



جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
فرع القانون العام



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

أخلفة الوظيفة العمومية في النظام الإداري الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

فرع: القانون العام

تخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذة:

د. بودراهم ليندة

من إعداد الطالبتان:

عزي دينية

بلقايد ديهية

أعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذ مختاري عبد الكريم، أستاذة محاضرة قسم "ب".....رئيسا.

الأستاذة بودراهم ليندة، أستاذة محاضرة قسم "ب".....مشرقة ومقررة.

الأستاذة مزاري صبرينة، أستاذة محاضرة قسم "ب".....ممتحنا.

تاريخ المناقشة: 2026/06/24

الإهداء والشكر

بسم الله الرحمن الرحيم،

الحمد لله الذي جعل من كل حرف نبأ، ومن كل نبر خطوة في طريق العلم، ومن كل خطوة صخرة في بناء المعرفة.

اليوم، بعد رحلة طويلة من البحث والسهر والتعب، أضع بين يديكم هذا العمل، الذي لم يكن لينتهي إلا بفضل الله، ثم بفضل سالك من الإصرار والتحصيل.

البداية كانت شكا يلزم كل صفحة، وعلامة استفهام تخطف أنفاس الليل. لكن مع كل بحث، أخذ العلم يتبلور، ومع كل سهر، بدأ اليقين ينمو. كل سطر كان جنا، وكل صفحة كانت رحلة، وكل ليل كان خطوة نحو الإنجاز.

أتقدم بخالص عبارات الشكر والامتنان، وأسمى آيات التقدير والاحترام، إلى الأستاذة والمشرقة الفاضلة أستاذة بودراهم ليندة، التي غمرتني بنبيل أخلاقها، ولم تبخل علي بوقتها وبتوجيهاتها السديدة، لقد كانت لي طيلة فترة إنجاز هذا البحث نعمة المواجهة والمرشدة، ولولا فضل الله ثم سديد نصحتها وسعة صدرها لما أبصر هذا الجهد النور. فجزاها الله عني خير الجزاء، وبارك في علمها وعمرها.

باسم الله نبدأ، وبحمده ننتهي، والصلاة والسلام على من علمنا أن طلب العلم فريضة وأن الصبر مفتاح الفرج، اليوم في هذا العام 2026، لا أحتفل بانتهاء مرحلة دراسية فحسب، بل أحتفل بأن الأحلام على عتبات المستقبل، نحمل في قلوبنا حصاد السنين وأمل البدايات الجديدة.

أهدي تخرجي...

إلى فقيدي وعزيز قلبي..

إلى من علمني أولى الحروف، وكان أول من آمن بأحلامي، إلى من شرفني بحمل اسمه، وكان الدافع لي لأواصل الطريق، أهديك تخرجي يا أبي، وإن غبت من عيني فقد بقيت حيا في قلبي ودعائي، هذا الإنجاز ثمرة تعبك الذي ما زال أثره يرافق خطواتي رحمك الله بقدر ما يشواق قلبي لك، وجعل هذا الفرح يصل إليك نورا ورحمة في عليائك.

إلى أُمي الحبيبة

إلى القلب الذي احتواني بحنانه، وعلى الروح التي كانت لي مأوى وأمانا، كنت النور الذي يبدد عتمة الطريق، والصبر الذي علمني تجاوز التعب، مهما كتبت فلن أوفيك حقا، فأنت بعد الله سر ما وصلت إليه اليوم، أضع هذا التخرج بين يديك تقديرا ومحبة، وعربون وفاء لكل ما قدمته لي.

إلى أخي

كنت دائما بالقرب من طريقي، تساندني بصمت ومحبة، بوجودك كان الطريق أخف، وكان الأمل أقرب، لك خالص مودتي، وتشاركني فخر هذه اللحظة.

إلى أجدادي

إلى القلوب الطاهرة التي رحلت عن دنيانا وما زالت حية في قلوبنا...

إلى أجدادي وجداتي الغاليين رحم الله عنهم وأسكنهم فسيح جناته، إلى من كنت أتمنى أن يشاركوني فرحة هذا اليوم، ويشهدوا ثمرة جدهم وغرسهم الطيب، أهديكم نجاحي وتخرجي.

دينية

إلى ابنتي عمي

إلى الروح الطاهرة التي غادرتنا مبكرا تركت غصة في قلوبنا، إلى ابنة عمي الغالية
إيناس رحمها الله وغفر لها وأسكنها فسيح جناته، إلى من كنت أتمنى أن تقاسمني فرحة
هذا اليوم وتدثرني بابتسامتها. أهديها نجاحي وتخرجي.

إلى عائلتي

إلى من يجمعني بهم رباط الدم والمحبة، إلى عائلتي الكبيرة التي كانت لي دائما صرحا
من الأمان والدعم...، إلى كل من غمرني بدعائه الصادق، وشاركني طموحي،
وشجعني لأصل إلى هذه الفرحة. أهديكم ثمرة جهدي ونجاحي، سائلين الله أن يحفظكم
ذخرا وسندا.

قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية

- ج. ر. ج. د. ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

- د. س. ن: دون سنة النشر.

- ص- ص: من الصفحة إلى الصفحة.

- ص: صفحة.

ثانياً: باللغة الفرنسية

-E. N. A: Ecole National d'Administration.

-P: Page.

-N^o: Nombre.

-V^o: volume.

مقدم

ة

تعد الوظيفة العمومية القطاع الحيوي والعمود الفقري في تنظيم وتسيير النشاط الإداري في الدولة، فاعتبارها الأداة الأساسية لتنفيذ السياسات العمومية وتقديم الخدمات العامة جعلها حلقة وصل للتواصل بين المواطن والدولة، لأن هذا الأخير يتعامل مع الدولة بوصفها كيانا مجردا، إنما يتعامل معها من خلال المرافق العامة وموظفيها الذين يمثلون سلطة الدولة، هذا ما يلزم الموظف بالتفرغ لوظيفته بصفة كاملة، ويخضع فيها لنظام قانوني يميزه عن العاملين في القطاعات الأخرى، ولعل أهم ما يميزه احتوائه على قواعد أمر ذات صلة بالنظام العام، أي لا يجوز مخالفتها من طرف الموظف مهما كانت طبيعته وظيفته.

فالوظيفة العمومية لا تقتصر على كونها مجموعة من المناصب والمهام الإدارية، إنما تمثل تجسيدا فعليا لسلطة الدولة، إذ يتولى الموظفون العموميون تنفيذ القوانين والتعليمات، وإدارة الأموال والممتلكات العمومية، والسهر على تحقيق المصلحة العامة، الأمر الذي يتطلب التركيز والاهتمام بنزاهة الموارد البشرية التي تتولى تأدية الوظائف العامة.

على هذا الأساس، عرف نظام الوظيف العمومي في القانون الجزائري تطورا تدريجيا أساسه التحولات السياسية والإصلاحات الإدارية المتخذة خلال حقبات زمنية مختلفة، لكن رغم تباين ظروف الإصلاح إلا أن نظام الوظيفة العمومية ظل ثابتا في أبعاده، إذ يهدف كل تغيير يطرأ عليه إلى حماية الموظف العمومي في شخصه من خلال الاعتراف له بجملة من الحقوق والحريات إضافة إلى تحصين الوظيفة العمومية من الممارسات غير النزيهة، وهذا بإخضاع الموظف إلى مجموعة من الالتزامات والضوابط التي تتطلبها وظيفته، لأن المكانة المتميزة التي تحتلها الوظيفة العمومية تجعلها في الوقت ذاته من أهم القطاعات المعرضة لمخاطر الفساد والانحرافات الأخلاقية، وهذا بسبب الصلاحيات والسلطات التي يملكها الموظف، والتي تمنح له في

الكثير من الأحيان سلطة تقديرية في تسيير الأموال وإبرام العقود وتحرير الوثائق واتخاذ القرارات، الوضع الذي يفسح له مجال للتعسف وانتهاك قواعد الصلح العام.

على إثر تلك التهديدات، برزت الحاجة إلى تعزيز البعد الأخلاقي للوظيفة العمومية من خلال تبني مقاربة الأخلقة التي تفرضها مقومات الحكم الراشد، هذا الأخير الذي يتجاوز اعتبار الموظف مجرد أداة تنفيذية للأوامر والتعليمات، إنما أصبح فاعلا أساسيا في تجسيد وترسيخ قيم النزاهة والمصداقية والشفافية.

تقوم مقاربة أخلقة الوظيفة العمومية على مجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية والقواعد السلوكية التي تضمن تهذيب سلوك الموظف وضبطه في صورة مثالية تخدم المصلحة العامة وترتقي بسمعة الإدارة ومكانتها.

وعليه، تعد أخلقة الوظيفة العمومية آلية وقائية لمكافحة الفساد ومحاربة تداعياته، لكن إرساؤها يتطلب توافر منظومة قانونية متكاملة من القواعد والآليات التي تهدف إلى ترسيخ ثقافة النزاهة وتعزيز موثوقية الإدارة.

على هذا الأساس، تهدف هذه الدراسة إلى البحث في أحكام القانون الجزائري لاستنباط التدابير المعتمدة في سبيل أخلقة سلوك الموظف وحمايته من الانحراف وإساءة استعمال السلطة.

يرجع اختيار موضوع أخلقة الوظيفة العمومية إلى أسباب ذاتية تتعلق بالرغبة في دراسة القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم أداء الموظف العمومي، والرغبة في التعرف على الآليات القانونية والإدارية الكفيلة بتعزيز النزاهة والشفافية داخل المرافق العامة، فضلا عن أهمية الموضوع في فهم سبل الوقاية من الفساد الإداري وترسيخ مبادئ الحكامة الرشيدة في الإدارة العمومية.

تبرز الأسباب الموضوعية لاختيار موضوع أخلقة الوظيفة العمومية من خلال الأهمية المتزايدة التي باتت تكتسيها الأخلاقيات المهنية في الإدارة العمومية، باعتبارها

أحد الركائز الأساسية لضمان حسن سير المرافق العامة وتعزيز ثقة المواطنين في الإدارة.

كما يكتسب الموضوع أهمية خاصة لارتباطه الوثيق بمكافحة الفساد الإداري وترسيخ مبادئ النزاهة والشفافية والمساءلة، فضلا عن التطورات التشريعية التي شهدتها التشريع الجزائري في هذا المجال، مما يجعل دراسته ضرورية لتقييم فعالية الآليات القانونية المتعمدة في تكريس السلوك الأخلاقي داخل الوظيفة العمومية.

تأتي مقارنة أخلة الوظيفة العمومية في القانون الجزائري ضمن الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، التي ترمي إلى تعزيز مبادئ الحوكمة الإدارية، فهذه الأخيرة لا تقتصر على الآليات الجزية فقط، إنما تعتمد على تدابير وقائية تقوم في القطاع الوظيفي على ضبط قواعد السلوك المهني، وفرض التزامات وظيفية كفيلة بتوجيه سلوك الموظفين ومنعهم من التلاعب بمزايا مناصبهم. ومن هذا المنطلق تبرز إشكالية هذه الدراسة التي تتمحور حول:

ما مدى مساهمة المنظومة القانونية الوطنية لمقتضيات الحوكمة في تكريس آليات لأخلة العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا المنهج الاستنباطي من خلال تحليل النصوص القانونية العامة المنظمة للوظيفة العمومية، ولاسيما أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاستخلاص المبادئ والآليات التي أرساها المشرع الجزائري بهدف تكريس أخلاقيات الوظيفة العمومية، كواجب النزاهة والحياد والشفافية والمساواة، وبيان مدى مساهمة هذه المبادئ في تعزيز السلوك الوظيفي القويم والوقاية من الانحرافات المهنية.

يعتمد في معالجة إشكالية الدراسة على تقسيم هذا الموضوع إلى فصلين، خصص الفصل الأول لدراسة الآليات الإدارية لأخلة الوظيفة العمومية (الفصل الأول)، باعتبارها آليات ذات طابع وقائي تهدف إلى ترسيخ المبادئ الأخلاقية ومنع الانحرافات

الوظيفية قبل وقوعها. أما الفصل الثاني فقد تناول الآليات الجزائية لأخلقة الوظيفة العمومية (الفصل الثاني) في التشريع الجزائري، والتي تتسم بطابع ردعي يهدف إلى مواجهة المخالفات والانحرافات الوظيفية ومعاقبة مرتكبيها ضمانا لنزاهة المرفق العام وحسن سيره.

الفصل الأول

الآليات الإدارية لأخلاق الوظيفة العمومية

خضع نظام الوظيفة العمومية في المنظومة القانونية الوطنية إلى عدة تطورات قانونية يعكس صدورها الظروف السياسية الاجتماعية السائدة في كل فترة، حيث تم تنظيم الوظيفة العمومية لأول مرة بعد الاستقلال بموجب الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية¹، ثم صدر القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال²، ليعقبها صدور المرسوم رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المطبق على عمال المؤسسات والإدارات العمومية³، وصولاً إلى وضع الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴.

ما يلاحظ بخصوص مختلف تلك النصوص أنها ركزت على تنظيم المسار المهني للموظف وفق إيديولوجية اعتبار هذا الأخير مجرد أداة لتأدية الخدمة العمومية، حيث اهتمت بتأطير الانضباط الإداري التقليدي للموظف العمومي من خلال احتوائها على مجموعة من الواجبات والقواعد السلوكية التي تعد النواة الأولى لأخلاقيات الوظيفة العمومية، فقد كرست هذه الأخيرة في تلك الحقبة واجب الطاعة، والمحافظة على أسرار المهنة إضافة إلى شروط تنظيم المسابقات المهنية.

على هذا الأساس، يفيد البحث عن الآليات الإدارية لأخلفة الوظيفة العمومية في النظام الإداري الجزائري أنها تطورت تدريجياً، حيث ارتبط ذلك بتزايد الاهتمام بمكافحة الفساد وتعزيز مبادئ النزاهة والشفافية داخل المرفق العام، فبعدما كانت

¹ أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 46، صادر في 08 جوان 1966 (ملغى).

² قانون رقم 78-12، مؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج. ر. ج. ج. د. ش عدد 32، صادر في 8 أوت 1978 (ملغى).

³ مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 24 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 13، صادر في 24 مارس 1985 (ملغى).

⁴ أمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 46، صادر في 16 جويلية 2006، معدل ومتمم بقانون رقم 22-22، مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، معدل ومتمم بقانون رقم 22-22، مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 85، صادر في 18 ديسمبر 2022.

المنظومة القانونية تهتم بتحسين سلوك الموظفين بفرض واجبات تقليدية، حاول المشرع إرساء أحكام قانونية من شأنها الارتقاء بالسلوك الأخلاقي للموظف وفق ما تقتضيه نزاهة الوظيفة العمومية، وبذلك أصبحت الآليات الإدارية لأخلة الوظيفة العمومية، تستمد أسسها من منظومة قانونية متكاملة تربط بين مبادئ أخلة الوظيفة العمومية (المبحث الأول)، والالتزامات الأخلاقية للموظف (المبحث الثاني).

المبحث الأول

المبادئ الإدارية لأخلة الوظيفة العمومية

تعد الوظيفة العمومية عمودا فقريا للدولة الحديثة، فنجاح الإدارة العامة في تحقيق الأهداف العامة يتوقف على مدى التزام موظفيها بالمبادئ الإدارية التي تنظم سلوكهم وممارستهم، ومع ازدياد المطالبة بمبادئ الشفافية والنزاهة دوليا ووطنيا، طفت الحاجة إلى تفكيك وتطوير هذه المبادئ ضمن منظور أخلاقيات الإدارة التي توسع نطاقها في إطار الوظيفة العمومية من مجرد مراقبة سلوك الموظف أثناء الخدمة إلى بناء بيئة إدارية قائمة على القيم في جميع مراحل الوظيفة العمومية.

يستند هذا التحول إلى دوافع متعددة أهمها تقشي ظاهرة الفساد في الإدارات العمومية بسبب الانحراف الأخلاقي، فكان ضروريا محاصرة هذه الظاهرة بآليات وقائية تهدف إلى التصدي للأسباب الكامنة وراء ممارسات الفساد قبل وقوعها.

على هذا الأساس، تتنوع المبادئ الإدارية لأخلة الوظيفة العمومية بين أسس الالتحاق بالوظائف العامة (المطلب الأول) التي تخضع لمعايير مكافحة الفساد⁵، وبين المبادئ التي تحكم مسار الموظف (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مبادئ أخلة الالتحاق بالوظيفة العمومية

إن أهم ما يميز نظام الوظيفة العمومية أنه يهتم بالمسار المهني للموظف حتى قبل التحاقه بوظيفته، إذ يعد الالتحاق بهذه الأخيرة نقطة الانطلاق في المسار المهني للموظف العام، لذلك أحاطه المشرع بمجموعة من المبادئ التقليدية (الفرع الأول)، التي

⁵ بلعسل محمد، عبد العزيز زايدي، "دور أخلة العمل السياسي على التنمية الوطنية في الجزائر: دراسة تحليلية نقدية"، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، المجلد 10، العدد 03، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، 2021، ص.152.

تعكس جملة من القيم الأخلاقية التي تمنع التمييز بين المترشحين، كما تضمن اختيار أفضل الكفاءات لتقلد مناصب الدولة، كما أن مرونة نظام الوظيفة العمومية، جعلته يتطور مع مرور الزمن ليتماشى مع التوجهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة⁶، حيث يرتبط نظام الوظيفة العمومية في الدولة الحديثة ارتباطاً وثيقاً بسياسات الدولة، الأمر الذي يتطلب التأقلم المستمر لأنظمة الوظيف العمومي مع المستجدات الطارئة، هذا ما أثبتته المشرع الجزائري الذي استحدث مبدأ السلامة العقلية كشرط جديد للولوج إلى الوظائف العامة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

المبادئ التقليدية لأخلة الوظيفة العمومية

تطلق الوظيفة العمومية في تنظيمها من مجموعة من المبادئ التقليدية التي تهدف إلى ضمان حسن سير اختيار الموظفين العموميين وتكريس العدالة في الالتحاق بالمناصب العمومية، وفي مقدمتها مبدأ المساواة (أولاً) الذي يرسخ تكافؤ الفرص بين الأفراد في الولوج إلى الوظائف العمومية، دون أي تمييز غير مشروع، بينما يقتضي مبدأ الجدارة (ثانياً) إسناد هذه الوظائف إلى من تتوفر فيهم شروط الكفاءة والاستحقاق والقدرة على أداء المهام المطلوبة بفعالية. ويجسدان إرادة المشرع في إرساء إدارة عمومية نزيهة وفعالة تقوم على الحياد والموضوعية وخدمة الصالح العام.

أولاً: مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية

يعد مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية ركيزة دستورية تضمن حق جميع المواطنين في تقلد المناصب العامة على أساس الجدارة والاستحقاق والكفاءة، دون تمييز قائم على العرق، الجنس، الدين، أو الرأي السياسي، ويهدف هذا المبدأ إلى تحقيق تكافؤ الفرص

⁶ مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية في منظور الأمر رقم 03/06، أطروحة الدكتوراه، قسم قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2017، ص.13.

في تولي المناصب العامة، باعتبار أن مبدأ المساواة حجر الزاوية في تحقيق العدالة الاجتماعية، وترسيخ دولة القانون، تم تكريسه في الدستور الجزائري وقانون الوظيفة العمومية (1)، غير أن تطبيق مبدأ المساواة لا يعني المعاملة المتطابقة في جميع الحالات، إذ قد ترد عليه بعض الاستثناءات (2) التي تبررها اعتبارات المصلحة العامة أو طبيعة بعض الوظائف.

