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

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

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

جامعة المسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة لنيل شهادة الما ستر في القانون الإداري

العقوبة التأديبية للموظف العمومي

إعداد الطالبات :

دحيه يسرى

مناصري شيماء

إشراف الأستاذ :

مقروف محمد

2021/2020

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

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

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

جامعة المسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة لنيل شهادة الما ستر في القانون الإداري

العقوبة التأديبية للموظف العمومي

إعداد الطالبات :

دحيه يسرى

مناصري شيماء

إشراف الأستاذ :

مقروف محمد

2021/2020

شكر وتقدير

نتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان
إلى العلي القدير على هذه النعمة التي من
كما نتوجه . بها علينا ألا وهي نعمة العلم
بجزيل الشكر إلى أستاذنا الفاضل الدكتور
"محمد مقروف" الذي أشرف على إنجاز هذا
العمل والذي كان له الأثر البالغ في إخراجه
. على هذه الصورة فجزاه الله عنا كل الخير
كما أتقدم أيضا بفائق الشكر والتقدير إلى
أساتذتي الموقرين أعضاء لجنة المناقشة
على تفانيهم الكبير في تأطير البحث
العلمي في جامعة المسيلة ، رغم الأحوال
الصعبة التي تشهدها البلاد في ظل وباء
"جائحة كورونا" فلكم أساتذتي جزيل الشكر
وأخيرا لا ننسى أن نوجه شكرنا إلى كل من
قدم لنا يد العون لإنجاز هذا العمل

إهـــداء :

إلى الوالدين : أهدي هذا العمل الكريمين أطال الله في عمرهما أخي عصام الذي كان له الفضل الأكبر لبلوغ "ما أنا عليه وأخواتي و خاصة "منى

إلى من شاركني في إنجاز هذا العمل إلى "المتواضع "زوجي أسامة" وجميع الزملاء والزميلات,

"يسرى"

إهـــداء 2

أهدي هذا العمل إلى أبي وأمي

وزوجي وعائلتي أطال الله في

عمرهم والى زملائي وزميلاتي وكل

من ساعد وساهم من قريب أو بعيد

"شيماء"

المقدمة

تعتبر المخالفات التأديبية التي قد يقع فيها الموظف من أهم الأسباب التي تستند عليها الإدارة في تحريك الإجراءات التأديبية لمواجهة السلوك المنحرف للموظف، حيث يمكنها من خلال هذه الآلية التي نص عليها المشرع الجزائري أن تضمن تحقيق الصالح العام بتسخير قوة الردع في مواجهة كل فعل خارج عن مقتضيات الواجب الوظيفي والذي يشكل تهديدا لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد. فتمكن الإدارة من سلطة العقاب وفق منطق الفعالية، يفرض عليها واجب تحقيق التوازن بين مصلحة الجهاز الإداري واحترام ضمانات وحقوق الموظف بدون انحياز أو تفريط أو تغليب كفة على أخرى. لذلك، فحفاظا على ضمانات الخاضع للتأديب، أطر المشرع توقيع الجزاء بضوابط دقيقة يؤدي الإخلال بها إلى إبطال الإجراءات التأديبية برمتها إما قد ينطوي ذلك على نية التعسف أو مساس بحقوق وضمانات الموظف الذي يعتبر طرفا ضعيفا في هذه المعادلة. فواجب الهيئات التأديبية أثناء الإجراءات التأديبية ليس هو مراعاة الهفوة أو الخطأ المرتكب فقط، ولكن هو أن توفر للموظف ضمانات كافية لمواجهة سلطاتها التأديبية الواسعة التي قد ينسحب أثرها على حرمان الموظف من مزايا وظيفية عديدة وفقا لما قد تسفر عنه الإجراءات التأديبية. ولهذا يعتبر التأديب ضرورة ملحة في أي دولة لما له من تأثير على النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي لها، وتبرز فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في علاقة التبعية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة، وهذا الخضوع ضبطه المشرع في نظام يعرف بالنظام التأديبي، يهدف هذا الأخير إلى تهذيب وتقويم سلوك الموظف، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من العلاقة الوظيفة أي الحفاظ على حسن سير المرفق العام . ويقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية بالنسبة للموظف، ولسلطة صاحب الإدارة غير المحدودة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية و وضع العقوبات المقابلة لها. وكما هو معروف فإن المرفق العام يشرف على صيرورته ما يعرف بالموظف الذي عرفه الأمر 03/06 في مادته الرابعة على أنه:" يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة في السلم

الإداري"، حيث تضمن الأمر 03/06 على مجموعة من الضوابط التي تحكم الوظيفة العمومية، ولعل من أبرزها النظام التأديبي للموظف، ففي ضوء هذا الأمر تم التطرق إلى سلطة الإدارة في تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبات المقابلة لها ومراحل تأديب الموظف والضمانات المكفولة له خلال سيرها في مواجهة القرار التأديبي الصادر في حقه. وتتجلى أهمية هذا الموضوع كونه يعالج نظام التأديب بين جهتين أساسيتين، وهما الإدارة *السلطة التي لها صلاحية التعيين *والقانون، مع توضيح الأخطاء التأديبية والعقوبات المقابلة لها، وكذا الإجراءات التأديبية المتبعة وضوابطها، هذا مع التركيز على أهم التعديلات الجديدة في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

ولتحليل هذه المعادلة الصعبة واكتشاف جوانبها، يمكن تناول هذا الموضوع من خلال الإجابة عن **الإشكالية التالية: إلى أي حد استطاع النظام التأديبي في الوظيفة العمومية أن يشكل آلية فعالة لضمان موازنة موضوعية، بين حقوق الموظف المتابع وسلطات الإدارة .**

وتتفرع عن هذه الإشكالية عدة التساؤلات نستعرضها على النحو التالي:

- **ما مفهوم الموظف العمومي والنظام التأديبي له ؟**
- **ما هي أنواع الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المقررة لها و ما هي درجاتها؟**
- **من مدى فعالية العقوبة التأديبية في تحسين أداء الخدمة العمومية ؟**

كيف تم تكييفها ؟

ما طبيعة علاقة الموظف بالإدارة وما موقف المشرع ؟

- **ما هي آليات تكييف الأخطاء والجزاءات المترتبة عنها؟**

وللإجابة على الإشكالية الرئيسية والأسئلة المنبثقة عنها، أثرنا العمل وفق التصميم التالي:

خـطـــة الـبـحـث

- **الفصل الأول:** مفهوم الموظف العمومي والنظام التأديبي له
- **المبحث الأول:** الموظف العمومي حقوقه–واجباته –النظام التأديبي له
- **المطلب الأول:** تعريف الموظف العمومي
- **المطلب الثاني:** مفهوم النظام التأديبي
- **المبحث الثاني:** الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة له
- **المطلب الأول:** الخطأ المهني
- **المطلب الثاني:** العقوبة التأديبية
- **الفصل الثاني:** مدى فعالية العقوبة التأديبية في تحسين أداء الخدمة العمومية وتكييفها
- **المبحث الأول:** الموظف العام وعلاقته بالإدارة
- **المطلب الأول:** طبيعة علاقة الموظف بالإدارة وموقف المشرع الجزائري
- **المطلب الثاني:** دور العقوبة التأديبية في تحسين أداء الموظف وأثرها عليه
- **المبحث الثاني:** تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في الفانون الجزائري
- **المطلب الأول:** آليات تكييف الأخطاء
- **المطلب الثاني:**الجزاءات المترتبة على الأخطاء المهنية ومراحل توقيع العقوبة التأديبية
- **خاتـــــــــــمة**

الفصل الأول :مفهوم الموظف العمومي والنظام التأديبي له

المبحث الأول: الموظف العمومي حقوقه–واجباته –النظام التأديبي له

في حديثنا عن الموظف العام يجب في البداية أن نوضح ماهية الموظف العام والصفة المرتبطة به إن معيار اعتبار الموظف ليس هو نوع العمل الذي يسند إليه أو أهميته أو كونه مثبتا أو غير مثبت وإنما هو من يساهم في عمل في مرفق عام تديره الدولة وتكون مساهمته عن طريق التعيين أساسا بالرغم من أنها ليست قاطعة ونهائية، يمكن بمقتضاها الحكم على عامل داخل هيكل إداري بأنه موظف أو غير موظف. كما كفل المشرع للموظف العام جملة من الحقوق حددها في القوانين واللوائح وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على ما يخالفها باعتبارها من النظام العام , وسنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف الموظف العمومي الحقوق والواجبات التي يلتزم بها الموظف العام والنظام التأديبي له وفي مطلبين .

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي

أولا– تعريف الموظف العام :

يعتبر الموظف العمومي مرآة الدولة ، فإذا صلح صلحت الدولة ، و إذا فسد فسدت هي الأخرى ، بحيث أصبح يحظى بأهمية كبيرة في جميع الدول ، هذا نظرا للدور الحساس الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة ، الأمر الذي يدفعنا إلى التركيز في بداية هذا المطلب على الإطار ألمفاهيمي لمصطلح الموظف العام.

1 –تعريف الموظف العمومي في اللغة :

مشتق من وظف، توظيفًا، وظيفة و موظف، و التوظيف، تعين الوظيفة و هي ما يقدر للإنسان من عمل أو رزق أو طعام ، و الجمع وظائف ، و تأتي بمعنى العهد و الشرط ، بمعنى المنصب و الخدمة المعينة[1].

أما اصطلاحا فقد تعددت التعاريف و اختلفت من حيث الضيق و الاتساع ، و من حيث الفقه و التشريعات و القضاء المقارن ، و سنحاول التطرق فيما يلي إلى بعض هذه التعريفات.[2]

2 _ مفهوم الموظف العام حسب المفهوم الضيق و الواسع :

---

1 - أحمد السيد كردي ، **مفهوم الموظف العام** ،في:
http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/663548 , (02 / 03 /2017).

2-أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 03/06 –دراسة حالة موظفي مديرية الإدارة المحلية لولاية تيزي وزو** ،مذكرة شهادة ماستر ،جامعة تيزي وزو ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2017/2016 ،ص 15

_ التعريف الموسع للموظف العام:

هو كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة بصرف النظر عن العالقة التي تربطه بالإدارة ,وبصرف النظر عن كون الوظيفة أو المهمة دائمة أو مؤقتة[1].

_ التعريف الضيق للموظف العام:

وفقا لهذا المفهوم ليس الموظف العمومي هو كل من يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة فقط و إنما هو شخص له صفات و مهارات أخرى تميزه عن باقي الأعوان الآخرين من حيث صفته و طبيعة الجهة الإدارية التي ينتمي إليها و طبيعة العالقة التي تربطه بها[2].و في ذلك يرى الدكتور محمد سليمان الطماوي بأن :(صفة الموظف العام لا يمكن أن تطلق إذا على الشخص ، و لا يمكن أن تسري عليه أحكام و قواعد و مبادئ الوظيفة العمومية ، إلا إذا تم تعينه في عمل مستمر و دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطة الإدارية بشكل مباشر)[3].

3 –الموظف العام وفق الاتجاهات العلمية و المقارنة:

– التعريف الفقهي للموظف العام:

لقد ساهم الفقه باختلاف المدارس و النظريات الفكرية في تقديم تعريفات للموظف العمومي ، و إن كانت متباينة في مضامينها إلا أنها تعد بحق محاولة جادة لتأصيل المفهوم الأنسب و الأمثل للموظف العام ، فمن بين الفقهاء الذين اجتهدوا من أجل التوصل لإيجاد مفهوم أمثل للموظف العام ، نجد كل من: المصري الأستاذ محمد حامد الذي عرف الموظف العام على أنه: (كل فرد يلتحق بإدارة قانونية بصفة دائمة في خدمة مرفق يديره شخص من أشخاص القانون العام بالطريقة المباشرة)[4].

فمن خلال هذا التعريف نستخلص النقاط التالية[5]:[6]

- ☒ صدور أداة قانونية بإلحاق شخص طبيعي.

---

1 - أحمد سنة ، **حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة** ، (الجزائر :جامعة الجزائر ، ط. 2001) ،ص173

2 - احمد سنة , **المكان نفسه**.

3 - سليمان الطماوي ،**مبادئ القانون الإداري** ،(مصر :دار الفكر العربي ، ط.1973).ص282

4 - محمد احمد الجمل ، **الموظف العام فقها وقضاء** ،(مصر:دار النهضة العربية ،ط2، 1969).ص35

5-رضا مهدي ، **النظام القانوني للوظيفة العمومية** ،ماجستير غير منشورة .(الجزائر:جامعة الجزائر،كلية الحقوق ، 2008-2009) ،ص48

6- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين،**المرجع السابق** ،ص16.

- ☒ أن يكون عمل شخص دائما أي بصفة دائمة.
- ☒ أن يكون في خدمة مرفق عام.
- ☒ أن يدير هذا المرفق أحد أشخاص القانون العام بطريقة مباشرة.

