



جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام



جامعة بجاية  
Tasdawit n Bgayet  
Université de Béjaïa

# المتابعة التأديبية للموظف

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:

زقموط فريد

من إعداد الطالبين

– جاكركميلية

– زياني زيدان

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة: قادري نسيم.....رئيسة

الأستاذ: زقموط فريد.....مشرفا ومقررا

الأستاذة: برازة وهيبة.....ممتحنة

السنة الجامعية 2024-2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام

لم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا (وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين)

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى من وهبوني الحياة والأمل، وسهر الليالي من أجل تربيتي وإنشائي، ومن علموني أن ارتقي سلم الحياة وأحارب الصعب بحكمة وصبر، برا وإحساناً، إكراماً، ووفاء لهما: أبي وأمي، الأعزاء حفظهما الله لي وأدامهما لي سنداً.

إلى جدتي العزيزة يما نادية

وإلى العقد المتين من كانوا عوناً لي في رحلة بحثي. إخواني وأخواتي كل باسمه

إسمهان-بلال-جوهرة-وسيم-كمال

وأخيراً إلى من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذا البحث  
سائلة الله عز وجل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

ثم إلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجاية وعلى رأسهم

أستاذي المشرف زقموط فريد

جاكر كميلية

# إهداء

إلى والدي العزيز الذي رباني صغيرا ورعاني، ووفر لي سبل العلم والمعرفة،  
حفظه الله وأطال في عمره.

إلى أُمِّي العزيزة التي سهرت الليالي وأنا صغير وتتابعني وتحرص علي وأنا كبيرا،  
حفظها الله وألبسها ثوب الصحة والعافية والهناء.

إلى أختي العزيزة حفظها الله.

إلى كل من آزرني وشجعني على إتمام المذكرة من الزملاء والأساتذة ونخص  
بالذكر الأستاذ المشرف على كل مجهوداته.

زياني زيدان

# شكر وتقدير

الشكر والحمد لله أولاً الذي بحمده يفتح كل باب وتتم بنعمته الصالحات فله الحمد على إعانتة في انجاز هذا البحث المتواضع.

أتقدم بالشكر الجزيل والامتنان العظيم إلى الأستاذ الكريم: زقموط فريد على قبوله الإشراف على هذه المذكرة والذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته التي كانت دعماً لنا وكان لنا عوناً بإرشاداته السديدة، وتصويبه لأخطائنا أثناء إنجاز هذه المذكرة، جزاه الله الجزاء الأوفر ورفع مكانته، وألبسه الله لباس الصحة والعافية.

كما أتوجه بالشكر إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد.

وأتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل على قبولهم مناقشة هذه المذكرة وتحملهم عبء القراءة، راجين من الله أن يثبت الجميع.



# قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية

- ج. ر: جريدة رسمية.

- د. س. ن: دون سنة النشر.

- د. د. ن: دون دار النشر.

- ص: صفحة.

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة.

- ط: طبعة

ثانياً: باللغة الفرنسية

**P: Page.**

**p.p : De la Page à la Page.**

**N° : Numéro.**

**Vol : Volume.**

# مقدمة



لقد أدى التطور الكبير للدولة وتوسع وظائفها إلى زيادة ملحوظة في عدد الموظفين العموميين الذين يمثلون الأداة الأساسية لتنفيذ السياسات العامة وتحقيق أهداف الدولة. هؤلاء الموظفون يشكلون العمود الفقري للمرافق العامة في مختلف الوزارات والأجهزة الحكومية. وتعتبر الوظيفة العامة جزءاً مهماً من الدراسات القانونية في إطار القانون الإداري، نظراً لما تمثله من أهمية في حياة المواطن منذ ولادته وحتى وفاته، بالإضافة إلى دورها الحيوي في الدولة الحديثة التي أصبحت وظائفها تشمل إلى جانب الحفاظ على النظام العام والعدل والدفاع، تنفيذ مشروعات تهدف إلى تقديم خدمات عامة للمواطنين.

ولا يمكن للدولة باعتبارها الكيان المعنوي العام أن تؤدي دورها الإداري إلا من خلال الاستعانة بالأشخاص الطبيعيين الذين يمثلون إرادتها، والذين يعرفون بالموظفين العموميين. هؤلاء الموظفون هم العنصر الأساسي في نجاح الإدارة العامة حيث لا يمكن للوظيفة العامة أن تؤدي دون وجود موظف يتولاها، وفقاً لضوابط سلوكية وتنظيمية وتأديبية محددة.

وقد أولى التشريع الجزائري، كغيره من التشريعات المقارنة، اهتماماً كبيراً بالموظف العمومي، حيث تم تنظيم شؤون الموظفين من خلال مجموعة من القوانين المتعاقبة. وتتمثل أبرز هذه القوانين في الأمر رقم 66-133،<sup>1</sup> أول قانون أساسي للوظيفة العمومية (الملغى)، والمرسوم رقم 85-59<sup>2</sup> الذي يتضمن القواعد القانونية النموذجية لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وأخيراً المادة 4 من الأمر رقم 06-03<sup>3</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تتناول موضوع تحديد مفهوم الموظف في القطاع العام، تحديد صفته ببناءً على طبيعة العمل

<sup>1</sup> - أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر عدد 46 صادر في 08 جوان 1966 (ملغى).

<sup>2</sup> - مرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر عدد 13، صادر بتاريخ 24 مارس 1985.

<sup>3</sup> - انظر المادة 4 من الأمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر عدد 46، صادر بتاريخ 16 جويلية 2006. معدل ومتمم بالقانون رقم 22-22 مؤرخ 18 ديسمبر 2022، ج. ر عدد 85، صادر بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

الذي يقوم به، الانتماء الى الهيئات والإدارات العمومية، وخضوعه لأحكام هذا القانون، بما في ذلك شروط توظيفهم، وطرق اختيارهم، والضمانات التي يجب توفيرها لهم، بالإضافة الى تحديد حقوقهم الأساسية لضمان نجاحهم في أداء المهام الموكلة إليهم.

وترافق هذه الحقوق مجموعة من الواجبات التي يجب على الموظفين الالتزام بها، حيث يترتب على الإخلال بهذه الواجبات تطبيق نظام تأديبي يهدف إلى تقييم الموظف المخطئ، مع تحذير الموظفين الآخرين من الأخطاء، وبالتالي ضمان سير المرافق العامة وحماية حقوق الموظفين. ويشمل النظام التأديبي إجراءات قانونية يجب على السلطة التأديبية الالتزام بها، مع ضمانات قانونية للموظف لمقاومة تعسف السلطة التأديبية في مختلف مراحل الإجراءات.

يحتل موضوع تأديب الموظف العام مكانة هامة وكبيرة في نطاق الوظيفة العامة، لذلك تكمن قيمة هذه الدراسة في كونها تمكننا من تسليط الضوء ومعرفة الأخطاء التي يرتكبها الموظف العام أثناء قيامه بوظيفته، وما يترتب على ذلك من عقوبات تأديبية توقع بحقه من قبل السلطات المختصة، ومدى شرعية هذه العقوبات، وكذلك تبيان إجراء سير الدعوى التأديبية ومراحلها، بالإضافة إلى أن أهم هدف تسعى إليه الإدارة من النظام التأديبي الوظيفي هو الإصلاح الإداري، وضمان السير الحسن للمرافق العامة.

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود إلى أسباب ذاتية نجلها فيما يلي: اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة، وبالتحديد مجال التأديب الوظيفي ورغبتنا في إجراء دراسة حوله. والقيمة العلمية والعملية لموضوع تأديب الموظف العام، وذلك لارتباطه بشريحة مهمة في المجتمع وهي شريحة الموظفين، وما لهذه الشريحة من أهمية في تسيير وتفعيل المرافق العمومية.

ونحن بصدد إعداد هذا البحث واجهتنا عقبة قلة المراجع الخاصة والعامة بهذا الموضوع خاصة الكتب الجزائرية التي تعتبر قليلة جداً، كذا صعوبة الالتحاق بالمكتبات الخاصة بالجامعات من أجل الحصول على المراجع بسبب البرمجة وسوء التوقيت.

إن موضوع المتابعة التأديبية ليس جديداً، بل يعد من المواضيع التي خضعت لعدة دراسات سابقة. ومع ذلك، فقد أصبح في الآونة الأخيرة موضوعاً للدراسات الحديثة التي تركز على أساليب

معالجة جديدة ومختلفة. في هذا السياق، قمنا بالاطلاع على عدد من الدراسات والبحوث المتعلقة بالبحث الحالي، والتي تم مراجعتها من خلال المصادر المتاحة. ومن بين هذه الدراسات، يمكن الإشارة إلى المراجع التالية إلى سبيل المثال: المذكرات الجامعية المقدمة للحصول شهادة الماستر لها علاقة بموضوع دراستنا منها الاجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري من إعداد الطالبة عياد أسماء كذاك النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 06-03 من إعداد الطالب(ة): بن سعد ماجدة وسلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري من إعداد الطالب(ة): مني عويشة.

إن الإشكال الذي يثور في هذه الدراسة يتمثل فيما يلي: إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تحقيق التوازن بين الإطار النظري والتطبيقي للمتابعة التأديبية؟

تتطلب طبيعة الموضوع اتباع منهج محدد، حيث يفرض علينا دراسة موضوع المتابعة التأديبية الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. بغرض توضيح الموضوع وذلك من أجل استقراء وتحليل كل جوانب الموضوع، ودراسة كل النقاط المتعلقة به دراسة دقيقة ومفصلة، يتم ذلك من خلال تحليل المواد القانونية المختلفة المتعلقة بالموضوع، ووصف الإجراءات التأديبية المتبعة أثناء عملية المتابعة. بالإضافة إلى ذلك، قد نستخدم المنهج التاريخي في بعض الأحيان من خلال الرجوع إلى بعض النصوص التشريعية السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية.

محاولة منا للإجابة على إشكالية هذا البحث قمنا بتقسيم هذه الدراسة تقسيما ثنائيا حيث نتناول في الفصل الأول الإطار النظري للمتابعة التأديبية، تطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم المتابعة التأديبية، وفي المبحث الثاني إلى الأخطاء المهنية للموظف في حين تضمن الفصل الثاني الإطار التطبيقي للمتابعة التأديبية حيث تم تخصيص المبحث الأول للإجراءات المتبعة أثناء المتابعة التأديبية والمبحث الثاني الضمانات المقررة للموظفين أثناء المتابعة التأديبية.



## الفصل الأول

### الإطار النظري للمتابعة التأديبية

تتسم المتابعة التأديبية بطابع خاص، حيث ترتبط بجميع مراحل الدعوى التأديبية في إطار تشريع الوظيفة العمومية. وتهدف هذه المتابعة إلى معالجة الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف أثناء ممارسة مهامه، وتطبيق العقوبات التأديبية المناسبة، وذلك لضمان السير الحسن للمرافق العمومية واستمراريتها وفعاليتها في تحقيق أهدافها.

يهدف المشرع من خلال فرض الإجراءات التأديبية إلى تنظيم مسار الدعوى التأديبية، مع التأكيد على التزام السلطة التأديبية باحترام القواعد الإجرائية عند مواجهة الموظف العمومي الذي يخل بواجباته الوظيفية. وتحدد العقوبات التأديبية بناءً على طبيعة الأخطاء والمخالفات المهنية المنصوص عليها، مع مراعاة تقرير العقوبات المناسبة لكل حالة.

وعليه، يتعين التعرف على مفهوم المتابعة التأديبية من خلال استعراض المرجعية القانونية التي تحكمها، بالإضافة إلى توضيح مفهوم المتابعة التأديبية نفسها والتمييز بينها وبين المسؤولية الجنائية. كما سيتم تحديد المبادئ العامة التي تحكم المتابعة التأديبية، والأخطاء المهنية التي قد يرتكبها الموظف. لذا، سيتناول هذا الفصل الإطار النظري للمتابعة التأديبية مفهوم المتابعة التأديبية في (المبحث الأول)، بينما سيتم معالجة الأخطاء المهنية للموظف في (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### مفهوم المتابعة التأديبية

تعتبر المتابعة التأديبية إحدى الآليات الأساسية التي تنظم عمل الموظفين في المؤسسات والهيئات العامة والخاصة، حيث يتم اللجوء إليها عند ارتكاب الموظف الأخطاء المهنية تستدعي اتخاذ إجراءات قانونية وإدارية لمعالجة هذه الأخطاء، وقد حظيت هذه العملية باهتمام كبير من قبل الباحثين والدارسين في مجال الإدارة والقانون، وذلك نظراً لأهميتها في الحفاظ على الانضباط الوظيفي وضمان سير العمل بشكل فعال ومنظم. لتوسع في هذا المنطلق لابد من تحديد مفهوم الخطأ التأديبي (المطلب الأول) وكذلك في تحديد المبادئ العامة التي تحكم المتابعة التأديبية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### مفهوم الخطأ التأديبي

سنحاول في هذا السياق الإحاطة بمفهوم الخطأ التأديبي كما أطلق عليه المشرع الجزائري، حيث سنتناول تعريفه في (الفرع الأول)، ثم ننتقل إلى التمييز بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### تعريف الخطأ التأديبي

الخطأ التأديبي هو ذلك الفعل السلبي الذي يصدر عن الموظف، يكون مخالفاً لواجب من واجباته أو لأحد القوانين المنصوص عليها في المنظومة التشريعية. كما يمكن أن يفهم الخطأ المهني بشكل عام على أنه أي فعل أو امتناع عن القيام بعمل تُقَدِّره الإدارة على أنه يُخل بأمن الجماعة أو يُثير الاضطراب في المجال الوظيفي. ولتوضيح مفهوم الخطأ التأديبي بشكل أكبر،

سنتناول التعريف الفقهي للخطأ التأديب (أولاً)، بالإضافة إلى التعريف القانوني (ثانياً) والتعريف القضائي له (ثالثاً).

### أولاً: التعريف الفقهي

سعى الفقه جاهداً إلى وضع تعريف محدد للخطأ المهني، وذلك من خلال وضع إطار عام يُمكن من خلاله إصدار القرار التأديبي الناتج عن ارتكاب الموظف لأفعال تُعتبر أخطاء مهنية. وقد تم استخلاص هذه الأخطاء بشكل أساسي من الواجبات الملقاة على عاتق الموظف.

فيعرف **André de Laubadère** الخطأ التأديبي بأنه “كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه الجزاء تأديبي”<sup>1</sup>.

أما الفقيه **Duguít** فيعرف الخطأ المهني بأنه “كلما يقوم الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته”<sup>2</sup>.

كما يعرف ماجد راغب الحلو الخطأ المهني بأنه “إخلال الموظف بواجبات وظيفته سواء وقع الإخلال عمداً أو إهمالاً، وسواء كان الفعل المكون له متصلاً بأعمال الوظيفة أو غير متصل بها كسلوك الموظف سلوكاً مشيناً في حياته الخاصة”<sup>3</sup>.

يُستنتج من ذلك أن الخطأ المهني هو تجاوز الموظف العام لأحد الالتزامات المهنية التي تفرضها عليه طبيعة وظيفته، سواء أثناء ممارسته الفعلية لها أو بمناسبتها، وحتى الأفعال التي

<sup>1</sup> André DE LAUBADER, Traité de droit administratif, Tome I : L'organisation administrative, la fonction administrative et les actes administratifs, la justice administrative, la police administrative et les services publics, la responsabilité administrative, Librairie générale de droit et de jurisprudence, paris, 1976.p 669

<sup>2</sup> Léon DUGUIT, Les transformations du droit public, Armand Colin, paris, 1913.p421

<sup>3</sup> ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري (مبدأ المشروعية تنظيم القضاء الإداري، اختصاص القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري قضاء الإلغاء، قضاء التعويض، قضاء التأديب الطعن في الأحكام)، ديوان المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1995، ص 527 و 528.

تتعارض مع تلك الالتزامات الوظيفية. وبالتالي، تختلف الواجبات من وظيفة إلى أخرى وفقاً للمهام المطلوبة، وإن كانت بعض هذه الواجبات تُعتبر قواعد عامة مشتركة بين جميع الوظائف.<sup>1</sup>

### ثانياً: التعريف القانوني

نجد أن على مستوى التشريع الجزائري والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يعطى تعريف للخطأ المهني وإنما اكتفى بتحديد مواصفاته العامة عن طريق النص على الأفعال التي تشكل خطأ مهنيًا حيث نصت المادة 160 من الأمر 03-06: "يشكل كل تـخل من الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".<sup>2</sup>

يلاحظ أن المشرع ربط الخطأ المهني بالواجبات المهنية، مما يعني أن تحديد ما إذا كان الفعل الذي ارتكبه الموظف يُعتبر خطأ مهنيًا أم لا يعتمد على مدى مخالفته لتلك الواجبات. وهذا يشير ضمناً إلى تعدد الواجبات المهنية واختلافها من وظيفة إلى أخرى، تبعاً للمهام الموكلة إليها. فما يُعتبر خطأ مهنيًا في وظيفة مالية قد لا يُعتبر كذلك في وظيفة أخرى. كما يلاحظ أن المشرع اعتبر الأفعال التي تمس بالانضباط الوظيفي بمثابة خطأ مهني، في حين ميز بين الأخطاء المرتكبة أثناء ممارسة المهام الوظيفية وتلك المرتكبة بمناسبةها، مما ترك المجال مفتوحاً لإمكانية المتابعة التأديبية في كلا الحالتين.