1- التكريس القانوني لمبدأ المساواة في الوظيفة العمومية

يتميز مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، بتكريسه صراحة في القانون الأسمى للدولة منذ دستور 1976 إلى غاية دستور 1996 بمختلف تعديلاته، حيث تنص المادة 51 منه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير تلك التي يحددها القانون"⁷. ومنه، يمكن القول أن كل أفراد المجتمع متساوين في تقلد الوظائف العامة، وليس على أساس الاعتبارات الشخصية أو الاجتماعية⁸.

التزاما بالمبادئ الدستورية حرص المشرع على تكريس مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية، بحيث تنص المادة 74 منه: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق

⁷ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج. ر. ج. د. ش عدد 76، صادر في 8 ديسمبر 1996، معدل بموجب قانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج. ر. ج. د. ش عدد 25، صادر في 14 أبريل 2002، معدل بقانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج. ر. ج. د. ش عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، معدل بقانون 16-01، مؤرخ في 6 مارس 2016، ج. ر. ج. د. ش عدد 14، صادر في 7 مارس 2016 (استدرك في 3 أوت 2016، ج. ر. ج. د. ش عدد 46)، معدل بمرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الصادر عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج. ر. ج. د. ش عدد 82، = صادر في 30 ديسمبر 2020، معدل ومتمم بقانون رقم 26-04، مؤرخ في 26 مارس 2026، ج. ر. ج. د. ش، عدد 22، صادر في 26 مارس 2026.

⁸ حرير أحمد، "مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 08، العدد 01، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2022، ص.397.

بالوظائف العمومية⁹. فهذه المادة تقتضي أن يتساوى جميع المواطنين في تولي الوظائف العمومية، وأن يعاملوا نفس معاملة من حيث المؤهلات والشروط المطلوبة قانونا لكل وظيفة.

يمكن أن نستنتج أنه من حق المواطنين تولي الوظائف دون أن يتسبب اختلاف الجنس أو اللغة أو أي سبب آخر من استبعاد أحد من تقلد وظيفة عمومية.

يجب الإشارة إلى أن السلطات المختصة في الدولة تحرص دائما على تكريس هذا المبدأ بدليل أنه في تاريخ 12 فيفري 2026، قامت المديرية العامة للوظيفة والإصلاح الإداري بإصدار مراسلة بموجبها تشدد على أن اللجنة المختصة هي الوحيدة المخولة قانونا بدراسة الملفات والفصل فيها، لأنه حماية وتجسيدا لمبدأ المساواة¹⁰.

2- استثناءات مبدأ المساواة

يعتمد الالتحاق بالوظائف العامة على مبدأ المساواة الدستوري، غير أن تشريعات الوظيفة العمومية وكذا القوانين الأخرى تكشف وجود استثناءات ترد عليه، التي يقصد به إعفاء فئات معينة من الخضوع لإجراءات وتدابير مبدأ المساواة، وتتمثل أبرزها في الوظائف المحجوزة (أ)، التوظيف المباشر (ب)، التعيين في الوظائف العليا (ج).

أ- الوظائف المحجوزة

يمكن تعريفها بأنها: "وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص كبير أو إلى مستوى عالي من الكفاءات والكفاية الجسمانية، فلا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة، تحجز وتخصص لطوائف معينة تكون قد تحصلت قدرا كبيرا من ويلات الحرب، ويكون التنافس على شغل هذه الوظائف بين تلك الطوائف دون غيرها"¹¹، لذا يعد

⁹ المادة 74 من أمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

¹⁰ مراسلة الوزير الأول رقم 79، المؤرخة في 12 فيفري 2026، تتعلق بمسابقات التوظيف (غير منشورة).

¹¹ ماضي نبيلة، النظام القانوني للهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم الحقوق، شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023، ص. 39.

استثناء على مبدأ المساواة. وتتمثل هذه الطوائف في ذوي الاحتياجات الخاصة¹²، معطوبي الحرب والمجاهدين ذوي الحقوق، اليتامى والأرامل.

تعتبر الوظائف المحجوزة استثناء على مبدأ المساواة لأن توظيف تلك الفئات لا يخضع لنفس الإجراءات مع باقي المترشحين، إذ غالبا ما يتم منحهم نقاط إضافية في سلم التتقيط، أو يتم تخصيص مناصب مفتوحة خصيصا لهم، مع الإشارة إلى أن الأمر رقم 03-06 لم يتضمن أي إشارة إلى هذا النوع من الوظائف.

ب- التوظيف المباشر

هو أسلوب استثنائي للالتحاق بالوظيفة العمومية، وعليه تنص المادة 80 من أمر رقم 03-06: "التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوين متخصص منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"¹³.

تعتبر هذه الطريقة الأفضل للإعداد الموظفين، ويشمل هذا التوظيف خرجي المدارس العليا الوطنية، إلا أن الاستثناء لا يستبعد المبدأ بشكل نهائي، حيث أن الالتحاق بالتكوين يكون على أساس المسابقة¹⁴.

ج- التعيين في الوظائف العليا:

يعد التعيين في الوظائف العليا، استثناء لمبدأ المساواة التقليدي في تولي الوظائف العمومية، بحيث يخضع للسلطة التقديرية للسلطات السامية في الدولة¹⁵، وليس للمسابقات المفتوحة وذلك حسب المادة 15 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على أن:

¹² قانون رقم 01-25 مؤرخ في 20 فيفري 2025، يتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، ج. ر. ج. د. ش عدد 18، صادر في 23 فيفري 2026.

¹³ المادة 80 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

¹⁴ ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص. 40.

¹⁵ مرسوم رئاسي رقم 39-20، مؤرخ في 2 فيفري 2020، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج. ر. ج. د. ش عدد 06، صادر في 2 فيفري 2020، معدل ومتمم بمرسوم رئاسي رقم 20-122، مؤرخ في 16 ماي 2020، ج. ر. ج. د. ش عدد 30، صادر في 21 ماي 2020.

تنشأ الوظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية¹⁶. تتمثل الوظائف العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة المباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، كالمدرء والقطاعات والإدارة....، إلا أن هذا المبدأ يهدف إلى تحقيق مبدأ المساواة فعلية غير اختيار الأفضل لكنه قد يستغل في بعض الحالات للابتعاد عن الشفافية.

ثانيا: مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية

يعد التوظيف القائم على مبدأ الجدارة حجر الزاوية في الانضمام إلى الجهة العمومية، فهو ركيزة أساسية لإيجاد موظفين متميزين قادرين على ضمان سير العمل الإداري بكفاءة، هذه الكفاءة التي تشكل الضمانة الفعلية لاختيار الأشخاص المناسبين لأداء الوظائف العامة، لأن معيار الكفاءة يعد معيار موضوعي ودقيق لتقييم المرشحين الراغبين في شغل الوظائف العامة والتعرف على قدرتهم على إنجاز المهام الموكلة إليهم¹⁷.

رغم أهمية مبدأ الاستحقاق في تولي الوظائف العامة إلا أن المشرع لم يقدم تعريفا قانونيا يضبط معناه، لذا يعرف فقط من الناحية الفقهية على أنه المبدأ الذي يتيح الفرص المتكافئة أمام المواطنين لتولي الوظائف العمومية على أساس الصلاحية وليس على أساس المحسوبية¹⁸.

يجد مبدأ الجدارة أساسه القانوني (أولا) في المنظومة القانونية الوطنية في نصوص متعددة تكرسه وتحدد ضمانات تطبيقه (ثانيا).

¹⁶ أنظر المادة 15 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.
¹⁷ عربي أحسن، "التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري"، مجلة النييراس للدراسات القانونية، المجلد 04، العدد 02، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2016، ص.12.
¹⁸ مجانية كنزة، مقال ليديّة، مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021، ص. 07.

أولاً- الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية

بالرجوع إلى الدساتير الجزائرية، المتعاقبة نلاحظ أن التكريس الصريح لمبدأ الجدارة كان بموجب دستور 1976، من خلال المادة 38 منه التي تنص على: "تتاح المسؤولية في الدولة للمواطنين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة والنزاهة والالتزام، ويعيشون من أجرتهم لا غير، ولا يتعاطون بصفة مباشرة أو عن طريق الوسطاء أي نشاط آخر يدر عليهم مالا"¹⁹.

يفهم من نص المادة أن المسؤولية الوطنية تمنح المواطنين الذين تتوافر فيهم معايير الكفاءة والنزاهة والتفاني.

أما الدساتير الأخرى لم يكرس المؤسس الدستوري في هذا المبدأ صراحة، لكنه يقر مبدأ حياد الإدارة²⁰. الذي يشكل ضماناً لحماية مبدأ الاستحقاق²¹.

أما على مستوى النصوص التشريعية، فيجد مبدأ الجدارة تكريسه منذ أول قانون الوظيفة العمومية، حيث تبناه الأمر رقم 66-133 من خلال النص على التوظيف عن طريق الاختبار والمسابقة على أساس الشهادة²²، وكرسه الأمر رقم 06-03 في عدة مواضيع من نصوصه، حيث تضمنته المادة 75 منه التي تحدد شروط التوظيف بالنص على وجوب توافر المؤهلات المطلوبة بالالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها. كما

¹⁹ المادة 38 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، الصادر بموجب أمر رقم 76-97، مؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج. ر. ج. ج. د. ش عدد 94، صادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976، معدل بموجب قانون رقم 79-06، مؤرخ في 7 جويلية 1979، ج. ر. ج. ج. د. ش عدد 28، صادر في 10 جويلية 1979، ومعدل بموجب قانون رقم 80-01، مؤرخ في 12 جانفي 1980، ج. ر. ج. ج. د. ش عدد 3، صادر في 15 جانفي 1980.

²⁰ المادة 23 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، مرجع سابق.

²¹ ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص. 47

²² أنظر المادة 26 من أمر رقم 66-133، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

تنص المادة 79 من نفس القانون على أن: "يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات وإجازات على مستوى التكوين"²³.

ثانيا-ضمانات تجسيد مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية

يقتضي تطبيق مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية وضع معايير موضوعية دالة لقياس الكفاءة، بحيث تكون هذه المعايير بمثابة الضمانات القانونية التي تحد من فرص التحيز لأغراض شخصية بعيدة عن مصلحة العمل في الجهاز الإداري²⁴. تتمثل أهم تلك الضمانات في آلية المسابقة والاختبارات التي تعد من أكثر الطرق شيوعا في شغل الوظيفة العمومية، وتهدف إلى فحص قدرات المترشحين لاختيار الأصالح والأكفأ في تقلد الوظائف العامة²⁵.

لقد كرس المشرع الجزائري آلية المسابقة كإجراء وجوبي للالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب نص المادة 80 من الأمر رقم 03-06، التي تبنى فيها نوعين من المسابقات، المسابقة على أساس الاختبارات والمسابقة على أساس الشهادة²⁶، ويتولى الإعلان عن نجاح المترشحين في كلا المسابقتين من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق، حسب المادة 81 من القانون نفسه، وتحيل المادة 82 منه إلى التنظيم للتفصيل في كفاءات تنظيم مسابقات التوظيف.

²³ المادة 79، من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.
²⁴ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص. 117.
²⁵ مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017، ص. 19.
²⁶ المادة 80 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

على هذا الأساس، صدر المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية الذي يؤكد على اعتماد مبدأ الاستحقاق في تحديد قائمة الناجحين في هذه المسابقات²⁷.

نظرا لأهمية المسابقة في تجسيد مبدأ الجدارة، فإن تنظيمها يكون بموجب قرار إداري صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، ويتعين أن يجد هذا القرار معايير الانتقاء والتنقيط المخصص لها، مع تبيانها المؤهلات المطلوبة في المترشح²⁸.

لضمان عدم التعدي على مبدأ الجدارة أثناء مسابقات التوظيف يكون لزاما الاعتراف للمترشحين بحق الطعن ضد نتائج المسابقات كضمانة أساسية تمكنهم من معرفة الأسباب الحقيقية لاستبعادهم، وكشف أي تجاوزات قد تشوب سير المسابقات²⁹، هذا ما يقره المرسوم التنفيذي رقم 12-194 في المادة 16 منه التي تجيز للمترشحين غير المقبولين للمشاركة في امتحانات التوظيف الطعن أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي ينبغي عليها البت في هذا الطعن خلال 5 أيام³⁰.

الفرع الثاني

استحداث مبدأ السلامة العقلية لالتحاق بالوظيفة العمومية

عرفت ظاهرة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية تناميا وتوغلا متزايدا بات يهدد حياة الأفراد خاصة والمجتمع عامة على حد السواء، حيث طغى استعمال هذه المواد الممنوعة في شتى المجالات، رغم الجهود التشريعية التي يبذلها المشرع لردع هذه

²⁷ المادة 26 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، ج. ر. ج. د. ش ، عدد 26، صادر في 03 ماي 2012.

²⁸ غربي أحسن، المرجع السابق، ص. 20.

²⁹ ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص. 47.

³⁰ المادة 16 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، مرجع سابق.

الظاهرة، لاسيما من خلال إصدار القانون رقم 04-18 المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين بها³¹.

لم يكن هذا النص كافيا لمواجهة التطور الحاصل في المواد المخدرة والمؤثرات، الأمر الذي أدى إلى تعديله لضمان حماية فعالة للمجتمع من مخاطر انتشار الاستخدام غير المشروع لتلك المواد.

إن أهم ما حمله هذا التعديل هو اشتراط المشرع إثبات كل مترشح للوظيفة العمومية سلامته العقلية والجسدية من المخدرات والمؤثرات العقلية، وبذلك أصبح هذا الشرط مبدءاً جديداً لتقلد الوظائف العامة، يقوم على أسس مقننة (أولاً)، وإجراءات إثبات خاصة (ثانياً).

أولاً: الأساس القانوني لاشتراط مبدأ السلامة العقلية للالتحاق بالوظيفة العمومية

يعتبر مبدأ السلامة العقلية في الالتحاق بالوظيفة العمومية من المبادئ الحديثة التي استحدثها المشرع في شروط التوظيف، وهذا في إطار تعزيز التدابير الوقائية لمكافحة ظاهرة تفشي المخدرات والمؤثرات العقلية، وكذا تكريساً للالتزامات الجائز الدولية باعتبارها طرفاً في مكافحة الاتجار غير المشروع للمخدرات والمؤثرات العقلية³².

يستمد هذا المبدأ أساسه القانوني من القانون رقم 25-03، المعدل والمتمم للقانون رقم 04-18 السالف الذكر، وهذا بموجب المادة 5 مكرر 9 منه التي تنص: "يجب أن تضمن ملفات المترشحين لمسابقات التوظيف في الإدارات والمؤسسات والهيئات

³¹ قانون رقم 04-18 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين بها، ج. ر. ج. د. ش، عدد 83، صادر في 26 ديسمبر 2004، معدل بقانون رقم 23-04 مؤرخ في 7 ماي 2023، ج. ر. ج. د. ش، تعدد 32، صادر في 9 ماي 2023، معدل ومتمم بقانون رقم 25-03 مؤرخ في 1 جويلية 2025، ج. ر. ج. د. ش، عدد 43، صادر في 13 جويلية 2025.

³² اتفاقية الأمم المتحدة لإنجاز غير المشروع بالمخدرات والمؤثرات العقلية، صادقت عليها الجزائر، بموجب مرسوم رئاسي رقم 95-61 مؤرخ في 28 جانفي 1995، ج. ر. ج. د. ش، عدد 7، صادر في 15 فيفري 1995.

العمومية والمؤسسات ذات النفع العام وتلك المفتوحة للجمهور والمؤسسات والهيئات التابعة للقطاع العام والخاص، تحاليل طبية سلبية تثبت عدم تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية".

لقد أحال المشرع في كفايات تطبيق هذه المادة إلى التنظيم، وهو ما دفع إلى إصدار المرسوم التنفيذي رقم 26-76 الذي يحدد شروط و كفايات الوقاية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية عند التوظيف في القطاعين العام والخاص ، حيث تؤكد المادة 3 منه على وجوب تضمين ملف الترشيح للتوظيف في القطاع العام والخاص تحاليل طبية تثبت عدم تعاطي المترشح للمخدرات أو المؤثرات العقلية، ويكون هذا الشرط إلزاميا في حالة التقديم لشغل وظيفة عمومية في الإدارات والمؤسسات العمومية، والمؤسسات ذات النفع العام، والمؤسسات المفتوحة للجمهور³³.

ولتفادي إقصاء المترشحين للتوظيف العمومي الذين يستعملون المخدرات والمؤثرات العقلية للأسباب الطبية وصحية، ألزم المشرع كل من يكون في هذه الوضعية بالإفصاح عن المواد التي يستعملونها، مع إلزامية تقديمهم للتحاليل الطبية التي يشترطها هذا المرسوم، وكذا شهادة طبية تثبت ذلك في ملف الترشيح³⁴.

يترتب عن عدم إرفاق ملف الترشيح للتوظيف بالشهادات التي يقتنيها المرسوم التنفيذي رقم 26-76، رفض هذا الملف حسب المادة 10 منه.

ثانيا: إجراءات إثبات مبدأ السلامة العقلية للالتحاق بالوظيفة العمومية

جاء المرسوم التنفيذي رقم 26-76 في سياق تعزيز الآليات الوقائية لمكافحة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في المجال الوظيفي المعززة بموجب القانون رقم

³³ المادة 3، 4 من مرسوم تنفيذي رقم 26-76، مؤرخ في 14 جانفي 2026، يحدد شروط وكفايات الوقاية من تعاطي المخدرات أو المؤثرات العقلية عند التوظيف في القطاعين العام والخاص، ج. ر. ج. د. ش، عدد 08، صادر في 24 جانفي 2026

³⁴ المادة 7 من المرجع نفسه.

25-03³⁵، حيث تضمن مجموعة من الإجراءات الواجب اتباعها لإثبات مدى سلامة المترشح للوظيفة العمومية من تناول هذه المنوعات.

تظهر تلك الإجراءات في اشتراط المنظم الجزائري إجراء تحاليل الكشف عن مدى تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مخابر مرخصة من قبل وزارة الصحة، وهذا لضمان مصداقية النتائج، ويمكن أن تشمل تلك التحاليل فحص عينات بيولوجية للدم أو اللعاب أو غيرها من العينات البيولوجية التي تسمح بالكشف الدقيق عن مدى سلامة الشخص المعني، كما توجه المنظم في المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه إلى رقمنة إجراءات الإثبات من خلال إجازته إمكانية الاعتماد على تقنية الترميز السريع للتأكد من هوية المترشح الذي يخضع للتحاليل، ولا شك أن هذا الإجراء من شأنه تعزيز نزاهة مطابقة النتائج مع أصحابها³⁶.

وفي نفس السياق ألزم المنظم بتسجيل التحاليل إلكترونيا وورقيا، تقاديا في ذلك لأي تزوير أو تحريف في النتائج، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، مكن الإدارات العمومية من إجراء تحقيق لمدى صحة النتائج بكافة الطرق، لاسيما عن طريق استغلال قواعد البيانات المتعلقة بذلك³⁷.

حدد أيضا المنظم مدة صلاحية التحاليل محل الكشف والتي تقدر ب 3 أشهر من تاريخ إنجازها، مع تمكين المترشح من استعمالها في أكثر من ملف للترشح للتوظيف أو للفحوص المهنية، هذا كل حسب المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 26-76 الذي يحدد

³⁵ بدراني أحمد، العافر بهية، " مستجدات القانون رقم 25-03 المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والإتجار غير المشروعين بها"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 09، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، 2025، ص.348.

³⁶ المادة 5 من مرسوم تنفيذي رقم 26-76، محدد لشروط وكيفية الوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية عند التوظيف في القطاعين العام والخاص، مرجع سابق.

³⁷ المادتان 6،8 من محدد لشروط وكيفية الوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية عند التوظيف في القطاعين العام والخاص، مرجع سابق.