في حين يري الأستاذ أبو زيد فهمي أن الموظف العام : (هو كل شخص يعمل في مرفق عام بصفة دائمة ، دخلها عن طريق تعيينه فيها و قبوله لهذا التعيين). فمن خلال هذين التعريفين يتضح لنا أنه لاعتبار الشخص موظفًا عموميًا يستلزم توفير عدة شروط و التي تتمثل في :

- دائمية الوظيفة.
- أن يعمل الشخص في مرفق عام تديره الدولة.
- وجود أداة قانونية صحيحة لتعيينه.

و على غرار الفقه المصري نجد الفقه الفرنسي الذي سعي جاهِدا هو أيضا لتقديم مفهوم للموظف العمومي ، و من بين هؤلاء الفقهاء نجد الفقيه دوجي "DUGUIT " الذي عرفه : (كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها) ، في حين عرفه الأستاذ هوريو " HOURIO" بأنه : (كل شخص يشغل وظيفة في الكادرات الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة أو الإدارات العامة التابعة ، و يتم تعيين بمعرفة السلطة العامة) [1] ، كما عرفه الفقيه رينه أنه :(عون عمومي رسم في إحدى رواتب سلك الوظيفة العمومية). فمن خلال التعاريف السابقة يتضح أن أغالبية الفقهاء الفرنسيين قد اتفقوا على شرطيين أساسيين و ذلك لاعتبار الشخص موظفًا عموميًا ألا و هما:

- ✓ شغل وظيفة دائمة.
- ✓ المساهمة في إدارة مرفق عام.

كما نجد جانب أخر من الفقه الفرنسي الذي أضاف شرطا أخر و هو أن تكون للموظف درجة من درجات السلم الإداري. فمن خلال التعاريف نلاحظ أن الفقهاء الفرنسيين اتفقوا حول العناصر الأساسية التي توضح مفهوم الموظف العام و التي تتمثل في :[2][3]

- ☒ العمل في وظيفة دائمة.
- ☒ وجود أداة قانونية للتعيين.
- ☒ أن يكون في خدمة المرفق العام.

---

1 - علي جمعة محارب ،**التأديب الإداري في الوظيفة العامة** ،(عمان:دار الثقافة ، ط.2004)،ص 68

2- احمد بوضياف ،**الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر** ،(الجزائر :المؤسسة الوطنية للكتاب ،ط 1986)،ص 47

3- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**نفس المرجع** ، ص18

- ☒ الإدارة المباشرة للمرفق العام من طرف الدولة أو شخص عام.
- ☒ أن يرضي الشخص بالوظيفة .

ب- التعريف القضائي للموظف العام :

إن الاجتهادات القضائية تحاول دائما تطوير المفاهيم و العناصر التي يرتكز عليها مفهوم الموظف العام ، بحيث أنها تتمم ما جاء به الفقه ، فالتعاريف التي استقر عليها القضاء متشابهة و ليست هناك اختلافات جوهرية فيما بينها. فالقضاء الفرنسي وضع مفهوم للموظف العام و ذلك إضافة للعناصر الأساسية التي يجب توفرها لدى الشخص لاكتساب صفة الموظف ، بحيث يعرف الموظف العمومي بأنه : (الشخص الذي يعهد إلى وظيفة دائمة داخلة ضمن الوظائف بمرفق عام) [1]. فمن خلال هذا التعريف نلاحظ أن القضاء الإداري الفرنسي وضح أنه لاكتساب الشخص صفة الموظف يجب أن يتوفر على العناصر الأساسية التالية:

- أن تكون الوظيفة دائمة.
- أن تكون الوظيفة مصنفة ضمن مرفق عام.
- أن يساهم الموظف في خدمة مرفق عام.

أما في مصر فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مجموعة من أحكامها إلى تحديد مدلول للموظف العام و ذلك بالقول : (أنه ليس كل من تمنحه الدولة مرتبًا يعتبر موظفًا ، فإن صفة الموظف لا تقوم بالشخص و لا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة إلا إذا كان معين في عمل دائم وفي خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريقة مباشرة)[2].

و قد نصت نفس المحكمة في حكمها أن :) الموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة و أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبًا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق)[3]. فمن خلال التعاريف المقدمة يتضح لنا أنه لا يمكن الفصل بين التعاريف التي قدمها كل من الفقه و القضاء ، إلا أننا نلاحظ أن الاجتهادات القضائية كانت أكثر دقة في تأصيل مفهوم الموظف العام.[4]

1-احمد بوضياف ، **المرجع السابق** ،ص51

2-عبد الحكيم سواكر ،**الوظيفة العمومية في الجزائر – دراسة تحليلية على ضوء أراء الفقه والاجتهاد والقضاء الإداريين** ،(الوادي:مطبعة مزوار ،ط1 ،2001) ص13

3- محمد حامد الجمل ، **المرجع السابق** ، ص158

4- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**نفس المرجع** ، ص19

ج- التعريف التشريعي للموظف العام :

يختلف تعريف الموظف العمومي باختلاف المشرعين من دولة لأخرى ، بل حتى في البلد الواحد و ذلك حسب النصوص التي تهتم به ، إذ نجد أن هناك اختلاف في نظرة القانون الإداري للموظف العام مع غيره من القوانين سواء القانون المدني أو القانون الجنائي ، فالاختلاف في وضع تعريفًا شامل و الحكم للموظف العام يعود سببه إلى تطور فلسفة الإدارة و الحكم [1]. فالملاحظ أن في مختلف التشريعات الإدارية للدول لم تضع تعريفًا بالمعنى الفني المتآلف عليه الموظف العمومي ، بقدر ما هو تحديد للعناصر الأساسية التي يجب أن تتوفر في الشخص لاعتباره موظفًا[2].

بحيث نجد المشرع الفرنسي تجنب إعطاء مفهوم كامل للموظف العام ، برغم من وجود نصوص خاصة استعملت مصطلح الموظف العمومي إلا أنها لم تتعرض لتعريفه أو لتحديد مدلوله، إذ نجد المادة الأولى من القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 المتضمن القانون العام للوظيفة العامة تنص على:(يسري هذا القانون على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ، و يشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة و في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات العامة القروية التابعة أو الملحقة بالدولة)[3].

فمن خلال هذه المادة نلاحظ أن المشرع الفرنسي لم يقدم تعريفًا شاملا للموظف العام بل اكتفى بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكامه ، فهذا النص يوضح العناصر الأساسية التي يجب أن تتوفر لدى الشخص لاعتباره موظفًا عموميًا و هي[4] :[5]

- صدور أداة قانونية للتعين.
- دائمية الوظيفة.
- شغل درجة من درجات السلم الإداري.
- الخدمة في مرفق إداري عام.

أما المشرع المصري شأنه شأن المشرع الفرنسي لم يضع تعريفًا محددً للموظف العمومي

---

1 - سليم جديدي، **سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري**"دراسة مقارنة"، (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة ، ط.2011،)ص15.

2 - مصطفى الشريف ،**أعوان الدولة** ، (الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ،ط1981)،ص15

3- علي جمعة محارب ،**التأديب الإداري في الوظيفة العامة**،الطبعة الأولى ،دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن،2004، ص62.

4- علي جمعة محارب ،محارب،**التأديب الإداري في الوظيفة العامة**،الطبعة الأولى ،دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن،2004، ص63

5- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**نفس المرجع** ، ص20

و إنما اكتفى بتحديد نطاق تطبيق قانون الوظيفة العمومية ، بحيث نصت المادة الأولى من القانون رقم 47 لسنة 1978 على : (يعتبر موظفًا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبنية بموازنة كل وحدة)[1].

فمن خلال النص السابق الذكر يمكن أن نستخلص أن الموظف العمومي ، هو كل من يعين من طرف سلطة مختصة في وظيفة من الوظائف التي حددها المشرع مسبقا[2].فعلى الرغم من تأثر المشرع المصري بنظيره الفرنسي إلا أنه لم يتوصل إلى تقديم تعريف دقيق للموظف العمومي.

أما المشرع العراقي و لو أنه لم يقدم تعريفًا شاملا ودقيقا إلا أنه أضاف بعض العناصر التي تساعد على تعريف الموظف العمومي ، و على هذا الأساس فقد عرفه في مختلف قوانين الخدمة المدنية العراقية ، و من بينها القانون رقم 24 لسنة 1960 الذي عرف الموظف العام أنه : (كل شخص تعهد إليه الحكومة القيام بوظيفة يتقاضى عنها مرتبًا من الميزانية ، و يخضع لقواعد الإحالة على التقاعد)[3] فمن خلال هذا التعريف يتضح لنا أن المشرع العراقي أضاف عنصرين ذلك لاعتبار الشخص موظفًا عموميا و هما :

- أن يتقاضي راتبًا بعد القيام بالوظيفة .
- أن يخضع لقواعد الإحالة على التقاعد.

4 -تعريف الموظف العمومي في الجزائر:

إن الجزائر و كغيرها من الدول سعت جاهدة من أجل وضع تعريف شامل للموظف العام ، وذلك سواء كان في التشريع أو الفقه أو القضاء الجزائري ، بهدف إعطاء تعريفًا مناسبًا ، و قصد معرفة تعريف الموظف العمومي في الجزائر نرجع أولا للموظف العام للتشريع الذي يعد المصدر الأصلي و الرسمي لأي قانون ثم الفقه و القضاء اللذين يأتيان للتفسير والإيضاح.

أ- التعريف التشريعي للموظف العمومي في الجزائر :

لم يكن المشرع الجزائري أكثر إفصاحا من غيره في إعطاء تعريفًا للموظف العمومي ، إلا أنه حدده في مختلف قوانين الوظيفة العمومية ، بحيث نجده عرف الموظف العام في المرسوم **59/85** المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال [4]

---

1 - سليم جديدي ،**المرجع السابق** ، ص19

2- مصطفى الشريف ،**أعوان الدولة** ،(الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، ط.1981) ، ص26

3- علي جمعة محارب ، **المرجع السابق** ، ص65

4- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**نفس المرجع** ، ص22

الإدارات و المؤسسات العمومية ، و ذلك من خلال المادة **5** منه التي نصت على : (تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف ، و يكون في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة)[1]

أما في القانون الحالي الساري المفعول المتمثل في الأمر **06/03** المؤرخ في 5 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فقد عرفه في المادة الرابعة التي نصت على : (يعتبر موظف من كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة السلم الإداري) ، في حين نجد المادة الثانية التي أوضحت على من يطبق هذا القانون الأساسي ، بحيث نصت على : (يطبق هذا القانون على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية).فمن خلال هذه النصوص القانونية يتضح لنا أن المشرع الجزائري قدم تعريفًا للموظف العمومي ، الأمر الذي يسمح لنا بمعرفة العناصر الأساسية المكونة له و التي بها يمكن اعتبار الشخص موظفًا عموميًا ، و تتمثل هذه العناصر في[2] :

- التعيين في وظيفة عمومية.
- شغل وظيفة دائمة.
- الترسيم في رتبة السلم الإداري.
- الخدمة في المؤسسات و الإدارات العمومية .

ب- التعريف الفقهي للموظف العام في الجزائر :

حاول الفقه الإداري إعطاء تعريفًا للموظف العمومي ، و ذلك من خلال إبراز العناصر المميزة له ، فالبعض يميزه بالمقارنة مع غيره من الأعوان و البعض الأخر يعرفه مباشرةً ، بحيث عرفه الأستاذ ميسوم صبيح : (يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة و لا يخضع منهم للقانون العام للوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف ، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة فيها نهائًيا)[3].

في حين نجد الأستاذ أحمد محيو يرى : (أن الموظفون هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي ، و الذين يتميز بأنه قابل للتبديل بقانون جديد يطبق عليهم أليًا دون أن يخول لهم [4]

---

1 - المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ،**المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات والإدارات العمومية** ، ص 344

2- المادة 4 من الأمر 03/06 ،المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، **المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة** ، ص3

3- مصطفى الشريف ،**المرجع السابق** ،ص24

4- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**نفس المرجع** ، ص23

التمسك بالحقوق المكتسبة ، كما ميز بين الموظف العمومي و غيره من الأعوان العموميين أو الأعوان المتعاقدين).

أما الأستاذ عبد الرحمن الرميلي عرف الموظفين العموميين بأنهم : (هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم و حددت فيه حقوقهم و واجباتهم و دون أن يشاركوا مباشرةً و لا بصفتهم الشخصية في إعداده)[1].

ج- التعريف القضائي للموظف العام في الجزائر :

إن القضاء الجزائري لا يزال إلى حد الآن صامتًا عن تعريف الموظف العمومي ، و ذلك لاعتبار ازدواجية القضاء التي تعتمد عليها الجزائر لا تزال حديثة جدًا ، بحيث أن مجلس الدولة لم ينشأ إلا بعد صدور القانون العضوي رقم **98/01** المؤرخ في 30 ماي 1998 ، لكن القضاء الجزائري و في بعض الأحيان يلجأ إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع لا غير[2].