### ثالثاً: التعريف القضائي

تتاول القضاء، على غير وظيفته الأساسية، في كثير من أحكامه تعريفاً للخطأ التأديبي، على غير التوجه التشريعي للقضاء الإداري الفرنسي الذي لم يتطرق للتعرف، ولم يعرف الخطأ

<sup>1</sup> شلال محمد، "تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة"، مجلة المدار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 6، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس-المدية، سبتمبر 2018، ص 147 و148.

<sup>2</sup> أنظر المادة 160 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.



الوظيفي مكتفيا بإعطاء صور لأفعال تعد أخطاء وظيفية تستوجب المؤاخذة من ذلك ما قرره مجلس الدولة في قضية "KA Walewski" أن اشتراك موظف في مظاهرة غير مرخص فيها من قبل السلطة المختصة رغم تحذير وتنبيه الوزير المختص، يعتبر جرما تأديبيا يعاقب عليه، واعتبر مجلس الدولة الفرنسي "إقامة أستاذ علاقة غير شرعية مع إحدى تلميذاته جرما تأديبيا يستلزم الجزاء، وأيضا، إن إسراف مدرس في تناول المشروبات الكحولية على الرغم من أن ذلك قد تم خارج نطاق عمله ولم يؤثر مطلقا على ممارسته أعمال وظيفته، قضى المجلس أيضا أن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة يعتبر خط يستوجب الجزاء التأديبي<sup>1</sup>.

نجد أن القضاء المصري، استقرت أحكام المحكمة الإدارية العليا على تعريف المخالفة التأديبية على النحو الآتي: "إن المخالفات التأديبية لم ترد في أي من التشريعات الخاصة بالعاملين على سبيل الحصر، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن "أي خروج على مقتضيات الوظيفة العامة أو ما تفرضه على شاغليها من الواجبات ذنبا إداريا ، وهذا هو سبب القرار التأديبي، فكل فعل أو مسلك من جانب الموظف يرجع إلى إرادته تتحقق به المخالفة لواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضى الواجب في أعمالها أو الإخلال بالنهي عن الأعمال المحرمة إنما يعد ذنبا إداريا يسوغ مؤاخذته تأديبا.

وقضت أيضا أن "المخالفة التأديبية هي إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه أو يقصر في تأديتها بما تطلبه من حيطة ودقة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب تأديبه.

<sup>1</sup> بركاني شوقي، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص: قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج الخضر - باتنة 1 ص. 83 و 84.

## الفرع الثاني

### تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية المدنية والجنائية

تختلف المسؤولية التأديبية عن المسؤولية المدنية والجنائية، وهذا ما يؤكد خصوصية المسؤولية التأديبية.

#### أولاً: المسؤولية التأديبية والمسؤولية المدنية

تتميز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية المدنية من عدة جوانب، تشمل الأساس القانوني، الهدف، نطاق المسؤولية، وطبيعة الجزاء. فالأساس القانوني للمسؤولية التأديبية يقوم على ارتكاب خطأ مهني، في حين أن أساس المسؤولية المدنية هو الإخلال بالتزام قانوني نتج عنه ضرر للغير، فإن المسؤولية التأديبية تهدف إلى ضمان سير عمل المرفق العام بفعالية والحفاظ على المصلحة العامة. في المقابل، تهدف المسؤولية المدنية إلى تعويض الضرر الذي لحق بالغير.

وبالنسبة لنطاق المسؤولية، فإن المسؤولية التأديبية تطبق في الغالب على الموظفين العاملين أو الأفراد الذين يخضعون لأنظمة تأديبية محددة، بينما المسؤولية المدنية تشمل أي شخص يسبب ضرراً للآخرين نتيجة إخلاله بالتزام قانوني، حيث تختلف طبيعة الجزاء بين النوعين؛ حيث تكون العقوبات في المسؤولية التأديبية إدارية في طابعها، مثل الإنذار أو الفصل من العمل، بينما تكون العقوبات في المسؤولية المدنية مالية في الغالب، كدفع التعويضات لجبر الضرر.

تقوم المسؤولية المدنية على توافر ثلاثة أركان أساسية هي: الخطأ، والضرر والعلاقة السببية بينهما. في المقابل، تقوم المسؤولية التأديبية على أساس الخطأ الوظيفي الذي يرتكبه موظف عند مخالفته لواجباته الوظيفية أو مقتضياتها، نتيجة إهمال أو عدم احتياط أو قصد.

أما بالنسبة للعقوبة، فإن المسؤولية التأديبية تهدف إلى المساس بالكيان المعنوي للموظف أو تقييد امتيازاته أو مزايا الوظيفية كتوقيع عقوبات مثل الإنذار أو الخصم من الراتب أو الفصل من العمل. في حين أن العقوبة في المسؤولية المدنية يتمثل في دفع تعويض مالي لجبر الضرر الذي لحق بالغير.

أما من حيث النطاق، فإن المسؤولية التأديبية تقتصر على الأخطاء المهنية المرتبطة بواجبات الوظيفة، فلا يُسأل الموظف إلا عند الإخلال بهذه الواجبات. بينما تتسع المسؤولية المدنية لتشمل الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف، والتي قد لا تكون مرتبطة مباشرة بمهامه الوظيفية، طالما ينتج عنها ضرر للغير.<sup>1</sup>

وبذلك، تختلف المسؤولية التأديبية عن المسؤولية المدنية من حيث الأساس، الهدف، نطاق التطبيق، وطبيعة العقوبة المترتبة على كل منهما.

فالموظف قد يتحمل المسؤولية المدنية إذا كان الخطأ المتسبب في الضرر راجعاً إلى خطأ شخصي لا إلى خطأ مرفقي، حيث نصت المادة 31 من الأمر رقم 03-06 على أنه: “إذا تعرض الموظف المتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة له<sup>2</sup>.”

من خلال القراءة القانونية لهذه المادة، يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

– إذا ارتكب الموظف خطأ في الخدمة لا يعود إلى خطأ شخصي صادر منه، فإن ذلك يُرتب مسؤولية مدنية على عاتق الإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها. بمعنى آخر، عندما يكون الخطأ مرتبطاً بأداء الوظيفة ولا يتضمن إهمالاً أو تقصيراً شخصياً من الموظف، تتحمل المؤسسة العمومية المسؤولية المدنية الناتجة عن هذا الخطأ، وتكون ملزمة بتعويض الأضرار التي قد تترتب عليه.

– إذا ارتكب الموظف خطأ شخصياً تسبب في إلحاق ضرر بالغير، فإن ذلك يُرتب مسؤوليته المدنية، دون إغفال الأنواع الأخرى من المسؤولية. فإذا كان هذا الخطأ الشخصي يستوفي مواصفات الخطأ المهني فإن الموظف يتحمل أيضاً مسؤولية تأديبية أما إذا كان الخطأ

<sup>1</sup> ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والاجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2010، ص.43.

<sup>2</sup> المادة 31 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

الشخصي يستوفي مواصفات الجريمة الجنائية، فإنه يتحمل بالإضافة إلى ذلك مسؤولية جنائية. وبالتالي، يمكن أن تترتب على الخطأ الشخصي للموظف عدة أنواع من المسؤوليات، سواء كانت مدنية أو تأديبية أو جنائية، وذلك وفقاً لطبيعة الخطأ والظروف المحيطة به.

- لم يتطرق النص المذكور إلى حالة اجتماع الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي إلا أن بعض النصوص القانونية أقرت بإمكانية متابعة الموظف الذي ارتكب خطأ شخصياً، أو متابعة المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. وفي حال قامت الإدارة أو المؤسسة بدفع تعويض للمتضرر، فإن لها حق الرجوع على الموظف المخطئ لاسترداد ما دفعته. وبذلك، يمكن أن تتحمل الإدارة العمومية المسؤولية المبدئية عن تعويض المتضرر، مع الاحتفاظ بحقها في مطالبة الموظف المسؤول عن الخطأ الشخصي في حال ثبت تقصيره.<sup>1</sup>

#### ثانياً: المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية

تتميز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية من حيث الأساس القانوني، والهدف، وطبيعة العقوبة. فالمسؤولية التأديبية تقوم على أساس الخطأ المهني، أي الإخلال بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها، بينما تقوم المسؤولية الجنائية على أساس ارتكاب جريمة يعاقب عليها القانون.

هذا الاختلاف في الأساس يؤدي إلى استقلالية كل من المسؤوليتين، حتى لو كان الخطأ المرتكب واحداً، كما في حالة إفشاء السر المهني. فحصول المتهم على براءة جنائية لا يعني بالضرورة إعفائه من المسؤولية التأديبية، حيث يمكن أن يُسأل تأديبياً عن نفس الفعل. إضافة إلى ذلك، فإن قواعد المسؤولية التأديبية تكون أوسع نطاقاً من قواعد المسؤولية الجنائية، حيث تشمل مخالفات قد لا ترقى إلى مستوى الجريمة، ولكنها تُعتبر إخلالاً بواجبات الوظيفة.

وبالتالي، تختلف المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية من حيث الأساس، الهدف، وطبيعة العقوبات المترتبة على كل منهما.

<sup>1</sup> بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر 1، 2017، ص 347 و348.

تختلف المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية أيضًا من حيث الهدف فالمسؤولية التأديبية تهدف بشكل أساسي إلى ضمان حسن سير المرفق العام والحفاظ على المصلحة العامة، وذلك من خلال معالجة الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظفون والتي قد تؤثر على أداء المؤسسات أو المرافق العامة. في المقابل، تهدف المسؤولية الجنائية إلى حماية المجتمع ككل، عن طريق فرض عقوبات على الجرائم التي تهدد الأمن العام أو النظام الاجتماعي، وذلك بهدف تحقيق العدالة والردع العام.

وبالتالي، فإن الهدف من المسؤولية التأديبية يرتبط بشكل وثيق بضمان كفاءة العمل المؤسسي، بينما تركز المسؤولية الجنائية على حماية المجتمع من الأفعال الجرمية التي تُعتبر انتهاكًا للقانون.

أما من حيث طبيعة العقوبة، فإن المسؤولية التأديبية تُرتب عقوبات تتمثل في المساس بالكيان المعنوي للموظف. أو تقييد امتيازاته ومزايا الوظيفة، مثل الإنذار أو الخصم من الراتب أو الفصل من العمل. في حين أن المسؤولية الجنائية تُرتب جزاءً يتعلق بالمساس بحرية المتهم، كالحبس أو السجن، أو بماله، كالغرامات المالية أو المصادرة.<sup>1</sup>

وبذلك، تختلف طبيعة العقوبات بين المسؤوليتين، حيث تركز التأديبية على الجوانب الوظيفية والمعنوية، بينما تهدف الجنائية إلى تقييد الحريات أو الممتلكات كجزاء على الأفعال الجرمية.

على الرغم من أن المتابعة الجزائية تؤدي إلى إيقاف المتابعة التأديبية مؤقتًا حتى صدور حكم جزائي نهائي، إلا أن حجية الحكم الجزائي لا تمنع من متابعة الموظف تأديبيًا ومعاقبته عن نفس الواقعة التي صدر فيها حكم بالبراءة، إذا ثبت ارتكابه لخطأ مهني.

يرجع ذلك لاستقلالية المسؤوليتين، حيث إن المسؤولية التأديبية تقوم على أساس الإخلال بواجبات الوظيفية، بينما تقوم المسؤولية الجنائية على أساس ارتكاب جريمة وبالتالي، يمكن أن

<sup>1</sup> عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري (قسم القانون)، الجزء الأول الجريمة، ط 6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص.66.

يسال الموظف تأديبياً حتى لو تمت تبرئته جزائياً، طالما ثبت وجود خطأ مهني يستوجب المساءلة التأديبية<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني

### المبادئ العامة للمتابعة التأديبية

المبادئ العامة للمتابعة تعد من الأسس القانونية والإدارية التي تضمن عدالة الإجراء وانضباط الموظفين في القطاع العام أو المؤسسات المنظمة إذ سوف نتطرق في هذا المطلب إلى معرفة المبادئ الإجرائية والجزائية من خلال دراسة المبادئ الإجرائية التي تحكم الإجراءات (الفرع الأول) المبادئ الجزائية التي تحكم العقوبة (الفرع الثاني)

## الفرع الأول

### المبادئ الإجرائية (التي تحكم الإجراءات)

سنتناول في هذا الفرع مبدأ شرعية الجزاء التأديبي ومبدأ عدم العقاب عن ذات الفعل مرتين ومبدأ تسبيب القرارات التأديبية.<sup>2</sup>

#### أولاً: مبدأ مشروعية الجزاء التأديبي

يقصد بهذا المبدأ ألا يجوز للهيئة التأديبية أن توقع على من تحب المخالفة التأديبية العقوبة ما لم ينص التشريع عليها، بمعنى يجب. أن تستند العقوبة الموقعة على الموظف المذنب.

من العقوبات التي أقرها المشرع على سبيل الحصر في النصوص القانونية تحدد أفعال المخالفة والعقوبات المقررة لها استناداً على مقولة: لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص صريح، أي لا يمكن متابعة الموظف تأديبياً إلا إذا ارتكب فعلاً منصوص عليه في القوانين واللوائح التنظيمية مع إلزام السلطة التأديبية بنوع العقوبة التأديبية المنصوص عليها من جهة ومن جهة أخرى فإن تطبق

<sup>1</sup> بوطبة مراد، مرجع سابق، ص. 348.

<sup>2</sup> أنظر المواد 165، 170 و 174 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

هذا الأساس يوجب أن يوقع العقاب من الهيئة التي منح لها المشروع حق توقيع العقوبة ولا يجوز التنازل بذلك لهيئة أو مصلحة أخرى".

غير أن هذا المبدأ أو الأساس يتحلى بنوع من المرونة بالنسبة للمتابعة التأديبية وهذا بوجود العديد من الأخطاء التأديبية المنصوص عليها قانونيا وهذا مقارنة مع طبيعة المؤسسات والإدارة الأخرى حيث أن المشرع ترك الحرية للإدارة بتصنيف وتكييف الأعمال الخاصة صادرة عن الموظف غير المقننة منها والجزاء عليها.

### ثانيا: مبدأ عدم العقاب عن ذات الفعل مرتين

إذ لا يجوز معاقبة الموظف مرتين عن نفس الفعل أو المخالفة الذي جزيا عنها كأصل عام<sup>1</sup>، سواء في الجانب التأديبي أو الجزائي إلا أن هذه القاعدة تخضع لمجموعة من الاستثناءات المتمثلة في:

- حالة خضوع موظف لجهتين مختلفتين وتكفلهما بحق التتبع والعقاب.
- حالة إلغاء الحكم لوجود عيب شكلي وهذا يجوز مساءلته مرة ثانية.
- حالة توقيع العقوبة التأديبية تتابعها الهيئة المختصة بقرار الفصل من المنصب.

### ثالثا، مبدأ تسبب القرارات التأديبية

يلزم القانون على الهيئة التأديبية تسبب قراراتها التأديبية بطريقة كافية لفحص مشروعية الأعمال المطعون فيه، وأن يكون التسبب فور صدور القرار التأديبي النظام الجزائي يلزم على الهيئة التي عندها صلاحية التعيين تبرير قراراتها التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المقررة ضد الموظف.

أ- إذا كانت العقوبة التأديبية الموقعة عليه من الدرجة الأولى أو الثانية فالتسبب يكون بناء على الشروحات المدونة التي تحمل عليها من المعنى بالأمر مسبقاً.

<sup>1</sup> أنظر المادة 311 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج. ر عدد 51، صادر بتاريخ 8 يونيو 1966 معدل ومتمم.

ب-إذا كانت العقوبات التأديبية الموقعة من الدرجة الثالثة أو الرابعة التسبب يكون بعد أخذ رأي المعني من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.<sup>1</sup>

#### رابعاً: مبدأ قابلية القرار للطعن

بمعنى أنه من حق الموظف المعني بالعقوبة التأديبية أن يطعن في القرار التأديبي أمام الجهة المختصة إدارية أو بمعني آخر من حق الموظف أن يطعن في القرار التأديبي الصادر بحقه أمام الجهات الإدارية الو القضائية المختصة. مثلاً: إذا فصل الموظف من عمله بقرار تأديبي يمكنه الواقع أمام المحكمة الإدارية لإلغاء القرار أو تعديله.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني

#### المبادئ الجزائية (التي تحكم العقوبة)

تخضع العقوبة التأديبية لقواعد قانونية أساسية التي من شأنها الحد من استعمال الإدارة لسلطة التأديب إلا في الحالات التي حددها التشريع وهذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة شديدة هدفها الأساسي التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد والقوانين التي تتحكم بالعقوبة التأديبية.

#### أولاً: مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ

يقتضي هذا الأساس الموازنة بين أساسين (الفاعلية والضمان) في العقوبات التأديبية، أي أنه من حق الإدارة استعمال وسيلة الجزاء الممنوح لها من طرف المشرع، بالمقابل من واجبها عدم تضييع أي من حقوق الموظف، وذلك ألا يعاقب بأقصى مما ارتكبه، وعليه فإن العقاب آلية الإصلاح وليس آلية انتقام.