شروط وكيفيات الوقاية من تعاطي المخدرات أو المؤثرات العقلية عند التوظيف في القطاعين العام والخاص.

يجب الإشارة إلى أنه تفعيلاً للسياسية التشريعية في مكافحة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية التي تمزج بين الوقاية والعلاج³⁸، ينص النص التنظيمي أعلاه أن أحكامه لا تشكل تدابير إقصائية من التوظيف، إذ يمكن للمترشحين الذين يثبت تعاطهم لتلك المخطورات الخضوع للتدابير العلاجية المنصوص عليها في التشريع المعمول به³⁹.

المطلب الثاني

مبادئ أخلة ممارسة الوظيفة العمومية

تقوم الوظيفة العمومية على فكرة أساسية مفادها أن الموظف العمومي لا يمارس وظيفته لمصلحته الشخصية، وإنما يباشر مهامه باسم الدولة ولحساب الجماعة العامة⁴⁰، وهو ما يفرض عليه الالتزام بجملة من المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوكه داخل الإدارة وخارجها، إذ تعد أخلاقيات الوظيفة العمومية إطاراً قانونياً وأخلاقياً في آن واحد، يهدف إلى ضمان حسن سير المرفق العام، وترسيخ قيم النزاهة والشفافية، وتكريس الثقة بين الإدارة والمواطن. وتزداد أهمية هذه الأخلاقيات في ظل اتساع مظاهر الفساد وتداخل المصالح، مما يجعل من الضروري ضبط سلوك الموظف بقواعد واضحة تمنعه من استغلال الوظيفة لتحقيق منافع خاصة.

³⁸ بدراني أحمد، العافر بهية، "مستجدات القانون رقم 25-03 التعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والإتجار غير المشروعين بها"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 09، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، 2025. ص. 65.

³⁹ المادة 14 من مرسوم تنفيذي رقم 26-76، محدد لشروط وكيفيات الوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية عند التوظيف في القطاعين العام والخاص، مرجع سابق.

⁴⁰ COLIN Frédéric, DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, 5ème édition, lextenso, Paris, 2018,

على هذا الأساس، تضمنت القوانين الوطنية جملة من المبادئ الأخلاقية ذات الطابع الوقائي، والتي تمنع الموظف من الانحراف والخضوع لتأثيرات نتيجة الخلط بين مركزه كموظف وصفته كشخص عادي، هذا ما يتوخاه إقرار مبادئ أخلاقية لتأديب للموظف (الفرع الأول)، إضافة إلى تمكين الموظف من المشاركة في تسيير مساره المهني (الفرع الثاني)، الأمر الذي يعزز الرقابة المتبادلة التي تمنع التعسف والتسلط.

الفرع الأول

مبادئ تأديب الموظف العام

تعد المبادئ التأديبية من الدعائم الأساسية التي يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر، حيث تهدف إلى ضمان احترام الموظف العام لواجباته المهنية والمحافظة على حسن سير المرفق العام، ولا يقتصر دور هذه المبادئ على مجرد تحديد الأخطاء والعقوبات، بل يتعداه إلى إرساء توازن دقيق بين متطلبات الانضباط داخل الإدارة وحماية الحقوق⁴¹.

حرص المشرع الجزائري على تكريس هذه المبادئ من خلال النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية وعلى رأسها الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث نص على مجموعة من القواعد التي تضبط ممارسة السلطة التأديبية وتكريس ضمانات أساسية لمتابعة الموظف تأديبيا، وتنقسم هذه المبادئ إلى المبادئ السابقة لتأديب الموظف (أولا)، ومبادئ لاحقة لتأديب الموظف (ثانيا).

⁴¹ سرقمه رشيد، ديب نور الدين، النظام القانوني التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي إليزي، 2024، ص. 256.

أولاً: المبادئ السابقة لتأديب الموظف العام

يتعين على الإدارة قبل تسليط أي عقوبة تأديبية احترام مجموعة من المبادئ القانونية التي تضمن مشروعية الإجراء التأديبي وحماية حقوق الموظف، وقد كرس المشرع الجزائري هذه الضمانات ضمن أحكام الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بما يحقق التوازن بين سلطة التأديب وحقوق الدفاع، وتتمثل هذه الأسس في مبدأ المواجهة (1)، مبدأ الإعلام (2)، ومبادئ حقوق الدفاع (3).

1- مبدأ المواجهة

يقصد بمبدأ المواجهة بأنه: "مبدأ إجرائي يتضمن حق الخصوم في أن يعلموا علماً تاماً وفي وقت مقيد بكافة إجراءات الخصومة، وما تحتويه من عناصر واقعية وقانونية تضعهم في وضعية تسمح لهم بالدفاع عن أنفسهم والتعليق على أسانيد وأسس بعضهم البعض وتنفيذها في ظل المساواة التامة في الأسلحة، سعياً لإقناع القاضي. وعدم احترام هذه الإجراءات يستدعي إلغاء المحكمة"⁴²، ولقد منح المشرع الجزائري حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة للموظف العام الذي تعرض لإجراء التأديبي وذلك بموجب أحكام المادة 167 من أمر رقم 03-06 التي تنص كما يلي: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه"⁴³.

أي مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه مما يساعده على تحضير دفاعه والأدلة التي تنفذ الأفعال المنسوبة له⁴⁴.

⁴² بن أعراب محمد، بن ستيرة اليمين، "مكانة مبدأ المواجهة في تحقيق مقتضيات المحاكمة النزيهة ودور القاضي في تطبيقه"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 02، جامعة خنشلة، 2021، ص.105.

⁴³ المادة 167 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁴⁴ خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص.131.

2- مبدأ الإعلام

يكيف مبدأ الإعلام كإحدى الضمانات الجوهرية المقررة لفائدة الموظف في المجال التأديبي، إذ يفرض على الإدارة التزاما جوهريا يتمثل في إخطار الموظف بالأفعال والأخطاء المنسوبة إليه، إخطارا دقيقا ومفصلا، يمكنه من الإحاطة بجمع عناصر المتابعة التأديبية الموجهة ضده، والأخطاء المنسوبة إليه، إخطارا دقيقا ومفصلا⁴⁵.

يكتسي هذا الإجراء أهمية بالغة، كونه يجسد التطبيق العملي لحق الدفاع، فلا يمكن مساءلة الموظف أو معاقبته تأديبيا دون تمكينه مسبقا من معرفة التهم المنسوبة إليه، ولا يقتصر مبدأ الإعلام على مجرد الإخطار، بل يمتد ليشمل ضمانات أخرى مكمله في حق الاطلاع على الملف التأديبي، حيث يمكن الموظف من فحص كافة الوثائق والأدلة التي تعتمد عليها الإدارة في إثبات المخالفات المنسوبة إليه، وهو ما يعزز قدرته على إعداد دفاعه بشكل فعال.

وقد كرس المشرع هذه الضمانات صراحة بموجب المادة 167 من الأمر رقم 06-03، التي أوجبت إعلام الموظف وتمكينه من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، ويعد هذا الأجل ضمانات إجرائية تهدف إلى تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في التأديب وحقوق الموظف في الدفاع.

وعليه، فإنّ مبدأ الإعلام وحق الاطلاع على الملف التأديبي يشكلان معا تجسيدا حقيقيا لمبادئ حق الدفاع، الذي يعد من المبادئ العامة للقانون.

3- مبادئ حقوق الدفاع

حق الدفاع هو مجموعة الضمانات التي تمنح للشخص محل اتهام أو متابعة إجراء تأديبي، متابعة، حتى يتمكن من الدفاع عن نفسه بصورة عادلة أمام الجهة المختصة⁴⁶.

⁴⁶ رشيد مفتاح، "حق الموظف العمومي في الدفاع عند المساءلة التأديبية"، مجلة المعرفة، العدد 12، جامعة ليبيا، 2024، ص. 886.

تتجلى مظاهر حق الدفاع في جملة من الضمانات الإجرائية التي تكفل للمعني إمكانية الرد على ما ينسب إليه من وقائع أو اتهامات بصورة فعالة، ومن أبرزها حقه في العلم المسبق بالتهمة أو الوقائع المنسوبة إليه، وتمكينه من الاطلاع على الملف أو الوثائق المرتبطة بالإجراء، وإتاحته الفرصة لتقديم ملاحظاته ودفعه كتابية أو شفاهية، فضلا عن حقه في الاستعانة بمحام أو مدافع يختاره، وفي استدعاء الشهود ومناقشتهم متى كان لذلك أثر في إثبات دفاعه، كما يحق له الطعن في القرارات الصادرة بحقه وفق الإجراءات القانونية.

وفي المجال الإداري والتأديبي، تقتضي حقوق الدفاع تمكين الموظف أو المعني من الاطلاع على ملفه وسماع أقواله وتقديم دفاعه قبل اتخاذ قرار يمس مركزه القانوني، وهو ما تضمنته المادة 169 من أمر رقم 03-06 والتي تنص على أنه: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا. ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"⁴⁷.

استنادا لهذه المادة، يتضح أن المشرع الجزائري كرس ضمانات أساسية أخرى، والمتمثلة في حق الدفاع، فبمقتضى هذا الحق، يتمكن من الموظف من الحضور أمام المجلس التأديبي للدفاع عن نفسه، سواء بتقديم ملاحظات كتابية أو إبداء دفع شفاهية. كما يحق له الاستدعاء الشهود وإقناع المجلس بدفاعه، وله كذلك أن يستعين بمن ينوب عنه للدفاع، حيث يجوز أن يكون هذا النائب محاميا معتمدا لدى المحاكم أو موظفا ذو كفاءة وخبرة تؤهله لتحمل مسؤولية الدفاع نيابة عنه⁴⁸.

إذا حالت قوة قاهرة دون حضور الموظف، يجوز له أن يوكل من ينوب عنه للدفاع والتمثيل أمام مجلس التأديب. أما إذا تغيب الموظف رغم تبليغه قانونيا أو رفض المجلس

⁴⁷ المادة 169 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁴⁸ بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، العدد 09، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2006، ص.84،85.

لمبرراته، فتستمر الإجراءات التأديبية بحقه وتنتظر الدعوى في غيابه حسب المادة 168⁴⁹ من الأمر رقم 03-06.

ثانيا: المبادئ اللاحقة لتأديب الموظف العام

تقيد السلطة التأديبية للإدارة بمجموعة من المبادئ الأساسية التي تحول دون تعسفها في مواجهة الموظف، ويأتي في مقدمتها مبدأ المشروعية ومبدأ التسبب. إذ يفرض مبدأ المشروعية خضوع العقوبة التأديبية لنصوص قانونية محددة، بما يمنع الإدارة من ابتكار عقوبات خارج الإطار القانوني⁵⁰، في حين يقتضي مبدأ التسبب ضرورة تعليل القرار التأديبي، بما يحقق العدالة ويحول دون الإفراط في الجزاء، وعليه فإن تكريس مبدأ التسبب (1) ومبدأ المشروعية (2)، يساهم في تخليق سلوك الموظف.

1- مبدأ التسبب

هو ذلك التعبير الشكلي الذي تقوم به السلطة التأديبية من أجل الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي دفعتها إلى اتخاذ القرار الإداري⁵¹، بحيث يمكن الموظف من تحديد موقفه لاتجاه هذا القرار سواء إلى التظلم الإداري أو القضاء لاستيفاء حقه، ولقد اشترط المشرع الجزائري تسبب القرار التأديبي⁵²، بموجب المادة 165 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية والثالثة والرابعة بقرار مبرر..."⁵³.

⁴⁹ المادة 168 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁵⁰ بوشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي الجزائري طبقا للأمر رقم 66-133: دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د. س. ن، ص. 128.

⁵¹ كامل سمية، تسبب القرارات الإدارية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص علوم قانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2018، ص. 28.

⁵² بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص. 58.

⁵³ المادة 165 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

وبحسب هذه المادة فعلى الإدارة تسبب القرارات التأديبية مهما كانت درجة الخطأ، كما حرص المشرع الجزائري في التعديل الدستوري لسنة 2020 في نص المادة 26 فقرة 3 منه والتي تنص على: "... تلتزم الإدارة برد معطل في أجل معقول بشأن الطلبات التي تستوجب إصدار قرار إداري..."⁵⁴، والتي تلزم الإدارة أن ترد بشكل واضح ومسبب.

2- مبدأ المشروعية

يعد مبدأ مشروعية القرار التأديبي من أهم المبادئ التي تحكم عمل الإدارة في المجال التأديبي، وهو تطبيق خاص لمبدأ سيادة القانون في إطار القانون الإداري، والذي يقصد به التزام الإدارة عند توقيع الجزاء التأديبي باحترام القواعد القانونية المنظمة له، سواء من حيث الاختصاص أو الشكل، بحيث يكون القرار مطابقاً للقانون في جميع عناصره.

لضمان تطبيق مبدأ مشروعية القرار التأديبي فإنه يخضع إلى رقابة إدارية وأخرى قضائية.

فالرقابة الإدارية يتم ممارستها من خلال آلية التظلم الإداري، حيث كرست المادة 175 من الأمر رقم 03-06 حق الموظف الذي صدرت ضده العقوبة التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة في تقديم طعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال شهر واحد من تاريخ تبليغه بالقرار التأديبي⁵⁵.

نلاحظ أن الرقابة الإدارية تخص العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة فقط، وذلك حسب المادة 67⁵⁶ من الأمر رقم 03-06.

تعد الرقابة القضائية على القرار التأديبي من أهم الضمانات لحماية الموظف العام من تعسف السلطة التأديبية، إذ تساهم الرقابة القضائية في تجسيد مشروعية القرار

⁵⁴ المادة 26 من مرسوم رئاسي رقم 20-442، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2020، مرجع سابق.

⁵⁵ المادة 175 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁵⁶ المادة 67 من المرجع نفسه.

التأديبي من خلال إخضاعه لرقابة القاضي الإداري للتأكد من احترامه للقانون والضمانات الإجرائية والموضوعية، وإلغائه متى ثبتت مخالفة لمبدأ المشروعية، مما يحقق التوازن بين السلطة التأديبية للإدارة وحقوق الموظف العام⁵⁷.

لم يعترف المشرع صراحة برقابة القضاء على القرار التأديبي لكن هذا لا يمنع من إعمالها وفق القواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، من خلال دعوى الإلغاء التي تعد وسيلة لفحص مشروعية القرارات التأديبية.

يتم رفع دعوى الإلغاء في الميعاد الذي حددته المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمقدر ب 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار، لأن القرار التأديبي قرار فردي، هذا في حالة اللجوء مباشرة إلى القضاء. أما في حالة تقديم تظلم إداري فإن ميعاد رفع دعوى الإلغاء يكون خلال شهرين من تاريخ تبليغ رد الإدارة المختصة أو خلال 4 أشهر من تاريخ رفع التظلم في حالة سكوت الإدارة وامتناعها عن الرد⁵⁸.

يراقب القاضي الإداري مدى مشروعية القرار التأديبي خارجيا وداخليا، أي يراقب مدى صحة الأركان الخارجية لهذا القرار من خلال إصداره من السلطة المختصة بالتأديب وهي السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء⁵⁹، كما يحقق من مدى اتباع عنصر الشكل والإجراءات الذي يعد من الأركان الأساسية التي تقاس بها مشروعية القرار التأديبي.

فركن الشكل هو القالب الظاهري الذي تظهر فيه إرادة الإدارة في القرار التأديبي، كالكتابة الرسمية، والتوقيع، تحديد المكلف، تاريخ صدور القرار...، فهي كلها أمور إذا

⁵⁷ بن علي خلدون، "دعوى رقابة عدم المشروعية في القرار الإداري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية،

المجلد 16، العدد 01، المركز الجامعي، البيض، 2023، ص.1546.

⁵⁸ المادة 829 من قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر. ج. د. ش عدد 21، صادر في 23 أفريل 2008، معدل ومتمم بقانون رقم 22-13، مؤرخ في 12 جويلية 2022، ج. ر. ج. د. ش عدد 48، الصادر في 17 جويلية 2022.

⁵⁹ قوسم حاج غوثي، "السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العمومية"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 05، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2008، ص.377.

خالفت في أبعادها الجوهرية قد تؤدي إلى إبطال القرار. أما الإجراءات فتشير إلى السلسلة المنظمة من الخطوات التي تسبق إصدار القرار التأديبي، كإجراء التحقيق، احترام الآجال المقررة...، وتجاهلها يعد عيباً يهدد مشروعية القرار التأديبي، وفي هذه الحالة يتحقق القاضي من مدى توافر عنصر التسبب الذي يعد إجراء وجوبي في القرار التأديبي مثلما تمت الإشارة إليه سلفاً.

كما يراقب القاضي الإداري أيضاً صحة الأركان الداخلية، بالتأكد من توافر عنصر المحل الذي يعرف بأنه الأثر القانوني المرجو تحقيقه، الذي ينشئ أو يعدل أو يلغي مراكز قانونية للمخاطبين به، ويجب أن يكون مشروعاً ومطابقاً للقانون، مع مراعاة السلطة التقديرية إذ ما نص القانون على حرية الإدارة في اختيار محل ما أو اختيار غيره أو عدم الاختيار أصلاً، كما يراقب مدى توافر ركن السبب الذي سبق وتم الإشارة إليه.

الفرع الثاني

مبدأ المشاركة الوظيفية

تعد مشاركة الموظف في تسيير شؤونه المهنية أو ما يعرف بإشراك الموظفين في الإدارة عنصراً جوهرياً في تحديث الإدارة خاصة في قطاع الوظيفة العمومية، حيث تمكن في إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات الإدارية، فهي علاقة متبادلة بين طرفين (الإدارة والموظف)، بحيث تساهم في ترشيد العلاقات الوظيفية، كما تؤدي إلى تحقيق التعاون بين الموظفين من جهة الإدارة.

كما تعد مشاركة الموظف في تسيير شؤونه الوظيفية عنصراً حاسماً في تعزيز أخلاقياته المهنية، إذ تحول العلاقة الإدارية من سلطة أحادية إلى شراكة مبنية على الشفافية والمساءلة، مما يعمق الالتزام بالنزاهة والمصلحة العامة. فهذه المشاركة تفعل مسؤولية الموظف تجاه تطوير قدراته، وتمنع التعسف الإداري، وترسخ قيماً أخلاقية تتمثل في تقاسم المسؤولية وتعزيز ثقافة الحوار والاعتراف بالغير، مما ينعكس إيجاباً على كفاءته وفعاليته في المنظومة الوظيفية العمومية.

لقد أسس المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 هيئات المشاركة الوظيفية لضمان اشتراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وذلك حسب المادة 62⁶⁰ منه والمتمثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لجان الطعن واللجان التقنية، إذ تضم هذه اللجان في تشكيلتها ممثلين منتخبين عن الموظفين، هذا ما يمنع لهؤلاء فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بمسارهم المهني بطريقة مباشرة أو غير مباشرة⁶¹. يظهر الطابع التشاركي لتلك الهيئات في الصلاحيات التي تضطلع بممارستها، فاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم استشارتها في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، كما تجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي حسب نص 64⁶² من الأمر رقم 03-06.

أما لجنة الطعن فيتم إخطارها من طرف الموظفين بشأن العقوبات التأديبية المتخذة ضدهم من الدرجتين الثالثة والرابعة حسب المادة 67⁶³ من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

تمارس اللجنة التقنية أيضا دورا تشاركيا من خلال استشارتها بكل المسائل المرتبطة بظروف العمل كالنظافة والأمن الداخلي وهذا ما تنص عليه المادة 70⁶⁴ من الأمر رقم 03-06.

⁶⁰ المادة 62 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق
⁶¹ بوراي دليلة، المشاركة: صورة تجديد العلاقة بين الإدارة والمواطن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون الجماعات الإقليمية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2020، ص.21.

