



المركز الجامعي احمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت-



معهد العلوم القانونية و الادارية

قسم القانون العام

مذكرة تخرج موسومة بـ:

نظام الجزاءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية
الجزائرية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: دولة و مؤسسات

اشراف الاستاذ:

-أ- دحماني كمال

اعداد الطلبة:

- هبول مسعود
- بلحوسين لامية

السنة الجامعية: 2018/2017

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر و الفضل لله أولا الذي منّ علي بنعمته لإتمام هذا البحث

فهو القائل " لئن شكرتم لازيدنكم "

و لقول رسول الله صل الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لم يشكر "

فالحمد والشكر لك يا رب

كذلك أقدم شكري الخاص إلى الأستاذ المؤطر "دحماني كمال " الذي أفادنا بنصائحه المنهجية خاصة

و الفكرية عامة فله مني أيضا جزيل الشكر و التقدير ولا أنسى في النهاية تقديم الشكر إلى جميع

أساتذة معهد طلبة الماستر العلوم القانونية و الإدارية تخصص دولة و مؤسسات . و اخص بالذكر

الاستاذ العربي بن شهرة.

شكرا لكم

اهداء

الى من شاركني و ساعدني بطريقته على اعداد هذا العمل

الى امي و روح ابي و الى الزوجة الكريمة

الى جميع افراد عائلتي الى زملائي

و الى كل من ساعدني من قريب و بعيد

مسعود

اهداء

الى والدي الكريمين اطال الله عمرهما

الى جميع افراد اسرتي وزملائي بأمن ولاية تيسمسيلت

الى وطني الحبيب الجزائر

الى كل موظف يضع نصب اعينه رقابة الله قبل رقابة البشر

اليهم جميعا اهدي هذا العمل

لامية

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان
أ	مقدمة
06	الفصل الاول: خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري
08	المبحث الاول: مفهوم الجزاءات التأديبية
08	المطلب الأول: تعريف الجزاءات التأديبية و تمييزها عن العقوبات الجزائية و المدنية
08	الفرع الأول: تعريف الجزاءات التأديبية
09	الفرع الثاني: طبيعة الجزاءات التأديبية
10	الفرع الثالث: تمييز الجزاءات التأديبية عن العقوبة الجزائية و المدنية
17	المطلب الثاني: تصنيف الاخطاء و العقوبات التأديبية
18	الفرع الاول: درجات الخطأ المهني حسب الامر 03/06
21	الفرع الثاني: درجات العقوبة التأديبية
28	المبحث الثاني: إشكالية تكييف الجزاء التأديبي
28	المطلب الاول: مضمون تطبيقات مبدأ التناسب
29	الفرع الاول: مضمون مبدأ التناسب
31	الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ التناسب في القضاء الإداري الجزائري
33	المطلب الثاني: مدى قيام الرقابة القضائية على عنصري السبب و الحل في القرار التأديبي
37	الفرع الاول: الرقابة على عنصر السبب في القرار التأديبي
39	الفرع الثاني: الرقابة على عنصر الحل في القرار التأديبي
41	الفصل الثاني: إجراءات توقيع الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري
42	المبحث الاول: السلطة المخولة بتوقيع الجزاء التأديبي
42	المطلب الاول: سلطة التعيين و ضوابط السلطة في اصدار القرار التأديبي
42	الفرع الاول: سلطة التعيين

44	الفرع الثاني: ضوابط السلطة التأديبية في اصدار القرار التأديبي
44	الفرع الثالث: اللجان المتساوية الاعضاء
46	المطلب الثاني: مراحل الإجراءات التأديبية
46	الفرع الاول: مرحلة التحقيق
51	الفرع الثاني: مرحلة المداولة
55	المبحث الثاني: ضمانات توقيع الجزاء التأديبي
55	المطلب الاول: الضمانات السابقة لإصدار القرار التأديبي
55	الفرع الاول: حق مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوب اليه
57	الفرع الثاني: حق الدفاع
58	المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لإصدار القرار التأديبي
59	الفرع الاول: الطعون الادارية ضد القرار التأديبي
62	الفرع الثاني: الطعون القضائية ضد القرار التأديبي
75	خاتمة
	فهرس المحتويات
	قائمة المراجع
	الملاحق

تعتمد مؤسسات الدولة بالدرجة الأولى على المرافق العامة، من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياستها العامة، غير أن هذه المرافق هي الأخرى تحتاج لإمكانات بشرية هامة ألا وهي الموظف العمومي، وعلى هذا الأساس يعتبر الموظف العام بمثابة حجر الأساس الذي يقوم عليه المرفق العام في تسييره، لأنه يشكل الأداة الفعالة للقيام بواجباته اتجاه المواطن وخدمة للصالح العام، وهذه الالتزامات تزداد يوماً بعد يوم، الامر الذي سايه فتح مجال التوظيف وسن ترسانة تشريعية تحكم وتنظم سير فئة الموظفين، مع تمييز القوانين و التشريعات القديمة منها، الامر الذي ازدادت معه أهمية وجود الموظفين في ظل اتساع نشاط الدولة، وازدياد تدخلها في المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، لثقافية والأمنية، مما استوجب ضرورة صياغة قواعد قانونية كفيلة بتنظيم الجهاز الإداري، وضمان حسن سير المرافق العامة من جهة، ومن جهة أخرى تسيير الحياة المهنية للموظف العمومي، ونظراً لأن العلاقة الوظيفية تشهد هي الاخرى وترتب التزامات تقع على عاتق الموظف العام، والتي تملئها عليه جملة القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، فان أي إخلال يقوم به الموظف يترتب عليه قيام ما يسمى بالمساءلة التأديبية.

هذه المساءلة التأديبية هي الاخرى في نظر القانون، تعتبر ضماناً فعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية، لأنها تهدف إلى ردع مرتكب المخالفة التأديبية، سواء قام بما اثناء تأدية مهامه أو بمناسبة الملاحظ على الاخطاء المهنية، أنها تصدر من الموظف العام نتيجة للتقصير او الإهمال في هذه الواجبات كما تهدف هذه المساءلة ايضاً، للعب دور وقائي بحيث يشعر الموظف بالخوف من الجزاء وبالتالي تدفعه للتصرف بحذر اتجاه الواجبات المهنية الملقاة على عاتقه.

إذن فالمساءلة التأديبية هي عملية تنظيمية، تهدف إلى تهذيب وتقوم سلوك الموظفين لأجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية من جهة، وحسن سير المرفق العام من جهة أخرى، مع ضمان جودة الخدمات المرفقية المقدمة للمواطن، وبالتالي فإن ضمان حسن سير المرافق العامة بصفة دائمة ومستمرة هي الأخرى دفعت المشرع الجزائري إلى وضع وسن قواعد قانونية خاصة بالوظيفية العمومية، وبناء على ما جاء فيها فانه لا يمكن أبداً أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية تستحضر فيها الإدارة جميع الإجراءات والوسائل القمعية لأجل تأديب الموظف المرتكب للخطأ، لهذا نجد أن المشرع الجزائري ضبط نظام يعرف بالنظام التأديبي الخاص بالموظف العمومي في الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الذي تحدد في ظله وبمقتضاه التزامات الموظف العام تجاه السلطة المستخدمة، واتجاه المواطن واعتبر ان كل خرق لها يشكل خطأ

مهني يعرض الموظف للمساءلة تأديبية، فالغرض إذن من التأديب هو تقويم وضبط لا التحكم في سلوك الموظف، لتحقيق الأهداف العامة المرجوة من إقامة العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف والإدارة العامة والتي تهدف للحفاظ في الأخير على حسن سير المرفق العام.

يعد موضوع تأديب الموظف العمومي، من المواضيع الهامة باعتباره يدخل ضمن نطاق تحسين علاقة المواطن بالإدارة، فان تقويم سلوك الموظف العمومي وتوجيهه التوجيه الصحيح يحسن من صورة المرفق العام.

لذا فسنحاول في هذا البحث، الإلمام بأهم الجوانب المتعلقة بالتشريعات الخاصة بالوظيفة العامة في التشريع الجزائري في باب النظام التأديبي، في صورته الحديثة التي جاء بها الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية.

وعليه يسمح لنا البحث في هذا القانون، من معرفة النظام التأديبي الذي نجد أنه يقوم على فكرة المسؤولية التأديبية، التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية بالنسبة للموظف، وسلطة الإدارة غير محدودة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية ووضع العقوبات المقابلة لها، كما يسمح لنا أيضا، من تحديد صلاحيات السلطة المختصة بالتأديب، التي تهدف في ظل هذه الإجراءات لحماية حقوق الموظفين، ومنع الإدارة العامة من التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية التأديبية.

كما يسمح لنا من تحديد الضمانات القانونية المعترف بها للموظف العام، والتي نص عليها الدستور الجزائري وكرستها النصوص القانونية والتشريعات وهو ما فعله المشرع بإصداره للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006.

وتتجلى لنا بذلك أهمية دراسة هذا الموضوع بالنسبة لكل مهتم بالقانون بصفة عامة ولرجال القانون بصفة خاصة، للوقوف على الاشكاليات التي تخص المنازعات القانونية التي تترتب عن هذا النوع من القضايا، سواء المتعلقة بشرعية العقاب التأديبي أو مصير الموظف العام المتابع جزائيا في حالة إدانته من القضاء، أو معاقبته تأديبيا بصفة عامة، كما يقودنا هذا البحث للتعرض لأهم المسائل القانونية التي تحدد ضمانات الموظف

العام المعاقب تأديبيا وحمايته من كل صور الظلم والتعسف بإعتباره الحلقة الضعيفة في مثل هذه العلاقة القانونية التي تربطه بالإدارة العامة، وكذا من أي تجاوزات يمكن أن تصدر من قبل السلطة التأديبية الرئاسية للموظف.

إن الهدف الأساسي من هذا البحث هو إبراز أهم الجزاءات التأديبية في قانون الوظيفة العامة ومعرفة اجراءات توقيعها من حيث السلطة المخولة بتوقيعها واهم ضمانات توقيعها، وفي هذا الصدد لا بدّ من التطرق إلى الإشكالية التي يطرحها هذا الموضوع بصفة عامة وهي:

ماهي خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري ؟

ومن الاشكالية الرئيسية نطرح التساؤلات الاتية :

- كيف نظم المشرع الجزائري الجوانب الموضوعية والاجرائية لتأديب الموظف العمومي؟
 - ما مدى خضوع الاجراءات التأديبية للرقابة الادارية والقضائية ؟
 - ماهي الضمانات المكفولة للموظف العمومي اثناء المتابعة التأديبية؟
- إن هذه الإشكالية تبرز وبشكل واضح أهمية موضوع نظام الجزاءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية .

ولتحليل ومناقشة اشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية، اعتمدنا على المنهج الوصفي لدراسة خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري، من خلال التطرق الى مفهومها وجمع المعلومات الدقيقة حولها للوصول إلى إشكالية تكييف الخطأ التأديبي، كما استخدمنا المنهج التحليلي خاصة بالنسبة للنصوص القانونية، واعتمادا على هذه المنهجية وتلك التساؤلات سنقسم بحثنا هذا إلى فصلين كالآتي:

تطرقنا في الفصل الأول لخصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري، حيث قسمناه الى مبحثين، المبحث الأول تناولنا فيه مفهوم الجزاءات التأديبية، أما المبحث الثاني تطرقنا فيه الى إشكالية تكييف الخطأ التأديبي، بينما الفصل الثاني تطرقنا فيه الى أهم إجراءات توقيع الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري والذي بدورنا قسمناه الى مبحثين المبحث الأول تطرقنا فيه الى السلطة المخولة بتوقيع الجزاء التأديبي، أما المبحث الثاني لضمانات توقيع الجزاء التأديبي.

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري.

كرس المشرع الجزائري النظام التأديبي الخاص بالموظفين في القانون الاساسي للتوظيف العمومية 103/06¹ بتحديدده لفئة المخالفات والعقوبات الخاصة بها، بموجب عدة مراسيم وأوامر تجسيدا منه لمبادئ دستورية وكذا لتدارك النقائص المسجلة في القانون القديم، محاولا الارتقاء بالعمل الإداري وتحسين المنظومة التأديبية التي يخضع لها الموظف في إطار مبادئ محددة، تهدف لضمان التوازن بين المصالح الخاصة بالإدارة والموظف، والتي تركزها لجان التمثيل والدفاع الأمر الذي يساهم في التوصل لوضع وتأسيس نظام تأديبي متطور يستجيب للتطورات التي تمر بها الإدارة الجزائرية.

ويعتبر النظام التأديبي الذي أخذ به المشرع الجزائري، وسيلة قانونية فعالة في يد الإدارة العامة التي لها السلطة التعيين والعزل ضد الموظف التابع لها، الصادرة عنه أخطاء مهنية تخل بقواعد النظام العام للإدارة التابع لها، والمنصوص عليها قانونا، وهنا اعتبر القانون كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بقواعد الانضباط اوكل مخالفة يصدرها الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية المهام، خطأ مهني يعرض مرتكبه إلى عقوبات تأديبية تصل في بعض الأحيان إلى حد المتابعات الجزائية، الذي يتم تحديده حسب درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، وكذا النتائج المترتبة عن الخطأ المرتكب.

وهذا ما نتناوله بالدراسة في هذا الفصل، بحيث نخصص المبحث الأول لتحديد مفهوم الجزاءات التأديبية ونخصص المبحث الثاني لدراسة إشكالية تكيف الخطأ التأديبي.

¹ - الامر رقم 06/03، المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 هـ الموافق لـ 15 جوان 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العامة ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 46.

المبحث الاول : مفهوم الجزاءات التأديبية:

إن الموظف مطالب أثناء تعيينه للعمل بالإدارة إلى الالتزام بتأدية مهامه حسب المنصب المعين فيه وضمن حسن سير الإدارة العامة أو المرفق العمومي التابع له، لتتمكن الإدارة العامة في الاخير من تقديم خدماتها للمستفيدين منها سواء تعلق الامر بالأشخاص الطبيعيين، أو المعنوية (العامة أو الخاصة)، لكن المسجل على المسار المهني للموظف أنه لا يخلو من الهفوات والأخطاء التي يصنفها القانون ضمن الأخطاء المهنية والتي قد تمس بحسن سير المصلحة او بصورتها، وبتالي تعطيل مصالح المتفاعلين من خدماتها، وأمام هذا الوضع ولأجل ضمان هبة الإدارة ودوام تقديم خدماتها، فإن المشرع كفل لها حق وضع حد لكل التصرفات والأخطاء الصادرة عن الموظفين التابعين لها، من حيث توقيع الجزاءات التأديبية الصارمة التي تتناسب ودرجة الخطأ المهني المرتكب، ومن أخطرها فصل أو عزل الموظف من عمله نهائيا.

والمسجل على هذه الجزاءات التأديبية التي حددها المشرع الجزائري، أنها جاءت على سبيل الحصر، أي قيد من سلطاتها في توقيع الجزاء على الموظف نظرا لخطورة الإجراء، وفي المقابل ترك للسلطة الإدارية تحديد فئات أخرى من المخالفات الوظيفية تتناسب وخصوصية الوظيفة، والمدون أيضا على المخالفات التأديبية التي حدد وصفها التشريع بأن أجملها في عدم قيام الموظف بالواجبات الوظيفية، والخروج عن مقتضاها، وهذا مالا نجده في المنهج الذي اخذ به المشرع في التجريم والعقاب في قانون العقوبات الجزائري، الذي يطبق المبدأ الدستوري لا جريمة و لا عقوبة الا بنص فإن تقرير نوع الجريمة وما يقابلها من جزاءات يخضع لمبدأ التحديد والحصر، وهذا ما لا نجده في تشريع الوظيفة العمومية.

وتجدر الإشارة هنا، إلى أنه إذا كان من السهل الإلمام بالعقوبات من خلال نص قانوني، فان الأمر الأهم يتطلب معرفة كل الجوانب الأخرى التي تخص هذه العقوبات التأديبية، وضمنها تحديد مفهومها وتميزها عن باقي الجزاءات الأخرى.

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري

المطلب الأول: تعريف الجزاءات التأديبية و تمييزها عن العقوبات الجزائية و المدنية.

تقتضي الدراسة، الإحاطة بهذا الموضوع من الناحية القانونية والفقهية، وإعتمدنا على تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، نخصص الفرع الأول منه إلى تعريف الجزاءات التأديبية، الفرع الثاني لتحديد طبيعتها، والفرع الثالث إلى تمييزها عن باقي الجزاءات.

الفرع الأول: تعريف الجزاءات التأديبية.

إن الشيء اذا تعددت الاقوال فيه فهو دليل على غموضه أو شرفه وعلو مقامه، وما نحن بصدد من القبيل الثاني ولعل هذا ما دفع بالفقه الاداري الى الحرص على ايراد تعاريف مختلفة للعقوبة التأديبية.

حيث ذهب البعض الى اعتبار أنها "جزءا يمس الموظف العام في مركزه الوظيفي، أي في حياته ومساره الوظيفي

1 "

و وفقا لرأي الأستاذ فالين فإنها سلطة إيقاع الجزاء على الموظف العام، تناله في المزايا التي يتمتع بها، بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجباته الوظيفية².

وقد إعتبرها الأستاذ محمد رفعت عبد الوهاب بأنها الجزاءات التي توقعها سلطة التأديب المختصة على الموظفين مرتكبي المخالفات أو الجرائم التأديبية، وهي تتميز بطابعها المالي، إضافة الى الطابع الأدبي، أيضا كما عرفها الفقيه سامي جمال الدين بأنها جزاءات يقررها القانون لمعاقبة الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية ممن تقرر مسؤوليتهم التأديبية عنها، ومن شأنها التأثير على الوضع الأدبي والمالي للموظف، أو إنهاء علاقته الوظيفية بالسلطة التأديبية³.

وقد اورد الباحث الجزائري الاستاذ كمال رحماوي في تعريفه بأنها " ذلك الإجراء الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفات التأديبية، والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية⁴.

ويظهر من التعاريف أعلاه أن الأصل في العقوبة التأديبية، أنها لا تمس سوى الحقوق والمزايا الوظيفية دون أن تمس بشخص الموظف، وقد يكون هذا المساس جزئيا كالتخصم من المرتب، وقد يكون كلياً كالفصل

1- عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية، دار الفكر العربي، مصر، بدون سنة نشر، ص10
2- عامر ابراهيم احمد الشمري، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة، ط2، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2011، ص35
3- نفس المرجع، ص38، 39
4- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 03، دار هومة، الجزائر، 2006، ص88

من الوظيفة ويجدر التنويه أيضا، الى أن المشرع الجزائري إكتفى بتصنيف الأخطاء فقط دون ضبط مدلول معين لها، وقد حذى بذلك حذو التشريعات المقارنة.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للجزاءات التأديبية.

من خلال تحديد مفهوم العقوبة التأديبية، التي أصطلح عليها بصفة عامة أنها ذلك الجزاء ذو النوعية الخاصة والذي يلحق بالموظف العام أثناء تأدية مهامه دون غيره من الأشخاص، فيؤدي إلى حرمانه من بعض أوكل المزايا الوظيفية المقررة له بموجب إكتسابه لصفة الموظف العام.

وبهذا تكون العقوبة جزاء رادعا، شرع لصالح الإدارة العامة من أجل المحافظة على حسن سيرها وفرض النظام بها وبالتالي في كل مؤسسات الدولة، ويتحقق هذا الجزاء في حالة ما تخل الموظف العام عن واجباته الوظيفية، أو تهاون في بذل الجهد اللازم، أو تقصير في بذل العناية المطلوبة منه أثناء تأدية المهام، و هو ما يستوجب من الادارة الإسراع في إصلاح الوضعية القانونية أو المادية التي رتبها الموظف، وفي المقابل فرض إيقاع العقاب المناسب الذي يهدف لتقويم تصرفات وسلوكات الموظف المخالف، حتى يكون عبرة لغيره من الموظفين وتحقيقا لمبدأ المشروعية الإدارية، التي يمكن أن تكون هي الاخرى محل رقابة القاضي الإداري في حالة نشوب نزاع بين الادارة والمستفيدين من خدماتها، كما أنها تعتبر دافع قوي لحث الموظفين على الالتزام بواجباتهم الوظيفية ومقتضياتها.

ومما سبق يتضح، أن العقوبة التأديبية تقوم أساسا على عنصرين جوهريين هما، عنصر الوقاية الذي يدفع بالموظف للانضباط وتنفيذ النظم والقوانين، وعنصر الردع الذي يجعل الموظف يشعر بجسامة الخطأ الوظيفي الصادر منه، ولهذا فعنصر الوقاية الخاص بالجزاء التأديبي، تم إقراره بموجب التشريعات التي تحكم النظام الوظيفي والمفترض معرفته من قبل الموظف العام حتى لا يقع في الخطأ، والهدف من هذا النظام القانوني هو بصفة عامة توقيع الجزاء في حالة الإخلال بالنظام العام للإدارة، الذي يقتضي تسليط الجزاء على الموظف المخالف.

ومن هنا يعد الجزاء التأديبي، من الوسائل القانونية الفعالة التي تلجأ إليها الإدارة في مثل هذه الحالات لتقويم خطأ الموظف، أو ردع كل من تسول له نفسه من الموظفين على سلوك نفس النهج المخالف للقانون، وذلك بهدف اصلاح الجهاز الاداري العام، وهذا ما أكده الاستاذ الدكتور/خليفة علي جبراني ذلك

بقوله " إذا كانت العقوبة عموما هي جزاء وضعه المشرع لردع ارتكاب ما نهي عنه، فهي جزاء مادي مفروض سلفا يجعل الموظف يحجم عن ارتكاب الجريمة، فإذا ارتكبها زجر بالعقوبة حتى لا يعيد ارتكابها مرة اخرى، كما يكون عبرة لغيره، وهي في القانون التأديبي جزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية من خلال توجيه اللوم إليه، أو بنقص مزاياه المادية أو إنهاء خدمته مؤقتا أو نهائيا، أو هي جزاء يوقع على الموظف الذي يثبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية.

الفرع الثالث: تمييز الجزاءات التأديبية عن العقوبات الجزائية والمدنية.

إن النظام التأديبي له مجاله الخاص، فهو مستقل عن سائر النظم القانونية الأخرى، كالنظام الجنائي أو المدني فقد أجمع جانب كبير من الفقه والقضاء باستقلال مجال كل من المسؤوليات، الجنائية، التأديبية والمدنية عن ذات الفعل¹.