<sup>1</sup> بشته دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام (منازعات إدارية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2013-2014، ص.49.

<sup>2</sup> جلال احمد الادغم، التأديب في ضوء قضاء محكمتي الطعن والنقض الإدارية العليا، ط 2، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003، ص.20.



والمشرع الجزائري قصد إلى تحديد الأخطاء المهنية مع تصنيفها وما يقابلها من العقوبات وأقرأن يطبق الجزاء التأديبي من نفس الدرجة وهذا تفاديا للتعسف في تعليق العقوبات على الموظفين<sup>1</sup>.

### ثانيا: مبدأ عدم توقيع جزاء مستحيل التنفيذ

يمنع التشريع على الإدارة والجهة الموظفة توقيع عقوبة مستحيلة التطبيق أو غير قانونية كالتخفيض من معاش موظف متقاعد، أو تنزيل درجة الموظف الذي يحتل مراتب عليا إلى أقل درجة أو تحويله من سلك الموظفين الدائمين إلى طور الموظف ينغير الدائمين (مؤقتين)، ويستحيل تطبيقها في أرض الواقع.<sup>2</sup>

### ثالثاً: مبدأ المساواة أمام العقوبة التأديبية

فالمساواة يقصد بها مخاطبة جميع أفراد المجتمع بصورة موحدة ومتساوية أي أنه تعنى ألا تبدل العقوبة التأديبية بتغير الأشخاص أو مناصبهم في المجتمع (من الطبق الاجتماعي) مادامت قد توافرت بالنسبة لهم على الظروف، والملابسات المتعلقة بنوع الجريمة المرتكبة، ودرجة جسامتها وما يوفر لها من ظروف مخففة أو مشددة فهو يطبق قاعدة عامة مجردة على جميع الموظفين. أي بمعنى يجب تطبيق نفس المعايير على جميع الموظفين دون تمييز، وأن يكون المسؤول عن المتابعة محايدة بمعنى معاملة جميع الموظفين بالمساواة أمام القانون وأن يكون القائمون على التحقيق والقرار التأديبي غير منحازين إلى أحد الأطراف، الحج وقد نص المشرع الجزائري: أنه لا يجوز التمييز الموظف بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلا وأي سبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية وانتماءهم للحزب السياسي مثلا: إذا تغيب موظفان عن العمل بنفس الطريقة يجب أن يعاملا بنفس العقوبة، بغض النظر عن مناصبهما، وعلاقتهما بالمسؤولين.

<sup>1</sup> بشته دليلة، حملاوي رشيدة، مرجع سابق، ص 50.

<sup>2</sup> أنظر المادة 165 من الامر رقم 06-03، مرجع سابق.

### رابعاً: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

المقصود بهذا المبدأ أن الموظف المرتكب للمخالفة التأديبية يعاقب بالجزاء الموجود في القانون المادي المفعول وقت صدور قرار التأديبي من تاريخ توقيعه وليس القانون الساري وقت ارتكاب الخطأ، وهذا إعمالاً للأثر المباشر للقانون إلا أن لهذا المبدأ استثناء وهو<sup>1</sup>:

#### 1-استثناء طبيعة المخالفة

توجد بعض المخالفات المستمرة تعتد في تكوين أركانها لفترة زمنية غير معلومة تبدأ من قانون معين وتستمر حتى نفاذ القانون الجديد لذلك فإنها تخضع للقانون القديم -إلى أن يصبح القانون الحديث سري المفعول.

#### 2-استثناء القانون الأصلح للمتهم

كما هو الحال في العقوبة الجنائية إذا كان القانون القديم أصلح بالنسبة للجزاء الموقع على الموظف من القانون الجديد فالفقه لا يرى مانعاً من أن يطبق هذا الأساس في جوهرة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة: ضوابط صحة الجزاء التأديبي وضماناته في مرحلتي التحقيق والمحاكمة وضمانات ما بعد توقيع الجزاء، دار الفكر الجامعي، مصر، 2003، ص 87.

<sup>2</sup> أنظر المادة 02 من الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، ج. ر / العدد 51 صادر بتاريخ 8 يونيو 1966، معدل ومتمم. مرجع سابق ص22

## المبحث الثاني

### الأخطاء المهنية للموظف

يعتبر الخطأ المهني الركيزة الأساسية لقيام مسؤولية الموظف العام، إذ تقوم مسؤوليته التأديبية بمجرد الإخلال بواجباته الوظيفية. لم تتضمن تشريعات الوظيفة العامة تعريفاً محدداً للخطأ التأديبي، كما لم ترد الأفعال المكونة لهذه الجريمة على سبيل الحصر كما هو الشأن بالنسبة للجريمة الجزائية.

بحيث تقوم السلطة التأديبية بدورين رئيسيين، يتمثل الدور الأول في تحديد الأخطاء التأديبية من حيث اعتبار أو عدم اعتبار الأفعال أو التصرفات المرتكبة من قبل الموظف العام جرماً تأديبياً يعاقب عليه القانون تبعاً لما ينطوي عليه هذا التصرف من اعتداء أو عدم اعتداء على النظام المقرر في نطاق الوظيفة العامة، أما الدور الثاني فيتمثل في اختيار العقوبة المناسبة بين العقوبات التي حددها المشرع، بحيث سوف نتناول في هذا المبحث أركان الخطأ المهني (المطلب الأول) وتصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات المطبقة عليها (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### أركان الخطأ المهني

كل خطأ سواء كان خطأ مهنياً أو أي خطأ في مجال آخر، يعتمد على أركان أساسية بمعنى أخرى أن الخطأ التأديبي يتكون من عدة عناصر، فقد نشأ خلاف بين الفقهاء حول أركان الخطأ، فيرى فريق منهم أن الخطأ التأديبي يقوم أساساً ركنين وهما الموظف المراد تأديبه والذنب الإداري المرتكب، في حين يرى فريق آخر من الفقهاء أن أركان الخطأ التأديبي تتكون من ثلاثة عناصر أساسية، وهي الركن المادي، الركن المعنوي، الركن الشرعي، وسنتناول هذه الأركان

بالتفصيل في الفروع حيث سنقوم بمعالجة الركن المادي في (الفرع الأول) والركن المعنوي (الفرع الثاني) والركن الشرعي (الفرع الثالث)<sup>1</sup>

## الفرع الأول

### الركن المادي

يتجسد الركن المادي في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يقوم به الموظف مخالفاً بذلك الواجبات الوظيفية المكلف بها. ويشترط أن يترتب على هذا الفعل آثاراً ملموسة داخل المجتمع الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك يجب أن تتوفر عدة شروط لاعتبار الركن المادي موجود في المخالفة التأديبية وهي كالآتي:

– أن يرد تصرف ايجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالاً بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية أو الواقعية.

– أن يكون التصرف قد جسد على أرض الواقع.

بالرجوع للمجال التأديبي، تلاحظ أن معالم الجريمة تتحقق من خلال الخروج عن الالتزامات الوظيفية أو ارتكاب فعل ممنوع، مما يشكل إخلالاً بالواجبات المترتبة على الموظف.

هذا يعني أن الفعل الذي يقوم به الموظف في إطار عمله، سواء كان إيجابياً أو سلبياً يجب ألا يكون مخالفاً للواجبات المكلف بها في نطاق وظيفته، كما يشترط أن يكون هذا الفعل ظاهراً وملموساً وأن يترتب عليه أثر فعلي في البيئة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة - دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري -، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 67.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 68.

## الفرع الثاني

### الركن المعنوي

الركن المعنوي يتمثل في القصد العام، حيث يكفي أن يصدر الفعل المسبب للمسؤولية عن إرادة واعية، دون الحاجة إلى أن يكون الفاعل قد قصد النتائج المترتبة على هذا الفعل، أو أن تكون دنيا موجهة نحو التسبب في أضرار أو إساءة، ويشمل ذلك الأخطاء التأديبية التي تتحقق دون قصد، نتيجة إهمال ركن من الأركان أو خطأ يعبر عن السلوك الذهني للجاني الذي لم يتوقع النتيجة السلبية الناتجة عن فعله، وبالتالي، يتمثل الركن المعنوي في صدور الفعل المكون للمخالفة من إرادة مذنب، سواء كانت إيجابية أو سلبية في المجال التأديبي، لا يشترط أن تكون الإرادة المذنبية مقصودة أو عمدية، بل يكفي أن تكون هناك عدم مراعاة للدقة والحرص، حتى لو وقع ذلك دون قصد.

والإرادة المذنبية في مجال التأديبي لا تقتصر على العمد فقط بل يكفي لتحقيقها وجود اتجاه نحو عدم مراعاة الدقة والحرص، أي أن مجرد وقوع الخطأ حتى لو كان غير متعمد يعتبر كافياً لتحقيق هذا الركن<sup>1</sup>.

بمعنى أن الخطأ المهني بمفرده لا يكفي لتكوين المخالفة التأديبية، بل يجب أن يكون هذا الفعل ناتجاً عن إرادة مذنبية التي تشكل الركن المعنوي المستقل عن الركن المادي، ومع ذلك فإن إثبات وجود العمد أو سوء القصد يعد أمراً ضرورياً ليس لأنه مكمل لارتكاب المخالفة التأديبية بل للتحديد العقوبة المناسبة، ولا يعد هذا بالإرادة المعيبة كالجنون أو العته كما لا يعد بالإرادة التي لا تكون حرة كالإكراه، سواء كان أدبياً أو مادياً، غير أن أوامر الرؤساء يجب طاعتها لأنها تعفي المرؤوس من العقاب، بشرط ألا يتجاوز حدود واجب الطاعة، حتى لا تتحول إرادة المرؤوس إلى إرادة معيبة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عصمت عبد الله الشيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، مصر، 2003، ص.28.

<sup>2</sup> بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص.26.

الضرر إذا يعتبر تحديد مدى جسامة الخطأ المرتكب حيث لا يعتبره معظم الفقه لا ركناً من أركان المخالفة التأديبية في الأخير يمكن القول بأن المخالفة التأديبية تتشابه في أركانها مع الجرائم الجزائية الأخرى رغم وجود بعض الاختلافات البسيطة بينهما، إلا أن المشرع تجاوز هذه الاختلافات نظراً لطبيعة النظام التأديبي والفئة التي ينظمها داخل المجتمع، بالإضافة إلى السياسة التي تتبعها الدولة واعتبارات تتعلق بمصلحة المرفق العام والمستفيدين منه<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث

#### الركن الشرعي

تتمتع العديد من الأنظمة التأديبية بسلطة منح الإدارة صلاحية اعتبار تصرفات الموظف مذنباً، حيث لم يتم تحديد الأخطاء التأديبية بشكل حصري كما هو الحال في قانون العقوبات.

لكي يتحقق هذا المبدأ يجب أن يتضمن النص القانوني العقابي عنصرين أساسيين الأول هو عنصر القاعدة، أي تحديد طبيعة الفعل المحرم، والثاني هو قاعدة الجزاء أو العقوبة المقررة لهذا الفعل، في حال عدم توافر هذين العنصرين لا يمكن تطبيق المبدأ العام<sup>2</sup>.

إلا أن المشرع في مجال الوظيفة العامة حرص على عدم حصر جميع المخالفات التأديبية بشكل جامع ومانع، مما أدى إلى افتقار الجريمة التأديبية إلى عنصر القاعدة المحددة ومع ذلك عاد المشرع وتجاوز هذه الإشكالية بوضع حكم عام تتدرج تحته جميع المخالفات التأديبية، وذلك من خلال النص على أن أي إخلال بواجبات الوظيفة يعتبر مخالفة تأديبية.

أما فيما يخص الجزء الثاني، فقد نص المشرع على جميع الإجراءات التي يمكن تطبيقها على الموظف المذنب، مع منح السلطة التأديبية حرية اختيار العقوبة المناسبة للخطأ وتوقيعها

<sup>1</sup> بوضياف أحمد، المرجع السابق، ص. 27.

<sup>2</sup> عيد طريب، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص. 08.

على مرتكبها، وبهذا الشكل تكون المخالفة التأديبية قد استوفت ركن المشروعية بشكل كامل دون أي نقص<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني

### تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات المطبقة عليها

في ظل الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد المشرع حاول تعريف الأخطاء المهنية وتحديدتها مع تصنيفها إلى أربع درجات حسب المادة 177 من الأمر رقم 03-06 وذلك كالآتي:

- أخطاء الدرجة الأولى.
- أخطاء الدرجة الثانية.
- أخطاء الدرجة الثالثة
- أخطاء الدرجة الرابعة

والتي سنتناولها بالتفصيل حسب تصنيفها، دون المساس بتكييفها القانوني، كما يأتي في الفروع اللاحقة: حيث سنتطرق لتصنيف الأخطاء المهنية في (الفرع الأول) بينما سنقوم بدراسة العقوبات التأديبية المطبقة عليها في (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### تصنيف الأخطاء المهنية

صنف المشرع الأخطاء المهنية إلى أربع درجات لما كان من الغير ممكن حصر كل الأخطاء المهنية لذا لجأ المشرع في المواد 178 و181 إلى استعمال عبارة على وجه الخصوص عند تبيان طبيعة الأخطاء المهنية التابعة لكل درجة.

<sup>1</sup> بوشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر - دراسة مقارنة - ديوان المطبوعات الجامعية-الجزائر، 1986، ص 75.

## أولاً: الأخطاء من الدرجة الأولى

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى طبقاً لما جاءت به المادة 178 من الأمر رقم 03-06، كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح<sup>1</sup>.

نلاحظ أن الأخطاء المهنية من درجة الأولى تعد طفيفة وأقل جسامة مقارنة بالتصنيفات الأخرى للأخطاء المهنية، وغالباً ما تكون بسيطة ولا تشكل تهديداً مباشراً على سلامة المحيط الوظيفي أو حياة الآخرين، مع ذلك فهي لا تزال تعتبر مخالفة للسلوك المهني السليم وقد تؤثر على تقييم الأداء المهني للموظف.

أمثلة عن الأخطاء المهنية من درجة الأولى:

- التأخر المتكرر عن العمل بدون مبرر مقنع.
- نسيان إدخال بيانات غير مهمة في نظام العمل
- عدم الالتزام بالزي الرسمي للوظيفة.
- نسيان توقيع وثيقة غير عاجلة أو غير أساسية.

## ثانياً: الأخطاء من الدرجة الثانية

أما الأخطاء من الدرجة الثانية فتشمل طبقاً لأحكام المادة 179 من الأمر رقم 03-06، كافة الأعمال التي يقوم الموظف من خلالها بما يأتي:

- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 من القانون رقم 03-06.<sup>2</sup>

نلاحظ أن الأخطاء المهنية من درجة الثانية تصنف ضمن الأخطاء المتوسطة من حيث الجسامة، التي لا ترقى إلى درجة الإهمال الجسيم، لكنها تظل مخالفة تؤثر على حسن سير

<sup>1</sup> أنظر المادة 178 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 179، مرجع نفسه.



الوظيفة أو تمس بمصالحها العامة، تختلف تفاصيل التصنيف حسب القوانين واللوائح المعمول بها داخل المؤسسة.

### ثالثاً: الأخطاء من الدرجة الثالثة

تتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة وفقاً لأحكام المادة 180 من الأمر رقم 06-03 على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بنقل أو استخدام الوثائق الرسمية بطرق غير مسموح بها، مما قد يؤدي إلى تسريب معلومات أو فقدان وثائق مهمة، عدم تقديمه المعلومات الضرورية لأداء المهام، مما قد يعيق سير العمل ويؤثر على اتخاذ القرارات، عدم الامتثال للأوامر الصادرة من الرؤساء في العمل دون وجود مبرر قانوني مع استخدامه الموارد المخصصة للعمل لأغراض خاصة، مما يعد استغلالاً غير مشروع لممتلكات الدولة<sup>1</sup>.

تهدف هذه المادة إلى ضمان احترام الموظفين للأنظمة والقوانين المعمول بها، والحفاظ على سرية المهنة، وضمان استخدام الموارد العامة والأغراض المخصصة لها، مما يعزز من كفاءة وفعالية الإدارة العمومية.

### رابعاً: الأخطاء من الدرجة الرابعة

في حين تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة وفقاً لأحكام المادة 181 من الأمر رقم 06-03 فحددت بالتصرفات التالية:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدماته في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

<sup>1</sup> أنظر المادة 180 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
  - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43-44 من الأمر رقم 03-06<sup>1</sup>.
- نلاحظ أن الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة تندرج ضمن الأخطاء الجسيمة التي تؤثر على سلامة العمل أو الأشخاص وسمعة المؤسسة، يختلف تصنيف هذه الأخطاء بحسب طبيعة القطاع والمهنة.

## الفرع الثاني

### العقوبات التأديبية المطبقة على الأخطاء المهنية

عاد المشرع الجزائري ليضع تقسيما جديدا طبقا لأحكام المادة 163 من الأمر 03-06 صنف فيه العقوبات التأديبية إلى أربع درجات حسب الأخطاء المرتكبة من الموظف وجسامتها وهي كالآتي:

#### أولاً: العقوبات من الدرجة الأولى

تشمل العقوبات من الدرجة الأولى وحسب الفقرة الأولى من المادة 163 من الأمر 03-06

- التنبيه
- الإنذار الكتابي
- التوبيخ<sup>2</sup>.