⁶² المادة 64 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁶³ المادة 67 من المرجع نفسه.

⁶⁴ المادة 70 من المرجع نفسه.

المبحث الثاني

الالتزامات الإدارية لأخلة الوظيفة العمومية

إن العمل الإداري في مجال الوظيفة العمومية يقوم على أشخاص يفترض منهم أنهم المعبر القانوني لإدارة الدولة، إذ هم الممثلين الحقيقيين لها، فتعتمد الإدارة في تنفيذ مهامها عليهم والذين يطلق عليهم صفة الموظف⁶⁵، والموظف ليس بشخص عادي بل يتميز عن غيره من العاملين في القطاعات الأخرى وهذا نظرا لخصوصية المهام المنوطة به، لذا يكون محاطا بحقوق وضمائنات يقابلها تكليف بواجبات والالتزامات من نوع خاص تختلف باختلاف الوظيفة التي يشغلها.

عرفت واجبات الموظف تطورا قانونيا ملحوظا في القانون الجزائري، فبعدما كانت التزاماته تقتصر على إخضاعه للواجبات التقليدية المرتبطة بتنفيذ التعليمات والمحافظ على حسن سير المرفق العام، اتجه المشرع الجزائري تدريجيا إلى مسايرة مقتضيات الحوكمة في التسيير الإداري كأهم دعامة لمكافحة ظاهرة الفساد، فعمل بذلك على أخلة الالتزامات الوظيفية بصدور الأمر رقم 06-03 الذي تضمن جملة الالتزامات المهنية ذات الطابع الأخلاقي (المطلب الأول)، إضافة إلى صدور قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الذي حرص فيه المشرع على ضمان الثقة والأمان في الموظف من خلال إخضاعه لواجب التصريح بالممتلكات (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الالتزامات المهنية لأخلة لسلوك الموظف العام

تعد الالتزامات الوظيفية في أخلاقيات سلوك الموظف العمومي من أهم الأسس التي يقوم عليها حسن سير المرفق العام، لأنها تضبط علاقة الموظف بمهامه وبالإدارة وبالمواطن، وتجعله ملتزما بالعمل وفق مقتضيات النزاهة والحياد واحترام الصالح العام.

⁶⁵ BOUZAD Idriss; "L'évolution du service public face à l'Etat; et à la société civile en Algérie"; R.A.R.J; N°3; Faculté de droit et science politique; Université Bejaia; 2019; p. 875.

فالموظف العمومي لا يقتصر دوره على تنفيذ الأوامر الإدارية، بل يتحمل واجبا مهنيا وأخلاقيا يفرض عليه التحلي بالانضباط، والسرية، وعدم استغلال الوظيفة، وتجنب كل ما من شأنه أن يمس بثقة الجمهور في الإدارة، ومن بين هذه الالتزامات يبرز واجب التحفظ (الفرع الأول) باعتباره آلية أساسية لحماية هبة الوظيفة العمومية وصون حرمة المرافق العامة، كما يبرز واجب السرية (الفرع الثاني) بوصفه التزاما مهنيا يفرض على الموظف مراعاة مقتضيات الكتمان أثناء أداء مهامه، بما يحقق حماية الأشخاص ويحافظ على سير المرفق العام بنزاهة وأمان⁶⁶.

الفرع الأول

واجب التحفظ

يعد واجب التحفظ أحد الأعمدة الأساسية التي يقوم عليها النظام الأخلاقي والقانوني للوظيفة العمومية، باعتباره إطارا منظما لسلوك الموظف داخل الإدارة وخارجها⁶⁷، على الرغم من أن حرية الرأي والتعبير حق للموظف العام بموجب نصوص دستورية وتشريعية، إلا أن ممارسة هذا الحقوق ليست مطلقة بل تخضع لضوابط اللياقة والتحفظ التي تفرضها الوظيفة العامة، إذ يمنع على الموظف تجاوز حدود النقد البناء إلى التجريح أو التقليل من هبة السلطات العامة، كما يمنع عليه استخدام أوقات العمل أو التنقل بين المكاتب لنشر آراء شخصية، لأن ذلك يخل بواجب السير الحسن للمرفق العام ويعطي الأولوية للمصلحة الشخصية على خدمة الجمهور⁶⁸.

⁶⁶ غزالي بلعيد، "الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العام حسب أحكام الشريعة الإسلامية وقانون الموظف العمومي"، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 1، العدد 2، جامعة صالحى أحمد، نعمة، 2016، ص.457.

⁶⁷ KHADIR Abdelkader, Les garanties disciplinaires dans la fonction publique algérienne, Thèse du doctorat en droit public, Faculté de droit, Université d ES-SENIA. ORAN; 2010, p.18.

⁶⁸ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بالاجتهادات مجلس الدولة، صبور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص. 138.

إن واجب التحفظ يعد واجب أخلاقي من الدرجة الأولى يهدف إلى تهذيب سلوك الموظف العمومي والحفاظ على مقومات وثوابت الإدارة، لذلك تميز هذا الواجب بالمرونة التي تجعله صعب الحصر قانوناً، نظراً لاتساع البعد الأخلاقي للوظيفة العمومية، لهذا يلاحظ في البحث عن تكريس واجب التحفظ في القانون الأساسي للوظيفة العمومية عدم تكريسه صراحة بهذه الصياغة، إنما يقره المشرع بصورة غير مباشرة من خلال النص على مجموعة من الالتزامات الأخلاقية.

على هذا الأساس، يظهر واجب التحفظ في عدة مظاهر أخلاقية (أولاً)، وبانطوائه على عدة التزامات قانونية فلا شك أن الإخلال بها يترتب عنه مسؤولية قانونية (ثانياً).

أولاً: مظاهر الأخلاق في واجب التحفظ

يتميز واجب التحفظ بأنه التزام أخلاقي أكثر منه قانوني⁶⁹، حيث يكتسب واجب التحفظ بعداً خاصاً بالنسبة للموظف العمومي نظراً للموقع الحساس الذي يشغله داخل المرفق العام والدور التمثيلي الذي يقوم به باسم الدولة تجاه المواطنين، وينبع هذا الواجب من طبيعة العلاقة القانونية والإدارية بين الموظف والدولة التي تفرض على هذا الأخير صون مقتضيات حماية المصلحة العامة واحترام كرامة الأشخاص وحقوقهم.

يتميز أيضاً واجب التحفظ أنه رغم عدم إقراره صراحة من طرف المشرع إلا أنه ينطوي على العديد من الالتزامات الأخلاقية التي تضبط سلوك الموظف وتصرفاته سواء في شخصه (1) أو في وظيفته (2).

1- المظاهر الأخلاقية الشخصية في واجب التحفظ

تتعدد المظاهر الأخلاقية التي يحملها واجب التحفظ على الموظف العام سواء داخل وظيفته أو خارجها، فالموظف يجسد في شخصه المرفق العام وهو يمثل الدولة،

⁶⁹ فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004، ص. 18.

هذا ما يوجب عليه التحلي بسلوك نموذجي في جميع الأوقات والأماكن، هذا ما أكدته المشرع في المادة 42 من أمر رقم 03-06 التي تنص على: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة. كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم"⁷⁰، كما قد سبق التأكيد على امتداد واجب التحفظ حتى خارج الخدمة بموجب المادة 5 من مرسوم تنفيذي رقم 93-54 التي تنص على أن: "يترتب عن واجب التحفظ بالنسبة للمستخدمين المذكورين في المادة الأولى أعلاه، حتى خارج المصلحة، الامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق، يعتبر متعارضا ووظائفهم، وفق النظام الداخلي"⁷¹.

تتجلى أولى المظاهر الشخصية لواجب التحفظ في الالتزامات الأخلاقية التي تتعلق بسلوكه، إذ يلتزم الموظف بواجب التعامل الحسن مع الغير من زملائه الموظفين أو ممثلي المرفق العام⁷²، كما يتعين عليه ضبط سلوكه أثناء ممارسة حريته في الرأي والتعبير عملا بنص المادة 26 من أمر رقم 03-06 التي تنص على أن: "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه"⁷³.

وعليه يلتزم الموظف في هذا الإطار بالتحفظ في استعمال وسائل الاتصال من خلال امتناع عن نشر وتداول معلومات من شأنها الإضرار بسمعة الغير أو الإدارة، كما يجب عليه الاعتدال في التعبير عن مواقف سياسية حتى لا يؤدي إلى إثارة الشك والريبة في حياد الإدارة، وقد صرح مرسوم تنفيذي رقم 93-54 بهذا الواجب من

⁷⁰ المادة 42 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁷¹ المادة 5 من مرسوم تنفيذي رقم 93-54، مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، ج. ر. ج. د. ش، عدد 11، صادر في 17 فيفري 1993.

⁷² بودراهم ليندة، بن موهوب ناريمان، إشكالية التوفيق بين حرية الرأي والتعبير للموظف العام وواجب التحفظ، مذكرة ماستر تخصص الجماعات الإقليمية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، 2017، ص.47.

⁷³ المادة 26 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

خلال المادة 4 منه التي تلزم كل المستخدمين الخاضعين لهذا النص التنظيمي بواجب التحفظ إزاء المجالات السياسية والإيديولوجية.

يضم كذلك واجب التحفظ في مظاهره الشخصية ذات الطابع الأخلاقي ما يتعلق بهندام الموظف ولباسه، إذ يفرض هذا الواجب على الموظف الحفاظ على مظهر لائق ومحترم في هندامه، حماية في ذلك لهيئة المرفق العام وطبيعة الوظيفة العمومية.

2- مظاهر الأخلة الوظيفية في واجب التحفظ

تتمثل مظاهر الأخلة الوظيفية التي يفرضها واجب التحفظ في الالتزامات التي يجب على الموظف العام التقيد بها اتجاه إدارته ومستخدميها، وتجد هذه المظاهر مبرراتها في ضمان حسن سير المرفق العام وعدم المساس بمبادئه الأساسية.

من هذا المنطلق، يعتبر التزام الموظف العام بواجب الحياد أهم التزام أخلاقي ووظيفي يمنعه من سوء استغلال منصبه ووظيفته لتحقيق مكاسب أخرى أو للتعسف والاعتداء على حقوق الغير، هذا ما يقره المشرع في المادة 41 من الأمر رقم 06-03، التي تلزم الموظف بتأدية مهامه بكل أمانة ودون تحيز⁷⁴، فواجب التحفظ يوجب على الموظف أداء وظائفه بعيدا عن أي اعتبارات إيديولوجية أو عقائدية أو شخصية قد تؤثر في موضوعية قراراته وتصرفاته، وتجسيدها لذلك تلزم المادة 60 من المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المستخدمين التحلي بواجب النزاهة خصوصا في علاقاتهم مع الجمهور⁷⁵.

فضلا عن هذا، يتسع واجب التحفظ في مظاهره الأخلاقية ذات الطابع الوظيفي ليشمل واجب الإخلاص، هذا الالتزام الذي يضم في طياته العديد من الواجبات الأخرى كواجب الطاعة الذي تفرضه قاعدة التدرج الوظيفي، كما يمكن أن يمتد واجب

⁷⁴ المادة 41 من أمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁷⁵ المادة 60 من مرسوم تنفيذي رقم 93-54، المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، مرجع سابق.

الإخلاص إلى حد فرض الالتزام بالولاء في بعض الوظائف الحساسة، وهنا ينبغي الإشارة إلى أن واجب التحفظ تشدد مظاهره الوظيفية وتتباين حسب طبيعة وقوع الوظيفة التي يشغلها الموظف.

ثانيا: الإخلال بواجب التحفظ

يعد النظام التأديبي في الوظيفة العمومية آلية قانونية جوهرية لضمان الانضباط الوظيفي، وتمكن الإدارة من الاضطلاع بمسؤوليتها في تحقيق الصالح العام. فهو يشكل أداة عقابية توجه ضد الموظف العمومي الذي يصدر منه سلوك يعنف كخطأ تأديبي، أي فعل يعد مخافة للواجبات الوظيفية المنوطة به.

تهدف هذه الآلية إلى معالجة الانحرافات السلوكية التي تمثل خروجاً عن مقتضيات الواجب المهني، وتهدد حسن سير المرفق العام، مما يستدعي التدخل، ويترتب على ذلك اضطراب في أداء الخدمة العمومية.

إن الطبيعة القانونية لواجب التحفظ والتي تجعله واسع النطاق، لا سيما في ظل عدم وضع تعريف جامع ومانع بين أفعاله وسلوكياته حصراً أدت إلى غموض النظام التأديبي سواء من خلال تكييف أخطائه (1)، أو عقوباته (2).

1- تكييف خطأ الإخلال بواجب التحفظ

صنف المشرع الاختلالات المهنية إلى درجات متفاوتة من الخطورة، على النحو المحدد في المادة 177 من أمر رقم 06-03⁷⁶، غير أن منح سلطة تقديرية واسعة للسلطات الرئاسية في تقييم المخالفات التأديبية وردعها، أدى إلى إشكالية جوهرية،

⁷⁶ المادة 177 من أمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

فتحديد أصناف الأخطاء التأديبية نصا، فإن هذا لا يخدم مصلحة الموظف العام بقدر ما يعزز السلطة التقديرية للإدارة مما قد يهدد حماية الحقوق الفردية⁷⁷.

تتعمق هذه الإشكالية أكثر عند تقاطعها مع الإخلال بواجب التحفظ، إذ إن توسيع نطاق هذا الواجب سواء من الناحية الزمانية أو المكانية، أو من حيث السلوك والأخلاق، أدى إلى تضخم عدة الأفعال التي تكيف كخرق لمقتضياته.

يفرض واجب التحفظ على الموظف العمومي ضمانا لحسن سير المرفق العام، وحفاظا على كرامة الوظيفة وعناصر النظام العام⁷⁸.

ويترتب على أي إخلال بالانضباط العام يؤثر في حسن سير المصالح، تصنيفه كخطأ تأديبي، سواء من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية، حسب طبيعة الفعل التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- 1- المساس سهو أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.
- 2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 من هذا القانون⁷⁹.

تعتبر التصرفات الصادرة عن الموظف والتي تمس قواعد السلوك الوظيفي أو الأمن أو النظام العام خاضعة لواجب التحفظ.

ويتجلى تكيف الخروج عن هذا الالتزام عبر تمييزين: أخطاء من الدرجة الأولى وأخطاء من الدرجة الثانية، وتترك تقييم درجة الخطأ وطبيعته للسلطة الجهات المختصة

⁷⁷ لعرج علي، لعرج يوسف، واجب التحفظ وتطبيقاته في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علاقات مهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2018، ص.60.

⁷⁸ بودراهم ليندة، بن موهوب ناريمان، المرجع السابق، ص.60.

⁷⁹ المادتان 180، 181، من أمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

تقديرًا تبعًا للظروف المرتبطة بكل حالة، إذ قد يكون فعل ما مساس بهذه القواعد في واقعة ما وغير ذلك في واقعة أخرى.

تتسم مرونة واجب التحفظ بقبولها لمظاهر سلوكية متنوعة، مما يؤدي أحيانًا إلى اختلاطها بالالتزامات الوظيفية الأخرى، فيشمل الصور الممكنة للخروج عن هذا الواجب، كذلك قد يعد رفض الموظف تنفيذ تعليمات سلطة سلمية في إطار مهامه دون مبرر مقبول أو مخالفة آداب التعامل مع الرؤساء صور انتهاك العنف في مكان العمل تعد مساس بالنظام العام وتندرج ضمن نطاق الحفاظ على أمن واستقرار الوظيفة.

يستند تكييف مثل هذه الأفعال من حيث تصنيفها في درجات الأخطاء التأديبية إلى السلطة التقديرية لدى الجهات التأديبية، التي تقيم كل حالة وفق ظروفها ومراتبها الوظيفية.

لذلك قد تصنف بعض السلوكيات كخروج عن واجب التحفظ في حالة ما، بينما تؤول كإخلالات وظيفية أخرى.

ومع ذلك، يجب أن يظل هذا التكييف داخل الإطار القانوني، بحيث يستند إلى نصوص وإجراءات تمنح للسلطات قضاء تأويلًا مع ضمان عدم تطبيق عقوبات تعسفية، خاصة حين تؤدي المخالفة إلى تغيرات في مهام الموظف أو عقوبات مشددة للموظفين شاغلي المناصب العليا.

تنثير فساحة نطاق واجب التحفظ صعوبة تصنيفه ضمن خطأ مهني واحد، نظرا لاتساع مظاهره وطابعه النسبي⁸⁰.

⁸⁰ بودراهم ليندة، بن موهوب ناريمان، مرجع سابق، ص. 61.

2- جزاء الإخلال بواجب التحفظ

تبعاً لطبيعة الأفعال وظروف ارتكابها، مما يستدعي تنوع الجزاءات التأديبية المقررة لمواجهة هذه الأخطاء.

تصنف الجزاءات التأديبية تبعاً لخطورة المخالفة إلى أربع درجات:

-الدرجة الأولى: تتمثل عقوبات الدرجة الأولى في التنبيه، الإنذار الكتابي، والتوبيخ.

-الدرجة الثانية: تشمل كل من التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام وحذف الاسم من قائمة التأهيل.

-الدرجة الثالثة: تتضمن جزاءات الدرجة الثالثة التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، والتنزيل من درجة إلى أخرى، أو النقل الإجباري.

-الدرجة الرابعة: شدد المشرع في عقوبات الدرجة الرابعة والمتمثلة في التنزيل المباشر إلى رتبة أدنى أو التسريح من الخدمة⁸¹.

الفرع الثاني

واجب السر المهني

تحرص التشريعات الحديثة للوظيفة العمومية على حماية المعلومات الإدارية من كل أشكال الاستغلال غير المشروع الذي قد يضر بالمصلحة العامة أو الخاصة، وذلك من خلال تقييد تداولها وعدم السماح بالإفصاح عنها إلا في الحدود التي يفرضها حق الجمهور في الاطلاع والمعرفة. لهذا تخضع هذه المعلومات لواجب الكتمان، حيث يلزم

⁸¹ خليلي يوسف، زارعي أحمد، واجب التحفظ في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2020، ص.35.

الموظف العمومي باحترام السر المهني كالتزام وظيفي مشروع يهدف إلى ضمان نزاهة الإدارة والحفاظ على ثقة المواطنين⁸².

لذلك يعد السر المهني مظهرا من مظاهر أخلاق سلوك الموظف لأنه يجسد قيم الأمانة، ويصون حرمة المعلومات الإدارية، ويستمد هذا الالتزام طبيعته الأصلية من المنظومة القانونية التي أقرت تطبيقه في نطاق واسع وغير مقيد (أولا)، وبما أنه يضمن حماية فعالة للمعلومات الإدارية، شدد المشرع من مسؤولية الإخلال به (ثانيا).

أولا: نطاق السر المهني

كرس المشرع الجزائري التزام السر المهني بموجب المادة 48 من الأمر 03-06 التي تنص على: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو طلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"⁸³.

يفهم من هذه المادة أن المشرع وسع مفهوم السر المهني على الصعيدين الشخصي والموضوعي، فعلى المستوى الشخصي فرض المشرع التزام الكتمان على فئة من الموظفين، حيث جاء تعريف الموظف العمومي بصيغة شاملة، بحيث عرفت المادة 2 من قانون رقم 01-06 الموظف العمومي تعريفا واسعا، إذ يشمل كل من يباشر وظيفة تشريعية أو تنفيذية أو إدارية أو قضائية، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا⁸⁴.

⁸² بلخير وسام، فاطمة الزهراء الفاسي، "تأديب الموظف العام عن أخطاء إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 14، العدد 01، جامعة غرداية، 2020، ص.979.