وعليه، فالتصرف الواحد قد ينشأ عنه أكثر من حق، حق عام للدولة في إقتضاء العقاب حفاظا للنظام العام وحق عام للإدارة للحفاظ على سير المرفق العام، وحق خاص هو حق المتضرر في إقتضاء التعويض عن الضرر الذي لحق به، ولكل حق وسيلة إقتضاء خاصة، فالعقاب الجنائي وسيلته الدعوى العمومية التي تباشرها النيابة العامة، والجزاء التأديبي وسيلة الدعوى التأديبية، والحق المدني وسيلته الدعوى المدنية، على أن هذا التمييز بين الأنواع الثلاثة لا يمنع من وجود أرضية مشتركة بينهم، وقيام أي منهم لا يتعارض مع قيام الأخرى، بل قد يترتب عن الفعل الواحد المسؤوليات الثلاث².

أولا: العقوبة الجزائية للموظف العام.

إن نطاق المسؤولية الجزائية محدد حصرا بأفعال مجرمة بنص القانون، طبقا للقاعدة العامة التي تقضي بأنه: "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" حسب المادة 01 من قانون العقوبات الجزائري³، ومن ثم فإن قيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي نص عليها القانون من حيث التجريم والعقوبة⁴، والنيابة العامة هي من تطالب بتسليط العقوبة الجزائية باعتبارها ممثلا للمجتمع، لذا فما يصدر عن الموظف من أفعال يجرمها قانون العقوبات من شأنه أن يفضي إلى قيام المسؤولية الجنائية.

1- عبد الرؤوف هاشم بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2017، ص5

2- عبد الرؤوف هاشم بسيوني، مرجع سابق، ص38، 39

3- الأمر 66/156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، المادة 01

4- محمد الرازقي، محاضرات في القانون الجنائي، القسم العام، ط3، دار الكتاب الجديد المتحدة، لبنان، 2002، ص239

وفي نطاق الوظيفة العامة، فعندما يرتكب الموظف العمومي جريمة من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، فإنه يتعرض للمسؤولية الجنائية شأنه في ذلك شأن الفرد العادي، إلا أن صفته كموظف عام تكون مبررا في كثير من الأحيان لتشديد العقوبة، لأنه يمثل الدولة في ممارسة السلطة العامة، وذلك لأن ارتكاب الفعل المجرم يسهل بسبب السلطات والصلاحيات التي يتمتع بها، لذا كان واجبا على الموظف العمومي التمتع بالأمانة والثقة التي وضعتها الدولة فيه، وكذا جميع أفراد المجتمع، والهدف من تشديد العقاب على الموظف هو منعه من الانحراف عن المصلحة العامة والتي هي ضمان سير المرفق العام بانتظام وإطراد¹.

ثانيا: العقوبة المدنية للموظف العام.

حسب ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 124 من القانون المدني الجزائري بأن: " كل فعل يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض ".
و على هذا الأساس تعرف المسؤولية المدنية، على أنها تلك المسؤولية التي تنجم عن الأعمال الضارة من طرف الموظف العمومي، أو هي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف العمومي بدفع التعويض، عن الضرر أو الأضرار التي سببها للغير بفعل أعماله الضارة، وذلك على أساس الخطأ الشخصي الذي ارتكبه، ويجمع الفقه القانوني على أن المسؤولية المدنية للموظف العمومي، لا يمكن أن تقوم أو تتولد عنها الآثار إلا إذا تم تأسيسها على فكرة الخطأ².

ثالثا: أوجه التشابه و الاختلاف بين العقوبات الثلاث.

للتفرقة ما بين المسؤولية التأديبية وكلا من المسؤوليتين المدنية والجنائية، لابد من تحديد أهم أوجه الاختلاف والتشابه بينهم.

1 / أوجه التشابه والاختلاف بين العقوبة التأديبية والجزائية.

يمكننا إيجاز أهم أوجه التشابه والاختلاف بين الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي من خلال النقاط التالية:

¹- طارق فيصل مطصفي غانم، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، نابلس،
²- عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص11

أ/ أوجه الاختلاف.

أ-1- من حيث أساس المسؤولية: إن أساس المسؤولية الجنائية ارتكاب الشخص لأفعال مجرمة قانونا، يقر لها القانون عقوبة جنائية، أما أساس المسؤولية التأديبية فهو إخلال الموظف العمومي بواجباته الوظيفية، وبالتالي فالجزاء التأديبي يوقع على الموظف بصفته الوظيفية، بينما يقوم الجزاء الجنائي على أساس ارتكاب الشخص للفعل ضار بالمجتمع فهو يطبق على جميع الأفراد في الدولة بغض النظر عن صفتهم¹.

أ-2- من حيث الأركان: كلا المسؤوليتان يستلزم لقيامهما توافر ركن الخطأ، إلا أن المخالفة التأديبية تقوم دون اشتراط توافر الركن المعنوي الخاص بالجريمة الجنائية، إذ يكفي أن تتم مساءلة الموظف تأديبيا إذا ارتكب فعل ايجابي أو سلبي مخالف لواجباته الوظيفية، دون أن يكون لديه مبرر لارتكابه، وبالتالي لا يشترط وجود الإرادة الآثمة كما هو الحال في الجرائم الجنائية².

أ-3- من حيث تحديد المخالفات والجرائم على سبيل الحصر من عدمه: إن المخالفات التأديبية غير محددة على سبيل الحصر، فهي لا تخضع لمبدأ لا جريمة إلا بنص، وإنما لعدم قيام الموظف بواجباته الوظيفية، وتقرير قيام المخالفة من عدمه خاضع لتقرير الإدارة، أما الجريمة الجنائية فحددها المشرع على سبيل الحصر في قانون العقوبات وهي تخضع لمبدأ لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص.

أ-4- من حيث نطاق المسؤولية : تختلف المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية من حيث النطاقين المكاني و الشخصي، فمن حيث النطاق المكاني فالمسؤولية الجنائية تخضع لمبدأ الإقليمية، بينما المسؤولية التأديبية تتبع الموظف المخطئ أينما وجد، ومن حيث النطاق الشخصي فإن المسؤولية التأديبية تتعلق بصفة معينة من المجتمع هي فئة الموظفين العموميين، بينما المسؤولية الجنائية يخضع لها كافة أفراد المجتمع، و من جهة أخرى فالمسؤولية الجنائية شخصية يسأل فيها الشخص عن الأفعال الصادرة منه شخصيا، أما المسؤولية التأديبية فتمتد في كثير من الحالات لتشمل المسؤولية عن عمل الغير³.

¹-أيوب بن منصور الجربوع، نطاق العلاقة بين المسؤولية الجنائية و المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، مركز بحوث كلية العلوم الادارية، جامعة الملك سعود، السعودية، 2005، ص8

²-محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص108

¹-ناصر محمد إبراهيم البكر الزعابي، تمييز المسؤولية التأديبية للموظف العام عن غيرها من أنواع المسؤولية، الامارت، بدون سنة نشر، ص12

ب/ أوجه التشابه.

رغم وجود اختلافات عديدة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية إلا أنه يوجد أوجه تشابه بينهما تتمثل في:

ب-1- من حيث توافر و ثبوت ركن الخطأ الموجب للمسؤولية: حيث يستلزم لقيام المسؤوليتين التأديبية والجنائية ارتكاب خطأ يمثل انحرافاً أو خروجاً على السلوك الذي ينهي عنه أو يأمر به القانون، يمكن إثباته بكافة طرق الإثبات المقررة مالم ينص القانون على خلاف ذلك، بحيث إذا لم يثبت بيقين فعل محدد ارتكبه الموظف فإنه لا يكون ثمة سبب مشروع تقوم عليه مسؤولية التأديبية تستوجب عقابه تأديبياً.

ب-2- من حيث الغاية النهائية من المساءلة أو العقاب: كلا العقوبتين الغاية من المساءلة فيهما هو تحقيق الصالح العام، باعتبار الوظيفة العامة من المصالح العامة، و باعتبار القصد من العقاب هو الحفاظ على النظام العام في المجتمع¹.

ب-3- من حيث القواعد الإجرائية في دعوى المسؤولية: تخضع الدعوى التأديبية كقاعدة عامة لنفس الإجراءات التي تخضع لها الدعوى الجنائية، حيث تماثل قواعد التحقيق والمحاكمة في كلتا الدعوتين إلى حد كبير، و إن كان ذلك بقدر ما يتلاءم مع طبيعة الخطأ التأديبية².

2- أوجه التشابه والاختلاف بين العقوبتين التأديبية والمدنية.

ان أهم أوجه التشابه و الاختلاف بين العقوبة التأديبية والعقوبة المدنية تتجلى فيما يلي:

أ- وجه الاختلاف.

يرى الفقه أن ثمة أوجه عديدة تميز العقوبتين التأديبية و المدنية ومن أهمها :

أ-1- من حيث أساس المسؤولية: إن قيام كلا المسؤوليتين التأديبية والمدنية يستلزم ارتكاب الخطأ، إلا أن الخطأ التأديبي وظيفي قوامه هو الإخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، أما الخطأ المدني فقوامه الإخلال بواجب قانوني عام يتمثل في مصلحة مالية أو أدبية للغير، ينص القانون بعدم الإضرار بها، ومن جهة ثانية فإن المسؤولية التأديبية تتحقق بخطأ غير مقترن بالضرر، بينما المسؤولية المدنية للموظف العام، تتحقق بخطأ من

¹-أيوب بن منصور الجربوع ، نطاق العلاقة بين المسؤولية الجنائية و المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، المرجع السابق، ص13

²-محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص348

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري

طبيعة خاصة وهي أن يكون خطأ شخصا لا مرفقيا، وفي الحالتين يتميز الخطأ التأديبي والمدني أحدهما عن الآخر¹.

أ-2- من حيث أركان المسؤولية: الضرر يعتبر ركنا أساسيا لقيام المسؤولية المدنية، حيث يشترط في الخطأ المدني أن يترتب عليه ضرر، و أن تقوم علاقة السببية بين هذا الخطأ والضرر الحاصل، بينما ركن الضرر ليس شرطا لازما لقيام المسؤولية التأديبية.

أ-3- من حيث تحديد الأخطاء و العقوبات: إن الأخطاء المدنية والتأديبية لا يمكن حصرها، وكذلك فإن الجزاء المدني (التعويض) ليس بالاستطاعة تحديد مقداره سلفا، إذ يتحدد تبعا لحجم الضرر الحاصل، إلا أن الجزاءات التأديبية محددة على سبيل الحصر بحيث لا يجوز لسطة التأديب توقيع جزاءات على الموظف غير تلك الواردة بنص القانون.
ب-أوجه التشابه.

هناك ثلاثة نقاط أساسية تلتقي فيها العقوبة التأديبية بالعقوبة المدنية وهي:

ب-1- تحقق الخطأ: رغم تميز الخطأ في المسؤوليتين التأديبية والمدنية، إلا أنه ركن أساسي لكلا المسؤوليتين فمسؤولية الموظف في إخلاله بالالتزامات التي ترتبها وظيفته، قد يوصف هذا الإخلال بأنه خطأ تأديبي موجب للمساءلة التأديبية، وقد يوصف بأنه خطأ مدني موجب للتعويض.

ب-2- السند القانوني: إن قيام المسؤولية أيا كان نوعها لا يتم إلا ضمن الحالات التي قننت ونص عليها القانون أي وجود نص قانوني يرتب المسؤولية عن الخطأ.

ب-3- اتساع دائرة المسؤوليتين: فالمسؤولية المدنية يكفي لقيامها الإخلال بأي واجب قانوني يسبب ضرار للغير وكذلك بالنسبة المسؤولية التأديبية، فيكفي لقيامها الإخلال بأي واجب وظيفي، وبما أن تلك الواجبات القانونية لا حصر لها فإن دائرة كل من المسؤوليتين لاحد لها.²

¹-أيوب بن منصور الجربوع، المرجع السابق، ص14

²-ناصر محمد إبراهيم البكر الزعابي، المرجع السابق، ص9.

رابعاً: موقف المشرع الجزائري.

الملاحظ أن هناك استقلالية بين إجراءات الدعوى الجزائية والمدنية عن الاجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي، وهذه الاستقلالية تكون من حيث الجهات صاحبة الاختصاص في توقيع الجزاء، ومن حيث القانون المطبق ومن حيث السند الذي تقوم على أساسه المسؤولية، ومن حيث الآثار المترتبة على تطبيق الجزاء، ومن حيث الاسبقية ومن حيث طرق الطعن في القرارات والأحكام، وآجالها القانونية، ومن حيث إلزاميتها لأطراف الخصومة أو المجتمع فالإدارة لا تلجأ إلى تأسيس إجراء تأديبي على وقائع سبق لحكم قضائي أن أنكر وجودها أو صحتها، كما أنه من مصلحتها عند إحالة الموظف أمام المحاكم عن وقائع من طبيعتها أن تشكل خطأ جزائي تأجيل العقوبة التأديبية إلى غاية صدور حكم قضائي نهائي، بهدف تفادي صدور قرار إداري سابق لأوانه، لا يأخذ في الاعتبار كافة العناصر المستنتجة من التحقيق.¹

كما أنه ليس بالضرورة أن يترتب على كل الأخطاء المهنية متابعة قضائية، فمنها ما تقوم منفردة وتنتهي بتوقيع الجزاء أو الفصل النهائي من الوظيفة، إن القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين، قلصت من هامش التعسف بتحديد العقوبات الممكنة، فمنحت للموظفين مع مرور الوقت ضمانات، فيما يخص فحص الأفعال المنسوبة اليهم وتقدير العقوبات الملائمة والمناسبة لها، وهو ما أصبح يعرف أحيانا بالنظام التأديبي القضائي، بحيث أخذ النظام الجزائري التشريعي والقضائي بمبدأ اختلاف النظام القانوني للتأديب عن النظام الجزائي فنص المشرع في المادة 160 من قانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن: "الإخلال بالواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه يشكل خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند اقتضاء بالمتابعات الجزائية".

و إذا كان المشرع يميز عند الاقتضاء، الربط بين العقوبة التأديبية والمتابعة الجزائية، فلا يعني ذلك المساس بمبدأ استقلالية الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية، وذلك بالرغم من الارتباط القائم بينهما، لأن الجريمة الإدارية تختلف في تصنيفها وأركانها عن الجريمة الجنائية.

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص398.

ولا يجوز عند تحريك الإجراءات التأديبية، معالجة المخالفة التأديبية من الزاوية الجنائية من حيث ثبوتها وتوافر أركانها من عدمها، لأن البحث عن ذلك يمس بمبدأ استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية، فالعبرة ما نصت عليها المادة 161 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على جملة من العناصر:

- درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها.
- مسؤولية الموظف المعني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.

وهي العناصر التي يتوقف على ضوئها تحديد العقوبة الملائمة والمناسبة، التي تساعد على أعمال وتطبيق مبدأ التناسب والعقوبة التأديبية.¹

المطلب الثاني: تصنيف الاخطاء و العقوبات التأديبية.

حدد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، في حين لم يحم بصير كل الاخطاء المهنية حيث لجأ في المادتين 178 و 181 من الأمر 03/06 إلى استعمال عبارة على وجه الخصوص عند تبيان الاخطاء المهنية التابعة لكل درجة، تاركا المجال مفتوحا لإمكانية إدراج الاخطاء أو تحديدها بالنظر الى خصوصية بعض الاسلاك وهنا يمكن القول، بأن المشرع الجزائري بتحديدده للعقوبات التأديبية في الواقع أراد غل يد سلطة التأديب في توقيع جزاء تأديبي على الموظف ولم ينص عليه القانون، كما لا يجوز لها إضافة أنواع أخرى من العقوبات غير الواردة في النص القانوني ولو برضاه، ما دام مركز هذا الاخير مستمد من القوانين، وأن العلاقة التي تربطه بالإدارة تنظيمية وقانونية، إذ لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وقد قسمها إلى درجات، وبالنسبة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القديم الأمر 66/133² من خلال المادة 55، فإنه كان قد قسم العقوبات التأديبية إلى درجتين بينما يختلف بالنسبة إلى مرسوم 85/59³، حيث قسم العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات يمكن أن يعاقب بها الموظف، وهذا تبعا لخطورة الأخطاء التأديبية التي ارتكبت

1- سعيد مقدم، مرجع السابق، ص 399 وما بعدها

2 - الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ملغى)، الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 46.

3- المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 31.

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري

وهذه حسب المادة 124 منه، ثم جاء القانون الجديد من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي صنف العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات وفقا لأحكام المادة 163 منه حسب جسامه الأخطاء المرتكبة، وتتولى السلطة الإدارية المختصة توقيعها على الموظف المدان، وهذا التوسع العمدي من المشرع سببه واضح، وهو تمكين سلطة التأديب أكثر من اختيار العقوبة المناسبة لسلوك الموظف الخاضع للتأديب.¹

وبناء على هذا، نتعرض لتصنيف الأخطاء والعقوبات بنوع من التفصيل وفق درجاتها الأربعة، كما وردت في قانون الوظيفة العمومية المادة 163 وكذا المادة 177 وسيتم ذلك وفق الفروع التالية:

الفرع الاول : درجات الخطأ المهني حسب الأمر 03 / 06

إن قوانين الوظيفة العمومية السابقة، لم تقم بضبط قائمة مدققة للأخطاء المهنية وهذا راجع إلى عدم وجود تعريف دقيق للخطأ المهني، فنجد مثلا المرسوم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية²، الذي ذكرها لكن بصفة مبعثرة، إلا أن المشرع تدارك ذلك محاولا أن يضع تصنيف جديد للأخطاء المرتكبة من طرف الموظف العمومي من خلال إصداره للأمر 03/06 بحيث نصت المادة 177 منه، على أنه تصنف الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات³ :

أولا: أخطاء من الدرجة الأولى.

اعتبر المشرع الأخطاء من الدرجة الأولى " كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح "

إن الأخطاء من الدرجة الأولى تعتبر في مجملها مخالفات تتعلق بالانضباط العام، الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ومن أمثلتها⁴.

1-بعلبي الشريفة فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري، جامعة باتنة ، 2014، ص47.

2-لمرسوم رقم 85 / 59 المؤرخ في 23 / 03 / 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر رقم13.

3-انظر المواد 178- 181 .

4-نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، ط1، الإصدار الرابع، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2005 ، الصفحة 128

- ✓ التلاعب في إثبات الحضور أو الانصراف أو كلاهما.
 - ✓ الانقطاع عن العمل دون تقديم مبرر مقبول.
 - ✓ التأخير في الحضور إلى محل العمل بدون إذن أو عذر جدي.
- إن ارتكاب الموظف لمثل هذه الأخطاء قد يعرقل السير الحسن والأمثل للمرفق أو المصلحة.

ثانيا: أخطاء من الدرجة الثانية.

- هي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بمايلي:
- 1 - المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
 - 2 - الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها بالمادتين.
- تعد الأخطاء من الدرجة الثانية مخالفات يرتكبها الموظف فيما يخص أدائه بأعمال وظيفته ومن أمثلتها:

- ✓ الإهمال أو التقصير أو عدم الدقة في أداء العمل، الذي يترتب عليه ضياع حق من حقوق الدولة، أو أحد ممتلكاتها.
- ✓ النوم أثناء العمل، في الحالات التي تستدعي طبيعة العمل فيها اليقظة المستمرة.
- ✓ امتناع الموظف عن أداء العمل المنوط به.

ثالثا: أخطاء من الدرجة الثالثة.

- هي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بمايلي:
- ✓ تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
 - ✓ إخفاء معلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
 - ✓ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
 - ✓ إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري

✓ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.¹

✓ رابعا: أخطاء من الدرجة الرابعة.

✓ تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا ارتكب الموظف مايلي:

✓ الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

✓ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل. التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن.

✓ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

✓ تزوير الشهادات أو المؤهلات أوكل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

✓ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43-44 من هذا الأمر.²

ولقد ذكر المشرع في المادة 184 من نفس الأمر، خطأ لم يرد ذكره في التصنيفات السابقة وهو حالة تغيب الموظف لمدة تزيد عن خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، وهذا دون أي مبرر مقبول فتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الاعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

فكل خطأ مهني يرتكبه الموظف العمومي تقوم الإدارة بمعابنته، وعموما عن طريق رئيس المصلحة ولكن لا يتخذ أي

وعليه فإن الأمر 03/06 سهل مهمة القاضي الإداري في مراقبة شرعية القرارات المتخذة من

طرف الإدارة في حالة ارتكاب الموظف لخطأ مهني وأعطى لهذا الأخير حماية أكثر في حالة تعسف محتمل للإدارة.

¹-انظر المادة 180 من الامر 03-06 ، المرجع السابق.

²- انظر المادة 181 من الامر 03-06 ، المرجع السابق .

الفرع الثاني: درجات العقوبة التأديبية.

اولا : درجات العقوبة التأديبية: حسب نص المادة 163 : تصنف العقوبات التأديبية حسب

جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات :

1/ عقوبات الدرجة الأولى.

- التنبيه

- الإنذار الكتابي

- التوبيخ

وتسمى بالعقوبات المعنوية، وتعتبر أدنى درجات العقوبات التأديبية جسامه، إذ أنها في واقع الأمر عبارة عن نوع من التحذير الوقائي الذي تمارسه الإدارة في مواجهة موظفيها، بهدف منعهم مستقبلا من ارتكاب أخطاء جديدة أكثر جسامه وبسبب تلك الوظيفة النفعية للعقوبات المعنوية، فإن مختلف التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة تضمن في قوائم عقوباتها فكرة العقاب الأدبي والمعنوي¹.

2/ عقوبات الدرجة الثانية : تتمثل في:

- التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة أيام (03).

- الشطب من قائمة التأهيل .

يعتبر ما ورد في هذه الدرجة من قبيل العقوبات المالية غير المباشرة كما سماها الفقه، ويعتبر من قبيلها التوقيف عن العمل الذي يعتبر حرمان مؤقت من شغل الوظيفة وممارستها، مع ما يتبعه من حرمان أيضا من تقاضي راتبه الوظيفي بصورة كاملة أو جزئية خلال مدة التوقيف وهذا ما يشير إلى ان التوقيف عن العمل يعتبر بمثابة ادنى درجات العقوبات التأديبية المنهية لرابطة التوظيف، لما يؤدي إليه في الاخير إلى قطع لهذه الرابطة لمدة محدودة².