نلاحظ أن هذه العقوبات ذات طابع معنوي بحت، فالتنبيه يعتبر مجرد عقوبة أدبية دون أي أثر مالي، حيث يتمثل في إخطار الموظف كتابيا حيث يذكر فيه المخالفة ويلفت إلى ضرورة تجنبها في المستقبل، أما الإنذار الكتابي: هو أيضا عقوبة أدبية تحمل في طياتها معنى التنبيه

<sup>1</sup> أنظر المادة 181 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 1/163 من المرجع نفسه.

واللوم معا ولا يكون له أي أثر مالي، وتتمثل في توجيه كتابي إلى الموظف يحذره من فرض عقوبات قصوى في حال استمرار المخالفة أو تكرارها<sup>1</sup>.

كما يجب ألا يحتوي الإنذار على ألفاظ تجرح الموظف، أما التوبيخ فهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية للموظف، يهدف المشرع من خلال هذا النوع من العقوبات إلى تقويم سلوك وأداء الموظف، بالإضافة إلى ضمان السير الحسن للمرافق العامة<sup>2</sup>.

### ثانيا: العقوبات من الدرجة الثانية

تندرج عقوبات الدرجة الثانية وفقا لأحكام المادة 163 تحت ملف العقوبات المالية، التي تؤثر على الوضعية المالية للموظف العام، وتشمل هذه العقوبات التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة (3) أيام والشطب من قائمة التأهيل<sup>3</sup>.

فالتوقيف عن العمل يعني منع الموظف من ممارسة مهامه الوظيفية بشكل إجباري ومؤقت مع حرمانه من الأجر طوال مدة التوقيف، أما الشطب من قائمة التأهيل فيترتب عليه حرمان الموظف من الترقية خلال السنة المالية المعنية، حيث يحرم من تسجيل اسمه في جدول الترقية السنوي، مما يفقده فرصة الحصول على ترقية كان من الممكن أن يحصل عليها خلال صلاحية الجدول، ومع ذلك يحتفظ الموظف بحقه في التسجيل في جداول الترقية اللاحقة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عبد الله طلبه، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، منشورات جامعة دمشق، سوريا، سنة 1991-1992، ص.89 و90.

<sup>2</sup> فوزي جعواني، سعيد دالع، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في العلوم القانونية، الملحق الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان، 2010-2011، ص.33.

<sup>3</sup> أنظر المادة 2/163 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

<sup>4</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص.437.

أما بالنسبة للعقوبات المطبقة على العون المتربص من الدرجة الثانية هي التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين يوم واحد إلى ثلاث أيام وذلك بموجب قرار مسبب يصدر بعد الحصول على توضيحات كتابية من المعني بالأمر.<sup>1</sup>

### ثالثاً: العقوبات من الدرجة الثالثة.

نصت المادة 163 الفقرة 03 من الأمر رقم 03-06 على<sup>2</sup> ما يلي:

" 3-الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربع (04) إلى ثمانية (08) أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- النقل الإجباري "

من خلال استقراء نص المادة أعلاه في فقرتها الثالثة، يتضح لنا أن التنزيل من درجة إلى درجتين يؤدي إلى تخفيض فوري في مرتب الموظف يستمر هذا التخفيض حتى يستعيد الموظف درجته السابقة عبر الأقدمية، في المقابل، قضى القضاء الفرنسي في حكم مجلس الدولة بتاريخ 28 يناير 1972<sup>3</sup> بأن التخفيض يمكن أن يشمل درجة واحدة أو أكثر، وذلك حسب خطورة الخطأ المرتكب.<sup>4</sup>

أما النقل الإجباري، وفقاً للأستاذ سعيد مقدم، فهو إجراء تأديبي يتمثل في نقل الموظف من مكان عمله الحالي إلى مكان آخر، وقد يشمل أيضاً نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى. ولا يجب الخلط بين هذا الإجراء التأديبي وبين النقل لفائدة المصلحة، الذي يمكن اتخاذه لأسباب تنظيمية أو لتحقيق المصلحة العامة، دون أن يكون بالضرورة مرتبطاً بأسباب تأديبية.

أما فيما يخص العون المتربص بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة، فتطبق عليه عقوبة واحدة تتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

<sup>1</sup> أنظر المادة 127 من مرسوم تنفيذي رقم 17 - 322 مؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر عدد 66 صادر في 12 نوفمبر سنة 2017 م.

<sup>2</sup> أنظر المادة 3/163 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

<sup>3</sup> Conseil d'Etat, 6\_2 SSR, du 28 janvier 1972, 79580, publié au recueil Lebon - Légifrance

<sup>4</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 438.

#### رابعاً: العقوبات من الدرجة الرابعة.

تتمثل عقوبات الدرجة الرابعة بحكم المادة 163 من الفقرة 4 من الأمر رقم 03-06 على ما يلي: **التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح**<sup>1</sup>.

من خلال استقراء الفقرتين الثالثة والرابعة من المادة 163 من الأمر رقم 03-06 يلاحظ أن المشرع الجزائري نص على عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى في الفقرة الثالثة، وأكد عليها في الفقرة الرابعة من نفس المادة، إلا أن الاختلاف بين الفقرتين يكمن في أن المشرع كان أكثر صرامة في الفقرة الرابعة، حيث نص على تنزيل الموظف إلى رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها.

أما التسريح وهو إجراء يترتب عنه فقدان صفته الوظيفية وتوقيف حقه في الحصول على المنح أو التمتع بها، خاصة إذا كان التسريح نتيجة لتحويل أو اختلاس أموال عامة أو خاصة مرتبطة بالخدمة أو الاستقالة من الوظيفة مقابل مالي.

ويرى الأستاذ سعيد مقدم أن المشرع الجزائري قد بالغ في آثار التسريح أو العزل كما ورد في المادة 184 من الأمر 03-06 حيث منع الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية مما يعكس تشديد في العقوبة التأديبية<sup>2</sup>.

والعقوبات من الدرجة الرابعة المطبقة على العون المتربص، تتمثل في التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض، لكن يكون آثار التسريح المترتب على العون المتربص أقل ضرراً مقارنة بالموظف، بحيث يفقده حق الالتحاق بالوظيفة العمومية لمدة 3 سنوات كاملة، بالتالي المنع مقترن بمدة محددة وليس نهائي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أنظر المادة 4/163 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 184 من نفس المرجع.

<sup>3</sup> أنظر المادة 128 من مرسوم تنفيذي رقم 17 - 322 مرجع سابق.

## خلاصة الفصل الأول

من خلال ما ورد في هذا الفصل، يتضح أن الأمر رقم 06-03 لم يقدم تعريفاً شاملاً لمفهوم الخطأ، بل اكتفى بالإشارة إليه في عبارات محدودة، ومع أن الخطأ يُعدُّ أساساً للمتابعة التأديبية، فإنه يتعين على السلطة المختصة إتباع إجراءات دقيقة للتحقق من ارتكاب الموظف للخطأ المهني. كما يلاحظ أن المشرع الجزائري، رغم تعدد الأنظمة التأديبية، قد اعتمد النظام الشبه قضائي، حيث منح السلطة الرئاسية صلاحيات تقديرية واسعة، وفي الوقت نفسه أنشأ هيئات أخرى تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية.

نص المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على نظام تأديبي محكم يهدف إلى توفير ضمانات حماية للموظف، حيث قسّم العقوبات التأديبية إلى أربع درجات، جعل التسريح كأقصى عقوبة قد يتعرض لها الموظف خلال مساره الوظيفي، مع منح سلطة التعيين صلاحية تقديرية في اختيار العقوبة المناسبة ضمن الدرجة المحددة.

لقد وضع المشرع تعريفاً شاملاً للخطأ المهني، ثم حدد أشهر الأخطاء المهنية التي تقع في البيئة الوظيفية، وقام بتصنيفها إلى أربع درجات وفقاً لخطورتها، مع مراعاة مبدأ التناسب بين درجة الخطأ والعقوبة التأديبية المقررة، مما يحد من سلطة تقدير الإدارة في تكييف الأخطاء.



## الفصل الثاني

الإطار التطبيقي للمتابعة التأديبية

في القانون الجزائري

في إطار سعي المنظمات والمؤسسات لتحقيق الانضباط الوظيفي والالتزام بأخلاقيات المهنة حيث تعد المتابعة التأديبية أحد الركائز الأساسية لضمان الالتزام باللوائح والسياسات الداخلية، معالجة أي انحرافات أو تقصيرات قد تؤثر على سير العمل أو البيئة التنظيمية.

يهدف هذا الإطار التطبيقي إلى توضيح الآليات والإجراءات المنظمة لعملية المتابعة التأديبية بدءاً من المخالفات، ومروراً بالتحقيق وضمان حق الدفاع ووصولاً إلى تطبيق العقوبات المناسبة وفقاً لمبدأ العدالة والشفافية. كما يأتي هذا الإطار متوافقاً مع التشريعات المحلية

والأنظمة الداخلية للمؤسسة، مما يعزز بيئة عمل عادلة وفعالة

بحيث سنتعرض في هذا الفصل إلى عدة إجراءات تأديبية والضمانات المقررة للموظف خوفاً من تعسف الإدارة عليه في القرار الصادر ضده لذا سنتناول الإجراءات المتبعة أثناء المتابعة التأديبية في (المبحث الأول) بينما سيتم دراسة الضمانات المقررة للموظفين أثناء المتابعة التأديبية في (المبحث الثاني).



## المبحث الأول

### الإجراءات المتبعة أثناء المتابعة التأديبية

بعد قيام الموظف العام بخطأ تأديبي، تمر العملية التأديبية بمرحلتين أساسيتين: أولاً تكيف الفعل من قبل الهيئة الإدارية المختصة، ثم تليها مرحلة حاسمة تتمثل في إثبات المسؤولية وتحديد درجة إسناد الخطأ للموظف. وتكمن أهمية هذه المرحلة في كونها تحسم مصير القضية التأديبية بين إما توقيع العقوبة المستحقة في حال ثبوت الإدانة، أو إبراء الذمة في حالة عدم كفاية الأدلة. وهذا الجانب الجوهرى سيشكل محور تحليلنا في هذا المطلب إذ ارتأينا لدراسة مرحلة اتهام الموظف العام في (المطلب الأول) وتناولنا دراسة مرحلة المداولة وإصدار القرار التأديبي في (المطلب الثاني)

## المطلب الأول

### مرحلة اتهام الموظف العام

تمر الدعوى التأديبية ضد الموظف بمراحل إجرائية محددة في النظام التأديبي، حيث تشترط المواجهة القانونية للموظف بالمخالفات المنسوبة إليه قبل الفصل في القضية. وفي حالات المخالفات الجسيمة، يجوز توقيف الموظف مؤقتاً لحين إتمام التحقيق. ويتطلب هذا الإجراء ثلاث خطوات أساسية وهي معاينة الخطأ (الفرع الأول)، اتخاذ قرار التوقيف (الفرع الثاني) وأخيراً الانتقال الى مرحلة التحقيق (الفرع الثالث)

## الفرع الأول

### معاينة الخطأ

تعتبر المتابعة التأديبية إجراءً لازماً بمجرد ثبوت إخلال الموظف بواجباته المهنية، سواء خلال ممارسة مهامه الوظيفية أو في إطارها. وينص النظام التأديبي الجزائري صراحةً على ضرورة اتخاذ الإجراءات التأديبية فور اكتشاف وقوع المخالفة، حيث يُكلف الرئيس المباشر

للموظف بإعداد تقرير مفصل حول الواقعة وإحالاته إلى السلطة المختصة بالتعيين لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

#### أولاً: تقرير المعاينة

فور معاينة الخطأ يقوم المسؤول المباشر في الغالب أو أي شخص آخر بتحرير تقرير، والذي يجب أن يبين الأفعال المكونة للخطأ المهني، ظروف وقوعه وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعه، وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراؤها على هذه الحالة، وكذلك اقتراح التسريح في حالة ما كان الخطأ جسيماً من الدرجة الرابعة.

#### ثانياً: الجهة المختصة بالمعاينة

إن معاينة الوقائع تكون من اختصاص الرئيس السلمي، أو أي شخص آخر ليست له أي علاقة بالوقائع.

#### أ- الرئيس السلمي:

تتم المعاينة في الأصل من طرف الرئيس السلمي، أو من قبل أعوان مكلفين بالمراقبة أو التفتيش، وفي هذه الحالة يتعين على المسؤول الإداري منهم القيام عن طريق السلم بإخطار السلطة التي لها صلاحية التعيين بكافة الوقائع التي تترتب عليها العقوبات التأديبية، مع توضيح الطبيعة الحقيقية لهذه الوقائع وتقديم كافة البيانات التي من شأنها تنوير الإدارة حول ظروف وملابسات المسألة.<sup>1</sup>

#### ب- شخص آخر غير موظف:

في حال ارتكاب الموظف خطأ خارج نطاق عمله، يجوز لأشخاص غير مرتبطين بإدارته معاينة هذا الخطأ، وعند ملاحظة أي تصرف مخالف لأخلاقيات المهنة أو انتهاك للواجبات الوظيفية، يتعين على الإدارة المبلغة إخطار سلطة التعيين التابع لها الموظف أو رؤسائه المباشرين

<sup>1</sup> العربي بن حجار إيمان، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم 2019-2020، ص.59.

عند التعذر، مع وجوب اتخاذ الإجراءات اللازمة فوراً، بما في ذلك التبليغ الفوري دون تأخير، وإذا كان الفعل يشكل جريمة فيجب إخطار النيابة العامة وفقاً لأحكام قانون الإجراءات الجزائية<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### توقيف الموظف

إن توقيف الموظف (*la suspension*) في هذه الحالة لا يعد عقوبة أو إجراء احتياطي إداري، ويكون هذا عندما يرتكب الموظف خطأ جسيماً.

#### أولاً: تعريف التوقيف

هو إجراء تحفظي ومؤقت لذلك تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين عندما يكون الخطأ المرتكب خطيراً قد يؤدي إلى تسريح الموظف أو إلى متابعة جزائية، وهذا الإجراء نص عليه الأمر رقم 03-06 في مادته 173 التي تنص على أنه "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً..."<sup>2</sup>.

والحالة الثانية التي يوقف فيها الموظف العام فوراً، في حين ارتكابه فعلاً يكون محل، ويهدف هذا الإجراء إلى إبعاد الموظف عن متابعة جزائية لا يسمح ببقائه في منصبه ووظيفته، وأثناء هذه الفترة يعتبر الموظف بريء إلى غاية إثبات عكس ذلك.

#### ثانياً: مدة التوقيف

أما بخصوص مدة الوقف فإن الأمر رقم 03-06 لم يحددها في أحكامه صراحة، إلا أنه يمكن لنا من خلال التدقيق في المادتين 173 و174 منه أن نفرق بين حالتين:

<sup>1</sup> المادة 32، الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج. ر عدد 48، صادر في 10 جوان 1966.

<sup>2</sup> المادة 173، من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

فالحالة الأولى هي ما نصت عليها المادة 173 السابق الذكر وهي ارتكاب الموظف خطأ جسيم لا يصل إلى أن يكون جزائيا، وهنا مدة التوقيف يمكن نستشفها من خلال مدة الإخطار والفصل في الدعوى، فالأكيد أن مدة التوقيف مرتبطة بمدة الفصل في الدعوى، وفي هذا الإطار نجد أن المشرع حدد مدة إخطار المجلس التأديبي من طرف سلطة التعيين تحت طائفة سقوط الخطأ المنسوب للموظف وهي 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ،<sup>1</sup> ومن جهة فإنه ألزم المجلس التأديبي بالفصل في الدعوى في مدة 45 يوما من تاريخ إخطاره.<sup>2</sup>

من خلال ما سبق يتبين أن أقصى مدة التوقيف في هذه الحالة يمكن أن تكون تسعون (90) يوما، تبدأ بمعاينة الخطأ إلى غاية الفصل في الدعوى التأديبية، وبالتالي فإن التوقيف لا يمكن أن يتجاوز هذه المدة.

والحالة الثانية هي التي نصت عليها المادة 174 من نفس الأمر، وهو كون الخطأ محل متابعة جزائية، وفي هذه الحالة فإن مدة التوقيف غير محددة بدليل نص المشرع في الفقرة الرابعة من المادة السالفة الذكر: “.. وفي كل الأحوال، لا تستوي وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا. “وبديهي أن مدة التوقيف مرتبطة بالفصل النهائي أمام القضاء الجزائي.

### ثالثا: آثار التوقيف

يعتبر الأثر المالي مهما باعتباره مسألة اجتماعية خالصة وفي هذا الإطار فإنه حدث تطور تشريعي بهذا الخصوص، ففي حين أن المرسوم 85-59 الملغى من خلال المادة 130 في الفقرة الثانية لم يكن يسمح للموظف الموقوف بتقاضي الأجر طيلة مدة توقيفه باستثناء المنح العائلية. جاء الأمر رقم 06-03 الساري المفعول بحكم جديد، مكن الموظف الموقوف بسبب خطأ جسيم لا يحمل الطابع الجزائي بالحصول على نصف الراتب إضافة إلى المنح العائلية، مما يجب

<sup>1</sup> أنظر المادة 166 من الامر رقم 06 - 03 مرجع سابق

<sup>2</sup> أنظر المادة 165 من الامر رقم 06 - 03 مرجع نفسه.