⁸³ المادة 48 من أمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁸⁴ المادة 2 من قانون رقم 01-06، مؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج. ر. ج. د. ش عدد 44، صادر في 08 مارس 2006، معدل بقانون رقم 05-10، مؤرخ في 26 أوت 2010،

أما عن النطاق الموضوعي للسر المهني، فقد عالجه المشرع بصيغة عامة وشاملة، إذ وسّعه ليشمل جميع الوثائق والمعلومات التي تكون بحوزة أثناء أداء مهامه، دون الاعتداد بكيفية حصوله عليها أو اشتراط معايير محددة تتعلق بطبيعة الالتزام الوظيفي، إضافة إلى جعله نطاق السر المهني يمتد حتى بعد نهاية العلاقة الوظيفية.

ثانيا: مسؤولية إفشاء السر المهني

يمثل الالتزام بالسر المهني التعبير الأسمى عن أخلاقيات العمل الإداري، يجسد التوازن الدقيق بين تمكين الموظف من الاطلاع على المعلومات الضرورية لأداء مهامه، لأنه يجسد مظاهر الأمانة والنزاهة والولاء للإدارة والمصلحة العامة، لأن الإفشاء فيه مساسا بالمبادئ الأخلاقية بالدرجة الأولى وإلحاق ضرر بالمصلحة العامة والخاصة بدرجة ثانية.

نظرا لأهمية كتمان السر المهني وخطورة إفشاءه، أحاط المشرع الجزائي السر المهني بحماية خاصة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وجعل كل فعل إفشاء للأسرار المهنية صادرا عن الموظف خطأ تأديبيا يترتب مسؤولية تأديبية (1)، كما قد يصل إلى فعل جزائي توقع عليه مسؤولية جنائية (2)، وفي كلا الحالتين يمكن أن تطبق عليه قواعد المسؤولية المدنية (3).

1- المسؤولية التأديبية لإفشاء السر المهني

المسؤولية التأديبية هي مجموعة القواعد القانونية المنظمة لتوقيع الجزاء على الأخطاء التأديبية، المرتكبة خلال أو بمناسبة ممارسة العمل الوظيفي، تساهم في ردع وإصلاح الموظف والحفاظ على الانضباط في الوظيفة العمومية⁸⁵.

ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 50، صادر في 01 سبتمبر 2010، معدل ومتمم بقانون رقم 11-15، مؤرخ في 2 أوت 2011، ج. ر. ج. د. ش، عدد 44، صادر في 10 أوت 2011.

⁸⁵ جبري محمد، "الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 02، العدد 10، جامعة يحي فارس، البلدة، 2010، ص.12.

تخضع المسؤولية التأديبية لإخلال الموظف بواجب السر المهني إلى أحكام النظام التأديبي لأخطاء الدرجة الثالثة وهذا على حسب نصت المادة 180 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على: "تعتبر على وجه الخصوص الأخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي... إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية"⁸⁶.

تنقسم الجزاءات التأديبية على الأخطاء من الدرجة الثالثة وفقا لأحكام المادة 169 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁸⁷، إلى ثلاثة أنواع رئيسية وهي: التوقيف عن العمل لمدة لا تقل أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام، والتنزيل الوظيفي من درجة إلى درجتين، التنقل الإجباري إلى وظيفة أو مقر عمل آخر.

إذا ارتكب الموظف مخالفة تأديبية، كالإخلال بواجب كتمان السر المهني، فإن ذلك يمنح الإدارة الحق القانوني في توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام من قبل السلطة المختصة بالتعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي لكن المشرع منح للموظف ضمانات لمواجهة هذه العقوبة كالضمانات القضائية والمتمثلة في رفع الطعن القضائي⁸⁸.

تعتبر هذه المسؤولية المشار إليها أعلاه مسؤولية تأديبية ذات طابع تقليدي وعام، أي تشمل مختلف الأسرار المتعلقة بالوظيفة العمومية، لكن بصدور الأمر رقم 21-09 استحدث المشرع المسؤولية التأديبية خاصة تتعلق فقط بالوثائق الإدارية المصنفة حيث يقرر المشرع في هذا النص التشريعي عقوبات تأديبية خاصة بإفشاء هذا النوع من الوثائق وذلك موجب المادة 19 التي صرح فيها المشرع أن العقوبة التأديبية للموظف الذي يعتمد إفشاء الوثائق الإدارية المصنفة يكون التصريح من العمل، أما إذا كان إفشاء

⁸⁶ المادة 180 من أمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁸⁷ المادة 169 من المرجع نفسه.

⁸⁸ مذكرة الوزير الأول، المؤرخة في 01 فيفري 2016، تتعلق باستفسار بشأن العقوبات التأديبية ومساءلة ورد الاعتبار والترقية (غير منشورة).

الموظف للوثائق المصنفة بسبب إهمال منه أو تقصير منه، مما أدى إلى إخراج نسخ منها أو صور عنها خارج مكان العمل فإن المشرع في هذه الحالة يحيل إلى القواعد العامة للمساءلة التأديبية.

2- المسؤولية الجزائية لإفشاء السر المهني

لا تقتصر مسؤولية الموظف العمومي عن إفشاء الأسرار المهنية على الجانب التأديبي فحسب، بل تتجاوزه في بعض الحالات إلى البعد الجزائي، فالمسؤولية الجزائية هي القواعد التي تتضمن عقوبات تطبق على فعل يجرمه القانون، أي أن ذلك الفعل يجرمه القانون ويقرر له عقوبة جنائية توقع على مرتكبه⁸⁹.

يعاقب القانون الجزائي على جريمة إفشاء الأسرار المهنية بموجب للمادة 301 من قانون العقوبات التي تنص على: "يعاقب بالحبس من شهر (1) إلى ستة (6) أشهر وبغرامة مالية من 20.000 دج إلى 100.000 دج الأطباء والجراحون والصيدلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون انشاؤها ويصرح لهم بذلك"⁹⁰.

تقوم جريمة إفشاء السر المهني على ثلاثة أركان مترابطة، والتي تشمل الركن المفترض والذي يتحدد بصفة الجاني الذي يكون موظفا بمفهومه الواسع، والركن المادي الذي يتمثل في فعل الإفشاء وهو الإفصاح عن سر مستور أو مجهول جزئيا أو كلياً، إضافة إلى الركن المعنوي الذي يتطلب العلم بسرية المعلومات المتعلقة بالوظيفة

⁸⁹ تيتة وناسة، سوسة أسيا، بلعيد عواطف، المسؤولية القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، جامعة لشهيد حمه لخضر، الوادي، 2024، ص.50.

⁹⁰ المادة 301 من أمر رقم 66-155، المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن القانون العقوبات، ج. ج. د. د عدد 49، صادر في 11 جوان 1966 (معدل ومتمم).

والإرادة بارتكاب الإفشاء سواء عمداً أو بإهمال، دون اشتراط نية الأضرار، مما يجعل الجريمة عملية تتحقق بالفعل المادي والمعنوي⁹¹.

يقر كذلك المشرع مسؤولية جنائية خاصة في حالة إفشاء الوثائق والمعلومات الإدارية المصنفة بموجب الفصل السادس من الأمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، حيث يعاقب هذا النص التشريعي الموظف العمومي الذي ينشر أو يفشي الوثائق والمعلومات المصنفة بعقوبة سالبة للحرية مع غرامة⁹²، إضافة إلى معاقبته بالعقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات، حيث يمنع من ممارسة وظيفة عليا نهائية لمدة سنة (01) إلى خمس (05) سنوات.

3- المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني

تشير المسؤولية المدنية إلى الحالة القانونية التي يثور فيها التزام لدى الشخص الذي ارتكب فعلاً ضاراً أحدث ضرراً للغير مما يوجب عليه تعويض المتضرر⁹³.

تقوم المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني على تحقق كل من ركن الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما، وهذا استناداً إلى نص المادة 124 من القانون المدني⁹⁴ فيتمثل الخطأ في انحراف الشخص الملتزم بالسرية عن السلوك الواجب عليه،

⁹¹ مناد نريمان، مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2024، ص.ص. 66-67.

⁹² المواد من 28-48 من أمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 45، صادر في 9 جوان 2021.

⁹³ مناد نريمان، المرجع السابق، ص.ص. 66-67.

⁹⁴ المادة 124 من أمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 75، صادر في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم بقانون رقم 05-10، مؤرخ في 20 جوان 2005، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 44، صادر في 26 جوان 2005.

مع ادراك الانحراف، ويكمن الخطأ في ممارسة الإفشاء، أي نقل الواقعة من الحالة السرية إلى الحالة العلنية⁹⁵.

أما الضرر فيعرف على أنه الإخلال بحق مشروع أو مصلحة قانونية للمتضرر، سواء كان الحق واسعا أو مصلحة غير مخالفة للقانون والنظام العام والآداب. فيمكن أن يكون الضرر ماديا يمس بالملكات أو معنويا يمس بالمكانة الاجتماعية أو المهنية⁹⁶. تعتبر المسؤولية المدنية مسؤولية تبعية عن الحاق ضرر بالغير، تهدف إلى جبر الضرر من خلال التعويض المالي أو العيني، شريطة نوافر الضرر والخطأ والعلاقة السببية⁹⁷.

لقد أكد المشرع هذا الأثر في مجال الوظيفة العامة بموجب المادة 17 من أمر رقم 09-21 التي تنص على: "يجوز للسلطات المعنية طلب تعويض عما أصابها من نتيجة نشر مصنفة أو إفشاء معلومات تخصها طبقا للقواعد المنصوص عليها في التشريع المعمول به دون الإخلال بالمتابعات الجزائية المحتملة"⁹⁸.

المطلب الثاني

واجب التصريح بالملكات

شهدت ظاهرة الفساد في السنوات الأخيرة اهتماما متزايدا من قبل الباحثين والدارسين في مختلف التخصصات، نظرا لآثارها السلبية على التنمية الاقتصادية واستقرار الدول، وقد دفع ذلك إلى العمل على وضع تأطير قانوني ومؤسسي يهدف

⁹⁵ خلف إبراهيم سليمان الكيكي، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، المصرية للنشر والتوزيع، الكويت، 2020، ص.6.

⁹⁶ مناد ناريمان، المرجع السابق، ص.74.

⁹⁷ ضياف عبد القادر، بارة عصام، "مسألة الموظف مدنيا وماليا للحد من إشكالات تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية في الجزائر"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مسيلة، 2020، ص.2366.

⁹⁸ المادة 17 من أمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، مرجع سابق.

إلى الحد من هذه الظاهرة ومعالجتها من جذورها، من خلال تبني آليات حديثة وفعالة لمكافحة الفساد في مختلف صوره ومجالاته⁹⁹.

يعكس واجب التصريح بالامتلاكات جانبا مهما من أخلاقيات الموظف العمومي، بحيث يؤكد هذا الالتزام مدى نزاهة الموظف وإخلاصه في خدمة الوظيفة العمومية وليس استغلالها لخدمة مصالحه الشخصية والحصول على مكاسب خاصة، لأن واجب التصريح بالامتلاكات يسمح بمتابعة ورقابة الذمة المالية للموظف قبل التحاقه بالوظيفة العمومية وبعدها، ومن أجل ذلك سعى المشرع الجزائري إلى التصدي لهذه الظاهرة بإصدار القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الذي يتضمن مجموعة من التدابير الوقائية والعلاجية، لهذا سيتم التطرق في هذا العنصر إلى تحديد نطاق التصريح بالامتلاكات (الفرع الأول)، ومسؤولية انتهاكه (الفرع الثاني).

الفرع الأول

نطاق التصريح بالامتلاكات

يعد تحديد نطاق التصريح بالامتلاكات من الوسائل الجوهرية التي حرص المشرع الجزائري على ضبطها بدقة، لما له من دور أساسي في تحقيق فعالية هذه الآلية الوقائية في مكافحة الفساد، فلا يمكن للتصريح بالامتلاكات أن يؤدي الغاية المرجوة منه إلا إذا شمل فئات معينة من الأشخاص الذين يحتمل أن تكون لهم علاقة بتسيير المال العام أو ممارسة السلطة العامة.

عمل المشرع الجزائري في هذا الإطار من خلال القانون رقم 06-01، على تحديد نطاق هذا الالتزام من خلال بعدين أساسيين، يتمثلان في النطاق الشخصي (أولا) الذي

⁹⁹ محمدي بوزينة أيوب، دور التصريح بالامتلاكات في الوقاية من جرائم الفساد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2022، ص.06.

يحدد الفئات الملزمة بالتصريح، والنطاق الإجرائي (ثانيا) الذي يبين جهات تلقي التصريح وآجاله.

أولا: النطاق الشخصي للتصريح بالامتلاكات

يقر المشرع الجزائري للالتزام بالتصريح بالامتلاكات بموجب المادة 4 من القانون رقم 06-01¹⁰⁰، والتي تنص على: "قصد ضمان الشفافية في الحياة السياسية والشؤون العمومية، وحماية الممتلكات العمومية وصون نزاهة الأشخاص المكلفين بخدمة عمومية، يلزم الموظف العمومي بالتصريح بالامتلاكات".

يظهر من خلال هذه المادة أعلاه أن المشرع فرض واجب التصريح على جميع الموظفين العموميين دون استثناء، لكن بالعودة إلى النصوص التنظيمية التي تبين كيفية تطبيق أحكام تلك المادة يتبين أن واجب التصريح بالامتلاكات يشمل فئات محصورة من الأشخاص استنادا إلى طبيعة وظائفهم، مع الإشارة إلى أن إلزام هؤلاء الأشخاص المحددين لم يكن من باب التشهير أو لإنقاص من مكانتهم، فهذا الإلزام الهدف منه تحقيق الشفافية والنزاهة في تقلد المناصب العليا والوظائف النوعية في الدولة¹⁰¹.

وعليه، يمكن تصنيف الموظفين الخاضعين لإجراء واجب التصريح بالامتلاكات إلى فئتين هما: الفئة الأولى هي المنصوص عليها في المادة 6 من قانون رقم 06-01، والتي تشمل كل من رئيس الجمهورية، أعضاء البرلمان بغرفتيه المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة، أعضاء المجلس الدستوري بما فيهم الوزير الأول، وأعضاء الحكومة، رئيس مجلس المحاسبة، محافظ البنك الجزائر، السفراء، القناصل، الولاة

¹⁰⁰ المادة 4 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁰¹ العيداني سهام، "التصريح بالامتلاكات كتدبير وقائي لحماية المال العام"، مجلة العلوم القانونية، المركز الجامعي، البيض، 2022، ص.450.

والقضاة وأعضاء المجالس الشعبية البلدية والمجالس الشعبية الولائية بما فيهم الرئيس¹⁰².

أما الفئة الثانية فهم الموظفين غير المنصوص عليهم في المادة 6 من القانون رقم 01-06، وتتمثل هذه الفئة في الأعران العموميين الذين يشغلون وظائف ومناصب عليا في الدولة كما أشارت المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 06-415، المتضمن تحديد كفاءات التصريح بالامتلاكات¹⁰³، والأعران العموميين الذين حدد قائمتهم القرار المؤرخ في 2 أبريل 2007، الصادر عن المدير العام للوظيفة العمومية، وحسب نص المادة الأولى منه فإن هذه الفئة تتمثل في الأعران الذين يشغلون مناصبهم فقط في الوزارات التي حددها هذا القرار¹⁰⁴.

ثانيا: النطاق الإجرائي لواجب التصريح بالامتلاكات

يمثل النطاق الإجرائي لواجب التصريح بالامتلاكات في التشريع الجزائري الإطار المنظم الذي وضعه المشرع عبر القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، لتحديد إجراءات وميعاد التصريح (1)، وكذا الجهات الرقابية المختصة بتلقي ومراجعة التصريحات (2)، بهدف ضمان الشفافية والكشف المبكر عن التناقضات في الذمة المالية للمسؤولين العموميين.

1-ميعاد التصريح بالامتلاكات

باستقراء أحكام القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، فإن ميعاد واجب التصريح بالامتلاكات يكون في ثلاثة فترات متميزة: التصريح الأولي،

¹⁰² المادة 6 من قانون رقم 01-06، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁰³ المادة 2 من مرسوم رئاسي رقم 06-415، مؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يحدد كفاءات التصريح بالامتلاكات، ج. ر. ج. د. ش، عدد 74، صادر في 22 نوفمبر 2006.

¹⁰⁴ للتفصيل في هذه الوزارات أنظر قرار مؤرخ في 2 أبريل 2007، المحدد لقائمة الأعران العموميين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات، ج. ر. ج. د. ش عدد 25، صادر في 18 أبريل 2007.

التصريح التجديدي(التكميلي)، والتصريح النهائي، بهدف ضمان تغطية كاملة لمسار الخدمة العمومية مع رقابة مستمرة على الذمة المالية.

ألزم المشرع الجزائري في نص المادة 4 من القانون نفسه، تقديم التصريح الأولي خلال شهر واحد يلي تاريخ التنصيب الرسمي أو بدء العهدة الانتخابية، وتلزم هذه المادة الموظف العمومي بالتجديد التصريح الأولي فوراً أي زيادة.

أما التصريح النهائي لم يحدد المشرع المدة التي يجب فيها التصريح عند نهاية العهدة الانتخابية أو عند انتهاء الخدمة خلافاً للأمر رقم 97-04 المتعلق بالتصريح بالامتلاكات، الذي حددها بأجل شهر ابتداء من تاريخ انتهاء الخدمة أو العهدة الانتخابية، كما نص على تقديم مدة التصريح النهائي في حالة الوفاة أو حالة القوة القاهرة إلى شهر آخر¹⁰⁵.

نلاحظ مما سبق أن المشرع الجزائري جرد التصريح النهائي من فعاليته بترك أجله مفتوحاً دون تحديد زمني ملزم على عكس التصريح الأولي والتجديدي، وهذا ما يؤثر سلباً على أخلاقيات الوظيفة العمومية، لاسيما ما تعلق منها بالنزاهة والأمانة، لأن عدم تحديد الأجل يفسح المجال أمام نهب المال العام دون رقابة ومتابعة¹⁰⁶.

2- جهات تلقي التصريح بالامتلاكات

تتعدد السلطات الإدارية التي حولها المشرع صلاحية تلقي التصريح بالامتلاكات، وهذا بالنظر إلى اختلاف المراكز القانونية للموظفين الملزمين بالتصريح وتنوع الوظائف التي يشغلونها، لذا يكتف المشرع بإسناد مهمة تلقي التصريحات إلى هيئة

¹⁰⁵ أمر رقم 97-04، مؤرخ في 11 جانفي 1997، المتعلق بالتصريح بالامتلاكات، ج. ر. ج. د. ش، عدد 3، صادر في 12 جانفي 1997. (ملغى).

¹⁰⁶ بن فريجة رشيد، الحاج علي بدر الدين، "محدودية نظام التصريح بالامتلاكات في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، المجلد 08، العدد 01، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023، ص.ص. 718-719.

واحدة، كما وزع هذا الاختصاص بين كل من الرئيس الأول للمحكمة العليا (أ)، والسلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته (ب).

أ- الرئيس الأول للمحكمة العليا

تنص المادة 6 الفقرة الأولى من القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته¹⁰⁷، أن التصريحات الخاصة بالامتلاكات بكل من رئيس الجمهورية، أعضاء البرلمان، رئيس المجلس الدستوري وأعضائه، رئيس الحكومة وأعضائها، ورئيس مجلس المحاسبة، محافظ البنك الجزائري، السفراء والقناصل والولاة والقضاء، تكون أمام المحكمة العليا.

يلاحظ من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري، اكتفى بتكليف الرئيس الأول للمحكمة العليا بتلقي تصريحات الممتلكات المتعلقة بذوي المناصب القيادية والسامية في الدولة، دون أن يمنحه صلاحية استغلال هذه التصريحات أو التحقيق فيها، أو متابعة المتصرفين بها، أو إحالة الملفات إلى القضاء. كما أغفل المشرع تحديد الجهة المختصة بتلقي تصريح الممتلكات الخاص برئيس المحكمة العليا باعتباره قاضيا¹⁰⁸.