فمن خلال ما تطرقنا إليه نلاحظ أن القضاء الجزائري لم يضع تعريفا محددًا للموظف العمومي ، إلا أنه يلجأ إلى ما جاء به التشريع الجزائري للتمييز بين الأعوان العموميين الأشخاص العاديين.

ثانيًا – حقوق و واجبات الموظف العام في التشريع الجزائري :

لقد كفل المشرع الجزائري للموظف العام جملة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام ، و التي حددها في القوانين و اللوائح ، و في مقابل ذلك فقد ألزمه بمجموعة من الواجبات التي يجب التقيد بها و عدم مخالفتها باعتبارها تمثل جزء أساسي في النظام العام للهيئة أو المؤسسة .

1 –حقوق الموظف العام:

لقد حدد المشرع الجزائري الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام ، و ذلك من المادة **26** إلي غاية **39** من الأمر **06/03** و المتمثلة في:[3]

---

1 - محمد يوسف المعداوي ،**دراسة في الوظيفة العامة في التنظيم المقارن في التشريع الجزائري** ،(الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ،ط1984)، ص35

2- مصطفى الشريف ، **المرجع السابق** ،ص31

3- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**نفس المرجع** ، ص24

أ- مبدأ المساواة:

يتمثل هذا الحق في المساواة في تقليد المناصب العمومية ، بحيث يحق لجميع الأفراد الالتحاق بوظائف المرفق العام ، دون أي تفرقة لا تستند إلى مبرر قانوني ، إذ نجد المشرع الجزائري نص على هذا الحق من خلال المادة **27** من الأمر **06/03** التي جاء فيها : (لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية)[1].

ب- الحق في المرتب و ملحقاته :

يقصد بالمرتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريًا نظًرا للقيام بمهامه و وظيفته ، يعد هذا الحق من أهم حقوق الموظف العام ، باعتباره السبب الرئيسي في التحاقه بالوظيفة غالبًا ، و باعتبار هذا الحق مهًما نجد أن المشرع الجزائري خصص له مادة و ذلك من خلال ما أقراه في المادة **32** من الأمر **06/03** التي نصت علي : (للموظف الحق ، بعد أداء الخدمة ، في راتب)[2].

ج- الحق في الترقية :

يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغير في مركزه القانوني ، و الذي من شأنه تقديمه و تميزه عن غيره ، بحيث أن هذا الحق يحقق للموظف مزايا مادية و معنوية ، و يفسح له المجال للوصول إلى المناصب العليا ، و بذلك يمكن له تحقيق طموحاته المتمثلة في الحصول على درجة مالية أكبر أو الحصول على اختصاصات أكثر أهمية ، و قد نص المشرع على هذا الحق من خلال المادة **38** من الأمر **06/03** ، و التي جاء فيها : (للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية)[3].

د- الحق في العطل :

لكل موظف الحق في الراحة و ذلك بعد عناء كبير في العمل و بهدف تجدد نشاطه ، كما أن الظروف الصحية والاجتماعية قد تضطره لطلب العطلة [4]

1-المادة 27 من الأمر 06/03 ، **المرجع السابق** ،ص5
2-المادة 32 من الأمر 06/03 ،**المرجع السابق** ،ص6
3-المادة 38 من الأمر 06/03 ،**المكان نفسه** .
4- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**نفس المرجع** ، ص25

استثنائية أو مرضية ، و التي بفضلها يستعد الموظف نشاطه و كفاءته لممارسة عمله في المستقبل ، فهذا الحق لم يغفل عنه المشرع الجزائري بحيث ذكر ذلك في المادة **39** من الأمر **06/03**.[1]

هـ- الحق في الحماية :

هو عبارة عن حماية الموظف العام من كل أشكال الإهانة و التهديد و الضغط ،أو الاعتداء عليه من طرف أي جهة كانت ، و قد نص المشرع الجزائري على هذا الحق من خلال المادة **33** من الأمر **06/03**.[2]

2 –واجبات الموظف العام:

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام وجب عليه أن يؤدي مهام معينة و ذلك لضمان حسن سير الوظيفة العامة ، و هذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر بل هي واجبات عامة ناتجة عن طبيعة الوظيفة العامة ، و قد نص المشرع على الأساسية منها التي أدرجها في الأمر 06/03 و ذلك من المادة **40** إلى غاية المادة **54** ، و تتمثل هذه الواجبات فيما يلي :

أ- واجب أداء العمل :

هو الواجب الأول الجوهري الذي يجب أن يلتزم به الموظف العام ، و ذلك بتأديته لعمله في الوقت المحدد و المكان المخصص لذلك ، و يعتبر هذا الواجب من النظام العام لا يجوز للموظف التنازل عنه ، و مقضي هذا الواجب هو قيام الموظف بعمله بكل دقة و أمانة و أن يبذل قصار جهده بهدف تحقيق المصلحة العامة ، و ذلك في أوقات العمل المشروعة ، هذا حسب ما نصت عليه المادة **41** من الأمر **06/03**.[3]

ب- واجب طاعة الرؤساء :

يتمثل هذا الواجب في احترام المرؤوس لرؤسائه ، إذ أن نجاح التنظيم الإداري قائم على كيفية تلقي الأوامر و كيفية تنفيذها ، و الطاعة الرئاسية مناطها السلم الإداري أو التدريج [4]

1-المادة 39 من الأمر 06/03 ، **المكان نفسه** .
2-المادة 33 من الأمر 06/03 ، **المكان نفسه** .
3-المادة 41 من الأمر 06/03 ،**المكان نفسه** .
4- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**نفس المرجع** ، ص26

الرأسي الذي يقوم على أساس خضوع كل طبقة من الموظفين لما يعلوها من طبقات ، و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري من خلال المادة 52 من الأمر 06/03 [1].

ج- وجوب احترام القوانين و اللوائح :

ينص هذا الواجب على إلزامية الموظف العام باحترام القوانين بمعناه الواسع ، و الذي يشمل احترام الدستور و اللوائح و التعليمات و الأوامر الرئاسية المعمول بها ، و هذا حسب ما أقره المشرع من خلال المادة 40 من نفس الأمر[2].

د- وجوب عدم إفشاء أسرار الوظيفة :

يتطلع الموظف بحكم وظيفته على أمور و أسرار ، سواء كانت عسكرية أو اقتصادية أو سياسية ، كما يمكن أن تكون متعلقة بمصلحة الأفراد و حياتهم الخاصة ، ففي هذه الحالة وجب على الموظف عدم إفشاء هذه الأسرار ، و يبقى هذا الالتزام ساريًا حتى بعد انتهاء خدمة الموظف.و يزول هذا الواجب في حال إذا فقد الموضوع سريته أو صار معروفً يتم إلغائه ، أو سمحت السلطة المختصة بإفشاء السر أو أذن صاحب السر بإفشائه ، هذا حسب ما نصت عليه المادة **48** من الأمر **06/03**[3].

هـ- وجوب المحافظة على شرف و كرامة الوظيفة :

حرصت التشريعات على عدم قصر مسؤولية الموظف على الإخلال بواجباته داخل نطاق الوظيفة ، بل أخذت تتدخل حتى في سلوكه و تصرفاته في حياته الخاصة و العامة بهدف منعه من ارتكاب أي فعل يخل بكرامة و شرف الوظيفة ، و الهدف من هذا الالتزام هو إبعاد الموظف العام عن حيز المشبوهات و الريبة ، و هذا حسب ما أقره المشرع من خلال المادة **42** من نفس الأمر[4].[5]

خ- وجوب عدم جواز الجمع بين الوظيفة و أي عمل مربح أخر:

بهدف الحفاظ على نشاط الموظف و أداء عمله بدقة و كفاءة ، حضر المشرع الجزائري الجمع بين الوظيفة و أي عمل أخر مربح ، إلا في الأحوال التي يجوز فيها لذوي

1-المادة 52 من الأمر 06/03 ،**المرجع السابق** ،ص 7
2- المادة 40 من الأمر 06/03 ،**المرجع السابق** ،ص6
3-المادة 48 من الأمر 06/03 ،**المكان نفسه**
4- المادة 42 من الأمر 06/03 ، **المكان نفسه**
5- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**نفس المرجع** ، ص27

المؤهلات المهنية و العلمية ، مزاولة هذه المهن في غير أوقات العمل الرسمية ، و هذا ما حدده المشرع من خلال المادة 43 من الأمر 06/03[1].

المطلب الثاني: مفهوم النظام التأديبي

ترتكز الإدارة العمومية في شتى مجالاتها و عند قيامها بوظيفتها إلى امتلاك عدد من الموظفين المؤهلين الذين يقومون بتسيير شؤونها.و لضمان حسن أداء الموظف العمومي لواجباته ، فقد أخضع المشرع الجزائري الوظيفة العمومية لعدة قيود و التي يجب أن يتقيد بها الموظف و إلا ستقع عليه المسؤولية التأديبية، و بالتالي يتعرض للعقوبات المقررة بالإخلال بالقيود الواجب الالتزام بها عند أداء مهامه. المنصوص عليها في النصوص التشريعية و المراسيم القانونية و الأوامر و اللوائح والتنظيمات الإدارية و للحد من التجاوزات التي قد تصدر من الموظفين ، فإن المشرع و استنادا للصلاحيات المخولة له قام بسن نصوص تأديبية تطبق على الموظف العام الذي يخل بالالتزامات التي يفرضها المنصب المؤتمن عليه في الإدارة العمومية .

1 –تعريف النظام التأديبي:

بالرجوع لما ذكرناه سالفًا فإن مصطلح النظام التأديب ، يقصد به الوسيلة التي يمكن بواسطتها إصلاح و تقويم السلوك الإداري للموظف العام ، و ذلك من خلال العقوبات التأديبية ، و الذي بواسطته يمكن المحافظة على كيان الوظيفة و حفظ هيبتها لضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد[2].

كما يمكن اعتباره" تلك الإجراءات التي يتم وضعها في المنظمات ، بهدف تصحيح انحرافات الموظفين و مخالفتهم للقواعد و الإجراءات و السياسات و الأعراف المعمول بها في المنظمة".[3]

المبحث الثاني :الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها :

يلتزم الموظفون بمسؤوليات جد هامة اتجاه الدولة فهم يشغلون وضعية سياسية و قانونية خاصة يترجمها مبدأ قانوني منصوص عليه في المادة 21 من القانون الأساسي العام

1- المادة 43 من الأمر 06/03 ،**المكان نفسه**

2-نوفان كنعان ،**القانون الإدارة** ، (الأردن : دار الثقافة والنشر والتوزيع ، الكتاب الثاني ، ط.2005)، ص164

3- أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،**نفس المرجع** ، ص28

للوظيفة العمومية التي تتضمن أن الموظف يكون اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية تنظيمية[1] ,التي تنجم عليها نتائج عديدة ومتنوعة بدء بوجود إطار قانوني يخضعون له، وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و نصوصه التطبيقية.

لقد حرصت أغلب التشريعات الوظيفية إلى تضمين عقوبات توقع على الموظف جزاء على مخالفته للواجبات الموكلة له، جاءت سعيا لحماية الوظيفة الإدارية من كل انحراف ومماطلة في أداء المهام. لقد و قع على عاتق السلطة التأديبية القيام بدورين أساسيين في مجال التأديبي يتمثل الدور الأول في تحديد الأخطاء المهنية من حيث اعتبار أو عدم اعتبار الأفعال أو التصرفات المرتكبة من قبل الموظف العام جرما تأديبيا يعاقب عليه القانون و دور الثاني يتمثل في اختيار العقوبة المناسبة التي حددها المشرع[2]

فالخطأ المهني هي الأساس أو نقطة الارتكاز التي دور حولها كل دراسة متعلقة بالتأديب بمجرد ثبوت مسؤوليته التأديبية عن الأخطاء المهنية التي ارتكبها باعتبار موظف في الدولة ،لتمثل وسيلة تضمن بها الإدارة احترام قواعد الوظيفة العامة تحقيق للسير المنتظم و الفعال للمرفق العام[3] فمسؤولية الموظف عن ما ارتكبه من أخطاء أثناء و بمناسبة تأديته لمهامه الوظيفية هي مسؤولية تقوم على الخطأ واجب الإثبات والخطأ هنا غير مفروض بل تتكلف الإدارة العامة بإثباته[4].

المطلب الأول: الخطأ المهني:

إن مبرر و أساس إصدار القرار التأديبي هو كل تخلى عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني يعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية 5

لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبير في الطريقة التي تعالج فيها المخالفات التي يقترفها الموظف العام[6] ، و كذا في التسميات الخطأ المهني في حد ذاته، مما أثار في الواقع صعوبة كبيرة أقنعت أغلب فقهاء القانون الإداري إلى إبعاد خضوع الأخطاء المهنية لمبدأ

---

1 -المادة 07 من الأمر رقم: 03/06 ،المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،المتضمن **القانون الأساسي للوظيفة العمومية**، الجريدة الرسمية العدد 46 ،الصادر في 16 جويلية 2006.، ص 04.