التذكير أن الأمر رقم 66-133 هو الآخر كان يسمح للموظف الموقوف بالحصول على نصف راتبه في أحسن الأحوال<sup>1</sup>.

وبالتالي يمكن القول إن المشرع في الأمر 06-03 استدرك الوضع بالرجوع إلى توفير ضمانات أكبر للموظف العام الموقوف احتياطيا مقارنة بالمرسوم رقم 85-59 الملغى الذي سبقه. وإذا تبين أن الموظف بريء مما نسب إليه، أو أن العقوبة كانت أقل من العقوبات من الدرجة الرابعة أو أن المجلس التأديبي لم يبت في الآجال المحددة، فإن الموظف يسترجع كامل حقوقه بما فيها الجزء المخصص من الراتب.

وبخصوص الموظف المتابع جزائيا فإن الحكم يختلف عما سبق ذكره بخصوص الحصول على الراتب، بحيث أن المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 منح لسلطة التعيين السلطة التقديرية في منح جزء من الراتب الموقوف بحيث لا يتعدى النصف خلال مدة (06) أشهر من تاريخ التوقيف. كما لها ألا تمنحه أي جزء من الراتب بحيث لا يتعدى النصف، مع ذلك فإن المشرع أبقى على استفادة الموظف الموقوف من مجمل المنح العائلية، على أن تسوى وضعيته الإدارية بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا.

أما الموظف المتابع جزائيا فإن توقيفه يستمر إلى غاية الفصل النهائي أما القضاء مما قد يؤدي إلى تمديد المدة أكثر من شهرين، لذلك نجد أن المشرع خصه بحال خاص وهو حصوله مدة ستة أشهر على الأكثر على ثلاثة أرباع من أجره الأساسي، وهذا الاستثناء لا يطبق إذا حصلت المتابعات بعد ارتكاب خطأ مهني جسيم يمكن أن ينجر عليه التسريح.

إن الحرمان من الأجر كاملا خلال فترة التوقيف الاحترازي يبرر على أساس أن الموظف لا يقدم أي خدمات، وما تجدر الإشارة إليه أن مجمل النصوص لم تعالج مسألة الرواتب التي تحصل عليها خلال مدة توقيفه خاصة إذا ثبتت إدانته بالرغم من عدم قيامه بالتزاماته المهنية، كما أن النصوص القانونية المتعاقبة التي نظمت الوظيفة العامة كلها أبقت للموظف على المنح العائلية، وهذا يعد ضمانا قانونيا مهما، ومراعاة لجانب إنساني في التشريع.

<sup>1</sup> المادة 54 من الأمر رقم 66-133، المرجع السابق.

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 93-54،<sup>1</sup> من خلال نص المادة 15 منه أضاف إمكانية حرمان الموظف من البطاقة المهنية، وكل وسيلة أو أداة مخصصة لأداء الواجب المهني (سيارة، سلاح...)، وتجدر الملاحظة أن النصوص القانونية لم تدرج صراحة مسألة الحرمان من السكن الوظيفي، ومع ذلك يبقى السؤال مطروح إذا كان السكن الوظيفي يدخل ضمن مقتضيات نص المادة 15 خاصة عبارة (وكل وسيلة أو أداة مخصصة لأداء الواجب المهني)، و حسب رأينا فإن السكن لا يمكن أن يدخل ضمن محجوزات فترة التوقيف، وبالتالي لا يمكن أن يحرم الموظف من هذا الامتياز، باعتبار أنه لا يمكن التوسع في ما سكت عنه النص هذا من جهة، ومن جهة أخرى هو من قبل المنح العائلية، أي يتعلق بمسألة إنسانية، وعليه يمكن القول أن المشرع مرة أخرى راع الجانب الإنساني.

### الفرع الثالث

#### مرحلة التحقيق

بما أن إجراء الوقف التحفظي هو إجراء يتخذ لصالح التحقيق، وبعبارة أخرى يتم إبعاد الموظف العام المرتكب للخطأ مؤقتاً عن وظيفته حتى يجري التحقيق معه في جو خال من كل التأثيرات حيث تتخذه الهيئة المختصة بالتعيين بصفة فورية وإلزامية إذا توفرت الشروط القانونية اللازمة، في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو أن يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، والهدف من اعتماده هو حماية المصلحة العامة ومصلحة المرفق العام، ويترتب على هذا الإجراء الاحتياطي تعليق مؤقت للعلاقة الوظيفية وحق الراتب أو جزء منه حسب الحالة.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 93-54، مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والاعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية، ج. ر عدد 11، صادر في 17 فيفري 1993.

## أولاً: مفهوم التحقيق الإداري

استخدم المشرع الجزائري مصطلح "التحقيق الإداري" للإشارة إلى مرحلة التحقيق مع الموظف المتهم بارتكاب خطأ تأديبي، وهو مصطلح الوحيد الذي يحمل في جوهره المعنى ذاته مع مصطلح "التحقيق التأديبي" يظهر أكثر شمولاً واتساعاً في دلالاته.<sup>1</sup>

حيث لا يلجأ الموظف إلى التحقيق الإداري إلا إذا كان الاتهام المنسوب إليه جدياً ومستنداً إلى أدلة قوية ترجح ارتكابه للمخالفة التأديبية، وذلك لأن التحقيق كإجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة يهدف إلى كشف الحقيقة وتحديد المسؤول، مع ضرورة مراعاة حماية سمعة الموظف ومكانته الوظيفية خلال هذه الإجراءات.

كما يمثل التحقيق الإداري الآلية الأساسية للتحري عن صحة التهم الموجهة للموظف، حيث يهدف إلى جمع الأدلة والمعلومات الدقيقة حول جميع ظروف الواقعة وجوانبها المتصلة، إذ لا يمكن للقرار التأديبي أن يحقق العدالة والسلامة ما لم يستند إلى وقائع ثابتة وبيانات موثوقة تبرر إصداره.

بحيث تتفق التشريعات الوظيفية على مبدأ أساسي مفاده أنه لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد إجراء تحقيق معه، لما للتحقيق من دور محوري في إثبات التهمة وضمان عدالة الإجراءات. فالمحافظة على انتظام سير المرافق العامة تقتضي ألا تُفرض عقوبة دون استجواب الموظف أو التحقيق معه، بما يضمن حقوقه ويؤسس للقرار التأديبي على أسس قانونية سليمة.

## ثانياً: السلطة المكلفة بإجراء التحقيق الإداري

منح المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين الحق بتوجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة للموظف العام.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> كياسي انتصار، عزوز نادية، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة 2015-2016، ص.47.

<sup>2</sup> المادة 162 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

وعليه فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تجمع بين الاتهام والتحقيق أو بمعنى أصح كافة الإجراءات التأديبية على نحو ما هو معمول به في فرنسا.

وهذا الأمر أثار خلاف كبير بين الفقهاء فيما يخص الحياد في عملية التحقيق والجمع بين سلطتي الاتهام والإدانة وانفصالا إلى ثلاث مواقف وهي:

**الموقف الأول:** لا يرى أي مانع من أن تقوم سلطة الاتهام بالتحقيق لأن هذا امتداد للسلطة التأديبية وضمان لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد.

**الموقف الثاني:** يرى أن الجمع بين سلطة التحقيق ومباشرة الإجراءات التأديبية وضع خطير ينجم عنه مساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية.

**الموقف الثالث:** رغم أن المشرع الجزائري نص فقط على سماع الموظف مهما كانت درجة الخطأ الذي اقترعه، وأعطى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي الحق بمطالبة السلطة التي لها صلاحية التعيين فتح تحقيق في حالة وجود غموض في المخالفات المنسوبة للموظف، أو في حالة ما إذا كان الخطأ المقترف جسيما.<sup>1</sup>

### ثالثا: شكلية التحقيق

يستهدف التحقيق الإداري -سواء أجرته النيابة الإدارية أو الجهة الرئاسية -الوصول الى الحقيقة خلافاً للتحقيق الجنائي، إلا أن المشرع لم يضع تنظيماً متكاملاً له خاصة عند إجرائه من قبل الجهة الإدارية. وتكمن تعقيدات هذه العملية في ضرورة الكشف عن ظروف ارتكاب المخالفة الإدارية، حيث يلتزم المحقق بسماع الشهود وأخذ توضيحات الموظف المتهم، خصوصاً في حالات الأخطاء الجسيمة. وقد نص القانون الجزائري صراحةً على وجوب استماع المحقق للموظف المعني، ما لم يرفض الأخير المثول مع ضرورة معاينة هذا الرفض قانوناً.

<sup>1</sup> العربي بن حجار إيمان، مرجع سابق، ص 65.



## المطلب الثاني

### مرحلة المداولة وإصدار القرار التأديبي

تشير المداولة إلى تبادل الآراء بين أعضاء الهيئة أو المجلس التأديبي الذي يتشكل من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء برئاسة السلطة المختصة أو نائبها، حيث يفتح المجلس جلساته باستدعاء الشهود لأداء شهاداتهم ثم انصرافهم، مع منح المعني بالأمر ودفاعه حق تقديم ملاحظاتهم والاستماع لشهودهم وفق الضوابط ذاتها المطبقة على شهود الإدارة، لينتهي الأمر بإجراء المداولات في جلسة مغلقة وسرية بحضور الأعضاء فقط.

للمجلس التأديبي عند قصور الأدلة المتاحة أن يطلب معلومات إضافية أو يأمر بفتح تحقيق إداري عبر الجهة المختصة بالتعيين قبل الفصل في القضية، كما يحق للجنة -بأغلبية الحاضرين - اقتراح العقوبة المناسبة للوقائع المنسوبة، وفي حال التعادل يرجح صوت الرئيس<sup>1</sup>.

إذ سنتطرق لدراسة مرحلة المداولة في (الفرع الأول) ومرحلة إصدار القرار التأديبي في (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### مرحلة المداولة

تنص المادة 170 من الأمر 03-06 أن تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة وتكون قراراتها مبررة<sup>2</sup>.

كما تضيف المادة 171 من نفس الأمر أن تبليغ الموظف المعني بالعقوبة التأديبية يكون في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ اتخاذ القرار، مع تبليغه بملفه الإداري رغم كل هذه القيود

<sup>1</sup> إسماعيل سغان، توفيق غباين، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2021 - 2022، ص.39.

<sup>2</sup> المادة 171، من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

الإجرائية التي وضعها أمام السلطة التأديبية نجد أنه ترك لها جانب من الحرية بحيث لم يقيد بها بأي إجراء في الحالات التالية:

#### 1 - الحالة الأولى:

بالعودة لنص المادة 165 من الأمر 06-03 نجد أن المشرع في الفقرة الأولى ترك للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون أي قيد.

#### 2 - الحالة الثانية:

جاء نص المادة 173 باستثناء في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي به لعقوبة الدرجة الرابعة، فهنا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن توقفه عن مهامه فوراً دون اتخاذها أي إجراء معين.

وكذلك الأمر بالنسبة للموظف الذي يثبت لها بأنه محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه وهذا ما أكدته المشرع بالمادة 174 من نفس الأمر.

### الفرع الثاني

#### مرحلة إصدار القرار التأديبي

تمارس الجهة المختصة تأديبياً - وفقاً للقانون - صلاحية توقيع العقوبات التأديبية التي قد تنطوي على الحرمان من بعض أو كل المزايا الوظيفية بشكل مؤقت أو دائم، وذلك عند ثبوت ارتكاب الموظف خطأ جسيم أو الإخلال بواجباته ومتطلباته الوظيفية ومقتضياتها، في إطار الأوضاع والإجراءات المنصوص عليها قانوناً<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أنظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322، مرجع سابق

## أولاً: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية

السلطة المختصة بالتعيين لها صلاحية فرض العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بموجب قرار مسبب، وذلك بعد الحصول على توضيحات كتابية من الموظف المعني.

## ثانياً: بالنسبة للعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة

تتخذ السلطة المختصة بالتعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تعطي قرارها في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أنظر المواد 162 و165، الأمر 06-03، مرجع سابق.

## المبحث الثاني

### الضمانات المقررة للموظفين أثناء المتابعة التأديبية

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات التأديبية لفائدة الموظف والعون المتربص للمتابعة تأديبيا، وذلك لضبط العلاقة بين الإدارة والموظف ، من خلال إيجاد توازن بين مصلحة الإدارة التي تهدف إلى حماية المصلحة العامة عبر تطبيق القانون وفي فرض الانضباط، وبين حق كل من الموظف والعون المتربص في الدفاع عن مسارهم المهني ووضعهم الوظيفي ومن جاء ذلك من منطلق أن سير مؤسسات الدولة يخضع لأحكام النظام العام، وهو ما يتطلب حماية مصالح الإدارة وضمان خضوع الموظف لقواعد السلوك والانضباط دون المساس بحقوقه أو تجاوز ضمانات .

لذا، وضع المشرع مجموعة من الضمانات التي ترافق الموظف في مختلف مراحل الدعوى التأديبية، من أجل ضمان معاملة عادلة وتقادي التعسف في استعمال السلطة. وتمثل هذه الضمانات صمام أمان يمنح التوازن في حقوق الموظف وصلاحيات الإدارة، وتتنوع هذه الضمانات لتشمل مختلف الجوانب الإجرائية والموضوعية انطلاق من التحقيق الإداري وصولاً إلى إصدار القرار التأديبي، مروراً بمراحل الدفاع والطعن وعليه سنتناول الضمانات السابقة عن إجراءات تأديب الموظف العام في **(المطلب الأول)** وسنقوم بدراسة الضمانات اللاحقة عن إجراءات تأديب الموظف العام في **(المطلب الثاني)**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> دميديم إسماعيل بن ساسي مازن، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين - سطيف، 2023 2024، ص.96.

## المطلب الأول

### الضمانات السابقة عن إجراءات تأديب الموظف العام

تتمثل الضمانات القانونية المقررة في الإجراءات التأديبية في مجموعة من الإجراءات التي تُتخذ قبل فرض أي عقوبة تأديبية على الموظف. هذه الضمانات تهدف إلى حماية الموظف من التعرض للاعتداء أو التعسف من قبل السلطة التأديبية، وقد حرص المشرع الجزائري على توفير مجموعة من الضمانات للموظف الذي يتم متابعته تأديبياً، وذلك قبل اتخاذ أي عقوبة تأديبية في حقه، مما يعكس حرصه على تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف إذ ارتأينا لضمانة مواجهة الموظف العام بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه (الفرع الأول) وضمانة التحقيق التأديبي للموظف العام (الفرع الثاني) وضمانة ممارسة حق الدفاع (الفرع الثالث)

### الفرع الأول

#### ضمانة مواجهة الموظف العام بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه (مبدأ المواجهة)

تعني المواجهة إحاطة الموظف علماً بالمخالفة المنسوبة إليه، أو اطلاعه على الأدلة التي تشير إلى ارتكابه لها، وذلك بهدف تمكينه من تقديم دفاعه. كما قد تشمل إشعاره بأن الإدارة تتجه نحو مؤاخذه إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته. وتعد مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه إجراء أساسياً يهدف إلى ضمان حقه في الدفاع مما يعزز عدالة الإجراءات التأديبية وشفافيتها<sup>1</sup>.

#### أولاً: ضوابط مبدأ المواجهة

باعتبار أن مبدأ مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه يلعب دوراً أساسياً في تعزيز فعالية حق الدفاع، فقد تم وضع مجموعة من الضوابط التي تحكم تطبيق هذا المبدأ، ومن أبرزها:

<sup>1</sup> ادريس باي امال، الضمانات السابقة واللاحقة للموظف ضد القرار التأديبي مذكرة لنيل شهادة الماستر، التخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020/2021، ص 7.

- أن يكون الخطأ التأديبي محدداً

- أن تكون المواجهة على النحو الذي يدرك فيه الموظف بأنه متهم

- أن تشمل المواجهة على جميع الأخطاء المنسوبة إلى الموظف وكل الأدلة التي تدينه

- يجب مواجهته خلال الأجل القانوني حتى يكون له الوقت الكافي لتحضير دفوعه

ثانياً: أحكام مبدأ المواجهة

إجراءات مبدأ المواجهة.

يمكن استخلاص مبدأ المواجهة فيما يلي:

- إخطار الموظف بالتهمة المنسوبة إليه.

حيث نص مرسوم تنفيذي 93-54 على أنه: “ يعلم الموظف المعني كتابيا بالمأخذ

المسجلة عليه والعقوبات التي يتعرض لها، وفي وسعه 15 يوما لتقديم شروحه كتابيا “<sup>1</sup>

كما تضيف المادة 167 من الأمر 06-03 على أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء

تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه.....<sup>2</sup>

## الفرع الثاني

### ضمانة التحقيق التأديبي للموظف العام

إن من أهم وأبرز الضمانات في المجال التأديبي، أن يتم إجراء تحقيق مع الموظف والعون

المتربص المتهمان قصد سماع أقوالهما، وتمكينهما من تقديم الدفاع من خلال مجموعة “من

الإجراءات والضمانات، ويمثل التحقيق إحدى الضمانات الجوهرية في هذا المجال، رغم أن معظم

<sup>1</sup> المادة 12 المرسوم التنفيذي رقم 93-54، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 167 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

التشريعات لم تجعله إجراء إلزاميا، إلا أن المبادئ القانونية العامة حرصت على ضمان تمكينهما من هذا الإجراء قبل توقيع أي جزاء تأديبي بحقهما.