ب- السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته

كان التصريح بالامتلاكات سابقا يتم أمام الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، المستحدثة بموجب قانون رقم 01-06، غير أن إلغاء مهام هذه الهيئة أدى إلى نقل الإجراءات المتعلقة بتصريحات الممتلكات الخاصة برؤساء وأعضاء المجالس الشعبية

¹⁰⁷ المادة 6 من قانون رقم 01-06، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁰⁸ أعميور فرحات، "حقيقة تفعيل قواعد الوقاية من الاختلال بالتصريح الملزم بالامتلاكات ومكافحته في ظل التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 13، العدد 2، جامعة محمد خيضر، بسكرة-، 2025، ص. 797.

المحلية المنتخبين إلى السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته التي حلت محلها¹⁰⁹.

تعتبر هذه السلطة هيئة دستورية تتلقى التصريح بالامتلاكات المستحدثة بموجب نص المادة 204¹¹⁰ من التعديل الدستوري لسنة 2020، حيث تم تزويد هذه السلطة بنظام قانوني مغاير يؤهلها لتأدية دور بارز وفعال لمحاربة آفة الفساد¹¹¹.

تتمتع هذه السلطة بصلاحيات فعالة أهمها إصدار أوامر في حال معينة أي تأخير في تقديم التصريحات أو قصور أو عدم الدقة في محتواها، أو الرد على طلب التوضيح، وذلك حسب المادة 10¹¹² من قانون رقم 22-08، كما يجيز لها القانون في حالة معابقتها وجود انتهاك لقواعد النزاهة والشفافية، أن تبلغ النائب العام المختص إقليميا بعد اتخاذ الاجراءات المنصوص عليها في المادة 10 السالفة الذكر أعلاه، مما يفتح المجال أمام إحالة الوقائع ذات الطابع الجزائي مباشرة إلى الجهة القضائية المختصة.

ويمكن للسلطة العليا في حالة توافر عناصر جدية وجود إثراء غير مبرر للموظف العمومي، أن تعد تقرير تسلمه إلى وكيل الجمهورية لدى محكمة سيدي محمد لغرض استصدار لتدابير تحفيزية تشمل تجديد البحث في العمليات المصرفية والحجز التحفظي للممتلكات لمدة ثلاث أشهر بموجب أمر قضائي يصدر عن رئيس محكمة سيدي محمد¹¹³.

¹⁰⁹ معتوق خلود خطاب فؤاد، " التصريح بالامتلاكات بين النص وعدم فاعلية التطبيق"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 09، العدد 01، جامعة عمر ثليجي، الأغواط، 2025، ص. 781.

¹¹⁰ المادة 204 من التعديل الدستوري لسنة 2020، المرجع السابق.

¹¹¹ بودراهم ليندة، "النظام القانوني للسلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد، دراسة قانونية نقدية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 14، العدد 01، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2023، ص. 245.

¹¹² المادة 10 من قانون رقم 22-08، مؤرخ في 5 ماي 2022، يحدد تنظيم السلطة العليا والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلتها وصلاحياتها، ج. ر. ج. د. ش، عدد 32، صادر في 14 ماي 2022.

¹¹³ المادة 11 من المرجع نفسه.

تجدر الإشارة إلى أن هذه الصلاحية تمثل توسيعا نوعيا لدور السلطة العليا مقارنة لما كان عليه الوضع سابقا، إذ كان يقتصر دور الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته على إخطار وزير العدل بالمخالفات المعينة، مع تركه صاحب الاختصاص في تقييم مدى ملائمة المتابعة الجزائية، وهو ما كان يشكل في نظر كثير من الباحثين تقييد صلاحياتها في تحريك الدعوى العمومية وإحالات مباشرة إلى القضاء¹¹⁴.

الفرع الثاني

مظاهر انتهاك واجب التصريح بالامتلاكات

يعد واجب التصريح بالامتلاكات من الركائز الأساسية التي يقوم عليها نظام النزاهة والشفافية في الإدارة العمومية، فهو يهدف إلى منع تضارب المصالح والكسب غير المشروع وحماية المال العام، ويقوم هذا الواجب على التزام المكلفين بالكشف عن ممتلكاتهم ومصادر دخلهم للجهات المختصة عند تولي مناصب عليا أو خلال شغلهم لها¹¹⁵.

إذا كان تنفيذ التزام التصريح بالامتلاكات يتحقق بمجرد إفصاح الموظف المعني عن أمواله العقارية أو المنقولة، فإن الإخلال بهذا الواجب تنتوع مظاهره، إذ قد يمتنع الموظف عن التصريح كليا (أولا)، كما قد يقدم تصريحات لكنها ناقصة (ثانيا)، وفي كلا الحالتين يمثل ذلك انتهاكا صارخا لواجب التصريح.

¹¹⁴ بودراهم ليندة، المرجع السابق، ص. 247.

¹¹⁵ العيداني سهام، المرجع السابق، ص. 455.

أولاً: عدم التصريح الكلي بالامتلاكات

يمثل عدم التصريح بالامتلاكات الإخلال الكلي لواجب التصريح الذي يفرضه القانون على المكلفين بالكشف عن ممتلكاتهم للجهات المختصة¹¹⁶، ويتجسد الإخلال في امتناع المكلف من تقديم أي تصريح.

قبل اعتبار المكلف بالتصريح مخل بالتزامه يستلزم تذكيره بواجبه وفقاً للإجراءات القانونية، ويتم هذا التذكير عن طريق رسالة موصاه مع إشعار بالوصول أو بواسطة محضر قضائي، ويمنح له مهلة قانونية تقدر بشهرين لتقديم التصريح المطلوب¹¹⁷. وبعد توفر هاته الشروط ومضي شهرين يعاقب الموظف العمومي على عدم التصريح بالامتلاكات.

وبمقارنة القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته بالأمر رقم 97-04 المتعلق بالتصريح بالامتلاكات¹¹⁸، نجد أن هذا الأخير يعاقب الموظف العمومي لمجرد امتناعه عن تقديم اكتاب التصريح بممتلكاته، إما بإسقاط العضوية الانتخابية أو العزل من المهام، ولم يشترط العمد لتسليط العقوبة، إنما هو مهمة أساسية من مهام القاضي الجنائي.

¹¹⁶ أمال يعيش تمام، "التصريح بالامتلاكات كألية وقائية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الجزائر"، مجلة الحقوق والحريات، العدد 2، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص. 515.

¹¹⁷ برمضان جلال، قوري أمين، الزامية تصريح بالامتلاكات، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم القانونية والادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون عام منازعات ادارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2019، ص 46-47.

¹¹⁸ أمر رقم 97-04، مؤرخ في 11 جانفي 1997، المتعلق بالتصريح بالامتلاكات، ج. ر. ج. د. ش، عدد 3، صادر في 12 جانفي 1997 (ملغى).

وما يعاب على المادة 36 أنها لم تحدد متى يتم التذكير هل يتم ذلك في التصريح الأولي أو التصريح التكميلي أو النهائي، ولكن سكوت المشرع الجزائي يفهم منه أن التذكير يتم في جميع مراحل التصريح بالامتلاكات¹¹⁹.

ثانيا: الإخلال الجزئي بواجب التصريح بالامتلاكات

يكون الموظف العمومي مخلا بواجب التصريح بالامتلاكات إخلال جزئيا في حالة تقديمه تصريحات خاطئا أو غير كامل أو غير صحيح أو يدلي بمعلومات خاطئة أو مضللة.

إن الأمر رقم 04-97 كان ينص على سلوك واحد وهو التصريح غير الصحيح بموجب نص المادة 228¹²⁰ من قانون العقوبات الخاصة بالإقرار والشهادة المثبتة لوقائع غير صحيحة ماديا. ليجعل المشرع الصورة الثانية من جريمة عدم التصريح المعاقب عليها بموجب المادة 36 من قانون الفساد¹²¹، في قيام الموظف بتصريح غير كامل أو غير صحيح أو خاطئ أو الإدلاء عمدا بملاحظات خاطئة أو الخرق العمدي للالتزامات التي يفرضها عليه القانون.

تتبعي الإشارة أولا إلى أن تشريع الفساد الحالي يكيّف التصريح الكاذب بالامتلاكات جريمة قائمة بذاتها إلى جانب التصريح غير الصحيح والتصريح غير الكامل والتصريح الخاطئ، فأما التصريح غير الكامل هو قيام الموظف بجزء فقط من امتلاكاته والسكوت عن الجزء المتبقي وإن كانت هذه يجب أن تدرج في صورة عدم التصريح بالامتلاكات كونها إخلال بواجب التصريح¹²².

¹¹⁹ عماني فاطمة، التصريح بالامتلاكات كآلية لمكافحة الفساد الإداري في الدولة، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص.63.

¹²⁰ المادة 228 من قانون رقم 66-155، المتعلق بقانون العقوبات، مرجع سابق.

¹²¹ المادة 36 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹²² بن سالم خيرة، " التصريح بالامتلاكات وإشكالاته: ما بين النصوص وحدود القاضي الجزائي"، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 11، العدد 2، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2011، ص.533.

أما التصريح غير الصحيح فليس المقصود منه التصريح الخاطئ مادام أن المشرع نص بصفة مستقلة على هذه الصورة، وإنما المقصود هو التصريح غير الدقيق، وبالتالي يمكن اعتبار أن المشرع أخطأ في ترجمة هذه الكلمة لأن العبرة في هذه الصورة هي عدم إعطاء كل المعلومات حول الممتلكات محل التصريح لاسيما المعلومات التي تسمح بتقسيمها¹²³.

أما التصريح الخاطئ فهو الصورة المطابقة لجريمة التصريح الكاذب، إذ يقوم الموظف بإعطاء معلومات كاذبة حول ممتلكاته وهو ذاته السلوك المجرم في المادة 228 من قانون العقوبات.

أما الإدلاء العمدي بملاحظات خاطئة فإنه في إطار التصريح بالممتلكات إذا خرج عن إطار التصريح في حد ذاته فإنه لا يتصور إلا في إطار الرد على استفسارات الجهة التي تلقت التصريح¹²⁴.

ولا يتحقق الإخلال الجزئي بواجب التصريح بالممتلكات، إلا عندما يقوم الموظف العمومي عمدا بتصريح كاذب لممتلكاته وهو التصريح غير الصحيح أو الخاطئ، أو يدلي بملاحظات خاطئة عمدا، أو خرق التزامات قانونية بصفة عمدية.

وهكذا فإنه يشترط التصرف العمدي (القصد الجنائي) بعنصره العلم والإرادة، ومنه فإنه لا يحاسب الموظف العمومي عن الإخلال بهذا الالتزام إن كان نتيجة إهمال أو لامبالاة أو خطأ، غير أن صفة التعمد صعب إثباتها.

¹²³ بن سالم خيرة، المرجع السابق، ص. 533.

¹²⁴ المرجع نفسه، ص. 534.

الفصل الثاني

الآليات الجزائية لأخلاق الوظيفة العمومية

يلعب الموظف العمومي دورا رئيسيا في تنشيط بنيات الإدارة وتنسيق مهامها، وكذا إيضاح وتقوية علاقتها بمواطنيها باعتباره وسيطا في هذه العلاقة، الأمر الذي جعله يكتسب مركز قانونيا متميزا يترجم في تمثيل الدولة من جهة. وتحقيق مصالح الأفراد من جهة أخرى مع المحافظة على امتيازات وأولويات كل طرف منها¹²⁵.

فتسمية الموظف برجل الإدارة لم يكن إلا بناء على قيمة مكانته في الدولة، فهو الأداة التي تنفذ بواسطتها القوانين والسياسات العامة، وبذلك يرتبط نجاعة التسيير العمومي بصلاح الموظف وفساده، لأن الموظف النزيه يساهم في تحقيق المصلحة العامة من خلال احترام القانون، حسن معاملة المواطنين والمحافظة على المال العام، والالتزام بإنجاز المهام الموكلة إليه بكفاءة ومصادقية، أما انحياز الموظف عن أخلاقيات الوظيفة العمومية، وإهماله الدور المنوط إليه من خلال سعيه لكسب مصالح شخصية بغض النظر عن المصلحة العامة، فهذا يسهم في ضعف مؤسسات الدولة وانهيار كيانها ماديا ومعنويا، فماديا من خلال نصب المال العام عدم وحفظ ممتلكات الدولة، أما التدهور المعنوي يتجسد بزعة ثقة المواطنين في الإدارة، الأمر الذي يضي عليها مظاهر عدم الاستقرار لتطغى عليها سلوكيات تمس بهيبة الدولة ومبادئها.

على هذا الأساس، كان الزاما على الدولة الجزائرية تهذيب سلوك الموظفين كإحدى خطوات إصلاح الإدارة العمومية، وقد تجاوزت سياسية هذا التهذيب مجرد ارساء آليات وقائية تمنع الموظف من الانحراف أثناء تأدية مهامه، فلم تعد القواعد التوجيهية التي تهدف إلى توعية الموظف بواجباته المهنية كافية لأخلقة الوظيفة العمومية، بل أصبح ضروريا تدعيمها بآليات جزائية تعزز البعد الجزري للقيم الأخلاقية، من خلال ترتيب جزاءات صارمة تسلط على الموظف العمومي الذي ينتهك نزاهة الوظيفة العمومية ومبادئها.

¹²⁵ بودراهم ليندة، بن موهب ناريمان، المرجع السابق، ص.34.

توجه المشرع الجزائري نحو هذا السعي تدريجيا، حيث أدرك في أولى مبادراته وجوب إقرار تدابير جزائية لمكافحة الفساد، نظرا لتفشي هذه الظاهرة واستفحالها في الإدارات الجزائرية، فقام بإعادة تنظيم المنظومة القانونية الوطنية بإعادة صياغة جرائم الفساد في نص تشريعي خاص (المبحث الأول)، لكن تطور التجديدات التي تمس الإدارة في حيادها وموضوعيتها دفع المشرع إلى مواجهتها بتجريم خطاب بالكراهية والتمييز في الوظيفة العمومية (المبحث الثاني).

المبحث الأول

تجريم الفساد في الوظيفة العمومية

يعد الفساد ظاهرة إجرامية جسيمة تهدد أمن الأنظمة السياسية واستقرارها، وقد أدركت الدول مدى خطورته وامتداد آثاره وشموليته، فسارعت إلى اتخاذ إجراءات وقائية وعقابية لمكافحتها¹²⁶، وذلك بتجريم جميع أفعال الفساد وتشديد العقوبات على مرتكبيها، وقد جسدت الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد لعام 2003 التزاما دوليا ملزما، معترف بضرورة المواجهة الجماعية لهذه الظاهرة، وبعد مصادقة الجزائر على الاتفاقية عام 2004، تحت ضغط المتغيرات الدولية تحملت الدولة الجزائرية مسؤولية تنزيل سياستها الوطنية للحد من الفساد بما يتوافق مع التطورات المستجدة، سواء في طبيعة الجرائم الفاسدة وأساليبها وآليات مواجهتها، أو في إطار التزاماتها الدولية تجاه المجتمع الدولي وضرورات الانفتاح التشريعي المنظم لاستراتيجية مكافحة الفساد.

يتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته أحكاما جزائية متنوعة، حاول من خلالها المشرع التصدي لكل الأفعال التي تشوه صورة الموظف العام وتحرفه عن مبادئه، فعمل بذلك على إعادة تنظيم الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات والتي تعرف بجرائم الفساد التقليدية (المطلب الأول)، ولم يكتف المشرع بتجريم أفعال الفساد التقليدية، بل وسع من نطاق التجريم ليشمل ترسانة إجرامية جديدة، بما ينسجم مع الطبيعة المتجددة لهذه الظاهرة، وهي ما يعرف بجرائم الفساد المستحدثة (المطلب الثاني).

¹²⁶ ناصر فتحي، "الآليات القانونية لمكافحة الفساد ودورها في شفافية المعاملات المالية في الاقتصاد الجزائري"، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 09، العدد 01، جامعة تيسمسيلت، 2025، ص.142.

المطلب الأول

جرائم الفساد التقليدية في الوظيفة العمومية

تمثل جرائم الفساد التقليدية النواة الأصلية للفساد الإداري والمالي، كونها ترتبط أساسا بسوء استعمال الموظف العام لمركزه، لذلك عمد المشرع إلى النص عليها في قانون العقوبات من خلال تجريمه للعديد من الأفعال التي تمس نزاهة الوظيفة العمومية، وكان يطلق عليها "الجرائم الوظيفية".

إن تنظيم التشريع العقابي لجرائم الفساد يحمل في طياته العديد من الأبعاد والدلالات، أهمها أن ظاهرة الفساد ليست آفة جديدة في الوظيفة العمومية، بل انبثقت منها، كما أن تسمية تلك السلوكات الإجرامية بجرائم الفساد الوظيفية يؤكد أن صفة الموظف العمومي ركن من أركان تلك الجرائم وبانتفاؤه لا تقوم الجريمة¹²⁷.

لقد عمل المشرع في القانون رقم 06-01 على نقل تلك الجرائم إليه، وما يلاحظ في السياسة التشريعية التي تبناها المشرع في مجال مكافحة هذه الظاهرة أنها اختلفت جذريا في القانون الجديد، حيث تراوحت في حدها الأدنى إلى إعادة صياغة جرائم الفساد الكلاسيكية (الفرع الأول)، وفي حدها المتوسط إلى توسيع نطاق بعض أفعال الفساد الإداري التقليدية¹²⁸ (الفرع الثاني).

¹²⁷ نجارة لويظة، التصدي في المؤسساتي والجزائي لظاهرة الفساد في التشريع الجزائري -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2014، ص.277.

¹²⁸ حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص. 108.

الفرع الأول

تجديد صياغة جرائم الفساد في الوظيفة العمومية

تتطوي عملية النقل التشريعي لجرائم الفساد التقليدية من قانون العقوبات إلى قانون الوقاية من للفساد ومكافحته على عدة أبعاد، إذ يدل ذلك على أن تلك الجرائم لا تمس فقط الذمة المالية للإدارة، إنما أصبحت تهدد شفافية علاقة الموظف بالإدارة من جهة، وبالمتعاملين عليها من جهة أخرى، كما أن هذا التجديد في صياغة الجرائم التقليدية للفساد تعكس تحول السياسة الجنائية من المعالجة التقليدية للفساد إلى تبني منظومة متخصصة تقوم على التجريم والردع¹²⁹، بما يتلاءم مع خطورة هذه الجرائم وطابعها العالمي.

تتمثل جرائم الفساد التقليدية التي أعاد المشرع تقنينها في قانون الفساد بصياغة جديدة في جريمة الغدر (أولاً)، وجرائم الصفقات العمومية (ثانياً).

أولاً: جريمة الغدر

تجد جريمة الغدر مصدرها من القواعد الدستورية التي تقر أن الضرائب العامة سلطة حصرية للبرلمان، فلا يجوز تعديلها أو إلغائها إلا بموجب قانون¹³⁰، ولا يجوز تكليف أحد بأداء أكثر مما هو مقرر إلا بنص القانون، وبالتالي تحصيل أكثر مما هو مستحق من المكلف يترتب عنه تفشي ظاهرة الفساد لذلك جرم المشرع هذه الأفعال تحت ما سماه بجريمة الغدر¹³¹. هذا بموجب المادة 30 من قانون رقم 06-01 التي تنص على: "يعد مرتكباً لجريمة الغدر ويعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10)

¹²⁹ KHADIR Abdelkader, Les garanties disciplinaires de la fonction publique, Editions Houma, Alger, 2014, P. 131.

¹³⁰ المادة 82 من التعديل الدستوري لسنة 2020، مرجع سابق.