3/ عقوبات الدرجة الثالثة : تضم هذه الفئة ما يلي:

- التوقيف عن العمل من اربعة (04) إلى ثمانية (08) ايام

¹-محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، مرجع سابق، ص253
²-محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، مرجع سابق، ص269

- التنزيل من درجة الى درجتين

- النقل الإجباري¹

والمسجل على المشرع في مثل هذه الحالة، التشديد على الجانب المالي لما له من مساس غير مباشر بالمزايا الوظيفية كالتنزيل في الدرجة، وتتميز هذه العقوبات أيضا بوحدة نتائجها الضارة الماسة بالمستحقات والمزايا المالية للوظيفة².

4/ عقوبات من الدرجة الرابعة: وتشتمل على ما يلي:

- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

ما يميز هذه العقوبات أنها تقع في نهاية السلم التدرجي العقابي، باعتبارها أقصى درجات الجزاءات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف جسامة على الإطلاق، وتتضح هذه الجسامة بالنظر لنوعية الآثار الإدارية والمالية الخطيرة المترتبة على توقيعها، ليس بالنسبة الى الموظف المعني فقط بل بالنسبة أيضا إلى أفراد عائلته الذين تنعكس عليهم الأضرار المادية والأدبية لهذه العقوبة، على قدر المساواة وهذا ما يبرر الاهتمام الزائد للقضاء، بفرض الرقابة الصارمة على الشروط الموضوعية والشكلية، وإحاطتها بقدر كبير من الضمانات والإجراءات اللازم استيفائها قبل صدورها، لكي لا تتعرض فيما بعد للإبطال القضائي³، كما نوه الى أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية⁴.

ثانيا: مدلول العقوبات التأديبية: تشتمل على كل من:

التنبيه: يعني التنبيه كعقوبة تأديبية التوجيه الإداري الصادر من السلطة التأديبية، والذي يتضمن تذكيرا للموظف بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يستوجب مثل هذا التذكير.

الإنذار: هو إنذار الموظف المخطئ وتحذيره كتابيا عن طريق إشعار الموظف تحريريا بالخطأ التأديبي الذي ارتكبه وتوجيهه كتابيا لتحسين سلوكه الوظيفي.

1-الأمر 03-06، الفقرة الثالثة المادة 163

2-محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، مرجع سابق، ص266

3-نفس المرجع، ص272

4-الأمر 03-06، مرجع سابق، المادة185

التوبيخ: هذه العقوبة عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكي المخالفة التأديبية، ولا يعتبر التوبيخ إنذارا وقائيا وخفيا أو دعوة إلى سلوك أحسن بل نوع من الإجراءات الردعية توقع على الموظف المخالف . وما يلاحظ في الدرجة الأولى أنها أصبحت تحتوي على عقوبات ملائمة خاصة بعد حذف الإنذار الشفوي و وضع مكانه التنبيه، لكون الإنذار الشفوي أمر معنوي ولا يدرج ضمن أوراق ملف الموظف. لكن ما يلفت الانتباه هو أن المشرع لم يحدد عدد المرات التي يجوز فيها توقيع عقوبات من الدرجة الأولى. **التوقيف عن العمل من 01 يوم إلى 03 أيام:** وقد أدرج المرسوم 85-59 عقوبة التوقيف عن العمل من يوم إلى 03 أيام ضمن العقوبات من الدرجة الأولى لتعود للظهور ضمن العقوبات من الدرجة الثانية في ظل الأمر 03-06.

ويقصد بما ايقاف الموظف المخطئ تأديبيا لهذه المدة عقابا له، ويترتب عن ذلك توقيف مرتبه خلال هاته الفترة.

الشطب من قائمة التأهيل: وكانت تسمى الشطب من جدول الترقية، والتي تنتج بدورها عن غفلة وإهمال منه ويفقده ذلك الحق في الترقية ولو كان أهلا لممارسة وظيفة أعلى درجة من تلك التي يباشرها نظرا لمؤهلاته العلمية والتقنية، ويستعيد الموظف المخطئ حقه في الترقية بعد انقضاء مدة الشطب بحسب درجات الترقية في مدتها القصوى.

التوقيف عن العمل من 04 أيام إلى 08 أيام: وتترتب هذه العقوبة عن غفلة وإهمال من الموظف. **التنزيل:** تعني خفض درجة الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة في الوظيفة التي يشغلها وفقا لسلم الدرجات والرواتب.

ولقد نصت بعض تشريعات الوظيفة العامة على أن خفض الدرجة كعقوبة تأديبية يكون إلى الدرجة الأدنى مباشرة، ذلك لأن الخفض لأكثر من درجة يعتبر جزاء بالغ القسوة، ويؤيد غالبية الفقه الإداري هذا الاتجاه التشريعي الذي يقضي بقصر التخفيض على درجة واحدة مباشرة، بحجة أن القول بعكس ذلك يجعل هذه العقوبة التأديبية غير محددة.

في حين يرى بعض الفقهاء جواز تنزيل الموظف أكثر من درجة، لأن النص جاء مطلقا دون تقييد، لكن حسب المشرع الجزائري فقد حصر التنزيل من الدرجة إلى درجتين.

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري

النقل الإجباري: فقد يكون مكانيا أي نقل الموظف من مكان إلى آخر، مما يترتب عليه تغيير مجال العمل والإقامة وتكبيد الموظف المصاريف المالية لتلاقي نفقات النقل، وقد يكون النقل نوعيا أي نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى بما ينطوي على هذا النقل من تعديل في الاختصاص الوظيفي، بل وفي بعض الأحيان التغيير الكامل للوظيفة ذاتها.

وللتمييز بين النقل كعقوبة تأديبية من عدمه، استيفاء كافة الضمانات التأديبية بشأن النقل كعقوبة، كإجراء إطلاع الموظف على ملفه والإجراءات الأخرى التي تتخذ عادة عند توقيع العقوبة التأديبية، وأن يكون هذا النقل منصوبا عليه كعقوبة تأديبية، وبالتالي فإنه يخضع لرقابة القضاء.

أما النقل المصلحي فهو الذي يتم لأغراض تنظيمية تهدف إلى حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، ولا يحتاج إلى اتخاذ إجراءات معينة وبالتالي لا يخضع هذا الإجراء لرقابة القضاء، ويطلق الفقه على هذا النوع من النقل التلقائي اصطلاح " Mutation " .

ولا يعتبر إجراء تأديبيا نقل الموظف بناء على طلبه أو برضاه، وكذلك القرارات التي تتعلق بمصلحة العمل، كإعادة التنظيم أو فيما يتعلق بمصلحة المرفق.

عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: معناه إعادة تعيين العامل في منصب عمل مصنف أسفل يخول له رتبة أقل من رتبته السابقة، فهذا الإجراء له تأثير مباشر على وضعية الموظف المالية، ولذلك لا يجوز اللجوء إليه إلا في الحدود التي رسمها القانون.

- كانت هذه العقوبة في القانون القديم بدون تحديد، بمعنى قد يكون التنزيل لدرجتين أو أكثر، بينما أصبحت في القانون الجديد إلى الرتبة السفلى مباشرة.

التسريح من الوظيفة : وتقف هذه العقوبة على قمة سلم العقوبات التأديبية، وتعتبر أقصاها حيث ترتب إنهاء علاقة الموظف بوظيفته، وهي عقوبة مقررة لمواجهة الأخطاء التأديبية الشديدة الجسامة والتي تؤكد عدم صلاحية هذا الموظف في تلك الوظيفة، وهي تنهي العلاقة بالإدارة وهي على نوعان وفق ما تضمنه

المرسوم 1.85/59¹

¹- المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الاساسي لعمال المؤسسات والادارات .

• التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات: وهو إنهاء لعلاقة الموظف بالإدارة بعد إشعاره المسبق بخطئه التأديبي و بالعقوبة التأديبية التي سوف توقع وذلك مع منحه التعويضات الناتجة عن تسريحه من الوظيفة بما فيها ذات الطابع العائلي.

• التسريح دون إشعار المسبق ومن غير تعويضات: وهو إنهاء لعلاقة الموظف بالإدارة دون إشعاره بخطئه التأديبي والعقوبة التأديبية المقررة له، دون منحه التعويضات المترتبة عن تسريحه من الوظيفة، بما فيها ذات الطابع العائلي.

وبالنظر إلى التعديل الحادث بصدور الامر 03/06 نجده لم يميز بين النوعين من التسريح، لكي تصبح للإدارة سلطة تقدير منح الإشعار أو التعويض من عدمهما، دون وضع معايير لذلك، في انتظار صدور نصوص تنظيمية توضح ذلك.

وتبقى الإشارة إلى أنه يمكن أن تقرر القوانين الأساسية بالمؤسسات والإدارات العمومية، زيادة عن العقوبات المذكورة بدرجاتها الأربعة عقوبات أخرى من الدرجتين الأولى والثانية، تتناسب وطبيعة هذه المؤسسات والإدارات العمومية، مثل العقوبات المقررة لموظفي قطاع التربية أو قطاع الصحة أو قطاع المالية، حسب ما هو منصوص عليه في المادة 164 من الأمر 03/06 يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه."

. العزل: قد نصت عليه المادة 184 من الأمر 03/06 " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم."

فبمجرد توقيعه على الموظف المتوقف عن الخدمة يفقد صفة الموظف العام، ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها، ويعتبر كأن لم يكن قد تولى وظيفة في ذلك المنصب ويكون ذلك في حال قيامه بإهمال منصبه. والملاحظ استعمال مصطلح الإعدار بصيغة المفرد، في كلتا اللغتين العربية والفرنسية فهل هذا يعني أن إنذارا واحدا يكفي لصحة بداية إجراءات العزل لتوقف عن الخدمة؟

هذا ما ستوضحه النصوص التنظيمية لهذا الأمر وكذا الاجتهادات القضائية، و العزل إجراء يفقد بموجبه الموظف العام صفة الموظف العام وذلك بتركه وإهماله لوظيفته¹.

والجلي من خلال قرار صادر بتاريخ 2006/04/19 تحت رقم 25848 صادر عن مجلس الدولة الذي اعتبر الإدارة مقصرة، حيث لم تقم بالإجراءات اللازمة للعزل من إعدار الموظف المتوقف عن الخدمة، وبهذا أعيد إدراج المعني في منصب عمله الأصلي وهو ما كرس في الحثيات التالية: "حيث أن المستأنف عليها تعتبر المستأنف متخليا عن منصبه ولكنها لم تنذر بالالتحاق، وأن علاقة العمل لا زالت قائمة بين المستأنف والمستأنف عليها وأن هذه الأخيرة ملزمة بإعادة إدماج المستأنف إلى منصب عمله الأصلي".

وكذلك نجد القرار مؤرخ في 2006/12/13 تحت رقم 31402 و الذي رأى فيه مجلس الدولة أن جامعة الجزائر لم تقطع علاقة العمل التي كانت تربط السيد "أ.ح" بها رغم أن هذا الأخير لم يعد يعمل في تلك الهيئة، وبالنتيجة منحت له حقوقه في منحة التقاعد وتعويضاته المدنية المستحقة وذلك كون الجامعة لم تستجب للالتماسات هذا الأخير للإدارة لتسوية وضعيته، والجامعة بهذا تكون قد أعلنت حالة إهمال المنصب دون القيام بإثبات تلك الحالة، بما يتطلبه القانون وبهذا يكون الموظف محافظا على كل الضمانات القانونية التي تحميه كموظف،

. **الوقف الاحتياطي** : قد تسند إلى الموظف تم جد خطيرة، لا يصح معها أن يستمر في مزاوله تلك الوظيفة ويقتضي الصالح العام ابتعاده مؤقتا حتى ينجلي الأمر وهو حق طبيعي ممنوح للإدارة قبل البت في أمر الموظف أو توقيع العقاب عليه، مقابل ما منح الموظف من ضمانات وقيود على الإدارة حماية له².

لذلك فإن الوقف الاحتياطي معتمد في مختلف التشريعات منها التشريع الجزائري، وهذا في حال ارتكاب الموظف لخطأ جسيم أو إذا رأت الإدارة أن الإبقاء عليه في منصبه من شأنه أن يعرقل سير التحريات الأولية، أو يكون سببا في تواطؤ وإتلاف نتائج التحريات وذلك أثناء مرحلة التحقيق.

وقد نص هذا التدبير في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي العام لعمال المؤسسات الإدارات العامة إضافة إلى ما ورد في الأمر 06-03 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية في المادة 173 منه و التي

1-تنص المادة 185 من الأمر 03-06 أنه لا يمكن لمن كان محلا لعقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

2-كما أن المواد 174 إلى 176 توضح بدقة ما للموظف وما عليه في حال التوقيف الاحتياطي.

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري

تقرر القاعدة في حال ارتكاب الخطأ الوظيفي من الدرجة الرابعة فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين، توقيفه عن مهامه فوراً على أن يتقاضى المعني خلال ذلك نصف الراتب الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي، وله أن يسترجع ما خصم من ذلك ويعود لمنصبه في حال تبرئته مما نسب إليه.

المبحث الثاني : إشكالية تكيف الخطأ التأديبي.

من البديهي أن الموظف المرتكب للخطأ المهني، لا بد وأن يوقع عليه العقاب المناسب إلا أن المسجل أن هناك معيار يتم الاستناد إليه في توقيع العقوبة التأديبية و الذي يقتضي من الإدارة ممثلة في لجان أو مجالس العقوبات أن لا تعامل الموظف الذي صدر عنه خطأ بسيط، لا يتم معاملته بنفس معاملة الموظف الذي يرتكب خطأ جسيم بحيث يؤدي ذلك بالنتيجة إلى أنه الموظف الأول صاحب الخطأ البسيط سيصدر في حقه حتما عقوبة تختلف عن تلك التي تصدر في حق الموظف المرتكب للخطأ الجسيم، و عليه فالاختلاف في درجة الخطأ يؤدي حتما إلى الاختلاف في نوع العقوبة و درجتها، فهذا المعيار الذي تعتمد عليه الإدارة في التفرقة بين الأخطاء و العقوبات وتحديد صنف كل واحدة منها، يأتي في ظل غياب التحديد القانوني الدقيق للأخطاء وما يناسبها من عقوبات و هو الوضع الذي يدفع بالإدارة العامة إلى ممارسة السلطة التقديرية في تكيف الخطأ مع ما يناسبه من العقوبة و هذه السلطة التقديرية التي تمارسها الإدارة، لا تعفيها من سلطة الرقابة القضائية التي يمارسها القاضي الإداري، بناء على دعوى الإلغاء التي ترفع من قبل الموظف وهنا تخضع هذه الإجراءات للرقابة وحتى مضمون القرار الإداري المتضمن للعقوبة التأديبية الصادرة في حق الموظف المرتكب للمخالفة و الذي يطعن في القرار الإداري المعيب.

إن هذه السلطة التقديرية التي يخولها القانون الإداري للإدارة العامة، ليست مطلقة بل لها ضوابط أهمها مبدأ المشروعية الإدارية الذي يقتضي من الإدارة من الخضوع للقانون وعدم التعسف في استعمال سلطاتها، لأن ممارسة السلطة التقديرية لا تعني التعسف أو التحكم، وكل عمل يصدر عن الإدارة يتسم بمثل هذه الخصائص يعتبر مساساً خطيراً بمبدأ الشرعية، يقتضي من الإدارة أولاً العدول عنه و سحبه بأثر رجعي لاسيما في حالة رفع التظلم من قبل الموظف أو حتى إحالته على جهات القضاء الإداري الذي له صلاحية النطق بإلغاء القرار المعيب، لهذا أصبح من الضروري في نطاق التشريع الساري المفعول من اخضاع قرارات الإدارة التي تمارسها في إطار سلطتها التقديرية الى رقابة سلطة قضائية الادارية.

و المسجل هنا أن رقابة القاضي الإداري المختص، الذي يعرض عليه النزاع الإداري يمارس سلطة الملاءمة أثناء رقابة القرارات الادارية و قدرته على الغائها، في حالة ما ثبت لديه أن هناك عدم تناسب بين الخطأ المهني المرتكب و الجزاء التأديبي المسلط على الموظف من قبل الإدارة، و دون أن يتجاوز في ذلك حدود وظيفته،

وهنا القاضي الإداري له دور ايجابي في التعامل مع مقرر العقوبة و الحكم بإلغائه في حالة ثبوت أنه معيب لسبب من الاسباب السالف ذكرها مثلا في حالة ما رفعت أمامه دعوى إلغاء القرار الإداري لعيب. ومن خلال تطرقنا لسلم العقوبات و الأخطاء المهنية المذكورة، في المبحث الأول نجد أن المشرع الجزائري نص صراحة أن كل عقوبة بما يتماشى و درجة الخطأ المرتكب و هو ما يدفعنا الى الحديث عن فكرة مبدأ التناسب بين الخطأ وما يقابله من عقوبة، و هذا ما نتناوله من خلال التطرق الى مضمون مبدأ التناسب وتطبيقاته في المطلب الاول، و رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مضمون مبدأ التناسب و تطبيقاته.

يعتبر مبدأ التناسب العقوبة الإدارية مع الخطأ التأديبي من بين أهم المبادئ التي يستند إليها القاضي الاداري في مجال رقابته على القرارات الإدارية، ويخضع هذا المبدأ لرقابة القضاء الاداري من أجل معرفة مدى احترام الإدارة العامة لمبدأ المشروعية وبالتالي تحديد تجاوزاتها، لذلك يتعين على السلطة الرئاسية قبل توقيعها لأي جزاء في حق موظفيها مرتكبي المخالفات الوظيفية، أن تقدر مدى الملائمة بين الخطأ والعقوبة المقترنة به، ولإحاطة بهذا الموضوع تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين خصص الأول منه إلى دراسة مضمون مبدأ التناسب في مجال التأديب، والفرع الثاني لتطبيقاته.

الفرع الاول : مضمون مبدأ التناسب.

حتى و إن كانت السلطة التأديبية تملك سلطة اختيار الجزاء الملائم لكل مخالفة تأديبية، إلا أن سلطاتها ليست مطلقة بل مقيدة بمبدأ وجوب تناسب الجزاء مع المخالفة المرتكبة من طرف الموظفين¹. ومقتضى التناسب ألا تغلو السلطة المعنية بتحديد الجزاء في اختياره، ولا تبالغ في تقديرها للجزاء، وإنما عليها أن تتخذ ما يكون على وجه اللزوم ضروريا لمواجهة الخرق القانوني أو المخالفة الإدارية المرتكبة، وما يترتب على اقترافها من آثار، وما فيه القدر المتيقن من معقولية لردع المخالف، وزجر غيره عن أن يرتكب ذات فعل، ومن هنا " تكون ضوابط العقاب موضوعية ويعد كل تجاوز لها استبدادا ينبغي رفضه² ".
فالتأديب الإداري يهدف إلى انتظام المرافق العامة، وبالتالي يجب أن يكون هناك تناسب بين الجزاء والخطأ الإداري، لأن القسوة في العقوبة تحمل الموظفين العموميين على عدم تحمل المسؤولية، والإفراط في اللين

¹ سي العابدي سامية ، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2016/2015، ص44
² عبد العزيز عبد المنعم خليفه، ضوابط العقوبة الادارية العامة، دار الكتاب الحديث ، القاهرة، 2008، ص77

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري

يتولد عنه الاستهتار والتفريط في تأدية المهام، مما يؤثر سلبا على حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد¹، " فالتناسب هو علاقة تطابق بين الوسائل المستخدمة من الإدارة والهدف المقصود منها، وفي هذا الصدد يضرب بريدنت مثلا في تعريف الفقهاء للتناسب بقوله : "لا يجب أن نطلق النار على العصفور أو نقتل ذبابة بمطرقة²".

وعليه فإعمال مبدأ التناسب ضروري كمصطلح قانوني يعني "التوافق والتناسق بين سبب القرار ومحلّه"

فهو يتحقق من خلال وجود توافق بين الوقائع الثابتة والإجراء المتخذ بشأنها³

ويعني هذا بأنه يتعين على السلطة الرئاسية الموازنة بين العقوبة والخطأ المرتكب من طرف الموظف وملائمته لمدى جسامة الذنب الإداري، بغير مغالاة في الشدة ولا إسراف في الرأفة، فالإدارة من حقها استخدام وسيلة العقاب المقرر لها من طرف المشرع، بالمقابل من واجبها عدم إهدار حق من حقوق الموظف، فلا يعاقب بأكثر مما اقتربف بالعقوبة لها دور إصلاحية لتفعيل أداء الموظف العام داخل المرفق العام⁴.

الفرع الثاني : تطبيقات مبدأ التناسب.

إن مبدأ التناسب وإن كان لم يستقر بعد في القضاء الإداري، إلا أن هذا الأخير أخذ ببعض أحكام ومبادئ نظرية التناسب في مجال القرارات التأديبية، أسوة بالقضاء الفرنسي والمصري، فراقب مجلس الدولة الجزائري تناسب الجزاءات التأديبية مع الوقائع، ومن أحكام القضاء الإداري في هذا الصدد، ما تم الحكم به في القضية المعروضة بالمحكمة العليا "قضية س" ضد "وزير العدل والمجلس الأعلى للقضاء".

فقد تم في هذه القضية عزل "س" بسبب ارتكابه حسب الوزير أفعالا ماسة بمهنة القاضي، وكان على القاضي الجواب على مسألة أولى، تضمنتها احدي مقتضيات القانون الأساسي للقضاء، وتمنع الطعن في قرارات المجلس الأعلى للقضاء وقررت المحكمة العليا تبعا لاجتهاد قضائي سابق: « بأن الطعن من أجل تجاوز السلطة موجود حتى بدون نص ويستهدف طبقا للمبادئ العامة للقانون احترام القانونية "المشروعية" وأنه لا يمكن للمقتضيات

1- ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، سكيندييه، سنة 2003، ص 562
2- أمال يعيش تمام، عبد العالي حاحة، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء و قضاء التعويض، (مجلة الاجتهاد القضائي)، دورية تصدر عن جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم السياسية، العدد الثالث، 2006، ص 185
3- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه دراسة مقارنة. أطروحة دكتوراه، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، 2011، 2012 ص 123
4- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 96

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري

المقررة في المادة 99 من القانون الأساسي حرمان الطاعن من الطعن من أجل تجاوز السلطة المفتوح له في هذا المجال على غرار المجالات الأخرى اعمالا بالمبادئ العامة للقانون"¹

اولا وكما كان مطلوباً هو مراقبة مدى توفر الخطأ، أي القيام برقابة عادية، وهل تكون الإدارة باتخاذها قرار يقضي بعزل "س" قد قدرت الأفعال تقديراً معقولاً يبرر هذا القرار؟ .