### أولاً: مضمون التحقيق التأديبي

التحقيق التأديبي هو إجراء يهدف الي الكشف على الحقيقة المتعلقة بالمتهم والتهمة المنسوبة إليه، حيث يتم اتخاذه بعد وقوع المخالفة للتأكد من صحة إسنادها إلى فاعلها<sup>1</sup>.

ومن خلال تعرف التحقيق التأديبي نستخلص مجموعة من العناصر الأساسية يستوجب توافرها:

– أن يكون صادرا عن الجهة التي منحها القانون سلطة التحقيق لاعتبار صحة وسلامة إجراءاته.

– أن يكون صادرا عن سلطة التحقيق في الشكل الذي حدده القانون بحيث أن ممارسة التحقيق دون مراعاة للإطار الذي رسمه القانون يفقده صفته.

– أن يكون الهدف من التحقيق هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة

يشكل التحقيق ضمانا بالغة الأهمية حيث يعتبر آلية قانونية تهدف إلى تحديد الأفعال المبلغ فيها وظروف ارتكابها والأدلة التي تثبتها، للوصول إلى الحقيقة. كما أن هذه الضمانة مزدوجة حيث تحمي حقوق الأفراد وتخدم المصلحة العامة، حيث تضمن عدم رفع الدعاوى أمام القضاء إلا إذا كانت مستندة إلى وقائع ثابتة وأسس قانونية سليمة، حيث يسهم هذا الإجراء في توفير وقت وجهد الجهاز القضائي، مما يعزز كفاءة العدالة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مالك الزهرة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، 2018/2019، ص.24.

<sup>2</sup> مالك الزهرة، مرجع نفسه، ص.25.

## ثانيا: التوقيف عن العمل كأجراء تحفظي

التوقيف التحفظي للموظف العمومي هو إجراء تتخذه السلطة المختصة بالتعيين في حال ارتكاب الموظف لخطأ جسيم قد يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة وكذلك العون المتربص ما لم تكون هناك نصوص خاصة تنظم وضعه بشكل مختلف حيث يهدف هذا الإجراء إلى حماية المصلحة الوظيفية.

ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في المادة 173 من الأمر 03-06 بقوله: “**في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة من السلطة التي لها حق التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا.**

**يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي ...”<sup>1</sup>.**

إن أهم أثر أساسي للوقف هو الإبعاد العاجل للموظف المخطئ من منصبه فيتولى مسئولوه المباشرون استرجاع جميع الوسائل التي كانت ممنوحة له لممارسة مهامه كالأوراق الرسمية والأختام.

التوقيف قد يبدو في ظاهره إجراء سلبيا، لكنه في بعض الحالات يمكن ان يكون ضمانا للموظف، خصوصا في سياق القوانين الإدارية او قوانين الوظيفة العمومية. إليك كيف يكون التوقيف ضمانا للموظف:

- حماية للموظف من التحيز أو الظلم اثناء التحقيق
- حماية الموظف من الأضرار الجسيمة المحتملة
- يتيح للموظف التركيز على إعداد دفاعه والرد على الاتهامات دون ضغط التزامات العمل اليومي.

<sup>1</sup>المادة 173 من الأمر 03-06، مرجع سابق.



## الفرع الثالث

### ضمانة ممارسة حق الدفاع

يمثل حق الدفاع من الضمانات الجوهرية للموظف لذلك ارتأينا أن بحثه في فرعين في الفرع الأول نتطرق إلى تعريف حق الدفاع والفرع الثاني إلى وسائل حق الدفاع.

#### أولاً: مضمون حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من اهم الضمانات المقررة للموظف والذي يتمثل بضرورة إخطاره بما هو منسوب إليه من أفعال وإتاحة الفرصة أمامه لتقديم دفاعه واعتراضاته سواء شفويا أو كتابيا.

وبالرجوع إلى القانون الجزائري نجد أن المؤسس الدستوري اعتبر حق الدفاع حقا دستوريا بمقتضى المادة 33 من التعديل الدستوري لسنة 1996 والمادة 175 من التعديل الدستوري لسنة 2020 التي جاء فيها: « **الحق في الدفاع معترف به الحق في الدفاع مضمون في القضايا الجزائية**<sup>1</sup>. كما نصت المادة 57 من الأمر 66-133 على هذه الضمانة إذ جاء فيها:

**إن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء ... يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم بيانات خطية أو شفاهية وأن يطالب بحضور الشهود**<sup>2</sup>.

يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام اللجنة المتساوية الأعضاء وجاء في المادة 129 من المرسوم 85-59 «.... **لجنة الطعن إن اقتضى الأمر توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه**»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 175 من دستور الجمهورية الجزائرية الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96 - 483، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور، ج. ر عدد 76، صادر في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب قانون رقم 02 - 03، مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج. ر عدد 25، صادر في 14 أبريل 2002، وبموجب قانون 08 - 19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج. ر عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، وبموجب قانون 16 - 01، مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج. ر عدد 14، صادر في 07 مارس 2016، و بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، متعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج. ر عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.

<sup>2</sup> المادة 57 من الأمر رقم 66-133، المرجع السابق.

ونصت المادة 169 من الأمر 03-06 على أنه: «يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه».

### ثانيا: مقتضيات حق الدفاع

لكفالة حق الدفاع مظاهر متعددة بين الطابع الحضور (1) وحق الاستعانة بمحام (2) والحق في إحضار الشهود (3) والاستجواب (4) وهي ميكانيزمات رصدت جميعها لتحقيق عدالة المسائل التأديبية.

### 1 - الطابع الحضور

يتضح من خلال المرسوم رقم 59-85 أن للموظف المذنب حق الحضور الشخصي أمام لجنة الموظفين (المجلس التأديبي)، حيث يمكنه تقديم أي توضيحات كتابية أو شفوية تدعم وجهة نظره وتخدم مصالحه. وقد أكد الأمر رقم 03-06 على أن الموظف الذي يُحال إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المجموعة كمجلس تأديبي) يجب أن يحضر شخصياً إلا في حال تقديمه مبرراً مقبولا لغيابه، بحيث يمكنه ان يطلب منها السماح لمدافعه بالحضور نيابة عنه.

هنا ولا يقتصر حق حضور الموظف المذنب على عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، أي أمام المجلس التأديبي فحسب، إذ يمكنه الحضور إذا ما تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى والثانية حيث نصت المادة 165 من الأمر رقم 03-06 في فقرتها الأولى على أن: «تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين ... العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني<sup>2</sup>».

### 2 - الحق في إحضار الشهود

الشهادة هي الأقوال التي تدلى بها غير الخصوم بناء على ما أبصاره أو سمعوه من آخرين بأسمائهم أو أبصارهم حيث تتعلق بالواقعة أو ظروف ارتكابها أو إسنادها إلى المشتبه به أو

<sup>1</sup> المادة 129 من المرسوم 59-85، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 165 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

براءته منها ولا يشترط في الشهادة الوصول إلى الحقيقة كلها، بل يكفي استنتاجها بشكل منطقي ومقبول.<sup>1</sup>

وفي ذلك نصت المادة 129 من المرسوم رقم 59-85 في فقرتها الثانية على أنه **يمكن للموظف... أن يستحضر شهودا ... وهو ما ذهبت إليه المادة 167 من الأمر 03-06 " يمكن للموظف... أن يستحضر شهودا "2.**

### 3 - حق الاستعانة بمحام

إن الاستعانة بمحام حق مكفول للموظف إذ له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، وهو ما أكدته المشرع بموجب الأمر رقم 03-06 والذي جعل من حق الموظف أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه<sup>3</sup>، وله في حاله تقديمه لمبرر مقبول لغيابه، أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه مع الملاحظة أن هذا الحق هو من أهم ضمانات التحقيق والمحاكمة<sup>4</sup>، فرضه المركز الضعيف الذي يحتله الموظف مقارنة بالمركز القوي للإدارة الخصم، ضف إلى أن معظم الموظفين تنقصهم الثقافة والمعرفة بالأمور القانونية والوظيفية، كما أنهم لا يحسنون في الغالب الاستفادة من فرصة الاطلاع على ملفاتهم واستنباط ما يفيدهم وينفي المسؤولية عنهم أثناء المواجهة التأديبية، فكان لزاما ومن العدل تمكين الموظف من الاستعانة بمن هو أقدر على هذه المواجهة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم، خليفة الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 146.

<sup>2</sup> المادة 29 الفقرة الثانية من المرسوم 59-85، مرجع سابق

<sup>3</sup> أنظر المادة 169 الفقرة 2 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

<sup>4</sup> المادة 168 من الأمر رقم 03-06، المرجع نفسه.

<sup>5</sup> محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996، ص.296.

## المطلب الثاني

### الضمانات اللاحقة عن إجراءات تأديب الموظف العام.

يمثل نظام التأديب أحد أهم وسائل الإدارة في الحفاظ على الانضباط والالتزام داخل المرافق العامة. إلا أن ممارسة السلطة التأديبية يجب أن تقيد بضمانات قانونية تحمي الموظف العام من التعسف، ليس فقط أثناء التحقيق والتأديب، بل أيضا بعد صدور القرار التأديبي، وهذا ما يعرف بضمانات اللاحقة حيث تعتبر مجموعة من الحقوق التي تمنح للموظف بعد صدور القرار التأديبي ضده حيث تمكنه من الاعتراض ومراجعته لذا قسمنا مطلبنا الى أربعة فروع حيث سنتناول في (الفرع الأول) التظلم الإداري ضد القرار التأديبي والطعن القضائي ضد القرار التأديبي في (الفرع الثاني)

### الفرع الأول

#### التظلم الإداري ضد القرار التأديبي

يعتبر التظلم الإداري ضماناً تأديبية مقررة للموظف العام في النظام التأديبي الرئاسي حيث يعرب من خلاله على رفضه لقرار عقوبته التأديبية، وفي هذا المطلب سنتطرق إلى تعريف التظلم الإداري في فرع أول، وشروطه كفرع ثان، في حين سنتناول أنواع التظلم الإداري من خلال الفرع الثالث.

#### أولاً: التعريف بالتظلم الإداري

تعددت التعاريف الفقهية للتظلم الإداري نظراً لأهميته، حيث يمكن وصفه بأنه طعن ذات طابع إداري بحت يقدمه صاحب الشأن إلى الإدارة المعنية سواء كانت ولائية أو رئاسية، يعبر من خلالها عن عدم رضاه بقرار إداري معين، ويسعى إلى طلب مراجعة الإدارة لموقفها أو قرارها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بوضياف عمار، الوسيط في قضاء الإلغاء، (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص.119.

أما المشرع الجزائري فقد أشار إلى التظلم الإداري في المادة 175 من القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث تنص على أنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار<sup>1</sup>.

الهدف الرئيسي من التظلم الإداري هو تخفيف العبء عن المحاكم، بإعادة الإدارة النظر في قرارها بعد فحص التظلم، مما قد يؤدي إلى الاستجابة لطلب المعارض، وبالتالي إنهاء الخصومة في مراحلها الأولية دون الحاجة إلى اللجوء إلى القضاء.

### ثانياً: شروط التظلم الإداري

يعتبر التظلم الإداري ضماناً أساسية للموظف تمكنه من مواجهة القرار التأديبي الصادر من الإدارة أو السلطة المختصة. لكي يؤدي التظلم الإداري إلى قطع مدة الطعن القضائي، يجب أن تتوفر فيه الشروط الآتية:<sup>2</sup>

- أن يقدم التظلم من صاحب الشأن، وذلك حتى يقطع التظلم الإداري ميعاد الطعن بإلغاء القرار الإداري.
- أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة وهي الجهة التي أصدرت القرار المتظلم منه، أو الجهة التي يحددها القانون.
- يجب أن يقدم التظلم خلال المدة التي يجوز فيها الطعن بالإلغاء، إذ بانقضاء المدة يسقط حق الطعن بالإلغاء، ويستقر ويأخذ الحكم السليم فلا تجبر الإدارة على إعادة النظر فيه.
- أن يقدم التظلم بعد صدور القرار الإداري النهائي، أي أن التظلم القاطع السريان الميعاد يجب أن يكون منصفاً على قرار إداري صدر فعلاً.

<sup>1</sup> المادة 175 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

<sup>2</sup> ماجد راغب الحلو، دعاوى القضاء الإداري، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، مصر، ص 41.

### ثالثاً: أنواع التظلم الإداري

يختلف أنواع التظلم الإداري باختلاف المراكز والهيئات الإدارية في النظام الإداري للدولة. وبناءً على ذلك، قسّم الفقه التظلم إلى قسمين أساسيين: التظلم الولائي والتظلم الرئاسي، وذلك وفقاً للجهة التي يُقدم إليها. كما قسّمه من حيث الأثر إلى تظلم اختياري وتظلم وجوبي، مما يعكس اختلاف طبيعة وآلية التعامل مع التظلمات وفقاً للسياق الإداري والقانوني.

#### أ- التظلم بحسب السلطة المقدم إليها

ينقسم التظلم الإداري من حيث السلطة المختصة بفحصه، إلى تظلم ولائي وتظلم رئاسي:

**1- التظلم الولائي:** يعد أحد أنواع التظلم الإداري ويمثل في غالبية النظم القانونية والإجرائية طريقاً استثنائياً يتطلب من صاحب المصلحة تقديم التظلم أمام نفس الجهة الإدارية التي أصدرت القرار بهدف إعادة النظر فيه إما بالسحب أو التعديل أو الإلغاء وذلك وفقاً للصلاحيات التي يتمتع بها مصدر القرار.<sup>1</sup>

يرى البعض أنه رغم أهمية التظلم الولائي، إلا أنه قد لا يحقق في العديد من الحالات الهدف المنشود منه، وذلك لأن الإدارة التي أصدرت القرار قد تلتزم بموقفها وتعتبر رأيها هو الصواب، ولا تميل إلى التراجع عنه.

**2- التظلم الرئاسي:** هو التظلم الذي يقدمه أصحاب الشأن إلى السلطات الإدارية الرئاسية التي تعلق وتشرف على الجهة التي أصدرت القرارات الإدارية المطعون فيها، يتم ذلك في شكل شكوى مطالبة هذه السلطات الإدارية الرئاسية بالتدخل لمراجعة الأعمال والقرارات الإدارية، بهدف سحب الجزء أو تعديله أو إلغائه في ثبوت عدم مشروعيته.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حياة عمراري، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر-باتنة، 2011-2012، ص.103.

<sup>2</sup> عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية (نظرية الدعوى الإدارية)، ط 3 الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003، ص.367 و368.

## ب - التظلم بحسب الأثر المترتب عليه

يتم تقسيم التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عليه إلى تظلم اختياري وتظلم وجوبي وذلك كالآتي:

**1 - التظلم الاختياري:** يُعتبر التظلم الإداري في جوهره وسيلة اختيارية يمكن للموظف اللجوء إليها إذا رأى مبرراً لذلك. فقد ظهر التظلم في البداية كوسيلة اختيارية، ثم أصبح إلزامياً في حالات محددة نص عليها القانون. ويُعرف التظلم الاختياري بأنه ذلك التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن بمبادرة شخصية دون أن يفرضه المشرع، مما يجعله أداة اختيارية يمكن للموظف استخدامها متى ما رأى فيها فائدة تُحقّق مصلحته.

**2 - التظلم الوجوبي:** يُعتبر اعتراضاً على القرار التأديبي يتوجب على المتضرر تقديمه قبل اللجوء إلى الطعن القضائي. فهو إجراء إلزامي، رغم أنه مُقرر لصالح المتهم، حيث أن إلزاميته تتبع من كونه وسيلة لحماية المشروعية بشكل عام. ويترتب على عدم تقديم التظلم قبل رفع الدعوى القضائية رفض قبولها.

## الفرع الثاني:

### الطعن القضائي ضد القرار التأديبي

يعد الطعن القضائي أحد أهم الضمانات القانونية التي يتاح للعون أو الموظف اللجوء إليها من أجل إنصاف نفسه، وذلك في حال تعذر التوصل إلى تسوية ودية مع الإدارة. ويتخذ هذا الطعن شكل دعوى التعويض التي ترفع أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة، وعلى رأسها مجلس الدولة أو المحاكم الإدارية، وذلك وفقاً لقواعد الاختصاص النوعي المعمول بها<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عقاد ياسر، حق الموظف العمومي في الطعن ضد القرار التأديبي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، التخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة الجامعية: 2022/2023، ص 49.