2 - سليم جديدي، **سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.، ص 63.

3 - يحي قاسم على سهل، **فصل الموظف العام**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005 ،ص59.

4 - أحمد بوضياف، **الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر** ،المرجع السابق، ص 11.

5 - سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية الأخلاقيات المهنية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 441.

6 - محمد عصفور، **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعيته التأديبي**، 1963 ،ص 15.

الشرعية بسبب استحالة حصر الأخطاء المهنية، الذي جاء نتيجة للتطور الهائل في حركة تقنين في مختلف الوظائف العامة ،مما تستدعى أحقية الجهة المختصة بإصدار القرار بتكييف الأفعال التي يؤتيها الموظف على أنه خطأ مهني.

إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع ألتجريمي على تصرفات الموظف إذا لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات[1]، في حين يتصف الخطأ المهني بنوع من المرونة و التنوع، بحيث يصعب ضبطه على نحو ما تضبط به الجرائم الجزائية بأركانها المعروفة.

الفرع الأول : تحديد الخطأ المهني المستوجب للإصدار القرار التأديبي

لقد تعددت التسميات و المصطلحات التي أطلقها الفقه و القضاء على تلك التصرفات التي يرتكبها الموظف العام، تجعله تحت طائلة التأديب الإداري، ولعل أكثر التسميات شيوعا وهي كما يلي:

الجريمة التأديبية: و هي الأكثر استعمالا في الفقه.

الذنب الإداري: و يأخذ بهذه التسمية جانب من أحكام القضاء الإداري.

المخالفة التأديبية: وقد استخدمت المحكمة الإدارية العليا المصرية هذا الاسم في بعض أحكامها[2]

أما المشرع الجزائري فقد اعتمد على مصطلح الخطأ التأديبي و ذلك طبقا للأحكام المادة **68** من المرسوم رقم **302/82**المؤرخ في **11 سبتمبر 1982** الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعالقات العمل الفردية، كما نصت عليه المادة **127** من المرسوم **59/85** المؤرخ في **24 مارس 1985** المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات في استعماله لفظ الخطأ المرتكب،إن هذا الاختلاف في التسميات ترجع إلى كونها تتأثر مع الأفعال المرتكبة فجاءت مصطلح الجريمة التأديبية تأثرا بالجريمة الجنائية متى توافرت أركانها، و المخالفة التأديبية وهو كل ما يخالفه الموظف عن قصد المهام المنوط له في إطار الوظيفة، أما مصطلح الخطأ المهني عندما لا تتجه إرادة الموظف لإيتاء ذلك الفعل.[3]

---

1 - كمال رحماوي، **تأديب الموظف العام في القانون الجزائري**،الطبعة الثالثة،دار هومة للنشر والطباعة،الجزائر،2003،، ص 50 .

2 - سليم جديدي، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية الأخلاقيات المهنية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 64.

3-- حمايتي صباح ،**الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم اداري ،جامعة الوادي ، كلية الحقوق ،2014/2013 ،ص8

إن الخاصية الأساسية للأخطاء المهنية أنه لا يوجد تحديد مسبق لها بمعنى تعريف للتصرفات التي يكون لها وصف الأخطاء المهنية لارتباطها بأخطاء أخرى ومدى تأثيرها على الخطأ المهني، لذا وردت أغلب التشريعات و منها التشريع الجزائري خاليه من تعريف الخطأ المهني تاركة ذلك إلى مجهودات الفقه و القضاء.

أولا: محاولات تعرف الخطأ المهني:

لا يوجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية، فإن كل خطأ مرتكب من طرف الموظف يعرضه لعقوبة، مما استدعى الأمر إسناد مهمة تحديد تعريف للخطأ المهني للفقه و القضاء لتجنيب الموظف لاحتمال استعمال الإدارة لسلطتها في المجال التأديبي، إن وجدت إطار عام لهذه الأفعال التي ينتج عنها الخطأ.

01-التعريف التشريعي للخطأ المهني

حاولت غالبية التشريعات إيراد تعريف للخطأ المهني إقتداء بالتشريعات الجنائية رغم صعوبة تحديده و ليس ذلك مبررا بأن وضع التعريفات هو عمل فقهي في الأساس يتجنبه المشرع في الغالب، و لعل السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ الوظيفي الذي لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها، إضافة إلى أن وضع التعريفات هو عمل فقهي بحت، كما أن لو أورد المشرع تعريفا للخطأ المهني فيمكن أن يرد هذا التعريف قاصر لا ينطق على كافة الأخطاء المهنية ليكتفي بوضع الإطار العام. فنجد أن المشرع المصري لم يضع في قوانين التوظيف المختلفة التي تضمنت المسؤولية التأديبية للموظف العام تعريفا محددا للجريمة التأديبية إنما نص على أهم الواجبات الوظيفة و اعتبرت كل خروج عليها يشكل جريمة تأديبية[1] هذا ما أكدته المادة **78** من قانون رقم **47** لسنة **1978** على أنه:((كل عامل يخرج على مقتضي الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا))[2].[3]

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

---

1 -محمد سيد أحمد محمد،**التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية**،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية،2008،ص17.

2 -على جمعة محارب،**التأديب الإداري في الوظيفة العامة**،الطبعة الأولى ،دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن،2004،ص235.

3- حمايتي صباح ،**المرجع السابق** ،ص9

ممارسة أو بمناسبة ممارسة وظائفه يعرضه لجزاء تأديبي عند الاقتناء للعقوبات المنصوص عليها القانون الجنائي))[1]

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

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

أما التشريع الوظيفي الحالي الأمر رقم **03/06** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة **160** منه على أنه: ((يشكل كل تخلى عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية...))[4]

نلاحظ من خلال استقرائنا للنصوص السابقة الذكر أن المشرع لم يأتي بتعريف دقيق للخطأ المهني إنما اكتفى باستعمال عبارات متعددة كالتقصير، والمساس بالطاعة، وعدم الانتباه، والإهمال، أو عدم مراعاة اللوائح[5].[6]

02-التعريف الفقهي للخطأ المهني

---

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

2 - المادة 17 من الأمر رقم 133/66 ،،المؤرخ في 02 جوان 1966 ،**المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، الجريدة الرسمية العدد 46 ،الصادر في08 يونيو 1966.، ص 584.

3- المادة 20 من المرسوم رقم :59/85 ،المؤرخ في 23 مارس 1985 ،**المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية**، الجريدة الرسمية العدد13،الصادرة في 24 مارس 1985.، ص 336.

4 - المادة 160 من الأمر رقم :03/06 ،المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،**المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية**، الجريدة الرسمية العدد 46 ،الصادر في 16 جويلية 2006.، ص 14.

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

6-حمايتي صباح ،**نفس المرجع** ،ص11

تصدى جانب كبير من الفقه بمحولات جادة في وضع تعريف للجريمة التأديبية نظرا للقصور الجانب التشريعي و كذا في أحكام القضاء الإداري، حيث وضع الفقه الإطار الذي يتم من خلال إصدار القرار التأديبي نتيجة لإتيانه أفعال اعتبرها أخطاء مهنية حيث وردت في أغلبها مستخلصة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق الموظف و عليه سنستعرض جملة من التعريفات: فعرف الأستاذ André de Laubadére الجريمة التأديبية بأنها :"كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفية يعرضه لجزاء تأديبي".
في حين ذهب الأستاذ Duguit عند تعريفه للخطأ المهني بأنه: " كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته [1]

أما الأستاذ أحمد رزق رياض فعرفه على أنه: " كل فعل أو مسلك من جانب العامل راجع إلى إرادته إيجابا أو سلبا يتحقق له إخلاله بواجباته وظيفة يعد ذنبا يسوغ مؤاخذة العامل عليه".[2] ويري الدكتور مختار محمد عثمان بأن الخطأ المهني: " كل فعل أو امتناع عن فعل مخالفة لقاعدة قانونية أو بمقتضى الواجب، يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها،بما ينعكس عليها بغير عذر مقبول"[3].

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

أما الفقه الإداري الجزائري فقد تعرض لتعريف الخطأ المهني وعلى رأسها الدكتور عمار عوابدي على أن المخالفات التأديبية " هي ما يرتكبه العامل من خلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام وواجبات الوظيفة أو الخروج و الشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة "[5].[6]

---

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

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

3 - حمد محمد حمد الشلماني، **ضمانات التأديب في الوظيفة العامة**، دار المطبوعات الجامعية،الإسكندرية،2007،ص27.

4 - أحمد موسى، **دعاوى الإدارة أمام القضاء الإداري**، مجلة العلوم الإدارية، العدد 1 ،مصر، 1977 ،ص21.

5 - عمار عوابدي، **مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986 ،ص 332.

6- حمايتي صباح ،**نفس المرجع** ،ص12

وذكر الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ المهني بأنه :" إخلال بالتزام قانوني و يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدر ها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية[1]".

03 – التعريف القضائي للخطأ المهني

لقد لعب القضاء الإداري دور كبير في تحديد مفهوم الخطأ المهني فقد تصدى قضاء مجلس الدولة الفرنسي في بعض أحكامه على أنه: "الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالالتزامات الوظيفية حتى ولو كانت خارج نطاق الوظيفة ما دام أنه يمس سمعتها و كرامتها...".إضافة إلى ذلك قام مجلس الدولة بحصر الأفعال التي تعد أخطاء وظيفية تستوجب المؤاخذة من ذلك ما أقرره في قضية Kawalewski و بأن اشتراك موظف في مظاهرة غيره مرخص فيها من قبل السلطة المختصة رغم تحذير و تنبيه الوزير المختص، يعد جرما تأديبيا يعاقب عليه. كذلك إسراف المدرس في تناول المشروبات الكحولية على رغم أن ذلك قد تم خارج عمله ولم يؤثر مطلقا على ممارسة أعمال وظيفته، فقضي المجلس أيضا أن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة يعتبر خطأ يستوجب الجزاء التأديبي[2]

في حين تطرق القضاء المصري هو الآخر لتعريف الخطأ المهني حيث عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها: " سبب القرار التأديبي بوجه عام إخلال الموظف بواجباته وظيفته إيجابا أو سلبا أو إتيانه عمال من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو اللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة بحدود القانون أما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ تأديبه[3]"

أما القضاء الجزائري فقد تعرض للخطأ المهني من خلال قرار مجلس الدولة الصادرة من الغرفة الثانية بتاريخ: **2001/04/09**" إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة ،و بتالي لا عالقة له بالمرفق فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياء و التحفظ[4]"[5].

---

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

2 - يحي قاسم على سهل، **فصل الموظف العام، رسالة دكتوراه**، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005، ص 70.

3 - سليم جديدي، **المرجع السابق**، ص 68.

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

5-حمايتي صباح ،**نفس المرجع** ،ص13

وكذا قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ **07 ديسمبر** قضية (ب.م.ش) ضد وزير الداخلية المدير للأمن الوطني **1985**الذي جاء فيه: "من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفية و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفية والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة[1]".

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

- عدم وقوع هذا الخطأ إلا ممن توفرت فيه صفة الموظف العام.
- أن يمس الخطأ بنظام المجتمع الوظيفي مما يخضع للمساءلة التأديبية وهذا لا يمنع من مساءلة الموظف مدنيا أو جنائيا إن توفرت شروط المسؤولية.
- يعود الخطأ المهني إلى الإخلال بواجبات الوظيفة و مقتضياتها بوجه عام.
- قد يقوم الخطأ الوظيفي نتيجة مخالفة قواعد العرف الإداري ذلك أن مصادر القانون التأديبي تشمل كافة القواعد القانونية أي كان مصدرها.[2]

المطلب الثاني: العقوبة التأديبية

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

---

1 - **قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى**، بتاريخ 1985/12/07 ،المجلة القضائية، العدد 1 ،الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1990 ،ص 215-218.

2-حمايتي صباح ،**نفس المرجع السابق** ،ص14

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

إن مضمون القرار التأديبي الصادرة عن الرئيس الإداري يكون بإحدى العقوبات التي تضمنتها القوانين واللوائح و محدد على سبيل الحصر، وعليه فمن الضروري التطرق إلى تعريف العقوبات التأديبية و أهدافها التي وضعت من أجلها و تحديد العقوبات التي البد على السلطة المختصة بإصدارها ضمن القرار، بإضافة إلى أن الموظف قد يرتكب أخطاء أخرى ليس لها علاقة بالوظيفة التي يترتب عليها عقوبات تبعية.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

لم ترد في جل التشريعات الوظيفية تعريفا للعقوبة التأديبية لذا استفاض الفقه في ذلك و يمكن إيجاز بعض التعريفات للعقوبة التأديبية كما يلي:

يعرف الأستاذ français Delpéré العقوبة التأديبية بصفة عامة بأنه:"الاستخدام الفعال و المنظم لعنصر الإجبار بواسطة السلطة العامة".