إن جواب المحكمة العليا تمثل في إبراز عدم التناسب الجزاء النهائي مع الأخطاء المرتكبة، كما نجد قرار مجلس الدولة الصادر في 1999/06/26 قد أقر وطبق مبدأ التناسب في مجال القرارات التأديبية، حيث مما جاء في تسبب هذا القرار ما يلي: « حيث يثبت من عناصر الملف أن المستأنف توبع بجرمة إنشاء محل للفسق، وأدين بعقوبة سالبة للحرية تتمثل في تسليط عليه عقوبة شهرين حبسا نافذة، وغرامة قدرها 2000 دج » حيث أن المستأنف يعمل في حقل التربية والتعليم، وان كان يشغل منصب مقتصد مما يفترض معه أن يكون هذا القضاء سليماً من كل السلوكيات الأخلاقية غير السوية التي تلوث عالم البراءة، حيث أن العقوبة المسلطة على المستأنف تتنافى مع الواجبات المفروضة ذلك أن الفعل الذي أدين به المستأنف جزائياً، وهو من الأفعال التي تمس بشرف الوظيفة قطعاً، فضلاً عن كونها تدل على إخلال بالسلوك القويم الواجب التحلي به من طرف الموظف العمومي.

وترتيباً على ذلك، فإن المستأنف يكون قد ارتكب خطأ مهنياً ثابتاً مما يبرر تسليط عليه عقوبة تأديبية خلافاً لادعاءاته، وحيث من جهة أخرى فإن من الثابت فقهاً وقضاءً أن رقابة القاضي الإداري لا تمتد إلى تقدير نسبة درجة العقاب المسلط، إلا إذا تبين له عدم الالتزام الواضح بين نسبي الخطأ والعقوبة المطبقة، والداخلية في عقوبات الدرجة الثالثة، وأن للإدارة سلطة التقدير والملائمة في اختيار العقوبة المناسبة من ضمن عقوبات الدرجة الثالثة، وأن تدخل القاضي آنذاك يشكل تدخلاً في أعمال الإدارة، ويشكل خرقاً لمبدأ الفصل بين السلطات، وعلى ذلك فرقابة القاضي تقتصر على التحقق من صحة الوصف المعطى للخطأ التأديبي، وكذا الدرجة التي يدخل فيها، وكذا من حيث مدى تناسب درجة العقوبة مع درجة الخطأ المرتكب.

وبالرجوع أيضاً إلى القرار الصادر عن مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 27 جويلية 1998، نجده قد كرس رقابة التناسب، حيث جاء في الحاشية الأخيرة منه " حيث إنه وحتى ولو كانت هذه الأفعال ذات طابع يبرر عقوبة

1_ نفس المرجع، ص 126، 127.

تأديبية فان المجلس الأعلى للقضاء قد ارتكب خطأ صارخا في التقدير بتسليط العقوبة الأشد¹، وبهذا يكون هذا القرار قد أضاف إلى الأوجه الأربعة المعتادة في قبول دعوى تجاوز السلطة (عدم الاختصاص، العيوب الشكلية، انحراف في السلطة، ومخالفة القانون) وجها آخر هو الغلط الصارخ في التقدير الذي أصبح يشكل نظرية قانونية لها مكانتها في المنازعة الإدارية².

المطلب الثاني: مدى قيام الرقابة القضائية على عنصري السبب والحل في القرار التأديبي.

بالنظر لعدم تحديد الجرائم التأديبية علي سبيل الحصر، وإيرادها في شكل توجيه عام من المشرع، للأخطاء التأديبية وعدم الربط كذلك بين هذه الجرائم والعقوبات التأديبية المقابلة لها كأصل عام، في القانون التأديبي للوظيفة العامة يقوم القضاء الإداري من خلال رقابته على عنصري السبب والحل في القرار التأديبي والذي يبدو فعال للتحقق مما إذا كان هناك جريمة تأديبية من عدمها، سواء من الناحية المادية أو القانونية، فضلا عما إذا كانت العقوبة الموقعة تتوافق نوعا ومقدارا مع جسامة وخطورة الجريمة المرتكبة أم لا، وللوقوف على مدى قيام هذه الرقابة نتناول ذلك في فرعين على النحو التالي :

الفرع الأول: الرقابة على عنصر السبب في القرار التأديبي.

أولا: الرقابة على صحة الوقائع وتكييفها القانوني.

يقوم عنصر السبب في القرار التأديبي على ثبوت وقوع فعل مادي محدد، سلبيا كان أم إيجابيا، يمكن أن يشكل جريمة تأديبية في نظر القانون، وهو ما يجعل رقابة القضاء الإداري على عنصر السبب في القرار التأديبي تنصب بداية على صحة الوجود المادي للوقائع المكونة لذلك الفعل، فإذا ما تحقق ثبوت صحة هذه الوقائع ماديا انتقل القضاء للرقابة على التكييف القانوني الذي أسبغته السلطة التأديبية على تلك الوقائع للتأكد مما إذا كان هذا التكييف سليما من عدمه، وتعرض فيما يلي لهاتين الرقابتين كل على حدى:

¹-قرار الغرفة الإدارية الأولى لمجلس الدولة ، الصادر بتاريخ 27/07/1998 ، قرار المجلس الأعلى للقضاء، مشار إليه في مجلة مجلس الدولة سنة 2005، العدد السادس،ص34
² رمضان غناي، تعليق على قرار عن موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء،(مجلة مجلس الدولة ،العدد 06،سنة2005،ص 50 ، ص 51

1: الرقابة على صحة الوجود المادي للوقائع:

يعترف القضاء الإداري بسلطة الرقابة على صحة الوجود المادي للوقائع، فهو يعمل رقابته على هذا الجانب ليتأكد من صحة الوقائع المبررة للقرار الإداري المتخذ، فإذا ثبت أن الإدارة قد استندت في قرارها إلى الوقائع غير صحيحة من الناحية المادية، فإن القرار يلغى¹.

فهنا لا يكفي لكي يكون مبدأ المشروعية محترما، أن تكون الوقائع التي استندت إليها الإدارة في إصدارها للقرار الإداري يمكن تبريرها من الناحية القانونية، بل يجب إثبات صحة تلك الوقائع أو واقعيتها، وإلا كانت تلك القرارات عديمة الشرعية، وعرضة للإلغاء لكونها مشوبة بعيب السبب.²

فالرقابة القضائية على صحة الوجود المادي للوقائع التي يقوم عليها القرار الإداري، بوجه عام هي الحلقة الأولى للرقابة على عنصر السبب، ودون الخوض في المراحل التاريخية التي مرت بها هذه الرقابة في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، فإن هذه الصورة من الرقابة قد أوضحت الآن من المسلمات في الفقه والقضاء الإداريين العربي، والمقارن على السواء، وهي تتجسد باختصار في بحث القضاء الإداري عما إذا كانت الوقائع التي اتخذتها الإدارة أساسا لقرارها، قد حدثت فعلا أم لا، أي إذا كان لها وجود مادي من عدمه.

ويعتبر حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية "كامينو" من أشهر الأمثلة التقليدية على هذا النوع من الرقابة على عنصر السبب، وتتلخص وقائعها في صدور قرار بعزل الدكتور "كامينو" من وظيفته كعمدة، لما نسب إليه أنه لم يراعي الوفاق اللازم لموكب جنائزي كان يشارك فيه، حيث أخذ عليه أنه أدخل التابوت من ثغرة في حائط المقبرة، ثم أمر بحفر حفرة غير كافية للقبر يزعم احتقاره للمتوفي، وقد ألغى المجلس قرار العزل المبني على سبب غير صحيح من الناحية المادية.

ويحرص القضاء الإداري العربي على التحقق من صحة الوجود المادي للوقائع، التي يبني عليها القرار التأديبي عن طريق رقابته على عنصر السبب في حلقتها الأولى، ومن قبيل ذلك ما قضت به محكمة القضاء الإداري بمصر بإلغاء العقوبة التأديبية التي وقعت على موظف لاثامه بحصول عجز في عهدته من الخشب، بعد أن ثبت أن ذلك راجع إلي تهشم الأخشاب وتفتتها نتيجة سقوط سقف المعسكر عليها، مما يجعل ما عوقب من أجله - العجز في العهدة - غير قائم على أساس من الصحة.

1_ عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، 2003، ص201
2- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003. ص112

وهكذا فان الموظف الإداري الذي لم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها، فلا يمثل ذلك جريمة تأديبية، ولا محل بالتالي للعقوبة لانتفاء الوجود المادي للوقائع المبررة لذلك، وبهذا فإن الرقابة التي يباشرها القضاء الإداري على صحة الوجود المادي للوقائع تنصرف في مضمونها إلى التحقق مما يلي:

- أن الوقائع المتخذة أساسا للقرار ثابتة الوجود المادي، وقائمة من الناحية الفعلية في تاريخ وقوعها.
 - أن تكون هذه الوقائع محددة، غير مبهمه و لا غامضة، إذ أن القرار الذي يركز على وقائع غير محددة مرسله أو عامة يعد قرارا مجهولا لا سبب له.
 - أن تكون تلك الوقائع جديدة غير منتحلة، والا صورية، وثابتة ثبوتا يقينيا لا ظنيا¹.
- وعلى هذا الأساس، يتحقق القضاء الإداري مما إذا كانت الوقائع المعاقب من أجلها الموظف تأديبيا، قد حدثت بالفعل من عدمه على النحو المتقدم، فإذا ما فرغ من ذلك فإنه يفرض ثبوت هذه الوقائع وصحة وجودها ماديا، يمضي قدما إلى الحلقة التالية من الرقابة على عنصر السبب في القرار التأديبي، وذلك ببسط رقابته على سلامة التكييف القانوني، الذي خلعتة السلطة التأديبية على تلك الوقائع، للتحقق مما إذا كانت تشكل قانونا جريمة تأديبية من عدمها.

2: الرقابة على التكييف القانوني للوقائع.

لم يقف مجلس الدولة الفرنسي عند العتبة الأولى للرقابة على الوجود المادي للوقائع²، والتي استندت الإدارة في إصدار قراراتها بل تقدم نحو الخطوة التالية وهي بفرض رقابته على التكييف القانوني لتلك الواقعة، وذلك بعد أن يتحقق القاضي من قيام الواقعة المادية التي على أساسها بني عليها القرار، فإنه ينتقل إلى مراجعة ما أتت به الإدارة من وصف قانوني، فعندما يصرح المشرع وصف لحالة معينة أو لواقعة مادية محددة، فإن تطبيق هذا الوصف على الوقائع التي تصادف الإدارة وتستلزم تدخلها بقراراتها الإدارية يطلق عليه مصطلح "التكييف القانوني للوقائع"، فالمقصود من عملية التكييف هو إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية، بحيث يمكن أن يعمل القرار المتخذ عليها باعتباره دافعا مشروعاً لالتخاذ³.

1- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة و الجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص228، ص 227

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2007، ص 131

3- سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، ط1، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص539.

حيث أنه تقتضي من عملية التكييف من القائم بها الإدارة أو القاضي الإداري مثالا: أن يسعى للتواصل بتخصيص واعطاء القاعدة القانونية التي تتسم بالعمومية والتجريد أكثر تحديدا و أقل عمومية، ثم يحاول بعد ذلك أن يرفع الواقعة الفردية إلى مستوى نص القانون بتجريدها عن طريق إغفال كل الجوانب عديمة الجدوى، القول على إبراز الصفات التي تميز الواقعة من الناحية القانونية.

وبذلك يتواصل إلى قيام تطابق بين النص والواقع فقرار "14 يناير 1916" في قضية كامينو والصادر عن مجلس الدولة، الذي اعترف بأنه قاضيا على الوقائع المادية بحيث تتم رقابته عليها كما أن صلاحيته في حالة ثبوت تلك الوقائع أن يبحث إن كان في مضمونها أن تكون سببا مشروعا للقرار الإداري، حيث أنه كثيرا ما تكييف الإدارة واقعة معينة تصدر على أساس قرار إداري¹، مما يؤدي إلى خطأ قانوني في التكييف الصحيح للوقائع أو خطأ السلطات الإدارية في إسناد الوقائع الثابتة إلى مجموعة القواعد القانونية، والتنظيمية التي تحكمها، وكذلك الخطأ في عملية تفسير هذه الوقائع القانونية والتنظيمية، بخصوص الوقائع القائمة والثابتة، وكذلك الخطأ في عملية تعميم وتجريد الوقائع حتى تدخل في النظام القانوني الذي يحكمها، وبيان التطابق بين الواقعة المادية أو القانونية القائمة والثابتة، بمعنى قد تقع الإدارة في خطأ التكييف القانوني، وذلك بإسناد تلك الواقعة القانونية أو المادية فتصبح غير مؤسسة، وغير مستنبطة من أسس صحيحة ومشروعة، ولذلك فإن السلطات الإدارية وقعت في خطأ قانوني كما يمكن أن يتحقق هذا العيب عندما تخطئ الإدارة في تكييف السبب الحقيقي الذي على أساسه تم إصدار هذا القرار الإداري، ومثال ذلك: كخطأ الإدارة في تكييف الخطأ الوظيفي فيكون من الدرجة الأولى فتوقع الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ عقوبة من الدرجة الثالثة².

و عليه، نلاحظ أن الخطأ في التكييف القانوني السليم للوقائع، يكون بارتكاب السلطات الإدارية خطأ قانونيا في عملية إسناد، تكييف وتفسير الوقائع بالطريقة الصحيحة، وطبقا للأحكام والنصوص القانونية المقررة.

الفرع الثاني: الرقابة على عنصر المحل في القرار التأديبي.

يعتبر عيب المحل من أكثر العيوب تطبيقا، فرقابة القضاء الإداري على الاختصاص، الشكل والإجراءات هي رقابة خارجية بعيدة عن فحوى القرار المطعون فيه، أما الرقابة على مخالفة القواعد القانونية

1- لحسن بن شبح أث ملويا، المنازعات الإدارية "وسائل المشروعية"، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص38.
2- محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، ط 1، دار هومة للنشر الحلي الحقوقية، الإسكندرية 2003، ص208.

فهي رقابة موضوعية هدفها مدى مطابقة محل القرار الإداري لأحكام القانون العام¹، ويتمثل عيب المحل في ترتيب القرار لأثار غير مشروعة، بمعنى مخالفة المشروعية أيا كان المصدر مكتوبا أو غير مكتوب، فيكون القرار معيبا في محله إذا ترتب عنه إنشاء، تعديل أو إلغاء مراكز قانونية عامة أو خاصة،² ومنه يقصد بعيب المحل أو عيب المخالفة القانون خروج القرار الإداري في مضمونه وموضوعه أو محله عن أحكام، مبادئ وقواعد القانون في معناه العام الواسع.³

ويتخذ عيب مخالفة القانون صورتين أساسيتين هما : مخالفة مباشرة للقاعدة القانونية، ومخالفة غير مباشرة للقاعدة القانونية.

أولا/ المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية.

بما أن محل القرار الإداري يكون معيبا إذا جاء مخالفا للقانون بمعناه الواسع، أي مخالفة الدستور أو الاتفاقيات الدولية المصادق عليها أو القانون بنوعيه العضوي والعادي، وكذا التنظيم بأنواعه (المرسوم الرئاسي، المرسوم التنفيذي، القرار الوزاري وغيرها من القرارات الإدارية الأخرى)، وأيضا العرف الإداري والمبادئ العامة للقانون،⁴ لذلك فالمخالفة المباشرة للقاعدة القانونية تتحقق عندما تتجاهل الإدارة القاعدة القانونية، وتتصرف كأنها غير موجودة سواء تكون هذه المخالفة عمدية أو غير عمدية، وذلك نتيجة عدم علم الإدارة بوجود قاعدة قانونية بسبب تعاقب التشريعات وعدم مواكبة الإدارة للقوانين الصادرة حديثا.⁵

ثانيا/ المخالفة غير المباشرة للقاعدة القانونية.

وتكون هذه الحالة إما نتيجة خطأ في تفسير القانون أو خطأ في حالة تطبيقه، خاصة في حالة الغموض، حيث يصدر القرار بناء على التفسير أو التأويل الخاطئ لمضمون القاعدة القانونية.⁶ ومن أمثلة تطبيقات النظام القضائي الجزائري لعيب مخالفة القانون، نجد حكم الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في القضية رقم 43308 بتاريخ 21/12/1985 للسيد (ع ب) ضد كل من وزير الداخلية ووالي

¹ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 691

² محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 360.

³ عمار عوايدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، ط5، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 194

⁴ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 361.

⁵ مازن راضي ليلو، الوجيز في القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2008، ص 168.

⁶ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 363.

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري

ولاية الجزائر حيث ألغت الغرفة الإدارية قرار الوالي الصادر في 16/04/1984 وذلك لأن قرار الوالي كان مشوبا بعيب المخالفة الصريحة و المباشرة لحجية الشيء المقضي فيه¹.

¹-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الادارية ،ط4،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2005، ص257

الفصل الاول : خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل خصوصية الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري، بحيث تطرقنا فيه الى مفهوم الجزاءات التأديبية وتمييزها عن العقوبات الجزائية والمدنية، وتناولنا فيه ايضا الجزاءات التأديبية في الامر 03-06 المتعلق بالقانون الاساسي للتوظيف العمومية الجزائرية، الذي يعد وسيلة قانونية فعالة منحت للإدارة سلطة تقديرية في توقيع الجزاءات التأديبية على الموظف العمومي المرتكب للخطأ الوظيفي، في حين كفل لهذا الاخير حقه في الرد ويعتبر النظام التأديبي الذي اخذ به المشرع الجزائري وسيلة قانونية في يد الادارة العامة، التي لها سلطة التعيين والعزل للموظف التابع لها الصادرة عنه اخطاء مهنية تخل بقواعد النظام العام و للإدارة التابع لها و المنصوص عليها قانونا.

اما فيما يخص التناسب بين الخطأ الوظيفي المرتكب و العقوبة التأديبية المناسبة له، فقد جعل المشرع الجزائري للإدارة السلطة التقديرية في تكييف الخطأ الوظيفي، مع تقييدها بإجراءات قانونية خلال مراحل سير الاجراءات التأديبية.

الفصل الثاني: إجراءات توقيع الجزاءات التأديبية في التشريع الجزائري.

إن السلطة التأديبية المختصة بعملية تأديب الموظف، تتحدد من خلال أنظمة أساسية تحكمها، ولقد اتجه المشرع الجزائري في تحديدها إلى سلطتين تتمثل في سلطة التعيين واللجان التأديبية.

وعليه فإن سلطة التأديب تباشر عملها عبر جملة من المراحل، في حالة العقوبات المعتبرة الخطورة على الموظف، إلا أن التطور المشهود في ظهور مبدأ الضمانات أضحي يفرض وجوبا على هذه السلطة المختصة بالجزاء التقيد بالمشروعية، إتقاء لانحرافها عن الهدف الاساسي ألا و هو تحقيق الصالح العام.

لهذا فإن المشرع الجزائري سعى من خلال ما طرحه من نصوص منظمة للجزاءات التأديبية، إلى إقامة نظام تأديبي متوازن بين حماية الموظف بضمانات اقراها المشرع، وسير المرفق العام باطراد و انتظام، من خلال منحل الادارة سلطات قصد فرض النظام، وصولا في الاخير إلى تحقيق حسن سير المرفق العام، لهذا فإننا نتعرض في فصلنا الثاني إلى السلطة المخولة بتوقيع الجزاء التأديبي (كمبحث أول)، ثم لضمانات توقيع الجزاء التأديبي (في المبحث الثاني).

المبحث الاول :السلطة المخولة بتوقيع الجزاء التأديبي

إن سلطة التأديب هي تلك السلطة التي يحددها او يعينها المشرع و يخول لها مهمة القيام بمهمة تأديب الموظف، بحيث تصبح هذه السلطة المختصة وحدها دون غيرها، و في حدود اختصاصاتها مباشرة تلك المهمة¹

وبهذا منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة، أو ممثلها المرخص له قانونا حق توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المرتكب للخطأ الوظيفي، إلا أنه لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية وحدها و إنما جعل إلى جانبها هيئة أخرى تشاركها في ممارسته، وذلك حسب أهمية العقوبة التي تريد الإدارة تسليطها على الموظف².

المطلب الأول: سلطة التعيين وضوابط السلطة التأديبية في اصدار القرار التأديبي.

نتطرق في هذا المطلب الى سلطات التعيين التي منحها المشرع الجزائري وأهم الضوابط التأديبية في اصدار القرار الاداري ، وهذا من نتطرق له في الفروع التالية:

الفرع الاول: سلطة التعيين.

منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين مهمة رقابة مهام الموظف وتوقيع وتسليط العقوبة التأديبية في حقه، في حالة إرتكابه خطأ وظيفي، وهذا ما أكدته المادة 162 من الأمر 03/06 إذ نصت صراحة على أن الإجراءات التأديبية تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما قد تم تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين بمقتضى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 99/90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري³، على المستوى المركزي و اللامركزي، بحيث نصت المادة الأولى منه على أن تخول سلطة تعيين الموظفين والأعوان العموميين وتسييرهم إلى من يلي، إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك وقد تم إيراد ذلك على النحو التالي :

¹ - سليم جديدي ، سلطة تاديب الموظف في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ص 205

² - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ط 03، دار هومة ، الجزائر ، 2006 ص 137

³ - المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و اعوان الإدارة المركزية و الولايات والبلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، ج ر رقم 13، بتاريخ 27 مارس 1990

أولاً: الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.

يعد الوزير الرئيس الإداري الأعلى على مستوى الوزارة وعليه يختص بممارسة السلطة الرئاسية على موظفي الوزارة وعلى أعمالهم، حيث يباشر بمقتضى الصلاحيات الممنوحة له قانوناً وظيفية التنظيم الداخلي لوزارته، كما له سلطة التعيين، التأديب و الرقابة الإدارية على مختلف المؤسسات الإدارية العامة العاملة في قطاع وزارته¹

ثانياً: الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

بالنسبة لاختصاص الوالي في ممارسة التأديب، فإن ذلك يعهد له ضمن صلاحياته بصفته هيئة تنفيذية، حيث خول له القانون مهمة ممارسة السلطة الرئاسية على موظفي الولاية، فالوالي يمارس مهامه كهيئة تنفيذية على موظفيه بصفته ممثلاً للسلطة الرئاسية في المهام التي تقتضي إجراءات التأديب، حيث يتوجب على الوالي في إطار ممارسة اختصاصاته بصفته ممثلاً للدولة في حالة ارتكاب خطأ جسيم من الموظف أن يقوم بطلب من الوزير المعني وبناءً على تقرير معلل إما بنقله أو إنهاء مهامه²

ثالثاً: رئيس المجلس الشعبي البلدي.