¹³¹ خليفة سمير، "المسؤولية الجزائية للموظف العام عن ارتكابه جريمة الغدر"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2023، ص. 1067.

سنوات وبغرامة مالية من 20.000 دج الى 100.000 دج، كل موظف عمومي يطالب أو يتلقى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء أو يتجاوز ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الادارة أو لصالح الأطراف الذين يقوم بالتحصيل لحسابهم¹³².

استنادا إلى نص المادة أعلاه يتحقق الركن المادي لجريمة الغدر بقبض مبالغ مالية غير مستحقة الأداء أو تتجاوز ما هو مستحق ويستوي في ذلك إن تم الحصول على المال بناء على طلب أو بتلقي أو بالمطالبة أو بإصدار أوامر المرؤوسين.¹³³

وعموما يتخذ الركن المادي لهذه الجريمة صورتين، أحدهما يتمثل في النشاط الإجرامي الذي يكون من خلال الطلب أو التلقي أو الاشتراك أو الأمر بالتحصيل. بالنسبة للطلب يشمل تعبير الموظف عن إرادته صراحة أو ضمنا في تحصيل ما يعلم أنه غير مستحق أو يتجاوز ما هو مستحق، وسواء كان الطلب كتابيا أو شفويا¹³⁴.

أما التلقي يقصد به دخول المبالغ غير المستحقة حيازة الموظف العمومي بأي طريقة كانت، أي مباشرة يدا بيد أو عن طريق وسيط أو بطريقة الكترونية، في حين يراد بالاشتراط وضع الموظف العمومي شرط أو أكثر مفاده دفع المبالغ غير المستحقة حتى يتم إيراد ذمة المكلف بالأداء¹³⁵.

¹³² المادة 12 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹³³ خليفة سمير، المرجع السابق، ص. 1070.

¹³⁴ دراجي لحلول، "جرائم الفساد الواقعة على مصادر الإيرادات العامة للدولة"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 1، جامعة الجلفة، 2026، ص. 665.

¹³⁵ دراجي لحلول، المرجع نفسه، ص. 665.

لكن ما يلاحظ في فعل الأمر بالتحصيل أنه يقتضي صدور أمر من المسؤول لتحصيل المبالغ غير المستحقة¹³⁶.

أما الصورة الثانية للنشاط الإجرامي في جريمة الغدر تنصب على محل الغدر الذي يتعلق بتحصيل مبالغ غير مستحقة الأداء بعنوان الرسوم والضرائب والحقوق ونحوها من التكاليف المالية العامة، ويجدر التنبيه أن المشرع الجزائري لم يحصر سلوك المجرم في حدود هذه الأموال، وإنما وسع مجاله ليشمل كل مبلغ مالي يقبض بأي عنوان كان¹³⁷.

ثانيا: جرائم الصفقات العمومية

يعتبر مجال الصفقات العمومية المجال الخصب لانتشار ظاهرة الفساد، لأنه يرتبط باستخدام المال العام، لذلك يلاحظ أن المشرع الجزائري يحرص على أخلاق هذا المجال في القانون رقم 12-23 الذي يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، حيث خصص في هذا القانون فصلا كاملا بعنوان "قواعد النزاهة"، وضمنه مجموعة من الأحكام التي تنص على وضع مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة للأعوان العموميين المتدخلين في تكوين الصفقات العمومية وتنفيذها، ويصادق على هذه المدونة بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من وزير المالية¹³⁸.

أورد المشرع في السياق نفسه، جزاءات إدارية يمكن للمصلحة المتعاقدة توقيعها في اكتشاف وقائع فاسدة في أي مرحلة من مراحل الصفقة العمومية، ومن بينها إجراء الفسخ، كما يحيل إلى تطبيق الأحكام الجزائية المعمول بها في التشريع الساري

¹³⁶ بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الثاني، دار الهوم، الجزائر، 2017، ص.93.

¹³⁷ خليفة سمير، المرجع السابق، ص. 1071.

¹³⁸ المادة 65 من قانون رقم 12-23، مؤرخ في 5 أوت 2023، المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، ج.ر.ج.ج، د.ش، عدد 51، صادر في 6 أوت 2023.

المفعول¹³⁹. وهي العقوبات المتعلقة بجرائم الصفقات العمومية، التي تنقسم إلى جريمة منح امتيازات غير مبررة (01)، جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية (02)، وجريمة الرشوة في الصفقات العمومية (03).

1- جريمة منح امتيازات غير مبررة

تعد جريمة منح الامتيازات غير مبررة أو ما يعرف بجنة المحاباة فقها¹⁴⁰ بأنها الفعل الإجرامي الذي يعاقب عليها بموجب المادة 1/26 من القانون رقم 06-01¹⁴¹ المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، والتي سماها المشرع الجزائري بجنة إعطاء أو منح امتيازات غير مبررة¹⁴².

تتحقق هذه الجريمة عند مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالترشح ومبدأ المساواة، بتوافر عنصرين والمتمثلين في النشاط الإجرامي الذي يتحقق بقيام الموظف العمومي بإبرام أو تأشير عقد أو اتفاقية أو صفقة أو ملحق.

وعليه الركن المادي لجريمة منح الامتيازات غير المبررة لا يرتكز فقط على قيام الموظف بإحدى العمليتين السابقتين، بل يجب أن يكون الغرض من ذلك هو منح الغير امتيازات غير مستحقة، وبالتالي يجب أن يكون المستفيد من هذه الامتيازات هو الغير. وأما إذا كان المستفيد من هذه المخالفات هو الموظف في حد ذاته فإنّ تكييف الجريمة

¹³⁹ المادة 66 من المرجع نفسه.

¹⁴⁰ برتيسة وفاء، الغريب صارة، جرائم الفساد في مجال الصفقات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2022، ص.30.

¹⁴¹ المادة 26 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁴² ظريف قدور، "جنة منح امتيازات غير مبررة في الصفقات العمومية في اطار قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 08، جامعة زيان عاشور، جلفة، ص. 378.

هنا يتغير من المحاباة إلى الرشوة كما هو منصوص عليه في المادة 27 من قانون الفساد¹⁴³.

يواجه الموظف العمومي المرتكب لجريمة المحاباة عقوبات جزائية والمنصوص عليها في المادة 26 من قانون رقم 06-01، والتي تنص على عقوبة الحبس من سنتين (02) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1000.000 دج¹⁴⁴.

2- جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية

أقر قانون الوقاية من الفساد ومكافحته في نص المادة 35 منه عقوبة الحبس بالنسبة لمرتكبي جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية من سنتين (02) إلى عشر سنوات (10) بالإضافة إلى غرامة مالية من 200.000 دج إلى 1000.000 دج، ضد كل موظف تورط في أخذ مصالح يكون له فيها صفة إدارة أو إشراف أو سلطة إصدار أوامر بالدفع أو مكلفا بتصفية، وذلك عندما تستمد هذه المنفعة من عقود أو مزايدات أو مناقصات أو مقاولات أو أي معاملات أخرى تتعلق بإعدادها أو إحالتها أو تنفيذها أو رقابتها ضمن نطاق اختصاصه¹⁴⁵.

وعليه يأخذ السلوك المجرم صورتين هما الأخذ أو تلقي فائدة ما من الأعمال التي يديرها الجاني أو يشرف عليها أو كان فيها أمر بالصرف أو مكلفا بالتصفية.

فأخذ الفائدة هو حصول الجاني على منفعة من المشروع أو العقد أو الصفقة المزمع إبرامها، ولا تهم لا طبيعة الفائدة فقد تكون مادية أو معنوية، ولا طريقة الحصول على الفائدة، أما تلقي الفائدة هو استلام الموظف هذه الفائدة بالفعل ولا يهم وقت التسليم.

¹⁴³ ظريف قدور، المرجع السابق، ص. 382.

¹⁴⁴ المادة 26 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁴⁵ شعباوي وفاء، " جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية"، مجلة العلوم الانسانية، العدد 40، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص. 260.

تشكل الفائدة عنصرا جوهريا في هذه الجريمة، فمع الغياب التام لهذا العنصر تستحيل قيام الجريمة بصرف النظر عن طبيعتها المادية أو المعنوية¹⁴⁶، وهذا ما أكدته المادة 35 أعلاه بنصها: ".... فوائد أيا كانت"¹⁴⁷.

3-جريمة الرشوة في الصفقات العمومية

تعتبر جريمة الرشوة في الصفقات العمومية جريمة قصدية، نظرا لخطورتها وتأثيرها على نزاهة عمل الإدارة وخاصة في مجال إبرام وتنفيذ العقود والصفقات العمومية التي تشكل ميدانا خاصا لانتشار الفساد المالي والإداري في استعمال المال العام.

وقد حرص المشرع على الإبقاء على هذه الجريمة من خلال المادة 24 من قانون الفساد التي سماها بجريمة الرشوة في مجال الصفقات العمومية، والتي تنص على أنه: "يعاقب بالحبس من عشر سنوات الى عشرين سنة وبغرامة مالية من 1000.000 دج الى 2000.000 دج"¹⁴⁸.

تتحقق هذه الجريمة متى قبض أو حاول الموظف العمومي أن يقبض لنفسه أو لغيره، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أجرا أو منفعة مهما كان نوعها، بمناسبة تحضير أو إجراء مفاوضات أو إبرام تنفيذ صفقة أو عقد أو ملحق باسم الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو الصناعي والتجاري أو الاقتصادي¹⁴⁹.

¹⁴⁶ حاحة عبد العالي، المرجع السابق، ص. 253.

¹⁴⁷ المادة 35 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁴⁸ المادة 24 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁴⁹ عثمانى عبد الرحمان، بوبرقيق عبد الرحيم، "الإشكالات القانونية المتعلقة بالرشوة في مجال الصفقات العمومية"، مجلة طنية للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 04، العدد 02، جامعة بركة، الجزائر، 2022، ص ص ص. 1026-1028.

يشمل هذا السلوك الإجرامي كل صورة من صور القبض الفعلي أو المحاولة سواء تتعلق بعمولة مالية أو منفعة غير مادية تقدم تأثيراً على اتخاذ القرار أو على الشروط التعاقدية، مما يمس بشكل مباشر بمبادئ الشفافية أو المنافسة العادلة في الصفقات العمومية¹⁵⁰.

الفرع الثاني

توسيع نطاق الجرائم التقليدية للفساد في الوظيفة العمومية

لم يكتف المشرع الجزائري بإعادة تنظيم جرائم الفساد التقليدية فحسب، بل قام بتوسيع بعض الممارسات الإجرامية، بما يعزز الحماية الزجرية لمختلف صور الفساد¹⁵¹.

فالقضاء على الفساد يتطلب إرساء منظومة من الإصلاحات وإعادة بناء الأنظمة، وهو ما حرص عليه المشرع في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته من خلال توسيع الأفعال التقليدية للفساد، لسد الطريق أمام الموظف ومنعه من إساءة استعمال السلطة وتغليب مصلحته الخاصة على المصلحة العامة¹⁵².

¹⁵⁰ شارف علي، بوهراوة أسامة عاشور، جرائم الصفقات العمومية في ظل المرسوم الرئاسي رقم 15-247، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2023، ص. 74.

¹⁵¹ حاحة عبد العالي، المرجع السابق، ص. 139.

¹⁵² تياب نادية، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2013، ص. 12.

تتمثل الجرائم التقليدية للفساد التي أعاد المشرع تكريسها في قانون رقم 06-01 موسعة النطاق في جريمة الاختلاس¹⁵³ (أولا)، جريمة استغلال النفوذ (ثانيا)، وجريمة الرشوة (ثالثا).

أولا: جريمة الاختلاس

تناول المشرع الجزائري في نص المادة 29 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته جريمة الاختلاس والتي تعرف بأنها استيلاء موظف عمومي أو شخص مكلف بخدمة على مال عام أو خاص عهد إليه بموجب وظيفته¹⁵⁴. يتجلى الركن المادي لهذه الجريمة في فعل الاستيلاء على المال والتصرف فيه كأنه مالك له، ويشمل كذلك التبيد والإتلاف والاحتجاز بدون وجه وفقا للمادة 29 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

عاقب المشرع الجزائري على هذه الجريمة بالحبس من سنتين (02) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة مالية تتراوح بين 200.000 دج إلى 1000.000 دج.

ثانيا: جريمة استغلال النفوذ

أخذ المشرع الجزائري جريمة استغلال النفوذ عن قانون العقوبات الفرنسي¹⁵⁵، حيث نص عليها في المادة 128 من قانون العقوبات¹⁵⁶، واستمر تطبيقها إلى غاية إلغائها

¹⁵³ غرداين خديجة، "جريمة الاختلاس في القانون الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حامة لخضر، الوادي، 2018، ص.604.

¹⁵⁴ بن الصديق رمزي، دور الحماية الجنائية لنزاهة الوظيفة العمومية في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الحقوق تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013، ص.32.

¹⁵⁵ خميري رشدي، عمراني مراد، "جريمة استغلال النفوذ في القانون الجنائي"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06، العدد 02، جامعة تيسمسيلت، 2021، ص.655، 651.

بموجب قانون رقم 06-01، والتي عوضت بنص المادة 32¹⁵⁷ منه والتي جاءت بعقوبة مرتكبي هذه الجريمة بالحبس من سنتين (02) إلى عشر سنوات (10) وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1000.000 دج.

يتجلى الركن المادي لهذه الجريمة ، في السلوك الخارجي الذي يقوم به الفاعل والمتمثل في طلب أو قبول أو استعمال على نحو مباشر أو غير مباشر لنفوذه أو لصلته أو لمنصبه أو لامتيازاته، وقد ارتبط هذا الفعل بنتيجة مادية هي الحصول على منفعة غير مشروعة لمرتكب الجريمة أو لغيره، أو الحاق ضرر غير مشروع بالغير¹⁵⁸.

ثالثا: جريمة الرشوة

جرم المشرع الجزائري جريمة الرشوة في نص المادة 25 من قانون رقم 06-01 تحت عنوان رشوة الموظف العمومي، باعتبارها من أخطر الجرائم التي تمس سلامة الوظيفة العامة ونزاهة الإدارة¹⁵⁹.

يلاحظ أن المشرع الجزائري انتهج في تشريع الفساد نفس أسلوب التجريم الذي اعتمده في قانون العقوبات بالنسبة لتأطير جريمة الرشوة، حيث جعلها تضم جريمتين مستقلتين، الجريمة السلبية والجريمة الإيجابية¹⁶⁰.

¹⁵⁶ المادة 128 من قانون رقم 66-155، المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

¹⁵⁷ المادة 32 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁵⁸ فارس خوخة، جريمة استغلال النفوذ في القانون الجنائي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص.38.

¹⁵⁹ المادة 32 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁶⁰ حاحة عبد العالي، المرجع السابق، ص.142.

حددت المادة 25/2 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، أن الركن المادي للجريمة الرشوة السلبية يقوم على ثلاثة عناصر والمتمثلة في: الطلب الذي يعد مظهرا صريحا لرغبة الموظف في الإتجار بوظيفته واستغلال الصلاحيات المخولة له لتحقيق منفعة شخصية غير مشروعة. ويشترط أن يكون الطلب جديا وصادرا عن الموظف نفسه، معبرا عن رغبته الحقيقية في الحصول على المقابل، ويكون الطلب صريحا بالقول أو الكتابة أو الإشارة، كما قد يكون ضمنيا. أما القبول فهو تعبير الموظف العمومي عن موافقته ورضاه بالحصول على فائدة أو مزية غير مستحقة مقابل أداء عمل أو الامتناع عنه أو الإخلال بواجب من واجباته المهنية، إذ يفترض وجود عرض سابق من صاحب المصلحة يقبله رضا الموظف وقبوله¹⁶¹، ويتحقق القبول سواء كان ضمنيا أو صريحا. يسعى الموظف من خلال هذه الجريمة إلى تحقيق الغاية والمتمثلة في محل الرشوة التي يقصد بها المنفعة أو المقابل أو الفائدة الذي يطلبه الموظف أو يقبله أو يأخذه نظير قيامه بعمل أو الامتناع عنه أو الإخلال بواجباته. ويجسد هذا المحل صورة الاتجار بالوظيفة العمومية وتحويلها إلى وسيلة لتحقيق منافع خاصة على حساب المصلحة العامة ومقتضيات النزاهة والشفافية في أداء الوظيفة.

أما جريمة الرشوة الايجابية تتحقق بتوافر الركن المادي والمتمثل في تقديم أي عرض أو وعد بمنفعة للموظف العمومي أو لغيره، بقصد التأثير في أدائه لوظيفته ودفعه إلى الإخلال بالالتزامات المفروضة عليه. ويشترط أن تكون المزية محل الوعد أو العرض محددة وجدية، وأن يكون الغرض منها حمل الموظف على القيام بعمل أو الامتناع عنه أو تأخير، كما يستوي في ذلك تقديم المزية بطريقة مباشرة أو عن طريق وسيط، وأن تعود فائدتها إلى الموظف أو إلى شخص آخر¹⁶².

¹⁶¹ ELISSAR Mourtada, Les mutations du droit de la fonction publique: étude de droit comparé français-libanais, Thèse du doctorat en droit public, Université LIBANAISE, 2020, p.89.

¹⁶² حجاج مليكة، " جريمة الموظفين العموميين في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جلفة، 2017، ص.449.

وحد المشرع الجزائري عقوبة الرشوة بين صاحب المصلحة والموظف المرتشي بالحبس من سنتين (02) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1000.000 دج، تطبيقاً لنص المادة 26 من قانون رقم 06-01¹⁶³.

المطلب الثاني

جرائم الفساد المستحدثة في الوظيفة العمومية

قام المشرع الجزائري في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته باستحداث ترسانة إجرامية جديدة، كمحاولة لبلورة مختلف الممارسات الإجرامية الفاسدة التي تطل الوظيفة العمومية، فما يلاحظ بخصوص مستجدات جرائم الفساد التقليدية منها أو المستحدثة أن المشرع ألم بكل الأعمال الإجرامية المفترضة سواء ما كان ركنها إيجابياً أي القيام بعمل، أو ما كان سلبياً بالامتناع عن تأدية عمل معين.

كما أن المشرع في تنظيمه لمختلف جرائم الفساد كيفها كجناح مغلفة بدلا من الجنايات، من خلال تشديده للجزاءات المقررة عليها، مع مضاعفته للعقوبات الأصلية في حالة توافر الظروف المشددة¹⁶⁴، إضافة إلى ترتيب عقوبات تكميلية عليها¹⁶⁵.

أما بخصوص مستجدات أركانها، تتميز جرائم الفساد بقيامها على الركن المفترض الذي يشمل الموظف ومن في حكمه، والركن المعنوي الذي يستلزم توافر عنصري القصد الجنائي من علم وإرادة، إضافة إلى الركن المادي الذي لا يتحقق فقط بتنفيذ الفعل الإجرامي، بل جرم المشرع جميع أفعال التحريض، الشروع، الطلب، القبول والمساهمة¹⁶⁶.

¹⁶³ المادة 26 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁶⁴ المواد 48-51 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁶⁵ المادة 9 من أمر رقم 66-155، المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

¹⁶⁶ بودراهم ليندة، المرجع السابق، ص. 160.

لعل أهم ما يميز جرائم الفساد المستحدثة أن المشرع جعل البعض منها جرائم مكملة لجريمة الرشوة (الفرع الأول)، كما جرم أفعال أخرى ترتبط بانتهاك الموظف لالتزاماته في أخلاق الوظيفة العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

جرائم الفساد المالي للموظف العمومي

استحدث المشرع في القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته جرائم جديدة تتعلق بانحراف الموظف العمومي ماليا، رغم تكريسه في الجرائم التقليدية لسلوكيات إجرامية يرتكبها الموظف في إطار هذا النوع من الانحراف، لكن تطور أنماط الانحراف وكثرة صورته دفع إلى ضرورة مسايرة كل هذه التطورات بتدابير ردعية تمنع إخلال أي سلوك من دائرة التجريم والعقاب.