إن هذا التعريف يجعل من العقوبة التأديبية نتيجة مترتبة على أعمال السلطة و استخدامها لمعالجة أي إخلال أو انتهاك القواعد القانونية [1]. في حين يرى الدكتور عادل الطبطائي العقوبة التأديبية بأنها :"ذلك الجزاء الذي توقعه السلطة المختصة على الموظف نتيجة إخلاله بواجبات الوظيفية العامة أو مقتضياتها قاعدة بذلك حماية النظام الوظيفي بوجه عام"[2].

أما الدكتور محمد جودت الملط عرفها على أنها: "جزاء يوقع على الموظف الذي يثبت مسئوليته عن جريمة تأديبية"[3].

أما الأستاذ محمد ماجد ياقوت فقد تطرق للعقوبة التأديبية بأنها: "بصفة عامة هو جزاء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع، فيؤدى إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام"[4].[5]

1- مصطفي أحمد محمود عفيفي، **فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها**، عالم الكتب، القاهرة 1976، ص 25.

2- أماني زين بدر فراج، النظام **القانوني للتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية والأوروبية**، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2010 ،ص 372.

3 - أماني زين بدر فراج، **المرجع السابق**، ص 386.

4 - محمد ماجد ياقوت، **أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية**، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.، ص 78.

5-حمايتي صباح ،**نفس المرجع السابق** ،ص39

في حين تطرق الفقه الإداري الجزائري على رئسها الأستاذ عمار عوابدي فعرف العقوبة التأديبية على أنها: "هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد و الأحكام القانونية و التنظيمية و الإجرائية المقررة"[1]. رغم اختلاف في تعريف العقوبة التأديبية التي يتضمنها القرار التأديبي إلا أنها لا تخرج عن العناصر الأساسية و المتمثلة في:

- وصف العقوبة على أنها جزاء تأديبي حتى نميزها عن العقوبة الجنائية.
- يجب أن يكون العقوبة منصوص عليها ضمن مصدر الجزاء التأديبي التي تضمنه القانون على سبيل الحصر بما لا يجوز للرئيس الإداري أن يتخطاها ويضفى عليها وصف الجزاء التأديبي.
- وجوب توقيع العقوبة من السلطة المختصة بإصدارها.
- الجزاء لا يوقع إلا على الموظف العام.
- الجزاء التأديبي يترتب على مخالفة الواجبات الوظيفية.
- هدف العقوبة الأساسي المتضمن حسن سير المرفق العام.

على ضوء العناصر السالفة الذكر فإنه يمكن تعريف عقوبة تأديبية على أنها:

((الجزاءات التأديبية المحددة قانونا على سبيل الحصر والتي يجوز للسلطة التأديبية المختصة توقيعها على الموظف العام عند ثبوت إخلاله بواجبات وظيفية عمال على حسن و انتظام سير العمل في المنظمات الإدارية المختلفة)) [2]. لتتميز العقوبة التأديبية بخصائص جد هامة يمكن إجازتها في ما يلي:

- ✓ العقوبات التأديبية وردت على سبيل الحصر.
- ✓ مرونة العقوبة التأديبية تعطى للإدارة السلطة التقديرية في توقيع الجزاء الذي تراه يتناسب مع الأوضاع إلا أن هذا لا يمنع تقيدها بقواعد و إجراءات محددة.
- ✓ أن العقوبة الوظيفية تمس المزايا المادية والمعنوية للموظف دون المساس بحياته و ممتلكاته.[3]

---

1 - عمار عوابدي، **مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية**، المرجع السابق، ص 336.
2 - أماني زين بدر فراج، **المرجع السابق**، ص 373.
3-حمايتي صباح ،**نفس المرجع السابق** ،ص41

الفصل الثاني: مدى فعالية العقوبة التأديبية في تحسين أداء الخدمة العمومية وتكييفها

تعتبر الإدارة العمومية مرآة النظا م العام في الدولة، و أدا ته في تنفيذ السياسة العامة وترجمتها إلى إجراءات و أعما ل تنفيذية تهدف بالدرجة الأولى إلى توفير الخدمات الضرورية للموظف وإشباع حاجاته الأساسية، غير أنها لا تستطيع إن تؤدي هذا إلا عن طريق أعوان عموميين تختارهم وفق شروط محددة فتمنحهم حقوق وحوافز بهدف تحفيزهم على أداء واجباتهم ،وبالمقابل تفرض رقابتها بالردع والعقاب عن من يخالف ويعيق أهدافها تحقيقا منها للمصلحة العامة وضمانا للسير الحسن ومن ثم تلجا بكل ما تملك لتأديبهم ضمانا لاحترام واجباتهم الوظيفية بتسليط العقاب المناسب للخطأ المرتكب وفقا للإجراءات والضوابط المحددة قانونا وهذا ما سنقوم بدراسته من خلال المباحث التالية عن طبيعة العلاقة التي تجمع الموظف بالإدارة وموقف المشرع الجزائري منها وصولا إلى الأخطاء المهنية والجزاءات المترتبة عنها

المبحث الأول: الموظف العام وعلاقته بالإدارة

ظل الفقه والقضاء لمدة طويلة في جدال بشأن تكييف علاقة الموظف مع الإدارة كون أن هناك فئات مختلفة تربطها ع لاقة بالإدارة؛ منها من هم أعوان متعاقدين ومن هم أعوان مؤقتين ومن هم أعوان دائمين، فالتنازع الذي حدث بشأن تكييف هاته العلاقة ما إذا كانت علاقة تعاقدية قانونية أم ع لاقة تنظيمية قانونية و هذا ما سنتنا وله ضمن ما يأتي مع إبراز موقف المشرع الجزائري.

المطلب الأول: طبيعة علاقة الموظف بالإدارة وموقف المشرع الجزائري

الفرع الأول: تكييف العلاقة على أنها تعاقدية :

في بادئ الأمر وحسب ما كان سائدا فقها و قضاء كان تكييف الموضوع لعلاقة الموظف بالإدارة هو أنها تعاقدية على أساس العقد الذي يربط الموظف بالإدارة، وقد اختلف بشأن طبيعة هذا العقد ما إذا كان من عقود القانون الخاص أم من عقود القانون العام[1].

أولا :علاقة تعاقدية في إطار القانون الخاص

بما أن القانون المدني كان يطغى على معظم موضوعات القانون الإداري فكان من الطبيعي أن تكيف علاقة الموظف بالإدارة على أنيا تعاقدية والموظف في مركز تعاقدي مع

1- باحيدا حنان ،نقليو فاطمة الزهراء ،**مدى فعالية العقوبة التأديبية في تحسين أداء الخدمة العمومية** ،مذكرة شهادة ماستر في القانون الإداري ،جامعة أدرار ،كلية الحقوق ،2017/2016 ،ص 56

الإدارة يربطه بها عقد من العقود الخاصة، وحسب أنصار هذا الرأي هناك عقد وكالة إذا كان العمل المنوط بالموظف قانونيا [1]، وهناك من وصفو بأنه عقد إجارة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي، والبعض وص‌فوه بأنه من العقود غير المسماة. وربما كان أصحاب النظرية باتوا يجدون مبررا لها على الأقل من الناحية الظاهرية فالموظف كان أجيرا لدى رب العمل يلتحق بعمله بعد اتفاق مع الإدارة مقابل أجر معلوم، ولكن بعد ظهور المبادئ الأساسية الضابطة لسير المرافق العامة و التي تقوم عليها نظريات القانون الإداري الحديث أدى بالفقه و القضاء إلى العدول عن هذا التكييف، فمن الناحية الشكلية إن العقود تحتاج لمناقشات لتحديد شروطها وهذا غير موج‌ود في تعيين الموظفين العموميين و من الناحية الموضوعية إن رابطة الموظف بالإدارة لا يحكم ها مبدأ العقد شريعة المتعاقدين لان هذا المبدأ خارج عن القواعد الأساسية لسير المرافق العمومية[2].

ثانيا : علاقة تعاقدية في إطار القانون العام

نظرا لان مقتضيات الصالح العام لا تتفق مع قاعدة شريعة المتعاقدين الخاصة بعقود القانون الخاص فقد حاول بعض الفقهاء مع بض الإحكام القضائية في فرنسا ومصر إلى تأويل العلاقة ما بين الموظف و الإدارة إلى أنها عقد من عقود القانون العام؛ لان هذه العقود تخول الإدارة في مواجهة المتعاقد معها سلطات واسعة لتحقيق المصلحة العامة فلا تقيدها الاعتبارات الموجودة في تلك القاعدة المطبقة في القانون الخاص.ولكن وبالرغم من ذلك لا يمكن التغاضي عل‌ى أن عقود القانون العام عقود ملزمة للإفراد و لا تستطيع الإدارة التحرر من التزاماتها كيفما شاءت، لان حقها في هذا التحرر مشروط بقيود عديدة أهمها تغير الظروف التي تم فيها التعاقد مع وجود الحاجة إلى إجراء التعديل وبشرط ألا يجاوز ذاك التعديل نسبة كبيرة مما اتفق عليه أصلا في العقد، كما أن الإدارة تلتزم باحترام التوازن المالي للعقد، فكل هذه الشروط و عند مخالفتها من جانب الإدارة تعطي الحق للمتعاقد في طلب فسخ العقد[3].[4]

الفرع الثاني :تكييف العلاقة على أنها تنظيمية

1- سليمان محمد الطماوي، **الوجيز في القانون الإداري**، دراسة مقارنة، مطبعة عين شمس، مصر، سنة1989.، ص 473.

2- سليمان محمد الطماوي، **المرجع السابق** ، ص 473 و 474.

3 - محمد عمي الخلايلة ، **القانون الإداري الكتاب الثاني** (الوظيفة العامة-القرارات الإدارية-العقود الإدارية-الأموال العامة)الطبعة الثانية، دار الثقافة لمنشر، عمان، سنة 2015 ،ص 44 و45.

4- باحيدا حنان ،نقليو فاطمة الزهراء، **نفس المرجع** ،ص57

إذا كانت الفكرة التعاقدية للعلاقة التي تجمع بين الموظف و الإدارة لا تتماشى مع القواعد التي تسير بها المرافق العامة و لا تنطبق وفق ما يتطلب ذلك من خصوصيات؛ فما كان على الفقه والقضاء إلا أن يقوم بالعدول على هذه الفكرة التعاقدية التي تم تكييفها حول طبيعة العلاقة التي تجمع الموظف بالإدارة لتحل محلها العلاقة التنظيمية أو ما يطلق عليها بالمركز النظامي أو اللائحي للموظفين. وحسب هذا الرأي أن الوظائف تنشأ بمقتضى القوانين وهذه الأخيرة تحدد حقوقها و واجباتها بغض النظر عن من يشغلها من موظفين، وقبول الموظف بالوظيفة يعتبر مجرد خضوع لإحكام الوظيفة بحقوقها وواجباتها فيكون قرار التعيين في الوظيفة هنا عملا شرطيا يتضمن إسناد المركز الوظيفي كما حددته القوانين واللوائح إلى الموظف المعين، كما أن قرار التعيين ورغم صدوره من جانب الإدارة وحدها فانه يلزم القبول من طرف الموظف المعني بطبيعة الحال. واهم ما يترتب عن القول بأن العلاقة تنظيمية هو أن الإدارة تملك حرية في تعديل أحكام الوظيفة بإرادتها المنفردة دون القيام باستشارة الموظف، بل تسري التعديلات بصورة فورية بالرغم من أنو قد تكون فيها إنقاص من مزاياه المادية أو الأدبية وهذا كله يبعد الصفة التعاقدية عن العلاقة بين الموظف والحكومة ولكن المباح هنا للحكومة تعديل مركز الموظف بإجراء عام أي بناء على تعديل في قوانين التوظيف، لان مساس الموظف بقرار فردي يؤدي إلى إنقاص مزاياه المادية أو الأدبية فيكون بإجراء تأديبي وحسب ما تنص القوانين في هذا الشأن. كما أنه تنتج عن هذه العلاقة بعض النتائج

- ✓ يحرم على الموظفين الامتناع عن العمل سواء كان ذلك في صورة إضراب أو استقالة[1].
- ✓ قرارات التعيين والترقية والنقل والعزل تعتبر قرارات إدارية بالمعنى الفني لهذا المصطلح تصدر من الإدارة لوحدها بدون مشاركة الموظف على الرغم من أن قرار قبول الاستقالة يسبقه طلب من الموظف المعني، ولنفاذ قرار التعيين يستلزم ذلك قبول الموظف صراحة أو ضمنا.[2]
- ✓ بما أن حقوق الموظف مستمدة من القوانين واللوائح وليست من أية اتفاقيات مع الإدارة فإن كل اتفاقية تتم بينه وبين الإدارة على خلاف ما هو مقرر في تلك اللوائح والقوانين تعتبر باطلة، وبخصوص الحقوق التي يكتسبها هذا الموظف وتقرر له فيمكنه التنازل عنها و بإرادته دون إكراه من الإدارة. ومن ناحية أخرى و إذا كان الأصل أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية؛ إلا أن الإدارة قد تلجا إلى طريق التعاقد على سبيل الاستثناء بالنسبة لبعض

1- سليمان محمد الطماوي، **المرجع السابق**، ص 475 و 476.
2- باحيدا حنان ،نقليو فاطمة الزهراء، **نفس المرجع** ،ص58

الوظائف ذات الطابع الخاص كما هو الحال بالنسبة للموظفين الأجانب فرابطتهم تعاقدية مع الإدارة هنا[1].