يتولى توظيف مستخدمي البلدية والإشراف على سيرهم وممارسة السلطة الرئاسية عليهم، و التي تخوله سلطة تأديبهم باعتباره رئيس مباشر لهم³، وبالتالي تولي السهر على رقابة وضع المصالح والمؤسسات العمومية على مستوى البلدية وحسن سيرها، لاسيما ما تعلق بالنظام التأديبي الخاص بالموظفين المرتبطين بها⁴.

1- محمد الصغير بعلي ، القانون الإداري، التنظيم الإداري ،دار العلوم ،عنابة ،¹ 2004 ،ص111

2 -يعيش تمام شوقي، شري عزيزة ، مركز الوالي في النظام الإداري الجزائري بين المركزية واللامركزية ، مجلة الفكر البرلماني، العدد 13، 2013،ص135،

3 -محمد الصغير بعلي ، مرجع السابق،ص162

4-عبد الكريم ماروك، الميسر في شرح قانون البلدية الجزائري، ط1، منشورات زين الحقوقية، لبنان،2013،ص63

رابعاً: مسؤول المؤسسة ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.

قد عهد المشرع الجزائري بسلطة التأديب لمسؤول المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية على مستوى الإدارة العمومية، وهذا باعتبار أن المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية تخضع لقانون الوظيفة العمومية ولا يمكن أن تخرج عن هذا القانون.

الفرع الثاني: ضوابط السلطة التأديبية في إصدار القرار التأديبي.

قيد المشرع الجزائري الاختصاص التأديبي لسلطة التعيين بضوابط ونظم، فسلطة التعيين لها صلاحية مطلقة في تسليط العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية، على أن تكون قراراتها مبررة وبعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وهذا ما تضمنته المادة 165 من الأمر 06-03 " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني... "وبهذا فلم يلزم سلطة التعيين باستشارة أية هيئة أو التقيد برأي جهة معينة ويرجع ذلك لقلة أهمية تلك العقوبات.

على عكس العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فقد جعلها المشرع من اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة في شكل مجلس تأديبي، لما قد تلحقه من أضرار تمس بالمشوار المهني للموظف العام، خاصة وأنها قد تصل لغاية تسريحه من منصب عمله.

الفرع الثالث: اللجان المتساوية الأعضاء.

إن تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تكون بالتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين¹ حيث نصت المادة 63 من الأمر 03/06 على انه " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين... "

¹ -المرسوم رقم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985، المادة 11

كما نصت المادة 3 من المرسوم رقم 10 /84 حول ذلك " فتشمل اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون".¹

ووفقا للمادة 5 من المرسوم السالف الذكر "يعين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لمدة ثلاثة سنوات ويمكن تجديد عضويتهم ويمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو تطويلها في فائدة المصلحة، بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري ..."

كما يتم تجديد هذه اللجان خلال أربعة أشهر على الأكثر وخمسة عشر 15 يوم على الأقل من تاريخ انتهاء عهدها القانونية، وذلك تطبيقا لنص المادة 07 من المرسوم اعلاه، و في حالة تمديد عهدة هذه اللجان، فإنه يتوجب على السلطة المعنية للمصالح المركزية أن ترسل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، من أجل الحصول على موافقة صريحة على ذلك، وفي حالة غياب هذه الموافقة فإن جميع مداوات هذه اللجان تقع تحت طائلة البطلان، وتجدر الإشارة إلى أنه تتأسس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها ويختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

وتتمتع اللجان المتساوية الأعضاء بنوعين من الاختصاصات في مجال التأديب²، فهي تتمتع باختصاصات استشارية في المسائل التالية:

✓ العقوبة من الدرجة الثانية بالنسبة للمرسوم 59/85.

✓ تمديد فترة التربص.

✓ النقل التلقائي.

✓ الانتداب التلقائي.

✓ الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

✓ حركة الموظفين السنوية.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08-10 الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها المؤرخ 14 جانفي 1984 ، المادة 03

² - بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، تلمسان، 2011، ص 88

و في هذه المسائل، فإن السلطة الرئاسية ملزمة بطلب الاستشارة من اللجان المتساوية الأعضاء، وإلا تعرضت قراراتها التأديبية إلى الإلغاء، حتى ولو لم تكن مقيدة بالالتزام برأي هذه اللجنة.

بالإضافة لهذه الاختصاصات الاستشارية، تشترط النصوص القانونية موافقة اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في الأمر 06-03 السابق الإشارة إليه حيث يكتسي رأيها طابعا إلزاميا، وبالإضافة إلى ذلك يجب الأخذ برأيها إذا تعلق الأمر بـ:

✓ الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري.

✓ رفض قبول الاستقالة.

✓ تغيير رتبة الموظف العام أو درجات الترقية.

✓ التقاعد التلقائي.

✓ التنزيل في الرتبة.

ويتضح مما سبق، أن اللجان المتساوية الأعضاء تعمل تارة كهيئة استشارية، وتارة أخرى كمجلس تأديبي حسب الاختصاصات التي يخولها القانون.

المطلب الثاني: مراحل الإجراءات التأديبية.

إن اتخاذ الإجراءات اللازمة لتأديب الموظف العمومية المذنب، تتجسد من خلال مراحل إجرائية تضمن للموظف شرعية متابعته وتمثل أساسا بمرحلة التحقيق مروراً بمرحلة المداولة وصولاً إلى مرحلة إصدار القرار التأديبي، وستتطرق إلى كل هذا في الفروع الآتية:

الفرع الأول: مرحلة التحقيق.

بعد تكييف الخطأ المهني من طرف الإدارة، تأتي مرحلة البحث في مدى إسناد الخطأ المكيف لمرتكبه أي الموظف، و بالتالي التوصل إما لإدانته به أو براءته منه، و تكتسي هذه المرحلة أهمية كبرى كونها تفصل بين الاتهام و صدور القرار.

أولاً: طبيعة التحقيق التأديبي.

استعمل المشرع الجزائري في تشريع الوظيفة العمومية مصطلح "التحقيق الإداري" ¹ للتعبير عن مرحلة التحقيق مع الموظف المنسوب إليه الخطأ التأديبي، إلا أنه لم يُورد له تعريفاً في القوانين واللوائح التنفيذية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

لكن الفقه عرفه بأنه "مجموعة الاجراءات التأديبية التي تُتخذ وفقاً لشكل الذي يتطلبه القانون، بمعرفة السلطة المختصة قانوناً، و تهدف إلى البحث و التنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها، من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها و اثبات حقيقتها، و بيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية، و كذلك معرفة مرتكبها و إقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه" ².

وعليه فالتحقيق التأديبي، هو إجراء تمهيدي تقوم به الإدارة بغرض كشف حقيقة العلاقة بين الموظف المسند إليه ارتكاب مخالفة ادارية و بين المخالفة الواقعة محل التحقيق.

كما يمثل التحقيق مرحلة تحضيرية و ضرورية، للتأكد من صحة نسبة المخالفات القائمة إلى الموظف، كما أنه وسيلة يتمكن بها الموظف من ممارسة حقه في الدفاع عن نفسه على أساس أن التحقيق يمكنه من نفي أو درء الاتهام عن نفسه، بعد مواجهته بما هو منسوب إليه من مخالفات ³.

إن إجراءات التحقيق التأديبي تتسم بالسرعة و السعة، أي أن سعتها تكمن في أن أساسها القانوني، و هو النصوص التنظيمية و العرف، أما السرعة في الإجراءات فهي تطبيقاً لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد ⁴.

¹ -المادة 171 من الأمر 06-03 "يمكن للجنة المتساوية الأعضاء طلب فتح تحقيق إداري من السلطة"

² -محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص113

³ -عمر فتحي الخولي، التحقيق الإداري، ورقة عمل، الملتقى السنوي للحقوقيين-جدة-السعودية، 2015، ص2

⁴ -بودريالة محمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة البلدة 2، 2014-2015، ص18

ورغم أهمية التحقيق كإجراء وقائي يقي الموظف من المؤاخذة بمجرد الشبهة أو الاتهام الكاذب، إلا أن المشرع الجزائري لم يُضفي الصفة الإلزامية على إجراء التحقيق، و قد جعله غير وجوبي تتمتع فيه الإدارة بسلطة تقديرية في القيام به أو الإحجام عنه¹.

ثانيا :السلطة المختصة بالتحقيق.

منح المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين، الحق بتوجيه الاتهام و التحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام²، و قد حذا المشرع في ذلك حذو المشرع الفرنسي الذي جعل من السلطة التي تملك حق توجيه الاتهام هي نفسها السلطة التي تتولى إجراء التحقيق³.

و عليه فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تجمع بين الاتهام و التحقيق معا، و هو ما يعاب على النظام التأديبي في الجزائر، بأنه يفتقد للحياد المفروض في الجهة التي تتولى التحقيق، إذ يعهد به للإدارة أو السلطة السلمية، وهي نفس الجهة التي تتولى توجيه الإتهام، و هو ما من شأنه المساس بأحد أهم ضمانات الموظف في مواجهة الإدارة، و قد أعطى المشرع الجزائري جميع السلطات أو الصلاحيات للسلطة التي لها صلاحية التعيين كسلطة رئاسية، في تسليط العقوبات المختلفة شرط تسببها، و قد ميز في ذلك بين :

1-الإجراءات الخاصة بالعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية.

للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن توقع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بقرار مسبب و بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني.

2- الإجراءات الخاصة بالعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.

للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن توقع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي، مع البتّ في القضية المطروحة عليها في أجل 45 يوم من تاريخ اخطارها.

¹-صباح مراحيمية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2016/2015،ص 15

²-المادة 171 من الأمر 03/06 , المرجع السابق, تنص " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء طلب فتح تحقيق إداري من السلطة"

³-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق ص115

ثالثا: إجراءات تأديبية خاصة بمحالات معينة.

لسلطة التعيين الصلاحية أيضا في أن تتخذ في مواجهة الموظف مرتكب الخطأ المهني إجراءات تأديبية أخرى في حالات معينة¹ و التي يمكن إجمالها فيما يلي:

- **التوقيف:** يُعتبر أول إجراء تقوم به سلطة التأديب إذا ارتكب الموظف خطأ جسيما، لأنه يقتضي الحرص على العمل، ألا يبقى الموظف في وظيفته حتى لا يكون له تأثير على مجريات التحقيق الذي يجري بشأن هذا الخطأ، و لم يعرف المشرع الجزائري "التوقيف" بل اكتفى بالنص على الحالات التي يُسمح فيها لسلطة التأديب اللجوء إلى هذا الإجراء² ضمن المادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 و هما:

الحالة الأولى: عند ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى أن تسليط عليه عقوبة من الدرجة الرابعة و كإجراء تبعي في هذه الحالة، فإنه يتم صرف نصف الراتب الرئيسي للموظف الموقوف خلال فترة التوقيف³.

الحالة الثانية: إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح بالبقاء في منصبه، و الإجراء التبعي في هذه الحالة هو استفادة الموظف الموقوف و لمدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ توقيفه من جزء من الراتب لا يتعدى النصف⁴.

إن التوقيف الفوري عن المهام، إجراء يكتسي طابعا مؤقتا، فهو ليس عقوبة تأديبية، لذلك ورد ذكره خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية، و توقيعه إنما يكون من باب إعتبارات المصلحة العامة⁵.

¹- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد السادس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص81

² - سلmani منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015، ص35-36

³ - المادة 173 من الأمر 03/06 " ...تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا. يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي "

⁴ - المادة 174 من الأمر 03/06 " ...و يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف."

⁵ - بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص83

العزل: ان العزل هو عقوبة طبقا لنص المادة 185 من الأمر 06-03، إلا أن المشرع قد نص في المادة 184 من نفس الأمر أنه "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"، و بالنظر لنص المادتين السابقتين نجد أن المشرع قد كَيّف "العزل" على أنه إجراء وعقوبة في آن واحد¹.

كما أن المشرع أزم السلطة التي لها صلاحية التعيين، إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى خمسة و أربعون 45 يوما، ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، و هذا ما تضمنته المادة 166 من الأمر 03-06.

وبالمقابل أعطى اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي، الحق بمطالبة السلطة التي لها صلاحية التعيين فتح تحقيق في حالة وجود غموض في المخالفات المنسوبة للموظف، أو كان الخطأ المقترف جسيما².

وتجدر الإشارة هنا، إلى صدور المرسوم التنفيذي 17-321 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب وجملة الإجراءات المتصلة به، حتى تتم صحته اذ يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال عن المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه التأديبي، وعندما تعان الإدارة غياب الموظف خلال يومي عمل متتاليين توجه له الإدارة إنذار الى اخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصبه فوراً، و إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد (5) ايام عمل ابتداء من تاريخ الإعذار الأول او لم يقدم مبرراً لغيابه، توجه له الإدارة اعداراً ثانياً، و في حال ما اذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله بالرغم من الإعدارين، توقف الإدارة صرف راتبه و تتخذ كل تدبير يصون مصلحة المرفق، اما اذا لم يلتحق في نهاية اليوم (15) من الغياب المتتالي ، بالرغم من الإعدارين تقوم السلطة التي لها سلطة التأديب بعزله فوراً بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ اول يوم من غيابه³.

¹- بوقرة ام الخير، المرجع السابق، ص83

² - كمال رحاوي، المرجع السابق، ص79

³ - المرسوم التنفيذي 17-321، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ،مرجع سابق.

و يجب التنويه الى ان الموظف الذي يكون محل لإجراء العزل يحرم من الولوج الى الوظيفة العمومية مرة اخرى¹.

الفرع الثاني: مرحلة المداولة.

في هذه المرحلة، ينصرف المجلس التأديبي للتشاور، بعد أن ينتهي من مرحلة الاستجوابات و الاستماع إلى مختلف الملاحظات والتدخلات التي تتعلق بالمساءلة التأديبية و ملاساتها²، يقترح العقوبة التي يراها تتلاءم و الخطأ المرتكب الذي أُحيل بموجبه الموظف المذنب.

وتختلف هته المرحلة تبعا لدرجة الخطأ المقترف من طرف الموظف و تصنيفه، سواء من حيث الجهة المختصة بإصدار القرار التأديبي، أو بعض الإجراءات اللازمة له:

أولا : بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية.

بالرجوع لنص المادة 165 من الأمر 06-03، يتضح أن المشرع الجزائري قد أطلق العنان للسلطة الرئاسية في تسليط العقوبة من الدرجة الأولى والثانية، ذلك بنصه "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني".

ونلاحظ أن المشرع لم يلزم السلطة المخولة بالتأديب باستشارة أي هيئة، ولا أن تتقيد برأي أي جهة معينة، و مردّ ذلك قد يرجع إلى قلة خطورة العقوبات من الدرجة الأولى، التي لا تتجاوز التوبيخ، وأما عن العقوبات من الدرجة الثانية فنجد أن هذه الأخيرة شأنها في ذلك شأن العقوبات من الدرجة الأولى، ذلك بالرغم من أن العقوبات المقررة لمرتكبي أخطاء الدرجة الثانية على قدر من الخطورة، حيث قد تمتد إلى الشطب من جدول التأهيل أو الترقية، وهو ما يمكن اعتباره توسيعا لصلاحيات الإدارة في مواجهة الموظف كما سبق الإشارة إليه³.

1- الأمر 06-03، مرجع سابق ، المادة 184مطر المادة 184 من الامر 06-03

2 - عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة خميس مليانة، 2014، ص52

3 - سماي سعاد، النظام التأديبي المطبق على الموظف العمومي الجزائري في ظل تعديلات الأمر 06-03، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2010/2007، ص23

ثانيا: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

بالنظر إلى خطورة هذه العقوبات وما قد تلحق من أضرار بالمشوار المهني للموظف، كونها قد تصل لغاية فصله من منصب عمله، فقد أناط المشرع سلطة إصدارها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء كما سبق شرحه و ما على السلطة الرئاسية حينئذ إلا إصدار قرارها مطابقا لرأي اللجنة.

ورغم كل القيود الاجرائية التي وضعها المشرع أمام السلطة التأديبية، إلا أنه ترك لها جانبا من الحرية بحيث لم يُقيدها بأي إجراء في الحالات التالية:

الحالة الأولى: بالرجوع لنص المادة 165 من الأمر 06-03، نجد أن المشرع في الفقرة الأولى ترك للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون أي قيد.

الحالة الثانية : جاء نص المادة 173 من الأمر 06-03، أنه في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم، يمكن أن يؤدي به إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين أن توقفه عن مهامه فورا دون أن يُقيدها باتخاذ أي اجراء معيّن.

وكذلك الأمر بالنسبة للموظف الذي يثبت لها بأنه محل متابعات جزائية، لا تسمح ببقائه في منصبه، و هذا ما أكدته المادة 174 من نفس الأمر.

الفرع الثالث : مرحلة إصدار القرار التأديبي.

تعتبر هذه المرحلة آخر مراحل الاجراءات التأديبية، و هي تعكس وجهة الادارة في معاقبة الموظف تأديبيا، من خلال القرار التأديبي الذي تصدره بعد المداولات و المشاورات التي تقوم بها في جلسات مغلقة بحيث يكون مبررا و إلا كان عُرضة للإلغاء، فتسبب قرار العقوبة يعد من الضمانات الهامة لمصلحة الموظف¹.

ومن خلال التصويت الذي يلي مداولات المجلس التأديبي، يتم الخروج بقرار التأديب النهائي، و يكون مضمونه عقوبة تأديبية صحيحة و مبررة، و هذا ما أكدت عليه المادة 165 من الأمر 06-03.

¹ -محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص81

و للقرار التأديبي عناصر يجب أن يشملها، على أن ينتهي بتبليغه للموظف المعني من السلطة المختصة وذلك لصحة القرار و الإجراءات التأديبيين معا:

أولا : شكل القرار.

باستقراء المواد 126 و 127 من المرسوم 85-159، نجد أن الجزاءات التأديبية وُجِبَ أن تصدر في شكل قرار أو مقرر، و في الحالتين وجب أن يكون مسببا، خاصة إذا كانت العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بالإضافة إلى إلزامية أخذ الرأي المطابق للجنة المتساوية الأعضاء، وفق نص المادة 170 من الأمر 03-06، و يتضمن التسبب التطرق إلى بعض الجوانب الخاصة بشخص الموظف العام و الوقائع المنسوبة إليه، و قد نصت المادة 128 من المرسوم 85-59 على اشتراط الوقائع التي يتضمنها و حصرتها في الوقائع المادية الثابتة دون أن تنصب في شكل معين²، و على الرغم من أن المشرع لم ينص صراحة على إصدار القرار التأديبي في الشكل المكتوب، إلا أنه يُستنتج ضمنا من اشتراطه لتسبب القرار في المادة 165 السالفة الذكر لأنه لا يتصور أن يكون التسبب في القرار شفويا³.

ثانيا: تبليغ القرار.

بعد توقيع القرار فإنه لا يرتب الجزاء أثره إلا من تاريخ إبلاغه، و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 172 من الأمر 03-06 السالف الذكر "يُبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، و يُحفظ في ملفه الإداري"، فبعد إصدار القرار التأديبي، يتعين على اللجنة المختصة بالتأديب تبليغه للموظف المتهم، وذلك بصفة فردية طالما كان القرار فردي، و غالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول، لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ، فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي⁴، و الغرض من ذلك يكمن في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها، و لإمكانية بداية سريان ميعاد التظلم الإداري و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية، وهي تشكل في مجملها ضمانات بعد صدور قرار التأديب.

1- المرسوم التنفيذي 85-59، الصادر في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

2- عياش محمد الصادق، المرجع السابق، ص 53.

3- كاوجة محمد الطاهر، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مباح-ورقلة، 2014، ص 55

4- صباح مراحيمية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2016، ص 29

المبحث الثاني: ضمانات توقيع الجزاء التأديبي.

إن مسألة تأديب الموظف العام عن خطئه التأديبي، تتم وفق إجراءات تأديبية حددها المشرع في إطار احترام مجموعة من الضمانات القانونية، و التي أقرها حماية للموظف في مواجهة أي قرار تأديبي تعسفي وتتجلى هذه الحماية في ضمانات قانونية سابقة لإصدار القرار التأديبي وهذا ما نتطرق له في المطلب الأول وأخرى لاحقة لإصداره في المطلب الثاني.

المطلب الأول : الضمانات السابقة لإصدار القرار التأديبي.

تنوع و تعدد الضمانات المقررة للموظف قبل إصدار القرار التأديبي، وذلك لوضع حد لما قد يتعرضون له من تعسف من السلطة التأديبية أثناء مساءلتهم تأديبيا، و لهذا فإن المشرع قد كفل لهم ضمانتي المواجهة و الدفاع قبل توقيع العقوبة التأديبية وهو ما نتناوله في الفرعين الاتيين.

الفرع الأول : حق مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه.

تعني "المواجهة" في نطاق المساءلة التأديبية، تمكين الموظف من الإحاطة بالالتزامات المنسوبة إليه وإخطاره بذلك و تمكينه من الإطلاع على ملفه الشخصي، ليتمكن من إعداد دفاعه¹، و هي تعتبر من الضمانات الأساسية التي يتعين توافرها، لتجسدها جلّ التشريعات الوظيفية بما يضمن هذه المواجهة، و ذلك بالنص على إعلام الموظف بما هو متهم بارتكابه، و حقه في الإطلاع على ملفه حتى يكون على علم بما وُجّه إليه².

أولا: حق إعلام الموظف.

إن إعلام الموظف مسبقا بما هو منسوب إليه، من الضمانات الجوهرية الأساسية في المساءلة التأديبية، و قد كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ الذي اعتُبر قاعدة ذهبية تضمنتها أحكام المرسوم 82-302، حيث

1 -علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية،2004،ص335

2-حماتي صباح، المرجع السابق، ص92

نصت المادة 64 منه على أنه "لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني، إلا إذا رفض المثول و تمت معاينة ذلك قانوناً".¹

أضاف المشرع في الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية في نص المادة 167 منه على أنه "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه... في أجل خمسة عشر 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"، لكن المشرع لم يورد الشكل الذي يجب أن يكون عليه الإخطار، مما يستلزم بالضرورة الرجوع إلى المرسوم رقم 93-254 في هذا الشأن، حيث نصت المادة 12 منه على "يعلم العون المعني كتابيا بالآخذ المسجلة عليه والعقوبات التي يتعرض لها، و في وسعه أجل 15 يوما لتقديم شروحه كتابيا..."، كذلك جاء النص في المادة 2/168 من الأمر 06-03 على أنه "...ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام"³.