## أولاً: تنظيم الاختصاص أو القضاء المختص بالطعن في القرار التأديبي

### 1- الجهة القضائية المختصة بإلغاء قرار العقوبة التأديبية الصادر عن السلطة اللامركزية

إن الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن لإلغاء القرار التأديبي للموظف العام الصادر عن السلطة اللامركزية هي المحاكم الإدارية، حيث نص في هذا السياق قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 800: **المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، باستثناء المنازعات الموكلة إلى جهات قضائية أخرى.**

**تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفاً فيها<sup>1</sup>.**

وعليه فإن الاختصاص بالطعن لإلغاء قرار العقوبة التأديبية للموظف العام، الصادر عن السلطة اللامركزية معهود للمحاكم الإدارية.

وهذا ما أكدته المشرع الجزائري في القانون السالف ذكره، حيث نص على أن

**“المادة 804: خلافاً لأحكام المادة 803 أعلاه، ترفع الدعاوي وجوباً أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناها:**

**4- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان ممارسة وظيفتهم<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> أنظر المادة 800 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022، ج. ر عدد 48، صادر بتاريخ 17 يوليو سنة 2022 يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر عدد 21، صادر بتاريخ 23 أبريل 2008.

<sup>2</sup> المادة 804 من قانون رقم 22-13، مرجع نفسه.



نستخلص من النص السابق ذكره أن المشرع الجزائري قد ربط الجهة القضائية المختصة بالطعن، في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة اللامركزية بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية، وهذا حتى يجنب المتقاضين بصفة عامة، والموظف العام بصفة خاصة، مشقة إجراءات التقاضي لرفع الدعوى وعلى ذلك فإن مخالفة هذا الإجراء تبطل الدعوى التأديبية التي أقامها صاحب الشأن.

وهكذا فإن المحاكم الإدارية تتمتع باختصاص العام، والولاية العامة في المادة الإدارية إلا ما أسنده القانون صراحة إلى جهة أخرى، ومثال ذلك القانون العضوي رقم 98-01 الخاص باختصاص مجلس الدولة<sup>1</sup>.

وبمقتضى ذلك فإن المحكمة الإدارية تختص بنظر جميع المنازعات الإدارية، أيا كان موضوعها أو أطرافها دون تخصيص أو تحديد، باعتبارها الجهة القضائية التي تتمتع باختصاص العام والولاية العامة في المادة الإدارية، كما تجدر الإشارة على أن إنشاء المحاكم الإدارية، قد تم بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 مايو 1998،<sup>2</sup> حيث نصت المادة الأولى منه على أن تنشأ عبر كامل التراب الوطني إحدى وثلاثون (31) محكمة إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية.

أما من ناحية التنظيم الإداري، فتتشكل المحكمة الإدارية من غرف وأقسام لم يتم تحدها بمقتضى قانون المحاكم الإدارية، بل أحال ذلك إلى التنظيم الذي تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 14 نوفمبر 1998، حيث نصت في سياق ذلك المادة 5 منه على أن: “تتشكل كل محكمة إدارية من غرفة واحدة إلى ثلاث غرف، ويمكن تقسيم كل غرفة إلى قسمين على الأقل وأربعة أقسام على الأكثر”.

<sup>1</sup> قانون عضوي رقم 98-01، مؤرخ في 30 مايو سنة 1998. يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله. ج. ر عدد 37، صادر بتاريخ أول يونيو سنة 1998 م، المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> قانون عضوي رقم 98-02 مؤرخ في 30 مايو سنة 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج. ر عدد 37، صادر بتاريخ أول يونيو سنة 1998 ملغى بالقانون العضوي رقم 22-10 مؤرخ في 9 جوان سنة 2022 يتعلق بالتنظيم القضائي، ج. ر عدد 41، صادر بتاريخ 16 جوان سنة 2022 م.

وبناء على ما سبق ذكره، فإن عدد الغرف والأقسام ليس واحدا في كل المحاكم الإدارية، لأن تحديد الغرف والأقسام يرجع بالدرجة الأولى إلى وزير العدل، الذي يقرر ذلك بموجب قرار يصدر عنه.

## 2- الجهة المختصة بإلغاء قرار العقوبة التأديبية الصادر عن السلطة المركزية

يعود الاختصاص بالطعن في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة الإدارية المركزية، إلى المحكمة الإدارية للاستئناف لدى الجزائر كدرجة أولى في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية<sup>1</sup>.

يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف القرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف المدينة الجزائر في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية<sup>2</sup>.

ومن منطلق ذلك، تستخلص أن الطعن بإلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة المركزية مثل رئاسة الجمهورية أو رئاسة الحكومة ومختلف الوزارات والمديريات المركزية، بالإضافة إلى ذلك الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية، هي من اختصاص المحكمة الإدارية للاستئناف لدى الجزائر كدرجة أولى.

ويتم استئناف أو نقض الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف لدى الجزائر، أمام مجلس الدولة.

<sup>1</sup> أنظر المادة 900 مكرر من قانون رقم 22-13، مرجع سابق.

<sup>2</sup> أنظر المواد 09 و10 من قانون عضوي رقم 22-11 9 جوان سنة 2022، ج. ر عدد 41، صادر بتاريخ 16 جوان سنة 2022 م، يعدل ويتم القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 مايو سنة 1998 والمتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته.

## اختصاص المحكمة الإدارية للاستئناف:

بموجب قانون رقم 07-22 مؤرخ في 4 شوال عام 1443 الموافق 5 مايو سنة 2022، يتضمن التقسيم القضائي. تم استحداث محاكم إدارية للاستئناف بحيث تحدث ست (6) محاكم إدارية للاستئناف تقع مقراتها بالجزائر ووهران وقسنطينة وورقلة وتامنغست وبشار. وتحدث في دائرة اختصاص كل محكمة إدارية للاستئناف محاكم إدارية. تحدد دوائر اختصاص الجهات القضائية المنصوص عليها في هذا الفصل عن طريق التنظيم.<sup>1</sup>

بحيث تعد المحكمة الإدارية للاستئناف جهة استئناف للأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية وتختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.<sup>2</sup> وتختص المحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر بالفصل كدرجة أولى في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.<sup>3</sup>

## اختصاص مجلس الدولة كقاضي استئناف:

يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف القرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر العاصمة في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.<sup>4</sup> وهذا ما أكدته أيضا المادة 10 من القانون العضوي 11-22 بحيث يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف القرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف المدينة الجزائر في دعاوى

<sup>1</sup> أنظر المواد 08 و 09 و 10 من قانون رقم 07-22 مؤرخ في 4 شوال عام 1443 الموافق 5 مايو سنة 2022، يتضمن التقسيم القضائي. ج. ر عدد 32، صادر بتاريخ 14 مايو 2022م.

<sup>2</sup> أنظر المادة 29 من قانون عضوي رقم 10-22 مؤرخ في 9 جوان سنة 2022، يتعلق بالتنظيم القضائي. ج. ر عدد 41، صادر بتاريخ 16 جوان سنة 2022 م.

<sup>3</sup> أنظر المادة 900 مكرر من قانون رقم 13-22، مرجع سابق.

<sup>4</sup> أنظر المادة 900 من قانون رقم 13-22، مرجع سابق.

إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية. ويختص مجلس الدولة بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة.<sup>1</sup>

في انتظار تنصيب المحاكم الإدارية للاستئناف. يبقى مجلس الدولة، بصفة انتقالية، مختصا بالفصل في استئناف الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية وفي دعاوى الإلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.

تحال الاستئنافات والطعون المذكورة في الفقرة الأولى من هذه العادة والمسجلة و أو المعروضة على مجلس الدولة إلى المحاكم الإدارية للاستئناف المختصة بمجرد تنصيبها باستثناء تلك الجاهزة للفصل فيها.<sup>2</sup>

تبعاً لما تطرقنا إليه من اختصاصات المجلس الدولة، فإن مجلس الدولة يعتبر بذلك هو الهيئة الوطنية العليا في النظام القضائي الإداري الجزائري، مقابلاً في ذلك المحكمة العليا ذات النظام القضائي العادي وهذا ما أكدته دستور سنة 1996 في المادة 152، على احتواء النظام الجزائري لنظام الازدواجية القضائية، وذلك بإنشاء مجلس الدولة كهيئة قضائية إدارية إلى جانب المحكمة العليا كهيئة قضائية عادية.<sup>3</sup>

ثانياً: رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي.

### 1- تعريف دعوى إلغاء القرار التأديبي

دعوى إلغاء القرار التأديبي يمكن تعريفها من خلال تعريف الدعوى الإدارية عموماً باعتبارها دعوى قضائية إدارية، فهي الدعوى القضائية العينية أو الموضوعية التي يحركها ويرفعها

<sup>1</sup> أنظر المادة 10 والمادة 11 من قانون عضوي رقم 22-11، مرجع سابق.

<sup>2</sup> أنظر المادة 04 من قانون عضوي رقم 22-11، مرجع نفسه.

<sup>3</sup> المادة 152 من دستور الجمهورية الجزائرية، مرجع سابق.

أصحاب الصفة والمصلحة، أي من طرف الموظف العام أمام جهة القضاء الإداري المختصة، طالبين فيها الحكم بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع.<sup>1</sup>

## 2- القواعد القانونية المنظمة لدعوى إلغاء القرار التأديبي

تعتبر الخصومة التأديبية مجموعة الأعمال الإجرائية التي ترد على الدعوى التأديبية الخاصة بالطعن في القرار التأديبي المتضمن إحدى العقوبتين الدرجة الثالثة والرابعة، وعليه ضرورة احترام الشروط العامة والشروط الخاصة التي يتطلبها القانون في الدعوى الإدارية عامة والدعوى التأديبية خاصة ...

### أ- الشروط الخاصة:

تتمثل الشروط الخاصة لدعوى إلغاء القرار التأديبي غير المشروع في شرط الصفة والمصلحة، والشروط الخاصة بالعريضة.

**شرط الصفة والمصلحة** إن توافر المصلحة هو شرط لقبول أي دعوى وذلك طبقا لنص المادة 13 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة ومصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون ويلزم في شرط المصلحة أن يتواجد الموظف المدعي من وقت رفع دعوى ويستمر إلى غاية الفصل فيها وكذلك في شرط الصفة.

### شروط خاصة بالعريضة

على اعتبار أن دعوى إلغاء القرار التأديبي هي دعوى إدارية فبالتالي ضرورة احترام الشكليات الخاصة بعريضة افتتاح الدعوى الإدارية وهذا تطبيقا لنص المادة 06 من قانون رقم 22-13 قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى تنص " **المادة 815: ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية بعريضة ورقية أو بالطريق الإلكتروني**"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> روطان جميلة، مزبود نعيمة، الطعن في عدم مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: إدارة ومالية عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج- البويرة، 2015/2016، ص.53.

<sup>2</sup> أنظر المادة 06 من قانون رقم 22-13، مرجع سابق.

**ب- الشروط العامة**

إضافة إلى الشروط الخاصة التي يجب توافرها في دعوى إلغاء قرار تأديبي غير مشروع توجد شروط عامة كذلك يجب مراعاتها، تتمثل في شرط التظلم الإداري، وشرط الميعاد.

**شرط التظلم الإداري**

طبقا للمادة 830 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المشرع الجزائري لم يأخذ بالتظلم الإداري كشرط مسبق لقبول الدعوى أمام المحاكم الإدارية ومجلس الدولة. غير انه في حالة اللجوء إلى التظلم الإداري لإلغاء القرار التأديبي في الميعاد المقرر لذلك وهو أجل أربعة أشهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار حسب نص المادة 829 من القانون نفسه

يجب على الموظف العام انتظار فوات ميعاد البث في التظلم وهو ميعاد شهرين (2) لرد الإدارة ويعد سكوت الإدارة عن الرد على التظلم خلال الميعاد المقرر لذلك بمثابة رفض لهذا التظلم، فيستفيد المتظلم من اجل شهرين (2) لتقديم طعنه القضائي حسب المادة 830 من ال أمر 08 – 09 وهذا كونه شرطا لقبول الدعوى شكلا

**شرط الميعاد:**

القبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء، يشترط أن ترفع الدعوى خلال الآجال المنصوص عليها قانونا، والتي حددها القانون رقم 08\_09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بمدة أربعة (4) أشهر تسري ابتداء من تاريخ تبليغ القرار وهذا وفقا لنص المادة 829 منه والتي تنص: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي ....

## خلاصة الفصل الثاني

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات التأديبية والضمانات المقررة لصالح الموظف، حيث تنقسم الإجراءات التأديبية إلى نوعين: الأول يسبق المثل أمام المجلس التأديبي ويشمل معاناة الخطأ من خلال تحرير تقرير من موظف مختص، وقد يصل إلى توقيف الموظف إذا كانت المخالفة جسيمة، أما النوع الثاني فيتم أمام المجلس التأديبي ويبدأ باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، ثم المرور بمرحلة المداولة والاقتراح، وينتهي باتخاذ القرار إما ببراءة الموظف أو إدانته.

أما الضمانات فهي تهدف إلى تحقيق العدالة للموظف العام، وتنقسم إلى ضمانات سابقة مثل المواجهة والتحقيق وحق الدفاع، وضمانات معاصرة مثل حياد أعضاء المجلس وتسبيب القرارات، بالإضافة إلى ضمانات لاحقة مثل التظلم الإداري والقضائي الذي يلجأ إليه الموظف في حال تعرضه لتعسف من الإدارة، وفي حال فشل التظلم الإداري، يمكنه اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار والمطالبة بإلغائه كلياً أو جزئياً مع التعويض إذا ثبت الضرر، كما تشمل الضمانات اللاحقة أيضاً رد الاعتبار أو ما يُعرف بمحو العقوبات.





انطلاقاً مما تم دراسته، فإن الدولة تمارس نشاطها المرفقي من خلال المسار المهني لموظفيها، الذين يمكن أن يتعرضوا للمساءلة التأديبية في حال الإخلال بواجباتهم. ويُعدّ الموظف، حسب التشريع الجزائري، مخطئاً متى ارتكب خطأ مهنيّاً أو تخلّى عن واجباته المهنية أثناء تأدية مهامه الوظيفية.

تتميز المتابعة التأديبية بخصوصية تتمثل في العقوبة الخاصة المترتبة عنها، ويرجع ذلك إلى صعوبة حصر جميع الأخطاء الوظيفية بشكل دقيق. ويُعدّ كل موظف يخلّ بواجباته محل متابعة تأديبية، باعتبارها من أبرز مظاهر ممارسة السلطة الإدارية لصلاحياتها، إذ لا يمكن لهذه الأخيرة، في غياب المسؤولية التأديبية، مواجهة الموظف عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء ممارسته لمهامه في إطار العلاقة الوظيفية.

منح المشرع الجزائري سلطة التأديب وتوقيع الجزاء للجهة التي تملك صلاحية التعيين فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فقد أقر بضرورة إشراك هيئات تأديبية أخرى إلى جانب السلطة الرئاسية، وذلك على مستوى كل سلك إداري، حيث لا يجوز اتخاذ هذه العقوبات الشديدة إلا بعد استشارة لجنة متساوية الأعضاء تُجتمع في شكل مجلس تأديبي، ويُعد رأيها في هذه الحالة ملزماً.

لكي تتمكن السلطة التأديبية من توقيع العقوبة على الموظف المخطئ، يتوجب عليها الالتزام بتسلسل الإجراءات التأديبية كما حدده المشرع الجزائري في قانون الوظيف العمومي، بدءاً من مرحلة تحديد الأخطاء وتكييفها قانونيّاً، وصولاً إلى إصدار القرار التأديبي وتوقيعه من طرف الجهة المخولة بذلك.

تشكل الإجراءات التأديبية في ذات الوقت ضماناً أساسية للموظف أثناء عملية التأديب، مما يستوجب على السلطة التأديبية احترامها قبل وبعد مثول الموظف أمام المجلس التأديبي. ويحق للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية الطعن فيها عبر التظلم الإداري داخل المؤسسة، وهو ما يُعدّ من بين الضمانات التي يمنحها المشرع للموظف بعد صدور العقوبة التأديبية في حقه.

يهدف النظام التأديبي إلى تحقيق توازن دقيق بين حرص الإدارة على ضمان السير المنتظم والمستمر للمرفق العام، وبين حماية الموظف العام من خلال منحه الضمانات اللازمة التي تمكنه من مواجهة القرارات التأديبية الصادرة في حقه بشكل عادل.

نظراً لأن موضوع بحثنا يتمحور حول المتابعة التأديبية للموظف في ظل الأمر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من خلال استعراض الإجراءات التأديبية المتبعة والضمانات المقررة للموظف منذ لحظة اكتشاف الخطأ التأديبي إلى غاية توقيع الجزاء، فإنه يمكن في هذا الإطار استخلاص أبرز النتائج التي تم التوصل إليها.

تمثل المتابعة التأديبية للموظف العمومي أداة محورية في تنظيم العلاقة بين الإدارة وموظفيها، إذ تسعى من خلالها السلطة الإدارية إلى ضمان احترام القواعد القانونية والتنظيمية، بما يكفل تحقيق فعالية المرفق العام واستمراريته وقد كشفت هذه الدراسة عن جملة من الإشكاليات النظرية والتطبيقية التي تعترض حسن سير المتابعة التأديبية وتؤثر في مدى تحقيقها للتوازن المطلوب بين ضرورة الحفاظ على النظام والانضباط الإداري، من جهة وصيانة الحقوق والضمانات الأساسية للموظفين من جهة أخرى.