الفرع الثالث :موقف المشرع الجزائري من تكييف علاقة الموظف بالإدارة

المشرع الجزائري كما هو مألوف لدينا مشى على نهج المشرع الفرنسي بخصوص المركز القانوني و التنظيمي لموظف تجاه الإدارة، وهذا كان أمرا طبيعيا خصوصا بعد أن تم الاستقلال وبقي العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منيا و السيادة الوطنية وقد أكد ذلك منذ قانون عام 1966 و حتى القانون الجديد لعام 2006 في المادة السابعة منه فقد أكد على حق الموظفين في الإضراب منذ 1966 رغم أن ممارسة هذا الحق كانت شبه معدومة في قطاع الوظيفة العمومية في أغ لب الأحيان إلى غاية مجيء القانون رقم **90 / 14** المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعمق بحقوق الشركاء الاجتماعيين والذي أقر مبدأ الإضراب في قطاع الشغل ككل بما فيها قطاع الوظيفة العمومية، فالإصلاح الذي جاء في 1966 كان متأثرا بهذا التكييف فقد نصت المادة **6** من الأمر **133/66** المؤرخ في 02 جوان 1966(ملغى) على أنه:" يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية" [2] وهو ذات الموقف الذي أكده المشرع في المادة السابعة من القانون الجديد لعام 2006 ، وكانت أهم غاية هي تثبيت موظفي الإدارة وتقديم ليم ضمانات لاستمراريق وظائفهم لأن ترقيتهم تكون جد صعبة إذا ما كان النظام تعاقدي، و أيضا لأن العلاقة التعاقدية من شأنها المساس بمبدأ استقرار الموظفين و الوظائف نظرا للسماح بترقلات الموظفين من إدارة إلى إدارة أو مؤسسات أخرى، فالعلاقة التنظيمية القانونية هدفها تحقيق الاستقرار الوظيفي الذي يضمن سير المرفق العام، فحسب ما جاء به التشريع أنه بمجرد اكتساب صفة الموظف فانه يكون في وضعية تنظيمية قانونية مع الإدارة، ويتضح لنا جليا أن المشرع يميل إلى تفضيل العلاقة التنظيمية القانونية مقارنة بالعلاقة التعاقدية التي كان يلجأ إليها في نطاق ضيق[3].[4]

1- سليمان محمد الطماوي، **نفس المرجع**، ص 476.

2- أنظر المادة 6 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو1966 المتضمن **القانون الأساسي العام للوظيفة العامة** الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 ،الصادرة في 08 يونيو1966 .

3 - سعيد مقدم، **المرجع السابق**، ص 103وما بعدها.

4- باحيدا حنان ،نقليو فاطمة الزهراء، **نفس المرجع** ،ص60

المطلب الثاني : دور العقوبة العمومية في تحسين أداء الموظف وأثرها عليه

تهدف الإدارة أساسا عند ممارسة سلطتها التأديبية على الموظفين إلى ضمان حسن سير المرفق العام و المحافظة على الأهداف التي أنشئ من اجلها، وليس ببعيد عن عم لنا أن للإدارة امتيازات وصلاحيات منحت لها بحكم القوانين والتنظيمات تجعلها في مركز قوي أمام موظفيها، وكل هذا يجد تبريره في أنها ستكون المسئولة الأولى عن تقديم الخدمات العمومية على أكمل وجه إزاء الإفراد و المواطنين وبالتالي فسيكون عليها اتخاذ كل ما من شأنه المساهمة في تقويم وتعديل سلوكيات الموظفين وتحسين أدائهم، لكن بما أن الإدارة هي التي بيدها هذه السلطة – أي سلطة التأديب – فإن أي تعسف أو إساءة في استعمالها سيعود بالسلب على الموظف وعلى حياته المهنية وكل ما اكتسب من حقوق، لذلك كان من البديهي أن يمنح هذا الموظف سلاحا في مواجهة الإدارة يمكن من الحفاظ على حقوق ويشكل بذلك قيودا على كل الإجراءات التي تتخذ ضده منذ تأثيمه إلى غاية تسليط العقوبة ضده. هذه القيود تمثل ضمانات قررها النظام القانوني التأديبي للموظفين للتخفف من حدة عقاب الموظف وما قد ينجم عنه من آثار، فبمجرد ارتكاب الموظف أعمال من شأنها أن تعرضه لعقوبات كما أسلفنا الذكر فيما ينتج عندنا أمرين اثنين: أولا كيف سيقوم هذا الموظف بالدفاع عن نفسه أو إثبات براءته أو توضيح الظروف التي دفعته لارتكاب تلك الإعمال؛ أما الأمر الثاني فيتعلق بالأثر الذي تترك تلك العقوبة في الموظف سواء كان ذلك إيجابيا أو سلبيا وكيف ينعكس أساسا على تأدية هذا الموظف لأداء واجبات الخدمة العمومية وهذا ما سنتناوله في الفرعين التاليين وفق ما يلي حسب النظام التأديبي الجزائري.[1]

الفرع الأول : الضمانات المقررة للموظفين في النظام التأديبي الجزائري

أولا :قبل الشروع في المساءلة:

1- التبليغ : يعتبر التبليغ أولى الإجراءات الواجب على الإدارة إتباعها كما سبق بيانه وأولى الضمانات المقرّرة للموظّف المعني ويشمل التبليغ أن يعلم الموظّف المعني بالمنسوب بالأفعال المنسوبة إليه، وذلك مهما كانت درجة الخطأ الذي ارتكبه وذلك بنص قانوني صريح كرسّته **المادة 167** والتي جاء فيها "**يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ**

1- باحيدا حنان ،نقليو فاطمة الزهراء، **نفس المرجع** ،ص61

بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية[1]"

ثانيا اطلاع الموظف على ملفه التأديبي : نبقى دائما ضمن مضمون المادّة 167 من الأمر 06/03 والتي جاء فيها **"يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية[2]".**

باستقراء نص المادّة أعلاه يتبيّن بأنّ المشرّع الجزائري قد كفل تمتّع الموظّف العمومي المعني بضمانة أساسية لا تقّل أهمّية على التبليغ حيث تتوقف عليهما مواصلة المساءلة التأديبية العادلة وهي: تمكينه من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما يسري تاريخ تحريك الدعوى التأديبية حتى يطلع على كافة الأدلة التي استندت إليها الإدارة لإحالته على التأديب وما لذلك من فائدة عملية بالنسبة له تساعده على تحضير وسائل دفاعه لتفنيد ودحض ما نسب له من أخطاء.

ثانيا : بعد الشروع في المساءلة

1-التظلم الإداري:

أجاز المشرّع الجزائري للموظّف العمومي المعاقب والذي كان محّل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدّم طعنا إداريا أمام لجنة الطعن المختصة وذلك في أجل قانوني محدّد لا يتعدى الشهر يبدأ حسابه من يوم التبليغ الرسمي للقرار الإداري المتضمّن العقوبة [3]. وذلك بنص قانوني صريح أسّست له المادة 175 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"[4].[5]

2- الطعن القضائي

1- أنظر المادة 167 من الأمر 06-03 سابق الإشارة إليه.

2- سعيد بوشعير ،**النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر** ، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ،ط.1967) ص273

3- عبد الحكيم سواكر، **المرجع السابق**، ص 295.

4- - أنظر المادة 175 من الأمر 06-03 **سابق الإشارة إليه**.

5- باحيدا حنان ،نقليو فاطمة الزهراء، **نفس المرجع** ،ص66

لمّا كانت الرقابة السابقة على تتمثّل في ضرورة خضوع هيئة التأديب للقانون فقد يحدث عدم التزامها به وحيادها على ما نصّ عليه عمدا أو سهوا، ما ينتج عنه ضررا محقّقا في حالة تنفيذ ذلك القرار سواء للمعني بالقرار أو بالغير، لذلك خوّل المشرّع الجزائري لكل متضرّر الطعن فيه إداريّا عن طريق آلية التظلّم أمام لجنة الطعن المختصّة كما سبق بيانه أو قضائيا عن طريق آلية الدعوى أمام هيئات القضاء الإداري المختصة نوعيا وإقليميا .(اين التهميش وفي أي مذكرة)

الفرع الثاني : اثر العقوبات التأديبية على الموظف

إذا كان الموظف قد منح وسائل وضمانات قانونية لدفاع عن نفسه أو حتى لتوضيح ظروفه أو الدوافع التي سببت ارتكاب الجرم التأديبي أو التمكن حتى من درء التهم المنسوبة بالخطأ وتبيان براءته؛ فإن ذلك لا يعني أن كل ما قد يمر به الموظف قد لا ينعكس عليه وعلى أدائه الوظيفي، فالإدارة دائما تسعى كما ذكرنا إلى الحفاظ على السير الحسن لمرافقها وتسعى جاهدة لتقديم أفضل الخدمات لمواطنيها و إن كان ذلك على حساب موظفيها–إن اضطرت لذلك– فهنا قد يتأثر هذا الموظف الذي سلطت عليه العقوبة التأديبية، ويأخذ هذا التأثر إما منحى إيجابي من خلاله يثبت فعلا أن الإدارة قد وصلت إلى هدفها المنشود وحققت غايتها، وإما أن يأخذ منحى سلبي حيث أن الموظف المعني قد يتردى سلوكه الوظيفي وكذلك نفسيته إزاء وظيفته ويتغير بذلك مستوى أدائه هذا الأمر بالطبع سيكون غير محمود ولن يخدم الصالح العام للإدارة، وفيما سيأتي سنتناول كل التأثيرين على حياة الموظف المهنية .

أولا: الأثر الإيجابي للعقوبة التأديبية :

يتمثل أساسا هذا الأثر في قيام الموظف بواجباته الوظيفية، فهنا وعند تعرض الموظف لعقوبة يتم تعديل سلوكه الوظيفي وبالتالي سيقوم بالواجبات التي عين في منصبه ذاك أصلا للقيام بها، هذه الواجبات قد نص عليها المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مواده: من المادة 40 إلى المادة 54. وعند استقراء هذه المواد نجد أن هناك واجبات تستلزم القيام بها وأخرى توجب الامتناع عنها[1].

- **الالتزام بالقيام:**

1. تنفيذ المهام الموكلة إليه

1- باحيدا حنان ،نقليو فاطمة الزهراء، **نفس المرجع** ،ص67و69

2. المحافظة على السر المهني
3. المحافظة على كرامة الوظيفة
4. المعاملة الحسنة للآخرين
5. طاعة الرؤساء[1]

❖ **الالتزام بالامتناع:**

1. عدم المساس بسلامة الوثائق وأمنها
2. عدم العبث بممتلكات الإدارة من محلات وتجهيزات ووسائل
3. عدم الجمع بين الوظيفة العمومية والمشاريع المربحة[2]
4. امتناع الموظف عن امتلاك مصالح في مؤسسة خاضعة لرقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع الإدارة سواء داخل التراب الوطني أو خارجه
5. الامتناع عن طلب أو استلام الهدايا[3]

ثانيا: الأثر السلبي للوظيفة العمومية :

إذا كان قيام الموظف بواجباته الوظيفية والتزام ه بما تم ليه عليه النصوص القانونية في مجال الوظيفة وهذا كمن يشكل لنا تعديل في السلوك الوظيفي لهذا الموظف وهو الأثر المبتغى عند توقيع العقوبة عليه؛ فلا تعتبر هذه الأمور هي كل ما ينتج عند توقيع العقوبة، فبالعكس قد يكون هناك أثر مخالف تماما لما ذكرنا سابقا يتمثل في تردي السلوك الوظيفي للموظف تبعا للأثر المعنوي والمادي السيئ الذي تتركه هذه العقوبة في الحياة الوظيفية أو حتى الطبيعية له.[4]

---

1 - بوقرة أم الخير، **تأديب الموظف وفقا لإحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، مجلة المفكر، العدد 9 ،جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 72 وما بعدها.

2- بوقرة أم الخير، **تأديب الموظف وفقا لإحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، مجلة المفكر، العدد 9 ،جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 74 وما بعدها.

3- بوقرة أم الخير، **تأديب الموظف وفقا لإحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، مجلة المفكر، العدد 9 ،جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 75.