ثانيا: حق الاطلاع على الملف.

يُعتبر هذا الحق من أقدم الضمانات الممنوحة للموظف، ويعني إحاطته علما بجميع الأوراق التحقيقية التي تستخدم كأساس لمحاكمته تأديبيا، والتي تكون مرتبطة بهذه المحاكمة⁴، فكل موظف يُفتح له ملف خاص يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية الوظيفية، ليكون دليلا على حسن أو سوء سيرته، والتي تكون عاملا في تشديد أو تخفيف العقوبة حسب نتائج التحقيق⁵.

لقد كُرس هذه الضمانة كمبدأ قانوني عام للموظف العام عبر كل قوانين الوظيفة العمومية، إذ جاء في المادة 57 من الأمر 66-133 تكريسا لحق الاطلاع على الملف مايلي "إن للموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الاطلاع على ملفه الشخصي و جميع الوثائق الملحقة به".

¹ - المرسوم 302/82، المؤرخ في 1982/12/11، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية المادة 64

² - المرسوم التنفيذي رقم (54/93) المؤرخ في 24 شعبان عام 1413 الموافق لـ 16 فيفري سنة 1993 الجريدة الرسمية العدد (11) الصادرة بتاريخ 17 فيفري 1993 الصفحة 5

³ - انظر المادة 168 من الأمر 06-03 .

⁴ - علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 341

⁵ - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي الجزائري طبقا للأمر 66-133- دراسة مقارنة - ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

و ورد في المادة 1/129 من المرسوم التنفيذي 85-59 "يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية".

وبالرجوع الى الأمر 03-06 نجد ان المشرع قد سلك نفس المسلك حيث نص على حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي فور فيه "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي... أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

الفرع الثاني: حق الدفاع

تهدف ضمانه الدفاع إلى إظهار الحقيقة وتجنب أي مجال للتعسف بتمكين الموظف من نفي مسؤوليته عما نسب إليه، أو على الأقل توفير بعض الظروف المخففة لتلك المسؤولية، واطمئنانه من ناحية عدالة المساءلة التأديبية¹.

لقد كُرس هذا المبدأ في الدستور بموجب المادة 39 من التعديل الدستوري 2016²، كما نصت عليه المادة 169 من الأمر 03-06 "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهودا، و يحق له أن يستعين بمدافع محوّل أو موظف يختاره بنفسه"، و من خلال المادة يُفهم أن للدفاع وسائل قانونية تتمثل في استحضار شهود و الاستعانة بمدافع.

فكما يبدو فإن حق الدفاع من الحقوق الطبيعية المخولة له قانونا، بإعتبار انه من الحقوق العليا التي تقوم عليها العدالة، وعليه فللموظف المتابع تأديبيا ان يستعين بمن شاء³.

أولا: الإستعانة بشهود.

يفرض حق الدفاع تمكين الموظف المذنب من جميع الوسائل القانونية لإثبات براءته، ومن بين هذه الوسائل حق الموظف في استدعاء أي شخص لأداء الشهادة سواء كان من الموظفين أو من غيرهم حتى يثبت

1- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008، ص144

2- تنص المادة 39 من التعديل الدستوري لسنة 2016 "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية و الجماعية مضمون"

3- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص203

براءته، و في ذلك نصت المادة 129 في فقرتها الثانية من المرسوم رقم 85-59 على "يمكن للموظف... أن يستحضر شهودا..." و هو ما أكدته كذلك المادة 169 من الأمر 06-03 "يمكن للموظف... أن يستحضر شهودا..."

وما يلاحظ على المخالفات التأديبية، أنها تكون غالبا ثابتة بأوراق و مستندات، لذا فقد تكتفي جهة التحقيق الإداري بسماع الموظف المسؤول فقط، و الاطلاع على الأوراق الموجودة بملفه، إلا أنه في بعض الأحيان قد يكون من الضروري سماع بعض الشهود، إما لإيضاح مضمون المستندات، أو لبيان ظروف ملابسات الوقائع المنسوبة للموظف، و في أحيان أخرى يتوقف إثبات المخالفة التأديبية على سماع الشهود دون الاطلاع على أي مستند¹.

ثانيا: الاستعانة بمُدافع.

إن حق الاستعانة بمُدافع حق مكفول للموظف دستوريا (المادة 39 من دستور 2016)، إذ له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، وهو ما أكدته المشرع بموجب المواد 168 و 169 الأمر 06-03 و الذي أعطى للموظف الحق بأن يستعين بمدافع محوّل أو موظف يختاره بنفسه، و له في حالة تقديمه لمبرّر مقبول لغيابه لأن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مُدافعه و تجدر الإشارة إلى أن هذا الحق هو من أهم ضمانات التحقيق و المساءلة، فرضه المركز الضعيف الذي يحتله الموظف مقارنة بالمركز القوي للإدارة الخصم، إضافة إلى أن معظم الموظفين تنقصهم الثقافة و المعرفة بالأمر الوظيفية كما أنهم لا يحسنون في الغالب الاستفادة من فرصة الاطلاع على ملفاتهم و استنباط ما يفيدهم و ينفي المسؤولية عنهم أثناء المواجهة التأديبية، فكان من العدل تمكين الموظف من الإستعانة بمن هو أقدر على هذه المواجهة².

1 - أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، 2004، ص 190

2 - قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص 147

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لإصدار القرار التأديبي.

لا تتوقف ضمانات الموظف عند حدود ما تم تقريره من ضمانات سابقة لإصدار القرار التأديبي، بل تتجلى أكثر في حال التحقق من أن القرار التأديبي المتخذ ملائما و شرعيا في صورة رقابة تكتسي شكلين مختلفين.

فأما رقابة الملائمة فتمارس من قبل الإدارة إعمالا لسلطتها التقديرية، و أما الرقابة الشرعية فتمارس من طرف القضاء، و هذا ما سنتناوله في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الطعون الإدارية ضد القرار التأديبي.

يقصد بالطعن الإداري أن يقدم صاحب المصلحة و الذي صدر القرار في مواجهته التماسا إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث ضررا بمركزه القانوني، لكي تقوم بتعديله أو سحبه، فهو إذن مكنة قانونية منحها المشرع للموظف قبل اللجوء إلى القضاء لاستيفاء حقه، كما يعتبر فسحة تسمح للإدارة بإعادة النظر فيما أصدرته من قرارات¹.

ويتم الطعن عموما أمام السلطة الإدارية وهو أول إجراء يلجأ إليها الموظف عند صدور القرار التأديبي وينقسم الطعن الإداري في ظل التشريع الجزائري إلى قسمين : التظلم الإداري الولائي المنصوص عليه في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، و التظلم الإداري أمام لجنة الطعن الخاصة المنصوص عليه في قانون الوظيفة العمومية.

¹ - سماي سعاد، النظام التأديبي المطبق على الموظف العمومي الجزائري في ظل تعديلات الأمر 06-03، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2010/2007، ص 33

أولا: التظلم الإداري الولائي:

إن التظلم الإداري الولائي هو ذو طبيعة إدارية محضة، إذ أنه يوجه إلى الإدارة مُصدرة القرار المطعون فيه تظلم رئاسي و هو الأصل، غير أن عدم وجود جهة تعلو مباشرة الجهة مُصدرة القرار يفسح المجال للتظلم الولائي¹.

و قد نص المشرع الجزائري بموجب المادة 830 الفقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية² على مايلي "يجوز للموظف المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مُصدرة القرار".

فالمشرع بذلك جعل التظلم ضمانا إجرائية هامة، يستطيع الموظف من خلالها الطعن في العقوبة التأديبية الصادرة بحقه، إذا ما تعسفت الإدارة في إصدارها، كما يُفهم من نص المادة أن المشرع قد جعل هذا الإجراء جوازا، إذ يمكن للطاعن القيام به أو التراجع عنه، و هذا عكس ما كان معمول به، حيث كان يشكل عقبة أمام الاستفادة من الضمانة القضائية إذ كان وجوبا التوجه للقضاء³، ومع ذلك فإن المشرع أبقى على حالات معينة يُسَلِّتزم فيها تقديم التظلم إلى الإدارة لقبول دعوى الإلغاء.

كما حددت المادة المذكورة أعلاه، أن رفع التظلم الإداري الولائي بارية 4 أشهر تسري ابتداء من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار التأديبي الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي، و في حال سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال أجل شهرين يكون بمثابة قرار بالرفض، و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل شهرين (سكوت الإدارة).

ومع أن هذا النوع من التظلم يشكل فسحة للإدارة لمراجعة قراراتها، فإنه يبقى غير فعال بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة، وما لها من هيبة تجعلها تتعنت في بعض الأحيان بإصرارها الدائم على عدم تغيير قراراتها

1 - حماتي صباح، المرجع السابق، ص 104

2 - القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، ج ر رقم 21، المادة 830.

3 - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر،

باتنة، 2011/2012، ص 107

الإدارية، فإنه للموظف أن يلجأ إلى الطعن أمام لجنة طعن خاصة، والتي عمد إليها المشرع لتعيد النظر في قرارات الإدارة.

ثانيا: التظلم أمام لجنة الطعن الخاصة.

إلى جانب التظلم الإداري، أنشأ المشرع هيئة إدارية خاصة تسمى "لجنة الطعن"، مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة، وقد تناول المشرع إحداث هذه اللجان في الأمر 06-03 في المادة 65 منه، وكذا تشكيلها و اختصاصها فجاء فيها "تُنشأ لجنة طعن عند كل وزير و كل وال و كذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية. تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين..."

سبق الإشارة بأن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية يمكن التظلم الولائي بشأنها أمام الجهة الإدارية التي أصدرتها، أما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ونظرا لخطورتها و أثرها الكبير من الرتبة أو الدرجة، فقد دعمها المشرع بضمانة أساسية إضافية تتمثل في إمكانية الطعن الإداري أمام لجان الطعن الخاصة¹، و هذا ما أكدته المادة 175 من قانون الوظيفة العمومية بنصها "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".

أي أن لجان الطعن تختص بإعادة النظر في العقوبات من الدرجتين الثالثة و الرابعة، طبقا لنص المادة 67 من الأمر 06-03، بعد تظلم يقدمه الموظف محل العقوبة التأديبية أمامها، في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار، وعلى لجنة الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية أمامها².

1 - أنشئت بموجب المرسوم رقم 84-10 و تلاه في نفس السياق المرسوم رقم 85-59 و كذا الأمر 06-03، إلا أنه لم يكن لها وجود في ظل الأمر 66-133.

2 - المادة 25 من المرسوم 84/10، المؤرخ في 14/01/1984 المنظم لسير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. ذكر المتكدة

و تجدر الإشارة، إلى أن الطعن أمام اللجنة الخاصة يوقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية، و ذلك ما أكده مجلس الدولة في إحدى قراراته¹، معتمدا في ذلك على نص المادة 25 من مرسوم 94-10 المؤرخ في 14/01/1994 المتضمن اختصاص و تشكيلة و تنظيم و سير اللجان التأديبية.

وباعتبار التظلم الإداري آخر مرحلة في الضمانات الإدارية، يجب أن يتوفر على شروط حتى يُعتد به وهي أن يكون التظلم من قرار نهائي يصدر عن الجهة الإدارية التي قدم لها أو من جهة إدارية تابعة لها رئاسيا وأن يكون صريح فيما يهدف إليه من تعديل أو سحب أو إلغاء القرار الإداري بحيث تدل عبارته صراحة على ذلك².

ثالثا: الآثار المترتبة على الطعون الإدارية.

نتيجة للطعن الإداري الذي يتقدم به الموظف، قد يتم تعديل القرار التأديبي من طرف السلطة الرئاسية أو من لجنة الطعن، وينتج عن ذلك ما يلي:

- شطب العقوبة التأديبية من الملف الشخصي للموظف.
 - إعادة إدماج الموظف في مركزه القانوني الذي كان فيه قبل اصدار القرار التأديبي.
 - إضافة إلى تعويض الموظف عن الأجرور التي خصمت منه في حالة توقيفه عن العمل³
- و رغم أهمية الرقابة الإدارية بالنسبة للإدارة و الموظف و دورها في الحرص على ضمان حسن سير المرافق العامة إلا أنها غير حيادية، لذا كان من الضروري اللجوء إلى ما يعرف بالرقابة القضائية.

1 - قرار مؤرخ في 18/03/2003، ملف رقم 008041، مجلة مجلس الدولة، مجلس الدولة، الغرفة الثانية، العدد الخامس، 2004، ص 183

2 - عياش محمد الصادق، المرجع السابق، ص 63

3 - ملوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2012، ص 189

الفرع الثاني: الطعون القضائية ضد القرار التأديبي.

لا نبالغ اذا قلنا انه بدون هذه الضمانة تصبح الضمانات الاخرى مجرد نصوص لا قيمة لها، اذا لم يترتب على مخالفتها جزاء توقعه السلطة القضائية¹.

وتأسيسا على هذا فإن القضاء الإداري يتشدد في مراقبة سلامة الإجراءات التأديبية، ولا يتردد في الغاء القرار اذا ما اثبت ان الموظف لم تتح له الفرصة فالضمانة الحقيقية للموظف في مجال التأديب تكمن في سلامة الإجراءات².

وحيث ان القرار التأديبي لا يعدو ان يكون قرارا إداريا، إذ عرفه القضاء بأنه قرار إداري يصدر من جهة إدارية بناء على سلطتها العامة، وينشأ في حق الموظف مركزا قانونيا معينا، فالعقوبة التأديبية سببها المخالفة التأديبية التي يرتكبها الموظف³.

اذا كان الامر كذلك ، فينعتقد الاختصاص بإلغاء القرار التأديبي لمجلس الدولة و الذي تختص به الغرفة الثانية منه، بمنازعات الوظيفة العامة حسب نظامه الداخلي، وعليه يضطلع مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالإلغاء ضد القرارات الصادرة عن السلطات المركزية وفقا لأحكام القانون العضوي 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه المعدل و المتمم في المادة 9 "يفصل مجلس الدولة ابتدائيا او نهائيا في... الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية او الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية..."⁴.

تكمن أهمية هذه الضمانة في النظام التأديبي، في تحقيق مبدأ التوازن بين الفاعلية والضمان، لذا فهي حق مُعترف به في الإطار الدولي، و ذلك وفقا لأحكام المادة 08 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي

¹ - محمد احمد الطيب هيكال، السلطات الرئاسية بين الفاعلية والضمان، دراسة مقارنة بين القانون الاداري وعلم الادارة العامة، بدون دار نشر، الإسكندرية، بدون سنة، ص581

² - محمد سليمان الطماوي، القضاء الاداري، الكتاب الثاني، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1987، ص542،

³ - عبد الوهاب البنداري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا وقضائيا، دار الفكر العربي، مصر 1998، ص201

⁴ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 1، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر 2015، ص176

نصت على أنه "لكل شخص الحق أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها إعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون"¹.

و بدوره المشرع الجزائري، تبنى هذه الضمانة من خلال أحكام المادة 161 من دستور 2016 فجاء فيها "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"².

يُعد الطعن لدى القضاء بقرارات الإدارة إحدى الوسائل الرقابية الناجعة على الإدارة و ما تتخذه من قرارات فيحق للموظف المعاقب إدارياً، اللجوء إلى القضاء للطعن بقرار العقوبة الصادر عن السلطة التأديبية الإدارية إذا لم ينصفه التظلم الإداري، و يكون طعنه بالإلغاء لعدم مشروعية القرار التأديبي أو بطلب التعويض إذا ترتب عن هذا القرار أضرار³.

أولاً: دعوى الإلغاء.

يحق للموظف الذي صدر بحقه قرار تأديبي يقضي بمعاقبته، أن يطعن بالإلغاء في هذا القرار أمام القضاء، وحق اللجوء للقضاء في هذه الحالة يعتبر أهم وسائل الرقابة على أعمال الإدارة العامة، كما يضمن من ناحية أخرى للموظفين العامين حماية في مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية، حيث تقتضي رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي و كأنها لم توجد إطلاقاً⁴.

ترفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري وفقاً للأحكام المنصوص عليها بالمادة 1/801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي تنص أنه "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في: دعاوى إلغاء القرارات الإدارية و الدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن: - الولاية والمصالح غير ممركرة للدولة على مستوى الولاية.

1 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 المادة 08.

2 المادة 143 من الدستور الجزائري، ص 28

3 - محمد بن جمال بن مطلق الزنيبات، ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية، المجلة القضائية، العدد 2، جوان 2011، ص 256

4 - سماي سعاد، المرجع السابق، ص 36

- البلدية والمصالح الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية "

وكذا نص المادة 1/901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أن الاختصاص يعود لمجلس الدولة بالنسبة لإلغاء القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، حيث جاء فيها "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية..."، وكذا المادة 9 من القانون العضوي 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.¹

إن الرقابة القضائية في دعوى الإلغاء تتجلى في رقابة مدى صحة وسلامة الشروط الشكلية والموضوعية للقرار التأديبي الصادر.

أولاً: الشروط الشكلية و الموضوعية للطعن بالقرار الإداري.

وتسمى بشروط القبول حيث يجب أن تنصب دعوى الإلغاء على قرار إداري نهائي، أي صادر بالإرادة المنفردة للإدارة، قصد إحداث أثر على المركز القانوني للموظف سواء بقصد تعديله أو الغائه، وأما الشروط الموضوعية، فهي حالات أو عيوب القرار الإداري، و هي أهم مظاهر السلطة التقديرية للإدارة و أهم ضمانات للموظف، حيث تنصب عليها الرقابة القضائية التي تمتد من الأركان الخارجية إلى العناصر الداخلية للقرار التأديبي.

¹ - القانون العضوي رقم 98-01، المورخ في 31/05/1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، الجريدة الرسمية، العدد 37،

1- الرقابة القضائية على مشروعية الأركان الخارجية للقرار التأديبي.

تتجسد رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي، من خلال رقابته لركن الاختصاص، الذي يوجب ضرورة إصدار القرار التأديبي من السلطة المختصة، وكذا توفر ركن الشكل والإجراءات الذي تمرّ به مرحلة إصدار القرار التأديبي.

أ- الرقابة على عيب الاختصاص في القرار التأديبي.

تتجلى رقابة القاضي الإداري في المجال التأديبي أولاً على مدى مشروعية الجهة المختصة بالتأديب فالقرار الإداري عموماً والقرار التأديبي على وجه الخصوص، يجب أن يصدر من الشخص أو الهيئة التي منحها القانون الاختصاص بإصداره، وإلا تعرض للإلغاء.

وعيب الاختصاص إما يكون جسيماً فيعد اغتصاباً للسلطة، كأن يصدر القرار من موظف غير مختص، فيكون معيباً بعيب عدم الاختصاص المطلق، يكون هنا منعداً و عديم الأثر، وقد يكون بدرجة بسيطة ما يعني أنه لا يؤدي بالقرار إلى درجة الانعدام، وإنما تبقى له صفة القرار التأديبي، و يندرج تحت إحدى صور عيب الاختصاص البسيط المتمثلة في "عيب الاختصاص الموضوعي" أو "عيب الاختصاص الزماني" أو "عيب الاختصاص المكاني"¹.

ب- الرقابة على عيب الشكل والإجراءات.

تنصب رقابة القاضي الإداري في عيب الشكل والإجراءات، على مدى احترام السلطة التأديبية للقواعد الإجرائية و الشكلية المقررة قانوناً لإصدار القرارات التأديبية، غير أن القاضي الإداري لا يفرض احترام جميع الشكليات تفادياً لشلّ أعمال الإدارة، لذا ميّز بين الشكليات الجوهرية، و التي إهدارها يؤدي إلى بطلان القرار، وبين الشكليات غير الجوهرية التي لا يترتب على مخالفتها البطلان، أما بالنسبة لمعيار التمييز بين الصورتين، هو درجة جسامة عيب الشكل.

¹ - قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص 171

ومنه نخلص أن الاختصاص في إصدار القرار الإداري ليس كاف لسلامته، وإنما على الجهة المختصة بإصداره أن تُفرغه في الأشكال والإجراءات المحددة قانوناً، وإلا كان عُرضة للإلغاء، و الجدير بالذكر أن هذا البطلان لا يمنع السلطة التأديبية من إعادة توقيع القرار التأديبي وفقاً للشكل الصحيح، ولا يترتب على القرار الأول أي أثر من الآثار القانونية بشأن الجزاء التأديبي، إذ لا يترتب هذا الجزاء إلا من تاريخ صدور القرار الجديد، وتكمن أهمية ذلك، في أن تكون لصاحب الشأن مصلحة في عدم وجود القرار في الفترة مابين تاريخ صدور القرار المُلغى وتاريخ صدور القرار الجديد، كما هو الحال في ترتيب الأثر المانع من الترقية.

2- الرقابة على العناصر الداخلية للقرار التأديبي.

تشمل عيوب العناصر الداخلية للقرار التأديبي، على عيب السبب والمحل والغاية في إصداره، حيث تركز رقابة القاضي الإداري على التحقق من سلامة العناصر الموضوعية المكونة للقرار بمراقبة مدى تطابق القرار التأديبي وتكييفه قانونياً مع الوقائع المادية للخطأ¹.

2-1- الرقابة على تسبب القرار التأديبي (عيب السبب): تتجسد رقابة القاضي الإداري على سبب القرار التأديبي، في النقاط التالية :

- الرقابة على الوجود المادي للوقائع: يقوم القاضي الإداري من التحقق مما إذا كان هناك مخالفة تأديبية من عدمها، سواء من الناحية المادية أو القانونية، فضلاً عما إذا كانت العقوبة تتوافق نوعاً و مقداراً مع جسامة وخطورة الجريمة المرتكبة أم لا².

- الرقابة على تقدير أهمية الوقائع: اقتصر دور القضاء الإداري كأصل عام، في منازعات الإلغاء على مراقبة الوجود المادي للوقائع، وصحة تكييفها القانوني فقط، إلا أن هذه القاعدة العامة طرأ عليها استثناء، يتمثل في

¹-بيارة محمد، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة العربي التبسي-تبسة، 2006، ص54

²-بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد،

تلمسان، 2010/2011، ص 96.

إمكانية مدّ رقابة القاضي الإداري إلى تقدير مدى ملائمة إصدار القرار الإداري المبني على وقائع ثابتة، ومدى تناسبها مع مضمون القرار¹.

