع القواعد الإجرائية التأديبية.....
25.....	الفرع الأول: خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية.....
26.....	الفرع الثاني: أنواع القواعد الإجرائية التأديبية.....
27.....	المطلب الثاني: مبادئ الإجراءات التأديبية.....
27.....	الفرع الأول: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية.....
30.....	الفرع الثاني: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية.....
30.....	الفرع الثالث: مبدأ المساواة فى العقوبة التأديبية.....
30.....	ملخص الفصل الأول:.....
33.....	الفصل الثانى.....

33.....	الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية
33.....	المبحث الأول: الأخطاء المهنية
34.....	المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني
34.....	الفرع الأول: التعريف التشريعي للخطأ المهني
35.....	الفرع الثاني: التعريف القضائي والفقه للخطأ المهني
38.....	المطلب الثاني: أركان وتصنيف الأخطاء المهنية
38.....	الفرع الأول: أركان الخطأ المهني
40.....	الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية
44.....	المبحث الثاني: العقوبات التأديبية
44.....	المطلب الأول: ماهية العقوبات التأديبية:
44.....	الفرع الأول: التعريف الفقه للعقوبة التأديبية
46.....	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية:
46.....	المطلب الثاني: درجات العقوبة التأديبية
47.....	الفرع الأول: درجات العقوبة التأديبية حسب الأمر 03/06
48.....	الفرع الثاني: العقوبات التأديبية حسب المرسوم رقم 59/85
50.....	ملخص الفصل الثاني:
52.....	الخاتمة:
55.....	قائمة المراجع:
61.....	فهرس الموضوعات

ملخص:

إن إخلال الموظف العام بواجبه الوظيفي والوقوع في الخطأ يستوجب العقاب والتأديب ونظرا لجسامة العقوبة التأديبية في بعض الحالات والآثار المترتبة عن ذلك فقط أحاط المشرع الجزائري عملية متابعة الموظف تأديبيا بقواعد إجرائية محددة وفق أحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مع ضمان حقوقه في الدفاع والطعن أمام الجان متساوية الأعضاء وكذا أمام الجهات القضائية في حال الخروج عن مقتضى المشروعية في توقيع الجزاء.

الكلمات المفتاحية: النظام الإجرائي، الخطأ التأديبي، العقوبة التأديبية.

Abstract:

the public employee's failure in fulfilling their official duties and committing errors necessitates punishment and discipline and due to the severity of disciplinary penalties in some cases and the resulting consequences, the Algerian legislator has only surrounded the disciplinary process for employees with specific procedural rules according to the provisions of Order 06-03, which includes the General Basic Law of the Civil Service, while ensuring their rights to defense and appeal before the Equal Members Committees and judicial authorities in case of deviation from the principles of legality in imposing sanctions.

Keywords: Procedural system, Disciplinary error, Disciplinary punishment.