4- باحيدا حنان ،نقليو فاطمة الزهراء، **نفس المرجع** ،ص70و71

المبحث الثاني: تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري

انطلاقا من كون الإدارة هي من تملك امتيازات السلطة العامة مما يتيح لها استخدام هذه السلطة لفرض إرادتها عن طريق قرار ات ترتب حقوق وا لتزامات في مواجهة الغير دون الحاجة للحصول على موافقتهم أو رضاهم وهو ما يمكن أن يتجلى في مجال الوظيفة العمومية وفي موضوع التأديب عند تسليط العقوبة على الموظف العام الذي أرتكب أيا من الأفعال التي تشكل أخطاء مهنية. غير أن هذا الأمر ومنعا لأي تعسف من جانب الإدارة في استخدام هذه السلطة فقد أوجب المشرع عليها أن تقوم بداية بمرحلة تكييف الأخطاء المهنية التي يمكن أن يرتكبها الموظف قبل المرور لباقي المراحل الأخرى

المطلب الأول: آليات تكييف الأخطاء

يتكون الخطأ التأديبي المنشأ للمسؤولية التأديبية من ركنين يتمثلان في ركن مادي وهو الشكل الخارجي لسلوك الموظف والذي ينطوي على إخلاله بواجباته الوظيفية، وركن معنوي يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للموظف والمظهر المادي للخطأ التأديبي، كما قد يكون هذا الركن متمثلا في خطأ غير متعمد[1].

الفرع الأول: تحديد الأخطاء المهنية

أكد المشرع الجزائري في المادة 63 من الأمر 03/06 أن العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف المعني تتوقف عل النتائج المترتبة على السير الحسن للمصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام، حيث يمكن تحديد الأخطاء المهنية في ظل الأمر 03/06 ،أو من خلال ما يعرف الأخطاء التي تنجر عنها عقوبة العزل[2].

أولا: تحديد الأخطاء المهنية في ظل الأمر 03/06

تضمن الأمر 03/06 المؤرخ في 15جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جملة من الأخطاء تبدأ من الدرجة الاولى إلى الدرجة الرابعة،وذلك بموجب

1 - أحمد بوضياف، **الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986 ،ص 19.

2-د.مرغني حيزوم بدر الدين ،**تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري** ،مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ،العدد 05،الوادي ،2019،ص191

المادة 177 ،وهنا فقد عرفت المادة 178 الأخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح فالمشرع الجزائري رسم حدود الخطأ المهني من الدرجة الأولى، وحصره في تلك الأعمال التي يقترفها الموظف خرقا للانضباط العام، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، تاركا تحديدها لهاته الأخيرة، وذلك تبعا للقطاع الذي تنشط فيه مع مراعاة خصوصيات كل جهة، ومرد ذلك بنظرنا لكون الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى أقل خطورة عن غيرها، وهو ما قد يترجم تخصيصها بإجراءات خاصة لمواجهة مرتكبيها، مختلفة عن تلك المقررة لمرتكبي ألأخطاء المهنية من الدرجة الثانية والثالثة[1].

أما أخطاء الدرجة الثانية فعرفتها المادة 179 على أنها كل الأعمال المؤدية إلى المساس سهوا أو إهمال بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية،يتضح جليا وكما سبق لنا الإشارة أن المشرع قصد من وراء هذا التحديد تقييد الهيئات المستخدمة عند وضعها قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، والتي عليها عند تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية، أن تراعي فيها شرط الإضرار بأمن المستخدمين أو بممتلكاتها أو إلحاق خسائر مادية بالمباني، المنشآت... الخ، تاركا لها حرية تحديد ممتلكاتها، وطرق توفير الأمن للمستخدمين فضلا على ضرورة استناد هذا الصنف من الأخطاء لعاملي الغفلة أو الإهمال. أما أخطاء الدرجة الثالثة فتتمثل وفق المادة 180 في تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، أخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته بدون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

أما أخطاء الدرجة الرابعة فحددتها المادة 180 في الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته، ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف والترقية، [2]

1- كوشيح عبد الرؤوف، **الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل**، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006 ،ص13.

2- د.مرغني حيزوم بدر الدين، **المرجع السابق** ،ص192.

الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 44/43 من نفس الأمر والمتعلقة بالرخص الممنوحة للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم، وأيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية [1] ،.فنلاحظ هنا بأن المشرع الج زائري بنى تصنيفه على عنصر العمد، وخير دليل على ذلك نصه في كل مرة على عبارات: تلبس، استخدم، استعمال، ارتكاب... الخ، بل ونصه صراحة على العمد في الفقرة الأخيرة، وهي السمة المميزة للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة وهو ما جعل العقوبة المقررة لها أكثر غلاظه[2].

المطلب الثاني:الجزاءات المترتبة على الأخطاء المهنية ومراحل توقيع العقوبة التأديبية

يقوم النظام التأديبي على مبدأ شرعية العقوبة وبعبارة أخرى لا يمكن إيقاع جزاء تأديبي إلا في الحدود التي يسمح بها القانون أو التنظيم، فلا وجود بصفة عامة لمبدأ شرعية الأخطاء فالمعتمد عليه ليس النصوص التي تحدد ماهية الخطأ ولكن النصوص التي تحدد ماهية الحقوق والواجبات، وهو ما سنحاول معالجته ضمن هذا المطلب حيث سنتطرق إلى الجزاءات المترتبة على تكيف الأخطاء المهنية وكذا مراحل تطبيق القرار التأديبي المترتب على التكييف.

الفرع الأول: آثار تكييف الأخطاء المهنية

عاد المشرع الجزائري ليضع تقسيما جديدا في المادة 163 من الأمر 03/06 صنف فيه العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات حسب درجة الجسامة المرتكبة من الموظف وهي كالآتي:[3]

1-عقوبات الدرجة الأولى

- –التنبيه.
- –الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

---

1 - المواد 177 وما يليها من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن **القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 ،لسنة 2006.

2 - كوشيح عبد الرؤوف، **مرجع سابق** ،ص 15.

3- د.مرغني حيزوم بدر الدين، **المرجع السابق** ،ص197

2- عقوبات الدرجة الثانية

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

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

3- عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

4-عقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشر.
- التسريح.

وطبقا للمنشور رقم 05 ك خ الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 10 فيفري 2004 ، فإنه لا يحق للموظف الذي خضع لعقوبة التسريح أن يلتحق مجددا بالوظائف العامة[1] ،وهو ما يراه الأستاذ سعيد مقدم بأنه إفراط من جانب المشرع في آثار التسريح أو العزل[2] وهنا في ما يتعلق بالعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة فإن توقيعها يكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مسبب بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي والتي تبت فيها خلال 31يوم من إخطارها[3].

وبقي هنا أن نشير إلى أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة وبالنظر إلى خصوصية بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في إطار أي من الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163[4].[5]

1- عمار بوضياف، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري**، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 ،ص 168.

2- سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين منظور التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 ، ص 438.

3- المادة 163 من الأمر 03/06.

4- المادة 164 من الأمر 03/06.

5- د.مرغني حيزوم بدر الدين، **المرجع السابق** ،ص198

الفرع الثاني: الإجراءات العملية في فرض تكييف العقوبة التأديبية

تلتزم الإدارة العمومية من أجل تجنب بطلان قرار فرض العقوبة بإتباع الإجراءات التالية:

أولا: تكييف عقوبة الأخطاء التأديبية

يقصد بالتكييف القانوني للأخطاء التأديبية وضعها في درجات محددة قانونا من الدرجة الأولى إلى الرابعة، وكما أبرزنا في المطلب السابق فإن هنا أربعة أنواع من العقوبات، فالعقوبات من الدرجة الأولى والثانية يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذها بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، في حين أن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذها إلا بقرار مبرر، وبعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة متساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديب فعلى الإدارة إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى 4 يوم ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ ويسقط الخطأ المنسوب لانقضاء هذا الأجل، بمعنى أن الجهة التي لها سلطة التأديب مطالبة بإخطار المجلس التأديبي ببيان واضح حول الوقائع المنسوبة للموظف وان اقتضى الأمر الظروف التي ارتكب فيها وملابساتها، ويعد التوقيف أول إجراء تقوم السلطة المختصة باتخاذه في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم [1]. وقد نص المشرع الج زائري في المادة 173 من الأمر 03/06 على أنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا.

فالخطأ المهني الجسيم يمكن أن يؤدي إلى التسريح، ولذلك فإن التوقيف يتم بصفة فورية لأننا أما م مخالفة للالتزامات المعنية وللقانون العام، ويتخذ هذا الإجراء طبقا لأحكام المادة 163 من نفس الأمر من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، فالأمر يتعلق بإجراء أساسي مؤقت الهدف منه إقصاء الموظف من المهنة لمدة محدد في انتظار إحالة ملفه على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في أجل لا يتعدى 45 يوم ابتدءا من تاريخ إخطارها، لا يعتبر التوقيف إج راءا تأديبيا وإنما الهدف منه هو تفادي الضجة والإحراج الذي يمكن أن يحدق بسبب التواجد الفعلي للموظف التهم بالخطأ الجسيم في الوظيفة العامة،[2]

1- قانون الوظيف العمومي والتسيير العملي للموارد البشرية، **ملف بيداغوجي بالمدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة** ،جوان 2011، ص 45.

2- د.مرغني حيزوم بدر الدين، **المرجع السابق** ،ص199

و كذا تسهيل مباشرة المتابعة التي ستتخذ ضده لاحقا ويحق للموظف أثناء فترة التوقيف تقاضي نصف راتبه الرئيسي طيلة مدة التوقيف وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي[1]،

و ذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل أو حصل على البراءة أو لم تبت اللجنة في قضيته في مهلة 45 يوم فإنه يسترجع كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه20[2]. أما في حال المتابع أمام المحكمة الجنائيق فيكن من المفيد للسلطة الإدارية المختصة إرجاء اتخاذ العقوبة إلى غاية إصدار الحكم النهائي من قبل السلطة القضائية

مع العلم بأنه لا يوجد أي نص يؤول دون اتخاذ عقوبة تأديبية ضد الموظف من قبل الإدارة دون انتظار صدور هذا الحكم القضائي النهائي، غير أن الاستقلالية بين الهيئتين الجزائية والتأديبية تمنع التمسك بتبرير العقوبة جنحة أو جناية مزعومة لا يمكن معاينتها إلا من قبل جهة قضائية ردعية وفي غياب أي قرار إلي جهة قضائية فإن العقوبة لا يمكن تأسيسها إلا على خطأ مهني ويعود تقديرها قصرا للجهة التي تتمتع بصلاحية التأديب بعد أخذ رأي الهيئات المختصة، فمن الممكن إذن أن يصدر قرار تأديبي سابق لأوانه لا يؤخذ بعين الاعتبار كافة العناصر المتوصل إليها في التحقيق القضائي،

وفي هذه الفرصة وتفاديا لسريان الأجل المقرر لإعطاء رأيها فإن الإدارة مطالبة بالتريث في إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء إلى غاية التعرف على نتائج ما توصلت إلية الهيئة الجزائية[3].وأثناء هذه الفترة يمكن توقيف الموظف عن ممارسة وظائفه إلى غاية صدور الحكم النهائي من قبل السلطة القضائية وذلك تطبيقا ألحكام المادة 174 من الأمر03/06 والتي تنص صراحة على التوقيف الفوري للموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وقد نصت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه يمكن للموظف الموقوف الاستفادة خلال مدة لا تتجاوز 80 أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من ضمان جزء من الراتب لا يتعدى النصف ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية، وفي حالة المتابعة الج زائية فإن الوضعية الإدارية للموظف لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائيا.[4]

1- هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2010 ،ص 76.

2- دمان ذبيح عاشور، **شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، دار الهدى، الجزائر، 2010 ،ص 52.

3- هاشمي خرفي، **مرجع سابق**، ص 49.