2-2- الرقابة على عيب مخالفة القانون (المحل): إن رقابة القاضي الإداري هنا هي رقابة موضوعية تستهدف مراقبة محل القرار التأديبي، فيتعيّن على القاضي إلغاء التحقيق و التحري في مدى قانونية القرار التأديبي لأسباب قانونية أو مادية التي استند عليها في إصداره².

ويتخذ هذا العيب ثلاثة أشكال تدفع بالقاضي الإداري لإلغاء القرار التأديبي و تتمثل فيما يلي:

- مخالفة النصوص القانونية و تجاهلها سواء تجاهلا كلياً أو جزئياً.
- الخطأ في تفسير القاعدة القانونية الغير واضحة، سواء عن عمد من الإدارة أو دون قصد.
- الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية، أي مدى تحققها و صحتها كمبرر لإتخاذ القرار.

2-3- الرقابة على عيب الانحراف بالسلطة (الغاية) : يمارس القضاء الإداري رقابته على عيب الانحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي من خلال ركن الغاية، والتي تسعى الإدارة إلى تحقيقها عند استعمال سلطتها التقديرية، ويعتبر هذا العيب من أدق العيوب، لأنه يختص برقابة الدوافع الخفية التي حملت مُصدر القرار التأديبي على هذا التصرف، مما يجعل مهمة القضاء مهمة شاقة³.

إن الغاية من إصدار القرار التأديبي هو تحقيق المصلحة العامة، و كل حياد عن ذلك هو صورة من صور الانحراف بالسلطة، وتتمثل هذه الصور في:

- استهداف السلطة التأديبية غاية بعيدة عن المصلحة العامة، فكل قرار إداري يخالف هذه القاعدة ويستهدف أمراً آخر غير المصلحة العامة، هو قرار معيب جدير بالإلغاء.

¹- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص106

²- عمور سلامي، "سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء"، أطروحة دكتوراه، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011، ص161.

³ - عمراوي حياة، المرجع السابق، ص131

▪ مخالفة السلطة التأديبية قاعدة تخصيص الأهداف، فالقرار كما يهدف لتحقيق المصلحة العامة، فهو يمتد لتحقيق الهدف الذي حدده المشرع لإصداره، فإذا خرج القرار عن هذه الغاية، حتى لو كان هدفه المصلحة العامة، كان مشوباً بعيب الإنحراف¹.

إن ضمانات الإلغاء للقرارات التأديبية الصادرة بتعسف من السلطة المختصة، جاء لتصويب التصرفات الإدارية و تحقيقاً للمصلحة العامة، ومن ثم كان الحكم بالإلغاء حجته على الكافة، أن يتمسك به فلا يجوز أن يكون موضوع المساومة أو التنازل من ذوى شأن فيه².

ثانياً: الآثار المترتبة على الحكم بإلغاء القرار التأديبي.

إنّ إلغاء القرار التأديبي المطعون فيه يُرتب عدة آثار تتمثل في :

▪ يترتب التزام في ذمة الإدارة مقتضاه إعدام القرار المطعون فيه بالنسبة للماضي والمستقبل واعتباره كأن لم يكن³.

▪ يفرض على الإدارة القيام بإزالة القرار نهائياً وذلك عن طريق سحب القرار الملغى.

▪ إعادة مركز الموظف إلى الحالة التي كان عليها من قبل صدور القرار التأديبي، بإعادة ادماجه في منصبه.

▪ إهدار كل الآثار المادية للقرار الملغى من وقت صدوره، وإزالة جميع الإجراءات التبعية المرتبطة به.

▪ إزالة العقوبات التبعية بزوال الجزاء الأصلي⁴.

1 - سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 82

2 - خلف فاروق، سلطة القاضي الإداري في الحلول محل الإدارة، مجلة البحوث و الدراسات، العدد 11، السنة الثامنة، المركز الجامعي الوادي، 2011، ص 189.

3 - علي خطار شطناوي، آثار حكم إلغاء قرارات إنهاء خدمات الموظف العام (دراسات) مجلة علمية صادرة عن عمادة البحث العلمي للجامعة الأردنية، العدد الأول، ص 212.

4 - بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب-دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي و قضاء مجلس الدولة الجزائري- مجلة الفقه و القانون، العدد 22، أوت 2014، ص 15.

▪ استرجاع الموظف لكافة المزايا الوظيفية، كالترقية في الدرجات من تاريخ توقيع العقوبة، إضافة إلى كل ما يتمتع به من حقوق باعتبار أن قرار الإلغاء لم يصدر إطلاقاً¹.

كما أن الموظف المتابع جزائياً، و الذي تم توقيفه من طرف الإدارة، يجب تسوية وضعيته إذا صدر لصالحه حكم بالبراءة، وذلك طبقاً للمادة 4/174 من الأمر 03-06 التي تنص على أنه "و.و في كل الأحوال، لا تُسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً".

ثالثاً: ضمانات تنفيذ الحكم بإلغاء القرار التأديبي.

إن الأصل أن تقوم الإدارة بتنفيذ جميع الأحكام الصادرة ضدها بمحض إرادتها، والاستثناء هو امتناعها عن تنفيذ هذه القرارات، غير أن الواقع العملي يؤكد أن الاستثناء أصبح هو الأصل²، لذلك أوجد المشرع ضمانات للموظف العام من أجل جبر الإدارة على تنفيذ هذه الأحكام، تتمثل في الغرامة التهديدية والمسؤولية الجزائية، نتطرق لها فيما يلي:

1- الغرامة التهديدية.

لتقدير الاحترام اللازم لتنفيذ الأحكام القضائية التي تتعمد الإدارة عرقلتها، أوجد المشرع وسيلة لإجبار الإدارة على تنفيذ أحكامها ألا وهي الغرامة التهديدية، فمن خلال المادة 980 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 نص على حق المتقاضى بالمطالبة بتسليط غرامة تهديدية على الإدارة، في حالة امتناعها عن تنفيذ حكم قضائي حيث جاء نصها: "يجوز للجهة القضائية الإدارية، المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقاً للمادتين 978 و 979 أعلاه ، أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها).

¹-بوادي مصطفى ، بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب ، المرجع السابق ص25

²- عمراوي حياة ، المرجع السابق ، ص137

2-المسؤولية الجزائية .

أوجد المشرع الوسيلة الجزائية لتفادي العراقيل التي وضعتها الإدارة حيال تنفيذ القرارات القضائية، والتي يترتب عنها تعطيل تنفيذ الكثير من الأحكام الممهورة بالصيغة التنفيذية، وحرمان أصحابها من نيل حقوقهم وخاصة ما تعلق منها بوضعية الموظف العام بالقرارات التأديبية، فنص في المادة 138 مكرر من قانون 09-01 المعدل و المتمم لقانون العقوبات أن "كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفة لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه، يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 5.00 دج إلى 50.000 دج".

من هنا نجد أن المشرع اشترط لقيام المسؤولية الجزائية توفر أركان ثلاثة¹ هي:

■ **الركن المفترض:** أن يكون المتهم فيها موظفا عام.

■ **الركن المادي :** استعمال السلطة العامة ضد تنفيذ القرارات القضائية أو القيام بأي تصرف إيجابي أو سلبي من شأنه عرقلة التنفيذ.

■ **الركن المعنوي :** حين يكون تصرف الموظف عمدا بتوافر القصد الجنائي، أما مجرد الإهمال فلا يرتب عليه تطبيق نص المادة .

كما تجدر الإشارة أن المشرع بالإضافة إلى ضمانتي الغرامة التهديدية و المسؤولية الجزائية، قد أوجد طرق بديلة لحل المنازعات المتعلقة بالتأديب، والتي نص عليها المشرع إنطلاقا من أحكام المادة 612 من الباب الخامس المعنون بالصلح و التحكيم بالكتاب الرابع في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الحالي².

1 -محمد الصغير بعلي، تنفيذ القرار القضائي الإداري ، مجلة التواصل ، جامعة عنابة، العدد17 ، 2006 ، ص155

2 -خلف فاروق، الآثار القانونية و الجزاءات المترتبة لامتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام النهائية الناتجة عن الطعن القضائي في قراراتها التأديبية، المرجع السابق، ص205

والمسجل أنه رغم كل ذلك فإنه في بعض الحالات، خول المشرع الجزائري للإدارة أحقية عدم تنفيذ أحكام القضاء النهائية الصادرة ضدها ومنها تلك المتعلقة بإلغاء مقرراتها التأديبية، إذا كان تنفيذها من شأنه أن يخل بالأمن أو النظام العام¹.

ومن ثم يمكن القول أنه إلى جانب تمتع الموظف بضمانة دعوى الإلغاء، فإن له الحق في رفع دعوى التعويض إذا تم الحكم بإلغاء القرار التأديبي و كان الموظف قد تعرض للضرر جراء صدوره.

رابعاً: دعوى التعويض.

أمام السلطة التقديرية التي تتميز بها السلطة التأديبية في إصدار قراراتها الإدارية و المتضمنة للعقوبات التأديبية ضد الموظف العام، يتمتع هذا الأخير بالحق في التعويض عن الأضرار التي أصابته بسبب القرار التأديبي، و تهدف دعوى التعويض إلى إصلاح الأضرار التي لحقت بالموظف العام، ليستند هذا الأخير في حق له لرفع هذه الدعوى، الحق القانوني الموجب للرابطة الوظيفية الذي تم الاعتداء عليها لأن دعوى التعويض شخصية تهدف إلى حماية المراكز الفردية والحقوق الشخصية.

فدعوى التعويض إذا هي ذاتية يحركها الموظف المعني أمام الجهات القضائية المختصة، طبقاً للشكليات و الاجراءات المقررة قانوناً، للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل اللازم لإصلاح الضرر الذي أصاب حقوقه بفعل اصدار القرار التأديبي²، أي أن الموظف الذي لحق به الضرر نتيجة توقيع الجزاء التأديبي، أن يرفع دعوى التعويض ضد الإدارة المعنية للمطالبة بـجبر الضرر الذي أصابه.

1-الشروط الواجب توافرها لقبول دعوى التعويض.

إن رفع دعوى التعويض إلزامية لترتب المسؤولية الإدارية عن القرار التأديبي يخضع لمجموعة من الشروط أقرها المشرع الجزائري كضمانة أكبر للموظف المتضرر تتمثل في:

¹ - نفس المرجع ، ص 191.

² -عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 255.

أ- الاختصاص القضائي والآجال القانونية لرفع دعوى التعويض عن القرار التأديبي.

إذا ما تضرر الموظف العام من جراء القرار التأديبي الصادر ضده، كان له الحق في إقامة دعوى المسؤولية الإدارية أمام الجهة القضائية المختصة، للمطالبة بيجر الضرر الذي لحق به من جراء العقوبة التأديبية، حيث أسند الاختصاص النوعي فيما يخص دعاوى التعويض إلى المحاكم الإدارية طبقاً لأحكام المادة 1/800 من قانون الاجراءات المدنية والادارية، حيث نصت على أنه "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في: 01- دعاوى القضاء الكامل.."¹

كما أن دعوى التعويض عن القرار التأديبي لا تُقبل إلا برفعها من الموظف المتضرر خلال الميعاد المقرر لها والمنصوص عليه في المادة 829 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية، ويعتبر ميعادها من النظام العام بحيث لا يجوز الاتفاق بين الأطراف على مخالفته، كما يجب على القضاء الإداري المختص إثارته من تلقاء نفسه إذا لم يثيره الخصوم.²

وعليه فقد تم التأكيد في هذا الصدد بأن دعوى التعويض لا تتقيد بميعاد دعوى الإلغاء، بل يبقى رفعها جائزاً طالما أن الحق الذي تستند عليه قائماً ولم يسقط بالتقادم، وبالتالي فإن فوات و انقضاء الميعاد المقرر لرفعها لا يؤدي إلى تقادمها، وإنما يؤدي فقط إلى سقوط إجراءات وشكليات الدعوى، ومن ثم بإمكان الموظف المتضرر رفع دعوى التعويض من جديد في نطاق شكليات و إجراءات جديدة وفي ميعاد جديد، وهذا من شأنه توفير ضمانات أكبر للموظف المتضرر.³

1 - انظر المادة 1/800 من القانون الاجراءات المدنية و الادارية 08-09 .

2 - انظر المادة 1/807 من القانون الاجراءات المدنية و الادارية 08-09 .

3-حماتي صباح، المرجع السابق، ص143

خلاصة :

هذا ما تم توضيحه في هذا الفصل من خلال تبيان السلطة المخولة بتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العمومي، والتي حولها المشرع صلاحية التعيين والتأديب إن اخل الموظف بالتزاماته الوظيفية حسب ما نص عليه الأمر 03/06، مع تبيان مراحل التحقيق و إجراءات التأديب، كما قيد المشرع الإدارة باتباع إجراءات يتوجب عليها اتباعها حتى لا تعرض قراراتها الصادر في حق الموظف العمومي محل التأديب للإلغاء او ان يكون مشوبا بعيب يصبح من خلاله غير نافذ في حق الموظف محل التأديب، وبالتالي ينعكس ذلك على الإدارة المستخدمة بالسلب و محل للتعويض أو المساءلة، كما تناولنا أيضا في هذا الفصل الضمانات التي اقرها المشرع الجزائري للموظف العمومي المرتكب الخطأ، فافر له ضمانات سابقة على إصدار القرار وهذا بضرورة مواجهة الموظف محل التأديب بالمخالفات والأخطاء المنسوبة إليه، وكذا تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي وهو إجراء جوهرى يضمن من خلاله الموظف محل الإجراء التأديبي حقه في الدفاع عن نفسه او بتوكيل من يدافع عنه وهو حق مكفول دستوريا، ولم يقف المشرع على الضمانات السابقة لإصدار القرار بل اقر ضمانات لاحقة على توقيع الجزاء كي يضمن أن قرارات الإدارة مشروعا وهي شكل من أشكال الرقابة على القرارات التأديبية التي تصدرها الإدارة.

خاتمة:

لقد اخضع المشرع الجزائري في الامر رقم 03/06، المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 هـ الموافق لـ 15 جوان 2006، و المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة الموظف العمومي الى اجراءات تأديبيه في حال ارتكابه لخطا وظيفي يقتضي تسليط جزاء يتناسب و الخطأ المرتكب و ذلك حفاظا على المصالح العامة للإدارة من جهة و استمرار وضمانا لديمومة و سيرورة المرفق العمومي، و نظرا لان مسالة تأديب الموظف العمومي على اختلاف درجاته و رتبهم بالغة الاهمية لما من اثر على مسار الحياة المهنية للموظف خاصة اذا ما تعلق الامر بجزاءات تصل في بعض الاحيان الى التسريح الموظف العمومي من منصب عمله، و احيانا تصل الى درجة المتابعة الجزائية لذا اوجب المشرع الجزائري في الامر السالف الذكر على الادارة احترام اجراءات شكلية و موضوعية في مراحل تأديب الموظف العمومي و فق المشروعية خاصة و ان المشرع الجزائري خاصة مع منح للإدارة السلطة التقديرية في تكييف العقوبة مع الخطأ المرتكب، كما انه كفل للموظف العمومي ضمانات قانونية على اختلاف مراحل سير اجراءات التأديب من لحظة ارتكاب الموظف العمومي للخطأ التأديبي الملزم للعقوبة الى غاية صدور القرار التأديبي.

حيث ان المشرع الجزائري ترك مسالة تكييف الخطأ التأديبي المقترف من طرف الموظف العمومي و فق الامر 03-06 للسلطة التقديرية للإدارة بينما حصر مجمل الاخطاء المرتكبة من طرف الموظف وفق اربع (04) درجات حسب جسامتها طبقا لنص المادة 177 من نفس الامر. بينما تكفل بحصر العقوبات المقررة لكل درجة.

اما فيما يخص الضمانات التي اوردها المشرع الجزائري التي تكفل حماية و حقوق الموظف اثناء مواجهته للعقوبات التأديبية و خلال مراحل سير الاجراءات التأديبية اقر ضمانات سابقة لإصدار القرار التأديبي من حيث حق مواجهته للمخالفات المنسوبة اليه و ايضا حق الدفاع، و ضمانات لاحقة تتمثل في حق الطعن الاداري وكذا القضائي.

ومسألة التأديب من المسائل التي تكتسي حساسية بالغة لا سيما اذا تعلق الامر باقتراف الموظف لخطا جزائي، وضرورة حماية مصالح الادارة وسمعتها وحماية حقوق الموظفين من كل اشكال التعسف يتطلب ان نراعي عدة جوانب موضوعية وإجرائية، ونحاول قدر الامكان احترام القانون والمشروعية، بالتعاطي بموضوعية مع حالات الموظفين، ولما كان النص متروك للسلطة التقديرية للإدارة، فانه وتجنبنا لكل الاشكالات والتعسفات، نتقدم في ختام الدراسة ببعض التوصيات :

1- لا بد من التمييز بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي بمعايير موضوعية، تأخذ بعين الاعتبار ملاسبات المخالفة وطبيعتها وكذا مدى تأثيرها على حسن سير المرفق وسمعته

2- عند ثبوت الخطأ الجزائي لا بد من التمييز بين وضعيتين:

- الخطأ المرتكب اثناء تأدية الوظيفة و الذي له صلة وثيقة بها

- الخطأ الذي يرتكب خارج اطار الوظيفة والذي لا علاقة له بها

بالنسبة للوضعية الاولى يوقف الموظف حتى ولو بقى في حالة افراج

اما بالنسبة للوضعية الثانية، لا بد ان نراعي ما يلي:

- اذا تم وضع الموظف رهن الحبس المؤقت، توقف العلاقة مباشرة

- اذا بقي في حالة افراج والدعوى العمومية محرمة، يمكن للادارة عدم توقيفه والاخذ بعين الاعتبار لطبيعة الخطأ ومدى تأثيره على سمعة الادارة وحسن سيرها.

3- عند توقيف الموظف ضرورة الابقاء على صرف المنح العائلية، وعدم حرمانه من جزء من المرتب للفترة المنوه عنها في المادة

4- اعادة ادراج الموظف يتم بصدور حكم نهائي يقضي ببراءته مما نسب اليه، هنا لا بد من مراعاة وضعيات معينة، بحيث يمكن اعادة الادمج بصدور القرار القضائي وليس بالحتمي انتظار نتيجة الطعن بالنقض، فإذا صدر لصالحه حكما يقضي ببراءته او امرا بانتفاء وجه الدعوى، والنيابة تعقبت الحكم او الامر بالاستئناف، على الادارة اخذ الاجراء الموالي من خلال توجه المجلس القضائي

اما الحالة العكسية فإذا صدر ضد الموظف حكما مؤيدا بقرار يقضي بالإدانة والعقوبة، ليس للإدارة اتخاذ قرار العزل إلا بعد صيرورة الحكم نهائي، اي انتظار مال الطعن بالنقض.

و المستخلص من خلال دراستنا لنظام الجزاءات التأديبية في الامر 06-03 الخاص بالقانون الاساسي للتوظيف العمومية الجزائري، انه بالرغم من الحماية الكبيرة التي يقرها مبدأ شرعية العقوبة التأديبية الذي يقوم على أساس حصر جميع هذه العقوبات، وبالتالي عدم جواز عقاب الموظف إلا بإحداها، فان عدم تحقق مبدأ الشرعية في شقه الثاني والمتمثل في عدم حصر الجرائم التأديبية، وبذلك غياب الربط بين المخالفة التأديبية والعقوبة المناسبة لها، بحيث ترك المجال مفتوحا للسلطة التقديرية للإدارة في اختيار العقوبة المناسبة للخطأ المقترف، كل ذلك قد يؤثر وبشكل جلي على الضمانات المقررة لصالح الموظف، و بالرغم من إتيان المشرع الجزائري بكثير من النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية الى أن ذلك لم يكن كافيا، بحيث لا توجد أي قاعدة واضحة لهذه الإجراءات ، حتى وبعد صدور مراسيم تنفيذية لهذا الأمر والتي لم تصدر بعد، الأمر الذي صعب من أداء القاضي الإداري في هذا المجال.

رغم أهمية التظلم الإداري كحق ممنوح للموظف العمومي قد يكون يضع حدا المنازعات التي تثور بين الإدارة وموظفيها، فإننا وبالرجوع إلى الواقع العملي نجد أن هذا الإجراء لم يحقق هذه الفائدة المرجوة منه ،اذ يعود ذلك إما لسبب تفويت الفرصة على الموظف في القيام بهذا الإجراء وذلك لعدم إخطاره بحقه في التظلم من القرار التأديبي، أو إلى عدم تمتع رجل الإدارة بالوعي الكافي مما يجعل تراجع الإدارة عن قراراتها غير ممكن، ذلك لأنه وكما قال الدكتور محمد ابراهيم خيرى الوكيل أن الإدارة دائما تقابل التظلم بنوع من المكابرة والإصرار مما يؤدي إلى عدم التزامها الجدية في فحص هذه التظلمات ، إذ لا تكلف الإدارة نفسها عناء فحص التظلم من كافة جوانبه ، طالما أن لها إيمانا راسخا بأنها لا تخطئ و لا يمكن بأي حال من الأحوال الرجوع عن قرار اتخذته ، وبالتالي فان هذه الأسباب كلها من شأنها أن تؤدي إلى إضعاف فاعلية التظلم الإداري.

تعتبر الرقابة القضائية التي أقرها المشرع على الموظف العام في مواجهة قرار التأديب ضمانا فعالة بإمكانها الحد من عدم المشروعية التي تشوب الكثير من القرارات الإدارية بصفة عامة والقرارات التأديبية بصفة خاصة ، غير أنه هناك ما يجد من هذه الضمانة الهامة.

بالرغم من ما كفله المشرع للموظف من ضمانات سابقة على توقيع العقوبة أضف إلى ما يتمتع به القاضي الإداري من دور إيجابي في تسيير النزاع ، فإن إلقاء عبء الإثبات على الموظف من شأنه أن يثقل كاهله ويقلل من حظه في استيفاء حقوقه ، وذلك نظرا لعدم تساوي المراكز القانونية لكلا الطرفين.

و على ضوء النتائج السابقة توصلنا الى جملة من الاقتراحات التي نرى انها كفيلة بسد الثغرات التي اعترت النظام التأديبي والتي سنوردها فيما يلي:

1- إن الضمانة الأساسية للموظف المذنب محل المساءلة التأديبية هو ربط كل مخالفة تأديبية بما يقابلها من عقوبات مناسبة لأن ذلك من شأنه أن يحد من سلطة الإدارة التقديرية في توقيعها لعقوبات قاسية على الموظف وذلك للحد من تعسفها، ويتم ذلك من خلال حصر جميع الجرائم التأديبية بوضع لائحة بمختلف هذه المخالفات، و ما هو معمول به أيضا في المجال الجنائي حيث أنه وكما قيل إذا كانت الأخطاء الجنائية التي تمس مجتمع كبير قد حددت على سبيل الحصر فكيف إذن لا يمكن تحديد الأخطاء الوظيفية التي لا تمس إلا مجتمع صغير ألا وهم الموظفون.