لقد بينت نتائج البحث أن الإطار القانوني للمتابعة التأديبية، رغم ما يخدمه من أسس وضوابط لا يخلو من أوجه قصور تمس بعدة مستويات أبرزها: غموض بعض المفاهيم التأديبية، كالتعريف الخطأ المهني، وضعف التنصيص على المبادئ المحاكمة العادلة داخل المسار التأديبي إلى جانب عدم فعالية بعض الهياكل التأديبية في أداء أدوارها، كما ظهرت الدارسة تفاوتاً في التطبيق بين مختلف القطاعات نتيجة لاختلاف درجة التكوين القانوني للمسؤولين الإداريين، إلى جانب فهمهم إجراءات والضمانة التأديبية.

وانطلاقاً من هذه المعايير، خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، لعل من أبرزها:

- ضرورة مراجعة وتحسين النصوص القانونية المنظمة للمتابعة التأديبية بما يعزز وضوحها ويدمج فيها المبادئ الدستورية المتعلقة بالعدالة الإدارية وحقوق الدفاع
- اعتماد اليات تكوين وتدريب دوري للمسؤولين المعنيين بتطبيق الإجراءات التأديبية قصد الحد من الاجتهادات الخاطئة والتعسفية

- إدراج الوسائل البديلة لحل النزاعات داخل المنظومة الإدارية، بما يقلص من اللجوء المفرط للعقوبات ويشجع على نهج وقائي
  - تعزيز رقمه المسار التأديبي لتيسير التتبع، وضمان الشفافية وتوثيق مختلف الإجراءات
- في المحصلة، فإن اصلاح نظام المتابعة التأديبية يستدعي إرادة مؤسساتية حقيقية لإعادة التوازن بين مقتضيات السلطة التقديرية للإدارة وضمانات المحاكمة العادلة للموظف، بشكل يكفل تكريس إدارة عمومية فعالة شفافة، وخاضعة للرقابة القانونية.

تمّ البحث بحمد الله



# قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ- الكتب:

- بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- بوضياف عمار الوسيط في قضاء الإلغاء، (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- بوشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر- دراسة مقارنة - ديوان المطبوعات الجامعية-الجزائر، 1986.
- جلال احمد الادغم، التأديب في ضوء قضاء محكمتي الطعن النقض الإدارية العليا، الطبعة الثانية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر، 2003.
- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري (مبدأ المشروعية تنظيم القضاء الإداري، اختصاص القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري قضاء الإلغاء، قضاء التعويض، قضاء التأديب الطعن في الأحكام)، ديوان المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، دون طبعة، 1995.
- ماجد راغب الحلو، دعاوى القضاء الإداري، كلية الحقوق جامعة الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، طبعة، 2010.
- محمد الصغير بعلی المحاكم الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.
- محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1996.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بن التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، سنة 2010.
- عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة - دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري - ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

- عبد العزيز عبد المنعم خليفة الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
  - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة: ضوابط صحة الجزاء التأديبي وضماناته في مرحلتي التحقيق والمحاكمة وضمانات ما بعد توقيع الجزاء، دار الفكر الجامعي 2003.
  - عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري (قسم القانون)، الجزء الأول الجريمة، ط 6، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، 2005.
  - عبد الله طلبة، القانون الإداري، الجزء الثاني، منشورات جامعة دمشق، سوريا، سنة 1991-1992.
  - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية (نظرية الدعوى الإدارية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2003.
  - عيد طريبب سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2001.
  - عصمت عبد الله الشيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 2003.
- ب\_ الأطروحات والمذكرات الجامعية:
- ب\_1 الأطروحات:

- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة -الجزائر 1، مارس 2017.
- بركاني شوقي، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص: قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة -الحاج لخضر-باتنة 1، 2017-2018.

ب\_2 مذكرات الماجستير:

- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري - تيزي وزو -، 2011.
- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 1 2011-2012.
- ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والاجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، 2010.

ب\_3 مذكرات الماستر:

- ادريس باي امال، الضمانات السابقة واللاحقة للموظف ضد القرار التأديبي مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، التخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة، عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020-2021.
- إسماعيل سعفران، توفيق غباين، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، التخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2021-2022.
- بشتة دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام (منازعات إدارية)، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2013-2014.

- دميدم إسماعيل، بن ساسي مازن، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، 2023-2024.
- كياسي انتصار، عزوز نادية، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة التخرج لنيل الماستر في القانون العام، نظام منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2015-2016.
- مالك الزهرة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، التخصص: القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، 2018-2019.
- العربي بن حجار إيمان، تأديب الموظف العام في قانون الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019-2020.
- عقاد ياسر، حق الموظف العمومي في الطعن ضد القرار التأديبي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، التخصص: قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2022-2023.
- روطان جميلة، مزيود نعيمة، الطعن في عدم مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج- البويرة، 2015-2016.

#### ب-4 مذكرة الليسانس:

- فوزي جعواني، سعيد دالع، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة الليسانس في العلوم القانونية، جامعة أبو بكر بلقايد، الملحق الجامعية مغنية 2010-2011.



ج- المقالات:

- شلالي محمد، "تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة"، مجلة المدار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس المدية، سبتمبر 2018، ص ص 144 - 170.

د- النصوص القانونية

د/1- الدستور

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، المنشور بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-483، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور، ج. ر عدد 76، صادر في 08 ديسمبر 1996، معدل و متمم بموجب قانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج. ر عدد 25، صادر في 14 أبريل 2002، وبموجب قانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج. ر عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، معدل و متمم بموجب قانون رقم 16-01، مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج. ر عدد 14، صادر في 07 مارس 2016، و بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر ، متعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج. ر عدد 82، مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

د/2- القوانين العضوية

- قانون عضوي رقم 98-01، مؤرخ في 30 مايو 1998. يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج. ر عدد 37، صادر بتاريخ أول يونيو 1998، المعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 11-13 مؤرخ في 26 يوليو 2011، ج. ر عدد 43، صادر بتاريخ 3 غشت 2011، معدل ومتمم بالقانون العضوي رقم 18-02 مؤرخ في 4 مارس سنة 2018، ج. ر عدد 15، صادر بتاريخ 7 مارس 2018، معدل ومتمم بالقانون

العضوي رقم 22-11 مؤرخ في 9 جوان 2022، ج. ر عدد 41، صادر بتاريخ 16 جوان 2022.

– قانون عضوي رقم 98-02 مؤرخ في 30 مايو 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج. ر عدد 37، صادر بتاريخ أول يونيو 1998، ملغى بالقانون العضوي رقم 22-10 مؤرخ في 9 جوان سنة 2022 يتعلق بالتنظيم القضائي، ج. ر عدد 41، صادر بتاريخ 16 جوان 2022.

### د/3-القوانين العادية

– أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر عدد 46، صادر في 4 جوان 1966 (ملغى).

– أمر رقم 66-155، مؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية ج. ر عدد 51، صادر بتاريخ 8 يونيو 1966 معدل ومتمم.

– أمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر عدد 46، صادر في 16 جويلية 2006، معدل ومتمم بالقانون رقم 22-22 مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج. ر عدد 85، صادر في 19 ديسمبر 2022. قانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر عدد 21، صادر بتاريخ 23 أبريل 2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 22-13، مؤرخ في 12 يوليو 2022، ج. ر عدد 48، صادر في 17 يوليو 2022.

– قانون رقم 22-07 مؤرخ في 5 مايو سنة 2022، يتضمن التقسيم القضائي. ج. ر عدد 32، صادر بتاريخ 14 مايو 2022.

### د/3- النصوص التنظيمية

– مرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر /العدد 13، صادر في 24 مارس 1985. (ملغى)

– مرسوم تنفيذي رقم 93-54، المؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والاعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية، ج. ر/ العدد 11 صادر 17 فيفري 1993.

– مرسوم تنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية. ج. ر/ العدد 66 صادر بتاريخ 12 نوفمبر سنة 2017.

ثانيا: باللغة الفرنسية

## I. Ouvrages

1-Andre, DE LUBADERE. Traité de droit administratif. Tome I : L'organisation administrative, la fonction administrative et les actes administratifs, la justice administrative, la police administrative et les services publics, la responsabilité administrative, Librairie générale de droit et de jurisprudence, paris, 1976.p669

2- Léon , DUGUIT. Les transformations du droit public, Armand Colin , paris, 1913.p p421

## II- Décision

Conseil d'Etat, 6\_ 2 SSR, du 28 janvier 1972, 79580, publié au recueil Lebon - Légifrance



| الصفحة | العناوين                                                                |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
|        | الاهداء                                                                 |
|        | شكر وتقدير                                                              |
| 11-09  | مقدمة                                                                   |
| 13-12  | الفصل الأول: الإطار النظري للمتابعة التأديبية                           |
| 14     | المبحث الأول: مفهوم المتابعة التأديبية                                  |
| 14     | المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي                                      |
| 14     | الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي                                       |
| 15     | أولاً: التعريف الفقهي                                                   |
| 16     | ثانياً: التعريف القانوني                                                |
| 17-16  | ثالثاً: التعريف القضائي                                                 |
| 18     | الفرع الثاني: تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية المدنية و الجنائية |
| 19-18  | أولاً: المسؤولية التأديبية و المسؤولية المدنية                          |
| 21-20  | ثانياً: المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجنائية                        |
| 22     | المطلب الثاني: المبادئ العامة للمتابعة التأديبية                        |
| 22     | الفرع الأول: المبادئ الإجرائية ( التي تحكم الإجراءات )                  |
| 22     | أولاً: مبدأ مشروعية الجزاء التأديبي                                     |
| 23     | ثانياً: مبدأ عدم العقاب عن ذات الفعل مرتين                              |
| 24-23  | ثالثاً: مبدأ تسبيب القرارات التأديبية                                   |
| 24     | رابعاً: مبدأ قابلية القرار للطعن                                        |
| 24     | الفرع الثاني: المبادئ الجزائية ( التي تحكم العقوبة )                    |
| 25-24  | أولاً: مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ                                  |
| 25     | ثانياً: مبدأ عدم توقيع جزاء مستحيل التنفيذ                              |

|       |                                                                      |
|-------|----------------------------------------------------------------------|
| 25    | ثالثا: مبدأ المساواة امام العقوبة التأديبية                          |
| 26    | رابعا: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية                              |
| 27    | المبحث الثاني: الأخطاء المهنية للموظف                                |
| 27    | المطلب الأول: أركان الخطأ المهني                                     |
| 28    | الفرع الأول: الركن المادي                                            |
| 29    | الفرع الثاني: الركن المعنوي                                          |
| 30    | الفرع الثالث: الركن الشرعي                                           |
| 31    | المطلب الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات المطبقة عليها         |
| 31    | الفرع الأول: تصنيف الأخطاء المهنية                                   |
| 32    | أولا: أخطاء الدرجة الأولى                                            |
| 32    | ثانيا : أخطأ الدرجة الثانية.                                         |
| 33    | ثالثا : أخطاء الدرجة الثالثة                                         |
| 34-33 | رابعا: أخطاء الدرجة الرابعة                                          |
| 34    | الفرع الثاني: العقوبات التأديبية المطبقة على الأخطاء المهنية         |
| 35-34 | أولا: عقوبات الدرجة الأولى                                           |
| 36-35 | ثانيا: عقوبات الدرجة الثانية                                         |
| 37-36 | ثالثا : عقوبات الدرجة الثالثة                                        |
| 38-37 | رابعا: عقوبات الدرجة الرابعة                                         |
| 39    | خلاصة الفصل الأول                                                    |
| 41-40 | الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للمتابعة التأديبية في القانون الجزائري |
| 42    | المبحث الأول: الاجراءات المتبعة أثناء المتابعة التأديبية             |
| 42    | المطلب الأول: مرحلة اتهام الموظف العام                               |
| 43    | الفرع الأول: معاينة الخطأ                                            |

|       |                                                                                           |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 43    | أولاً: تقرير المعاينة                                                                     |
| 43    | ثانياً: الجهة المختصة بالمعاينة                                                           |
| 44    | الفرع الثاني: توقيف الموظف                                                                |
| 44    | أولاً: تعريف التوقيف                                                                      |
| 45-44 | ثانياً: مدة التوقيف                                                                       |
| 47-46 | ثالثاً : اثار التوقيف                                                                     |
| 47    | الفرع الثالث: مرحلة التحقيق                                                               |
| 48    | أولاً: مفهوم التحقيق الإداري                                                              |
| 49-48 | ثانياً: السلطة المكلفة بإجراء التحقيق الإداري                                             |
| 49    | ثالثاً: شكلية التحقيق                                                                     |
| 50    | المطلب الثاني: مرحلة المداولة وإصدار القرار التأديبي                                      |
| 51-50 | الفرع الأول مرحلة المداولة                                                                |
| 51    | الفرع الثاني: مرحلة إصدار القرار التأديبي                                                 |
| 52    | أولاً: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية                                         |
| 52    | ثانياً: بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة                                       |
| 53    | المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظفين أثناء المتابعة التأديبية.                        |
| 54    | المطلب الأول: الضمانات السابقة عن إجراءات تأديب الموظف العام                              |
| 54    | الفرع الأول: ضمانات مواجهة الموظف العام بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه<br>(مبدأ المواجهة) |
| 55-54 | أولاً: ضوابط مبدأ المواجهة                                                                |
| 55    | ثانياً : أحكام مبدأ المواجهة                                                              |
| 55    | الفرع الثاني: ضمانات التحقيق التأديبي للموظف العام                                        |
| 56    | أولاً: مضمون التحقيق التأديبي.                                                            |
| 57    | ثانياً : التوقيف عن العمل كأجراء تحفظي.                                                   |

|       |                                                                    |
|-------|--------------------------------------------------------------------|
| 58    | الفرع الثالث: ضمانة ممارسة حق الدفاع                               |
| 59-58 | أولاً: مضمون حق الدفاع                                             |
| 60-59 | ثانياً: مقتضيات حق الدفاع.                                         |
| 61    | المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة عن إجراءات تأديب الموظف العام.     |
| 61    | الفرع الأول: التظلم الإداري ضد القرار التأديبي.                    |
| 61    | أولاً: التعريف بالتظلم الإداري                                     |
| 62    | ثانياً: شروط التظلم الإداري                                        |
| 64-63 | ثالثاً: أنواع التظلم الإداري.                                      |
| 64    | الفرع الثاني: الطعن القضائي ضد القرار التأديبي.                    |
| 69-65 | أولاً: تنظيم الاختصاص أو القضاء المختص بالطعن في القرار التأديبي). |
| 71-69 | ثانياً: رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي.                            |
| 72    | خلاصة الفصل الثاني                                                 |
| 76-73 | خاتمة                                                              |
| 84-77 | قائمة المراجع                                                      |
| 89-85 | الفهرس                                                             |
| 90    | ملخص                                                               |



## ملخص

المتابعة التأديبية هي مجموعة الإجراءات القانونية والإدارية التي تتخذها الإدارة أو الجهة المختصة في مواجهة الموظف العمومي عند ارتكابه مخالفة مهنية أو إخلال بواجباته الوظيفية، بهدف مساءلته ومحاسبته تأديبياً وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول به.

وتهدف هذه المتابعة إلى ضمان احترام القواعد الانضباط الوظيفي وحماية المرفق العام من أي تقصير أو تجاوز مع تحقيق العدالة والشفافية في المحاسبة والردع العام والخاص لتقادي تكرار الأخطاء تتم المتابعة التأديبية من خلال مراحل محددة، تبدأ بالتحقيق الإداري وجمع الأدلة، ثم عرض الموظف على مجلس أو لجنة -تأديبية، وتنتهي باتخاذ قرار بإسقاط التهم أو توقيع العقوبة تأديبية تتناسب مع جسامة الخطأ.

يرتبط موضوع المتابعة التأديبية غالباً بقوانين الوظيفة العمومية ومدونة السلوك المهنية وهو يندرج ضمن أدوات الحوكمة الرشيدة والتفافية الإدارية

## Résumé

La poursuite disciplinaire est un ensemble de procédures juridiques et administratives par l'administration ou l'autorité compétente à l'encontre d'un fonctionnaire ayant commis une faute professionnelle ou manqué à ses obligations professionnelles, dans le but de le tenir responsable et de le sanctionner disciplinairement conformément aux lois et règlements en vigueur.

Cette poursuite vise à garantir le respect des règles de discipline professionnelle, à protéger le service public contre toute négligence ou abus, tout en assurant justice, transparence et dissuasion générale et particulière afin d'éviter la répétition des erreurs. Elle se déroule selon des étapes précises, à commencer par l'enquête administrative et la collecte des preuves, suivies par la comparution de l'agent devant un conseil ou une commission disciplinaire, pour aboutir à une décision soit de classement sans suite à la gravité de la faute.

La poursuite disciplinaire est généralement encadrée par les lois régissant la fonction publique et les codes de conduite professionnelle, et s'inscrit dans le cadre des outils de bonne gouvernance et d'intégrité administrative..