4- د.مرغني حيزوم بدر الدين، **المرجع السابق** ،ص200

الـــخـــــاتـــمـــة

بعد دراستنا لموضوع " العقوبة التأديبية للموظف العمومي " نستخلص أن للإدارة العمومية أهداف تسعى من خلالها إلى تحقيق المنفعة العامة ، حيث نجد أن القانون قد منح لها سلطة تقديرية واسعة في حق ممارسة التأديب من جهة ، و من جهة أخرى فإن المشرع وفر مجموعة من الضمانات التي يلجأ إليها الموظف كلما خرجت الإدارة عن مبدأ الشرعية في مجال تسليط العقوبة التأديبية .,سمحت لنا الدراسة النظرية والتطبيقية لمختلف النصوص التشريعية المتعلقة بموضوعنا "العقوبة التأديبية للموظف العمومي " "باكتشاف الهدف الأفضل الذي يسعى المشرع الجزائري إلى تحقيقه من خلال توقيعه للعقوبة التأديبية ، ألا و هو العمل على حماية المرافق العمومية بانتظام ، ودفع الموظفين إلى أداء واجباتهم الوظيفية على أحسن وجه ، و دفعهم للمحافظة على النظام و احترام الأوامر المهنية ، فالعقاب إذاً لا يصلح الخطأ ، و لكنه أسلوب للمحافظة على النظام العام و تفادي ارتكاب نفس الأخطاء مستقبلا. يتعين على الإدارة توعية الموظفين بأهمية احترام هذا النظام ، و ذلك حرصا على المصلحة العامة و ليس خوفا من التهديد أو توقيع العقوبة .بالنسبة للتعديلات التي أدخلت على النظام التأديبي في الوظيفة العمومية يبدوا أنها بالغة الأهمية ، إلا أننا نرى بأن هذه الصالحات فقدت أهميتها مثل حالة توقيف الموظف عند ارتكابه لخطأ جسيم ، بموجب قرار من السلطة الرئاسية ، و يكون هذا الإجراء متبوعا بحرمان الموظف من مرتبه الشهري ، حيث نلاحظ هنا أن الأسرة هي الضحية .

في ختام دراستنا لموضوع " العقوبة التأديبية للموظف العمومي ، "نرى أن تأديب الموظف العمومي يمكن أن يحقق نتائج إيجابية ، و لكنه لا يخلو من بعض السلبيات خاصة ، فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية و التي ليس لها أية فعالية في حماية الموظف العام من تعسف الإدارة عندما تستعمل هذه الأخيرة لسلطة التأديب ، خاصة في مجال عقوبات الدرجة الأولى و الثانية ، حيث تسلط العقوبات دون الالتزام برأي اللجنة لمتساوية الأعضاء ، و كما رأينا قد تصل هذه العقوبات إلى حرمان الموظف من مرتبه .نعتقد أن لبلوغ الهدف المطلوب على أكمل وجه ، يقتضي تقرير مبدأين أساسيين لا غنى لأحدهما عن الأخر و هما ، توقيع العقاب العادل على من يخطئ من الموظفين العموميين ، و التزام الموظفين بأداء واجباتهم الوظيفية حتى يكون النظام التأديبي قادرا على تحقيق العدالة بين الموظفين ، و حسن سير المرافق العمومية.

قائمة المصادر والمراجع

1-المصادر

1. الأمر رقم 133/66 ،،المؤرخ في 02 جوان 1966 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 ،الصادر في08 يونيو 1966.
2. قانون الوظيف العمومي والتسيير العملي للموارد البشرية، ملف بيداغوجي بالمدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة ،جوان 2011
3. المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ،المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات والإدارات العمومية.لا
4. المرسوم رقم :59/85 ،المؤرخ في 23 مارس 1985 ،المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد13،الصادرة في 24 مارس 1985.
5. قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 1985/12/07 ،المجلة القضائية، العدد 1 ،الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1990
6. الأمر 03/06 ،المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

2-الكتب

1. احمد بوضياف ،الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ،(الجزائر :المؤسسة الوطنية للكتاب ،ط 1986).
2. أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010،.
3. أحمد سنة ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، (الجزائر :جامعة الجزائر ، ط. 2001) .
4. أماني زين بدر فراج، النظام القانوني للتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية والأوروبية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2010 .
5. حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية،الإسكندرية،2007.
6. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى،الجزائر، 2010 .

7. سعيد بوشعير ،النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ،ط.1967)
8. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية للأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
9. سليم جديدي:
   - الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية الأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
   - سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
10. سليمان الطماوي :
   - مبادئ القانون الإداري ،(مصر :دار الفكر العربي ، ط.1973).
   - الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، مطبعة عين شمس، مصر، سنة1989
11. عبد الحكيم سواكر ،الوظيفة العمومية في الجزائر – دراسة تحليلية على ضوء أراء الفقه والاجتهاد والقضاء الإداريين ،(الوادي:مطبعة مزوار ،ط1 ،2001)
12. على جمعة محارب،التأديب الإداري في الوظيفة العامة،الطبعة الأولى ،دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن،2004.
13. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع،الجزائر، 2015
14. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986 .
15. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري،الطبعة الثالثة،دار هومة للنشر والطباعة،الجزائر،2003.
16. محمد احمد الجمل ، الموظف العام فقها وقضاء ،(مصر:دار النهضة العربية ،ط2، 1969).
17. محمد سيد أحمد محمد،التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية،2008
18. محمد عمي الخلايلة ، القانون الإداري الكتاب الثاني (الوظيفة العامة–القرارات الإدارية–العقود الإدارية–الأموال العامة)الطبعة الثانية، دار الثقافة لمنشر، عمان، سنة 2015

19. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دارالجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007
20. محمد يوسف المعداوي ،دراسة في الوظيفة العامة في التنظيم المقارن في التشريع الجزائري ،(الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، ط1984)
21. مصطفى الشريف ،أعوان الدولة ، (الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ،ط1981).
22. مصطفي أحمد محمود عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها، عالم الكتب، القاهرة 1976
23. نوفان كنعان ،القانون الإدارة ، (الأردن : دار الثقافة والنشر والتوزيع ، الكتاب الثاني ، ط.2005)،
24. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب.

3-المقالات

1. أحمد موسى، دعاوى الإدارة أمام القضاء الإداري، مجلة العلوم الإدارية، العدد 1 ،مصر، 1977
2. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لإحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة
3. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعيته التأديبي، 1963 المفكر، العدد 9 ،جامعة محمد خيضر بسكرة

4-الأطروحات والمذكرات

1. أبركان زهير ،شابي محمد الأمين ،النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 03/06 –دراسة حالة موظفي مديرية الإدارة المحلية لولاية تيزي وزو ،مذكرة شهادة ماستر ،جامعة تيزي وزو ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2017/2016.
2. باحيدا حنان ،نقليو فاطمة الزهراء ،مدى فعالية العقوبة التأديبية في تحسين أداء الخدمة العمومية ،مذكرة شهادة ماستر في القانون الإداري ،جامعة أدرار ،كلية الحقوق ،2017/2016.
3. حمايتي صباح ،الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم اداري ،جامعة الوادي ، كلية الحقوق ،2014/2013.

4. رضا مهدي ، النظام القانوني للوظيفة العمومية ،ماجستير غير منشورة .(الجزائر:جامعة الجزائر ،كلية الحقوق ، 2008-2009) .
5. كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006
6. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007 .
7. يحي قاسم على سهل، فصل الموظف العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005 .

5-المواقع الالكترونية

1. أحمد السيد كردي ، مفهوم الموظف العام ،في: (02 / 03 /2017)
http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/663548

6-المجلات

1. د.مرغني حيزوم بدر الدين ،تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري ،مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ،العدد 05،الوادي ،2019.

الفهرس

المقدمة 6

خطة البحث 8

الفصل الأول : مفهوم الموظف العمومي والنظام التأديبي له 9

المبحث الأول: الموظف العمومي حقوقه–واجباته –النظام التأديبي له.....10

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي.....10

أولا– تعريف الموظف العام :.....10

1 –تعريف الموظف العمومي في اللغة :.....10

2 _ مفهوم الموظف العام حسب المفهوم الضيق و الواسع :.....10

3 –الموظف العام وفق الاتجاهات العلمية و المقارنة: 11

4 –تعريف الموظف العمومي في الجزائر: 15

ثانيًا – حقوق و واجبات الموظف العام في التشريع الجزائري : 17

1 –حقوق الموظف العام:..... 17

2 –واجبات الموظف العام: 19

المطلب الثاني: مفهوم النظام التأديبي.....21

1 –تعريف النظام التأديبي: 21

المبحث الثاني :الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها : 21

المطلب الأول: الخطأ المهني:.....22

الفرع الأول : تحديد الخطأ المهني المستوجب للإصدار القرار التأديبي.....23

أولا: محاولات تعرف الخطأ المهني: 24

01–التعريف التشريعي للخطأ المهني.....24

02–التعريف الفقهي للخطأ المهني.....25

03 – التعريف القضائي للخطأ المهني.....27

المطلب الثاني: العقوبة التأديبية.....28

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية.....29

الفصل الثاني : مدى فعالية العقوبة التأديبية في تحسين أداء الخدمة العمومية وتكييفها.....32

المبحث الأول: الموظف العام وعلاقته بالإدارة.....33

المطلب الأول: طبيعة علاقة الموظف بالإدارة وموقف المشرع الجزائري.....33

الفرع الأول: تكييف العلاقة على أنها تعاقدية : 33

أولا :علاقة تعاقدية في إطار القانون الخاص.....33

ثانيا : علاقة تعاقدية في إطار القانون العام.....34

الفرع الثاني :تكييف العلاقة على أنها تنظيمية.....34

الفرع الثالث :موقف المشرع الجزائري من تكييف علاقة الموظف بالإدارة.....36

المطلب الثاني : دور العقوبة العمومية في تحسين أداء الموظف وأثرها عليه.....37

الفرع الأول : الضمانات المقررة للموظفين في النظام التأديبي الجزائري.....37

أولا :قبل الشروع في المساءلة: 37

1- التبليغ.....37

ثانيا : بعد الشروع في المساءلة.....38

1-التظلم الإداري: 38

2- الطعن القضائي.....38

الفرع الثاني : اثر العقوبات التأديبية على الموظف.....39

أولا: الأثر الإيجابي للعقوبة التأديبية : 39

❖ الالتزام بالقيام : 39

1. تنفيذ المهام الموكلة إليه.....39

2. *المحافظة على السر المهني*.....40

3. *المحافظة على السر المهني*.....40

4. *المعاملة الحسنة للآخرين*.....40

5. طاعة الرؤساء.....40

❖الالتزام بالامتناع: 40

1. عدم المساس بسلامة الوثائق وأمنها.....40

2. عدم العبث بممتلكات الإدارة من محلات وتجهيزات ووسائل.....40

3. عدم الجمع بين الوظيفة العمومية والمشاريع المربحة.....40

4. امتناع الموظف عن امتلاك مصالح في مؤسسة خاضعة لرقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع الإدارة سواء داخل التراب الوطني أو خارجه.....40

5. الامتناع عن طلب أو استلام الهدايا.....40

ثانيا: الأثر السلبي للوظيفة العمومية :.....40

المبحث الثاني: تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري.....41

المطلب الأول: آليات تكييف الأخطاء.....41

الفرع الأول: تحديد الأخطاء المهنية.....41

أولا: تحديد الأخطاء المهنية في ظل الأمر 03/06.....41

المطلب الثاني:الجزاءات المترتبة على الأخطاء المهنية ومراحل توقيع العقوبة التأديبية.....43

الفرع الأول: آثار تكييف الأخطاء المهنية.....43

1-عقوبات الدرجة الأولى.....43
2- عقوبات الدرجة الثانية.....44
3- عقوبات الدرجة الثالثة .....:44
4-عقوبات الدرجة الرابعة .....:44

الفرع الثاني: الإجراءات العملية في فرض تكييف العقوبة التأديبية.....44

أولا: تكييف عقوبة الأخطاء التأديبية.....45

خاتمة .....47خطأ!

الإشارة المرجعية غير معرّفة.

قائمة المصادر والمراجع .....خطأ!

الإشارة المرجعية غير معرّفة.

ملخص

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، ردعا له ولغيره من العودة لارتكابه، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي، وقد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة، فعملية تأديب الموظف العام عن خطأه التأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية، بل هي عملية قانونية يهدف من وراءها إلى إصلاح الموظف وتحذير لبقية الموظفين، حفاظا على السير الحسن للمرافق العامة، أما السلطة المختصة بتوقيع الجزاء رغم تمتعها بسلطة تقديرية واسعة في تسليط العقوبة على الموظف العام، لا يفهم منه على أنها سلطة همجية، فهي تكون محصورة في مراحل وإجراءات، حماية لحقوق الموظفين ولمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية، لهذا أصدر المشرع الجزائري مختلف الأوامر والقوانين الأساسية التي تنظم مجال الوظيفة العمومية، ومختلف المراسيم والتعليمات الخاصة بموضوع التأديب، بناءا على ما يكفله الدستور والنصوص القانونية والتشريع.

Abstract:

The commission of disciplinary error by the public official leads to the imposition of disciplinary punishment on him, to deter him and others from returning to his punishment, which is a penalty in his position of employment, and may lead to his dismissal from the job if the error committed is very serious, the process of disciplining the public servant for The disciplinary authority is not a reprisal or coercion; it is a legal process aimed at reforming the employee and a warning to the rest of the staff in order to preserve the good conduct of the public utilities. The competent authority, even though it has wide discretionary power to punish the public servant, It is a barbaric power, The Algerian legislator has issued various orders and basic laws governing the field

of public service, and various decrees and instructions on the topic of discipline, as guaranteed by the Constitution, legal texts and legislation.