2- ضرورة تعجيل وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية تلتزم به الإدارة على نحو ما هو معمول به في قانون الإجراءات الجزائية وذلك لتفادي قصور هذه الإجراءات التي لم يتداركها صدور التعديل الجديد لقانون الوظيفة العامة -وبالتالي فان جمع هذه الإجراءات في تقنين واحد يجعلها واضحة ومستساغة لكل من رجل الإدارة و المحامي و القاضي الإداري وكذلك الموظف ، ما يترتب عنه تسهيل سير جميع الإجراءات في مختلف مراحل التحقيق .

3- لتفادي النقد الموجه للمجالس التأديبية والتي أكدت الدراسة عدم فعاليتها ، نقترح نحن أيضا أن يختص المجلس الأعلى للوظيفة المستحدث بموجب الأمر 06/03 إلى جانب اختصاصه الأخرى بالسهر على مراقبة وتوجيه أعمال اللجان الوطنية و الولائية وذلك فيما يخص الطعن في القرارات التأديبية ، بمعنى أن تصبح هذه اللجان تابعة للمجلس الأعلى للوظيفة.

4- طالما أن فاعلية الجزاء تقاس بمدى تناسب الفعل مع العقوبة التأديبية فقد أضحت رقابة التناسب على أعمال الإدارة ضرورة حتمية ، لذلك نناشد قضاءنا الإداري بالتصدي كلما سنحت له الفرصة إلى بسط هذا

النوع من الرقابة في القضايا التي تعرض أمامه ، وذلك نظرا لما تحققه هذه الرقابة من حماية أكبر لحقوق الموظفين لأنها كفيلة بأن تقضي على مغالاة الإدارة في توقيع جزاءاتها.

5- تدريب كوادر متخصصة والعمل على تنمية مهاراتها وتطويرها في الجانب الإداري ، والاطلاع على ما يستجد من دوريات قانونية وملتقيات دراسية والالتحاق بالدورات التدريبية التي تقام لهذا الغرض.

6- زيادة وعي الموظف بالعلاقات القانونية القائمة لإجبار الإدارة على مراقبة تصرفاتها.

7- ضرورة إعداد قضاة متخصصين ذوي الكفاءة العالية في المنازعات الإدارية بصفة عامة والتأديبية بصفة خاصة.

8- تعزيز الدراسات والبحوث التي تجرى حول اجتهادات مجلس الدولة في مجال التأديب الإداري وذلك لأجل إثراء أكبر لهذا الموضوع.

قائمة المراجع:

اولا: الكتب:

- 1- أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري و المحاکمة التأديبية، دار النهضة العربية، 2004
- 2- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003
- 3- أيوب بن منصور الجربوع، نطاق العلاقة بين المسؤولية الجنائية و المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، مركز بحوث كلية العلوم الادارية، جامعة الملك سعود، السعودية، 2005
- 4- خلف فاروق، الآثار القانونية و الجزاءات المترتبة لإمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام النهائية الناتجة عن الطعن
- 5- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة و الجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009
- 6- سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، ط1، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004،
- 7- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي الجزائري طبقا للأمر 66-133- دراسة مقارنة - ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- 8- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010
- 9- سليم جديدي ، سلطة تاديب الموظف في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية
- 10- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي القاهرة، 1996
- 11- صباح مراحية، لحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة ماستر، جامعة محمد

خيضر-بسكرة، 2016/2015

12- طارق فيصل مطصفي غانم، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، نابلس

13- عامر ابراهيم احمد الشمري، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة ، ط2، منشورات زين الحقوقية، لبنان ، 2011

14- عبد الرؤوف هاشم بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية ، دار الفكر الجامعي الاسكندرية 2017،

15- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2003،

16- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف الإسكندرية، 2007

17- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط العقوبة الادارية العامة، دار الكتاب الحديث ، القاهرة، 2008

18- عبد الكريم ماروك، الميسر في شرح قانون البلدية الجزائري، ط1، منشورات زين الحقوقية لبنان، 2013

19- عبد الوهاب البنداري ، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا وقضائيا ، دار الفكر العربي ، مصر 1998

20- عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية، دار الفكر العربي، مصر، بدون سنة نشر

21- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر 2015

22- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الادارية ، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005

23- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري ، ط5، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2009

- 24-عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
- 25-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، 2003
- 26-عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007
- 27-عمر فتحي الخولي، التحقيق الإداري، ورقة عمل، الملتقى السنوي للحقوقيين-جدة-السعودية 2015
- 28-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 03، دار هومة، الجزائر، 2006
- 29-لحسن بن شبح أث ملويا، المنازعات الإدارية "وسائل المشروعية"، دار هومة للنشر والتوزيع الجزائر، 2006
- 30-مازن راضي ليلو، الوجيز في القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2008
- 31-محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2008
- 32-محمد الرازقي، محاضرات في القانون الجنائي، القسم العام، ط3، دار الكتاب الجديد المتحدة، لبنان، 2002،
- 33-محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2005
- 34-محمد الصغير بعلي، تنفيذ القرار القضائي الإداري، مجلة التواصل، جامعة عنابة، العدد 17، 2006
- 35-محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، ط 1، دار هومة للنشر الحلبي الحقوقية الإسكندرية 2003
- 36-محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1987

37- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008

38- ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية ، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، سكندرية، سنة 2003

39- ناصر محمد إبراهيم البكر الزعابي، تمييز المسؤولية التأديبية للموظف العام عن غيرها من أنواع المسؤولية ، الامارت، بدون سنة نشر

40- نواف كنعان، القانون الاداري، الكتاب الثاني، ط1، الإصدار الرابع، دار الثقافة للنشر و التوزيع 2005

ثانيا: المجالات

1- أمال يعيش تمام، عبد العالي حاحة، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء و قضاء التعويض، (مجلة الاجتهاد القضائي)، دورية تصدر عن جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم السياسية، العدد الثالث، 2006

2- رمضان غناي، تعليق على قرار عن موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، (مجلة مجلس الدولة، العدد 06، سنة 2005

3- يعيش تمام شوقي، شبري عزيزة، مركز الوالي في النظام الإداري الجزائري بين المركزية واللامركزية مجلة الفكر البرلماني، العدد 13، 2013

4- خلف فاروق، سلطة القاضي الإداري في الحلول محل الإدارة، مجلة البحوث و الدراسات، العدد 11 السنة الثامنة، المركز الجامعي الوادي، 2011

5- علي خطار شطناوي، آثار حكم إلغاء قرارات إنهاء خدمات الموظف العام (دراسات) مجلة علمية صادرة عن عمادة البحث العلمي للجامعة الأردنية، العدد الأول

5- بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب-دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي و قضاء مجلس الدولة الجزائري- مجلة الفقه و القانون، العدد 22 أوت

2014 م

قرار مؤرخ في 2003/03/18، ملف رقم 008041، مجلة مجلس الدولة، مجلس الدولة، الغرفة الثانية، العدد الخامس، 2004

6-حمد بن جمال بن مطلق الزنيبات، ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية، المجلة القضائية، العدد2، جوان2011

قرار الغرفة الادارية الأولى لمجلس الدولة ، الصادر بتاريخ 1998/07/27 ، قرار المجلس الأعلى للقضاء، مشار إليه في مجلة مجلس الدولة سنة 2005، العدد السادس

ثالثا: المذكرات و الاطروحات:

1-بعلي الشريفة فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاداري، جامعة باتنة ، 2014

2-بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة" ، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2010

3-بودريالة محمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة البليدة 2، 2014-2015

4-بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد السادس، جامعة محمد خيضر، بسكرة

5-بيازة محمد، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة العربي التبسي-تبسة، 2006

6-حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الوادي، 2014/2013

7-سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري

، تيزي وزو، 2014-2015

8-سماي سعاد، النظام التأديبي المطبق على الموظف العمومي الجزائري في ظل تعديلات الأمر 06-03،
مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2010/2007

9-سي العابدي سامية ، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر
، بسكرة، 2016/2015

10-صباح مراحية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة ماستر، جامعة محمد
خيضر بسكرة، 2016/2015

11-علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية،
الاسكندرية، 2004

12-عمر اوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة
ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011

13-عمور سلامي، "سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء"، أطروحة دكتوراه، جامعة بن
عكنون، الجزائر، 2011

14-عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة خميس
مليانة، 2014،

15-عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة خميس
مليانة، 2014

16- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه دراسة مقارنة. أطروحة
دكتوراه ،جامعة ابي بكر بلقائد تلمسان 2011، 2012

17-قيفاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة منتوري
قسنطينة، 2009/2008

18-كاوجة محمد الطاهر, الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي, مذكرة ماستر, جامعة قاصدي
مرباح-ورقلة,2014

19-محمد احمد الطيب هيكل ، السلطات الرئاسية بين الفاعلية والضمان، دراسة مقارنة بين القانون الاداري
وعلم الادارة العامة ، بدون دار نشر، الإسكندرية، بدون سنة

20-ملوة فاطمة ، الجريمة التأديبية للموظف العام،رسالة ماجستير ،جامعة بن عكنون ،الجزائر ، 2012

رابعاً: المراسيم و القوانين

1-الدستور الجزائري

2-المرسوم التنفيذي رقم10- 84 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و
عملها المؤرخ 14جانفي1984 ، المادة 03

3-المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات
والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم31.

خامساً: المواد و الاوامر :

1-الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
الجريدة الرسمية رقم 46.

2-الامر رقم03/06 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 هـ الموافق لـ 15 جوان 2006 المتضمن
القانون الاساسي العام للوظيفة العامة

3-الأمر156/66 المؤرخ في18 صفر 1386الموافق08جوان 1966 ،المتضمن قانون العقوبات المعدل
والمتمم، المادة 01

4-القانون العضوي رقم 98-01،المورخ في 31/05/1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه
و عمله، الجريدة الرسمية،العدد37، 1998

5-القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، ج ر رقم

6-المرسوم 302/82، المؤرخ في 11/12/1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية المادة 64

7- المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و اعوان الإدارة المركزية و الولايات والبلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، ج ر رقم 13، بتاريخ 27مارس 1990

8-المرسوم التنفيذي رقم 93-54، المؤرخ في 16/02/1993

9-المرسوم رقم 84-10 و تلاه في نفس السياق المرسوم رقم 85-59 و كذا الأمر 06-03، إلا أنه لم يكن لها وجود في ظل الأمر 66-133.

¹ -الامر رقم 06/03، المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 هـ الموافق لـ 15 جوان 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العامة ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 46.

¹ -عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية، دار الفكر العربي، مصر، بدون سنة نشر، ص10

¹ -عامر ابراهيم احمد الشمري، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة ، ط2، منشورات زين الحقوقية، لبنان ، 2011 ، ص35
¹ -نفس المرجع، ص38، 39

¹ -كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ط 03، دار هومة ، الجزائر ، 2006 ص88

¹ -عبد الرؤوف هاشم بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية ، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية ، 2017، ص5

¹ -عبد الرؤوف هاشم بسيوني، مرجع سابق ، ص38، 39

¹ -الأمر 66/156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 08 جوان 1966 ، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، المادة 01

¹ -محمد الرازقي ، محاضرات في القانون الجنائي ، القسم العام ، ط3 ، دار الكتاب الجديد المتحدة ، لبنان ، 2002، ص239

¹ -طارق فيصل مطصفي غانم، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، نابلس،

¹ -عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية ، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص11

¹ -أيوب بن منصور الجربوع، نطاق العلاقة بين المسؤولية الجنائية و المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، مركز بحوث كلية العلوم الادارية ، جامعة الملك سعود، السعودية ، 2005، ص8

¹ -محمد الأحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان، 2008، ص108

¹ -ناصر محمد ابراهيم البكر الزعابي، تمييز المسؤولية التأديبية للموظف العام عن غيرها من أنواع المسؤولية ، الامارات، بدون سنة نشر، ص12

¹ -أيوب بن منصور الجربوع ، نطاق العلاقة بين المسؤولية الجنائية و المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، المرجع السابق، ص13

¹ -محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق ، ص348

¹ -أيوب بن منصور الجربوع، المرجع السابق ، ص14

- 1-ناصر محمد إبراهيم البكر الزعابي، المرجع السابق، ص 9.
- 1-سعید مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص 398.
- 1-سعید مقدم، مرجع السابق، ص 399 وما بعدها
- 1 - الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ملغى)، الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 46.
- 1-المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 31.
- 1-بعلی الشریف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري، جامعة باتنة، 2014، ص 47.
- 1-لمرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 / 03 / 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر رقم 13.
- 1-انظر المواد 178-181 .
- 1-خوفا كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، ط1، الإصدار الرابع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005، الصفحة 128
- 1-امظر المادة 180 من الامر 03-06، المرجع السابق.
- 1- انظر المادة 181 من الامر 03-06، المرجع السابق .
- 1-محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، مرجع سابق، ص 253
- 1-محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، مرجع سابق، ص 269
- 1-الأمر 03-06، الفقرة الثالثة المادة 163
- 1-محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، مرجع سابق، ص 266
- 1-نفس المرجع، ص 272
- 1-الأمر 03-06، مرجع سابق، المادة 185
- 1-المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات .
- 1-تنص المادة 185 من الأمر 03-06 أنه لا يمكن لمن كان محلاً لعقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.
- 1-كما أن المواد 174 إلى 176 توضح بدقة ما للموظف وما عليه في حال التوقيف الاحتياطي.
- 1_سي العابدي سامية، مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2016، ص 44
- 1- عبد العزيز عبد المنعم خليفه، ضوابط العقوبة الإدارية العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص 77
- 1-مدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، سكيندييه، سنة 2003، ص 562
- 1- أمال يعيش تمام، عبد العالي حاحة، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء و قضاء التعويض، (مجلة الاجتهاد القضائي)، دورية تصدر عن جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم السياسية، العدد الثالث، 2006، ص 185
- 1-قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه دراسة مقارنة. أطروحة دكتوراه، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، 2011، 2012 ص 123
- 1-كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 96
- 1_ نفس المرجع، ص 126، 127.
- 1_قرار الغرفة الإدارية الأولى لمجلس الدولة، الصادر بتاريخ 27/07/1998، قرار المجلس الأعلى للقضاء، مشار إليه في مجلة مجلس الدولة سنة 2005، العدد السادس، ص 34
- 1_ رمضان غناي، تعليق على قرار عن موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، (مجلة مجلس الدولة، العدد 06، سنة 2005، ص 50، ص 51
- 1_عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، 2003، ص 201
- 1-أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 112
- 1- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة و الجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 228، ص 227
- 1-عبد العزيز عبد المنعم خليفه، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2007، ص 131
- 1-سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، ط1، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 539.
- 1-لحسن بن شبح أث ملويا، المنازعات الإدارية "وسائل المشروعية"، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 38.
- 1-محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، ط 1، دار هومة للنشر الحلبي الحقوقية، الإسكندرية 2003، ص 208.
- 1-سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 691
- 1-محمد الصغير بعلی، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 360.
- 1-عمار عوايدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، ط5، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 194
- 1-محمد الصغير بعلی، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 361.
- 1-مازن راضي ليلو، الوجيز في القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2008، ص 168.
- 1-محمد الصغير بعلی، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 363.
- 1-عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 257
- 1-سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 205¹
- 1-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 03، دار هومة، الجزائر، 2006 ص 137

- ¹-المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و اعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر رقم 13، بتاريخ 27 مارس 1990
- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، دار العلوم، عنابة،¹ 2004، ص111
- ¹ -يعيش تمام شوقي، شكري عزيزة، مركز الوالي في النظام الإداري الجزائري بين المركزية واللامركزية، مجلة الفكر البرلماني، العدد 13، 2013، ص135،
- ¹ -محمد الصغير بعلي، مرجع السابق، ص162
- ¹-عبد الكريم ماروك، المسير في شرح قانون البلدية الجزائري، ط1، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2013، ص63
- ¹-المرسوم رقم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985، المادة 11
- ¹ -المرسوم التنفيذي رقم 08-10 الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها المؤرخ 14 جانفي 1984، المادة 03
- ¹-بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، تلمسان، 2011، ص 88
- ¹-المادة 171 من الأمر 03-06 "يمكن للجنة المتساوية الأعضاء طلب فتح تحقيق إداري من السلطة"
- ¹ -محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص113
- ¹ -عمر فتحي الخولي، التحقيق الإداري، ورقة عمل، الملتقى السنوي للحقوقيين-جدة-السعودية، 2015، ص2
- ¹ -بودريال محمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة البلدة 2، 2014-2015، ص18
- ¹-صباح مراحيمية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2015/2016، ص15
- ¹-المادة 171 من الأمر 03/06، المرجع السابق، تنص " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء طلب فتح تحقيق إداري من السلطة"
- ¹-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق ص115
- ¹-بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد السادس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص81
- ¹ -سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015، ص35-36
- ¹-المادة 173 من الأمر 03/06 "...تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا. يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي"
- ¹ -المادة 174 من الأمر 03/06 "...و يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر، ابتداءا من تاريخ التوقيف الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف".
- ¹ -بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص83
- ¹-بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص83
- ¹ -كمال رحماوي، المرجع السابق، ص79
- ¹ -المرسوم التنفيذي 17-321، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، مرجع سابق.
- ¹-الأمر 03-06، مرجع سابق، المادة 184 امظر المادة 184 من الامر 03-06
- ¹ -عياش محمد الصادق، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة خميس مليانة، 2014، ص52
- ¹ -سماي سعاد، النظام التأديبي المطبق على الموظف العمومي الجزائري في ظل تعديلات الأمر 03-06، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2010/2007، ص23
- ¹ -محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص81
- ¹ -المرسوم التنفيذي 85-59، الصادر في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.
- ¹-عياش محمد الصادق، المرجع السابق، ص53.
- ¹-كاوجة محمد الطاهر، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، 2014، ص 55

- 1- صباح مراحيمية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016/2015، ص 29
- 1- علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص 335
- 1- حماتي صباح، المرجع السابق، ص 92
- 1- المرسوم 302/82، المؤرخ في 11/12/1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية المادة 64
- 1- المرسوم التنفيذي رقم (54/93) المؤرخ في 24 شعبان عام 1413 الموافق لـ 16 فيفري سنة 1993 الجريدة الرسمية العدد (11) الصادرة بتاريخ 17 فيفري 1993 الصفحة 5
- 1- انظر المادة 168 من الأمر 03-06 .
- 1- علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 341
- 1- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي الجزائري طبقا للأمر 66-133- دراسة مقارنة - ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 127
- 1- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008، ص 144
- 1- تنص المادة 39 من التعديل الدستوري لسنة 2016 "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية و الجماعية مضمون"
- 1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 203
- 1- أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، 2004، ص 190
- 1- قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص 147
- 1- سماي سعاد، النظام التأديبي المطبق على الموظف العمومي الجزائري في ظل تعديلات الأمر 03-06، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2010/2007، ص 33
- 1- حماتي صباح، المرجع السابق، ص 104
- 1- القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، ج ر رقم 21، المادة 830.
- 1- عمرراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011، ص 107
- 1- أنشئت بموجب المرسوم رقم 84-10 و تلاه في نفس السياق المرسوم رقم 85-59 وكذا الأمر 03-06، إلا أنه لم يكن لها وجود في ظل الأمر 66-133.
- 1- المادة 25 من المرسوم 10/84، المؤرخ في 14/01/1984 المنظم لسير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. ذكر المذكرة
- 1- قرار مؤرخ في 18/03/2003، ملف رقم 008041، مجلة مجلس الدولة، مجلس الدولة، الغرفة الثانية، العدد الخامس، 2004، ص 183
- 1- عياش محمد الصادق، المرجع السابق، ص 63
- 1- ملوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2012، ص 189
- 1- محمد احمد الطيب هيكل، السلطات الرئاسية بين الفاعلية والضممان، دراسة مقارنة بين القانون الاداري وعلم الادارة العامة، بدون دار نشر، الإسكندرية، بدون سنة، ص 581
- 1- محمد سليمان الطماوي، القضاء الاداري، الكتاب الثاني، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1987، ص 542
- 1- عبد الوهاب البنداري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا وقضائيا، دار الفكر العربي، مصر 1998، ص 201
- 1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 1، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر 2015، ص 176
- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 المادة 08.
- 1- المادة 143 من الدستور الجزائري، ص 28
- 1- محمد بن جمال بن مطلق الزنبيات، ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية، المجلة القضائية، العدد 2، جوان 2011، ص 256
- 1- القانون العضوي رقم 98-01، المؤرخ في 31/05/1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، الجريدة الرسمية، العدد 37،

- ¹- ييازة محمد، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة العربي التبسي-تبسة، 2006، ص54
- ¹- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2010، ص 96.
- ¹- عمور سلامي، "سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء"، أطروحة دكتوراه، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011، ص161.
- ¹ - سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص82
- ¹ - خلف فاروق، سلطة القاضي الإداري في الحل محل الإدارة، مجلة البحوث و الدراسات، العدد11، السنة الثامنة، المركز الجامعي الوادي، 2011، ص189.
- ¹ -علي خطار شطناوي، آثار حكم إلغاء قرارات إنهاء خدمات الموظف العام (دراسات) مجلة علمية صادرة عن عمادة البحث العلمي للجامعة الأردنية، العدد الأول ، ص212.
- ¹ -بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب-دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي و قضاء مجلس الدولة الجزائري- مجلة الفقه و القانون، العدد22، أوت 2014، ص 15.
- ¹ -محمد الصغير بعلي، تنفيذ القرار القضائي الإداري ، مجلة التواصل ، جامعة عنابة، العدد17 ، 2006، ص155
- ¹ -عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، .

مقدمة

خاتمة

الفصل الاول
خصوصية الجزاءات
التأديبية في التشريع
الجزائري

الفصل الثاني
اجراءات توقيع الجزاءات
التأديبية

خاتمة

قائمة المراجع

الفهرس