ما يلاحظ بشأن جرائم الانحراف المالي المستحدثة أن البعض منها ذات الصلة بجريمة الرشوة كجريمة الرشوة الموظفين الأجانب (أولا)، والبعض الآخر يعتبر مكملا لجريمة الرشوة كجريمة تلقي الهدايا (ثانيا) وجريمة الإثراء الغير المشروع (ثالثا)، وجريمة إساءة استغلال الوظيفة (رابعا).

أولا: جريمة رشوة الموظفين العموميين الأجانب

تعتبر جريمة الرشوة الموظفين الأجانب من الجرائم المستحدثة بموجب المادة 28 من قانون رقم 06-01 التي تنص على: "كل من وعد موظفا عموميا أجنبيا أو موظفا في منظمة دولية عمومية بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر، سواء كان ذلك الموظف نفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر، لكي يقوم ذلك

الموظف بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته، وذلك بغرض الحصول أو المحافظة على صفقة أو أي امتياز غير مستحق ذي صلة بالتجارة الدولية¹⁶⁷.

يشترط لقيام أي جريمة بصفة عامة أن يظهر شكلها المادي إلى العالم الخارجي. والذي يتجلى في النشاط الإجرامي المتمثل في عنصريين القبول والطلب، ويقوم هذا الأخير على مبادرة الموظف العام أو من في حكمه بطلب العطية أو الوعد بها، وذلك مقابل ما يقوم به أو أن يمتنع عن أعمال تدخل في نطاق وظيفته، أو وعد الموظف العمومي بمزية مزيفة غير مستحقة أو عرضها عليها أو منحه إياها، ويكون الطلب شفافيا أو كتابيا كما قد يكون صريحا أو ضمنيا¹⁶⁸.

أما الطلب فيتحقق في هذه الجريمة بمبادرة من الموظف العمومي الذي يعبر عن إرادته في الحصول على مقابل أو منفعة نظير أداء عمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عنه، ويعد مجرد صدور هذا الطلب كافيا لقيام الجريمة متى توافرت باقي أركانها، دون اشتراط القبول، ويكون الطلب شفافيا أو كتابيا كما قد يكون صريحا أو ضمنيا¹⁶⁹.

يعاقب المشرع الجزائري كل من ارتكب هذه الجريمة بالحبس من سنتين (02) على عشر (10) سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج الى 1.000.000 دج¹⁷⁰.

¹⁶⁷ مسعودان فتيحة، "جريمة الرشوة المستحدثة على الموظف العمومي الأجنبي وموظفي المنظمات الدولية"، مجلة البيان للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة برج بوعرييج، 2022، ص.160.

¹⁶⁸ حجاج مليكة، المرجع السابق، ص.ص.445-448.

¹⁶⁹ عبوب زهرة، "الجرائم المستحدثة في قانون مكافحة الفساد (جريمة الرشوة وجريمة المحاباة)"، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 02، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2022، ص.55.

¹⁷⁰ المادة 25 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

ثانيا: جريمة تلقي الهدايا

تعد جريمة تلقي الهدايا صورة من صور الجرائم المستحدثة لجريمة الرشوة، منصوص معاقب عليها بموجب المادة 38 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، والتي بدورها تجرم كل موظف يقبل من شخص هدية أو مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في سير إجراءاتها أو معاملتها لها صلة بمهامه¹⁷¹.

حصر المشرع صور السلوك الإجرامي في جريمة تلقي الهدايا في صورة وحيدة وهي قبول الهدية أو المزية غير المستحقة، حيث أن المادة 38 أعلاه جاءت تحت عنوان "تلقي الهدايا"، بمعنى وضع الجاني يده على الهدية، وليس مجرد قبولها كما في جريمة الرشوة السلبية والتي يتحقق فيها القبول سواء تسلمها بالفعل أو وعد بالحصول عليها بعد قضاء المصلحة، وعليه، فإن قصد المشرع ونيته متجهة نحو تلقي الهدايا أو استلامها¹⁷².

تطبق على جريمة تلقي الهدايا حسب المادة 38 من قانون رقم 06-01، عقوبة الحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) وغرامة مالية من 50.000 دج إلى 200.000 دج بالنسبة للموظف الذي يقبل من شخص هدية أو مزية غير مستحقة والتي من شأنها التأثير في سير إجراءاتها ما لمعاملتها لها صلة بمهامه. وبنفس العقوبة الشخص الذي قدم الهدية مع علمه بظروف تقديمها وتوفر الغرض منها¹⁷³.

¹⁷¹ مجالدي سارة، قانة خولة، جريمة تلقي الهدايا في ظل القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون أعمال، قسم العلوم الإدارية والقانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2019، ص.32.

¹⁷² حاحة عبد العالي، المرجع السابق، ص.203.

¹⁷³ مجالدي سارة، قانة خولة، مرجع نفسه، ص.39.

ثالثا: جريمة الإثراء غير المشروع

تتمثل جريمة الإثراء غير مشروع في التشريع الجزائري في كل زيادة معتبرة تمس الذمة المالية للموظف مقارنة بمداخله المشروعة ولا يمكنه تقديم تبرير معقول لهذه الزيادة.

تتحقق الصبغة المادية لجريمة الإثراء غير مشروع إذا توفر شرطين أساسيين هما أن تكون الزيادة في الذمة المالية كبيرة وذات أهمية مقارنة بمداخل الموظف العمومي المشروعة، ويتحقق هذا الركن بمجرد اكتشاف هذه الزيادة وعجز الموظف عن تبرير ذلك تبريرا معقولا¹⁷⁴.

يعاقب المشرع الجزائري الموظف المرتكب لجريمة الإثراء غير مشروع وفقا للمادة 36 من قانون رقم 06-01 والتي نصت على الحبس من سنتين(02) إلى عشر(10) سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1000.000 دج¹⁷⁵.

رابعا: جريمة إساءة استغلال الوظيفة

يعاقب المشرع الجزائري على هذه الجريمة بموجب المادة 33 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، والتي تنص على: "يعاقب بالحبس من سنتين(02) إلى عشر(10) سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1000.000 دج كل موظف عمومي أساء استغلال وظيفته أو منصبه عمدا من أجل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل في إطار

¹⁷⁴ لولو حسام، عياضات عبد الرحمان، جريمة الاثراء غير المشروع واليات مكافحته في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعرييج، 2024، ص. ص. 37-38.

¹⁷⁵ حاحة عبد العالي، " جريمة الاثراء غير مشروع في ضوء قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة العلوم الانسانية، العدد16، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009، ص.23.

ممارسة وظائفه على نحو يخرق القوانين والتنظيمات، وذلك بغرض الحصول على منافع غير مستحقة لنفسه أو لشخص أو كيان آخر¹⁷⁶.

يعتبر الموظف العام مرتكباً لجريمة إساءة استغلال الوظيفة إذا حصل على مزايا غير مستحقة للقيام في إطار ممارسة وظيفته بعمل مخالف للقوانين والتنظيمات، أو الامتناع عن القيام بعمل يوجب القانون عليه أدائه، فالسلوك الإجرامي لهذه الجريمة يتمثل في الأداء والامتناع عن العمل¹⁷⁷.

تحدد عقوبة هذه الجريمة في نص المادة 33 من قانون رقم 06-01، بالحبس من سنتين (02) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1000.000 دج.

الفرع الثاني

جرائم الفساد الوظيفي للموظف العمومي

يقصد بهذه الجرائم الأفعال الإجرامية التي ينتهك بموجبها الموظف الالتزامات المهنية التي يفرضها عليه قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، فقد سبقت الإشارة في الفصل الأول من هذه الدراسة إلى جملة الالتزامات الوظيفية للموظف، حيث يستمد التقليدية منها من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إضافة إلى التزامات مستحدثة يفرضها عليه تشريع الفساد.

لم يكتف المشرع في هذا القانون الأخير بفرض التزامات إضافية على الموظف، إنما قام بتجريم الإخلال بها، هذا ما يجعلها ضمن جرائم الفساد المستحدثة، وتتمثل هذه

¹⁷⁶ المادة 33 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁷⁷ مداح حاج علي، "جريمة إساءة استغلال الوظيفة"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 04، العدد 02، تيسمسيلت، 2016، ص.15.

الجرائم في جريمة تعارض المصالح (أولا)، وجريمة الإخلال بواجب التصريح بالملكات (ثانيا).

أولا: جريمة تعارض المصالح

تعد جريمة تعارض المصالح من الجرائم المستحدثة التي لم تتجه أغلب التشريعات الرائدة إلى تجريمها إلا حديثا، وتمتاز هذه الجريمة من غيرها من جرائم الفساد بكونها ترتبط غالبا بأداء الموظف العمومي لمهامه داخل المرفق العام، كما تظهر بشكل خاص مجال الصفقات العمومية¹⁷⁸.

يتبلور الركن المادي في جريمة تعارض المصالح في سلوك الموظف العام الذي يمتنع عن إعلام السلطة المختصة بتضارب مصالحه الشخصية مع المصلحة العامة أو يقوم بسلوك يؤدي إلى التأثير على سير المرفق العام بغير حق¹⁷⁹. يظهر هذا السلوك في صور متعددة، منها إبرام عقد أو اتفاقية مع وجود مصلحة شخصية تجعل القرار غير محايد وذلك وفق ما نصت عليه المادة 08 من قانون رقم 06-01¹⁸⁰. لا تقوم هذه الجريمة بموجب وجود تعارض المصالح فقط، بل يرتبط قيامها عدم التصريح أو التبليغ ذلك للسلطة المختصة، فالتصريح يعد وسيلة وقائية تمكن الإدارة من اتخاذ التدابير اللازمة لتفادي التأثير على نزاهة القرار الإداري، ومن ثم فإن الإخلال بهذا الالتزام هو الذي يضيف على السلوك طابعه غير مشروع. ورغم أن التدابير المناسبة تبقى من صلاحيات السلطة الإدارية التقديرية، إلا أنه كان من الأجدر بالمشروع تحديد حدود هذه السلطة ونطاق ممارستها بصورة أوضح، بما يعزز الشفافية والنزاهة ويحول دون

¹⁷⁸ براهيم عبد القادر، "جريمة تعارض المصالح في مجال الصفقات العمومية والعقوبات المقررة لها في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 02، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2020، ص. 1931.

¹⁷⁹ شرح قدور، "جريمتي عدم التبليغ عن تعارض المصالح والمحابة واليات الوقاية منهما في التشريع الجزائري"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 17، العدد 02، جامعة غرداية، 2024، ص. 247.

¹⁸⁰ المادة 08 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

التعسف أو التفاوت في التطبيق. ما يعاب أيضا أن المشرع الجزائي لم يحدد جزاءات خاصة لمثل هذا الفعل، إذ أقر فقط بوقوعه جزاءات تأديبية لكن لم يحدد بصفة واضحة مع تبيان إجراءات إتباعه.

تنبيه المشرع إلى خطورة سلوك الامتناع عن التبليغ عن حالة تعارض المصالح، فأدخله ضمن الأفعال الإجرامية التي تستوجب العقاب، وينص قانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في مادته 34 على تجريم وإقرار جزاءات خاصة لهذه الجريمة والتي تكون حبسا من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02)، مع غرامة مالية تتراوح بين 50.000 دج إلى 200.000 دج¹⁸¹.

ثانيا: جريمة الإخلال بواجب التصريح بالممتلكات

تعد آلية التصريح بالممتلكات إحدى الركائز الأساسية لإثبات واجب النزاهة في الإدارة العمومية، وتشكل دعامة وقائية فعالة ضد الفساد واستغلال الوظيفة العمومية للأغراض الشخصية¹⁸².

على هذا الأساس، أضفى المشرع التكليف الجزائي للإخلال بالتزام التصريح بالممتلكات، ويظهر الركن المادي لهذه الجريمة في صورتين رئيسيتين وهما: الإخلال الكامل بواجب التصريح بالممتلكات والذي يقع في حالة امتناع الموظف العمومي عن إيداع تصريح ممتلكاته لدى الجهات المختصة وعدم تسجيل أي بيان عن ممتلكاته حتى بعد إعداره، وكذا الإخلال الجزئي بواجب التصريح بالممتلكات الذي يتمثل في قيام الموظف العمومي بإيداع تصريح غير كامل أو مضلل، ذلك أن التصريح يتضمن بيانات

¹⁸¹ المادة 34 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁸² أميرو فرحات، "حقيقة تفعيل قواعد الوقاية من الإخلال بالتصريح الملزم بالممتلكات ومكافحته في ظل التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 13، العدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2025، ص.805.

ناقصة أو خاطئة أو يغيب عناصر جوهرية من الثروة، بما يعيق كشف الثروة أو تضارب المصالح¹⁸³.

يتعرض مرتكب جريمة الإخلال بواجب التصريح بالممتلكات (الإخلال الكلي أو الجزئي) لعقوبة أصلية وفقا للمادة 36 من قانون رقم 06-01، والمتمثلة بالحبس من ستة (06) أشهر إلى خمس (05) سنوات وغرامة مالية من 50.000 دج إلى 500.000 دج¹⁸⁴، كما يجوز للمحكمة المختصة أن تقر بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في المادة 9 من قانون العقوبات.

وتشدد العقوبة عندما ترتكب الجريمة من طرف قاض أو موظف يمارس وظيفة عليا في الدولة، أو ضابط عمومي، أو أي من الموظفين العموميين المشار إليهم في المادة 48 من قانون رقم 06-01، تعرض العقوبة بالحبس من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة مع تطبيق نفس الغرامة المالية¹⁸⁵.

¹⁸³ بدري مباركة، "جريمة إخلال الموظف العام بواجب التصريح بالممتلكات"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 02، جامعة البيض، 2014، ص. 30-31.

¹⁸⁴ المادة 36 من قانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.

¹⁸⁵ المادة 48 من المرجع نفسه.

المبحث الثاني

تجريم التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية

تعد حماية القيم الاجتماعية من مظاهر التعصب والتحريض ضرورة ملحة لاستقرار المجتمعات الديمقراطية، حيث يمثل التمييز وخطاب الكراهية تهديدا مباشرا للحقوق الأساسية والأمن الروحي والاجتماعي للأفراد¹⁸⁶.

يمثل خطاب الكراهية تهديدا حقيقيا للتماسك الاجتماعي وسلامة التعايش داخل المجتمع، إذ يسهم في تشجيع الانقسام وإثارة الاحتقار ضد فئات معينة على أسس فكرية أو سياسية أو عرقية أو دينية أو لغوية.

تفاقم انتشار هذا الخطاب نتيجة التطور التكنولوجي، الذي عمل على تضخيم تداول المواقف العدائية ونشرها بوتيرة واسعة لم تكن ممكنة في الماضي. ومن ثم، يفرض هذا الواقع تحديا قانونيا وتنظيميا يتطلب تدخلا تشريعيًا ورقابيا متوازنا يحمي حرية التعبير وفي الوقت نفسه يضبط التجاوزات التي تؤول إلى التحريض على الكراهية، عبر وضع آليات واضحة للمساءلة، وتعزيز قدرات المنظومة القضائية والإدارية والإعلامية على الكشف والردع. هذا ما تفتن إليه المشرع في تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 01-14، هذا الأخير الذي تضمن بعض الأحكام المتفرقة حول جرمي التمييز وخطاب الكراهية.

لم تكن الأحكام الجزائية الواردة في قانون العقوبات كافية لمواجهة التنامي المستمر لظاهرة التمييز وخطاب الكراهية¹⁸⁷، هذه الظاهرة التي تفتت في المجتمع الجزائري بسبب تطور وسائل التكنولوجيا والإعلام، وأخذت تداعياتها تمس الأمن الداخلي

¹⁸⁶ KHELLOUFI Rachid; " la relation Administration-citoyen à l'ère du numérique en Alger: Une relation en phase de construction "; IDARA; N°50; E. N. A; Alger; P. 18; 2019.

¹⁸⁷ لعبيدي الأزهر، " جريمة التمييز وخطاب الكراهية في التشريع الجزائري"، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2020، ص.29.

والخارجي للدولة، حيث ساهمت في زعزعة استقرار الدولة ووحدتها داخليا بكثرة التهديدات وتطور أساليب التحريض ضد السلطة، كما امتدت اثارها خارج الحدود الوطنية بخلقها أزمات دبلوماسية وسياسية مع الدول المجاورة.

فرض تقاوم أضرار خطابات الكراهية والتمييز التصدي لها بآليات قانونية أكثر صرامة، فشهدت على إثر ذلك المنظومة القانونية الوطنية تحولا نوعيا في التعامل مع تدابير تنبذ التمييز وخطاب الكراهية وتجرحهما، وبدأ ذلك بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020 الذي يضمن في ديباجته الحرص على تجنب كل خطابات العنف والتطرف والفتنة، وكذا كافة أشكال التمييز من خلال ترسيخ القيم الروحية والحضارية المبنية على احترام القوانين.

تجسد هذا المنحى الدستوري بإصدار قانون رقم 20-05 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحته¹⁸⁸، الذي يعزز سياسة التجريم والعقاب لهذه الممارسات، ومن مظاهر ذلك تجريم أفعال التمييز وخطاب الكراهية التي يرتكبها الموظف العمومي، حيث كرسها المشرع كجريمة مستقلة أساسها القانوني (المطلب الأول)، تخضع لإجراءات المتابعة المطبقة على جرائم التمييز وخطاب الكراهية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

جريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية: بين التأسيس القانوني والجزاء الجنائي

تعد جريمة التمييز وخطاب الكراهية من أخطر الجرائم المستحدثة التي تهدد السلم الاجتماعي، هذا ما دفع بالمشرع الجزائري إلى إحاطتها بإطار قانوني خاص، التزاما

¹⁸⁸ قانون رقم 20-05، مؤرخ في 28 أبريل 2020، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، ج. ر. ج. د. ش عدد 25، صادر في 29 أبريل 2020.

في ذلك بينود الصكوك الدولية التي تحظر استعمال مثل تلك الخطابات، فقد كان المجتمع الدولي سابقا إلى إصدار العديد من الاتفاقيات الدولية¹⁸⁹. التي تجرم ثقافة التمييز وخطاب الكراهية، والتي تدعو جميع الدول الأعضاء إلى تفصيل هذا الحظر في قوانينها الداخلية. رغم مصادقة الدولة الجزائرية على العديد من تلك المعاهدات إلا أن المشرع الجزائري عرف تأخرا في رصد تدابير قانونية فعالة لمواجهة خطر خطاب الكراهية، فالقانون رقم 05-20 السالف الذكر صدر في إطار الاستراتيجية الوطنية للوقاية من التمييز وخطاب الكراهية يظهر في أخلاق الحياة العامة وترسيخ ثقافة الحوار وتسامح¹⁹⁰.

إن أهم ما يتميز النص التشريعي المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية أنه تضمن في شقه الجزائي بندا عقابيا يؤسس لجريمة التمييز وخطاب الكراهية التي يرتكبها الموظف العمومي فعلا (الفرع الأول) وجزاء (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التأسيس القانوني لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية

خطى المشرع الجزائري خطوة ملحوظة في مكافحة التمييز وخطاب الكراهية في المجال الوظيفي، من خلال تأسيس جريمة قانونية واضحة لهذه السلوكيات، عبر القانون

¹⁸⁹ نذكر في ذلك:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمدته الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة يوم 10 ديسمبر 1948، وافقت عليه الجزائر عن طريق دستورها في المادة 11 من دستور 1963، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 64، صادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963.
- الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز العنصري الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز العنصري، أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 21 ديسمبر 1965، صادقت عليها الجزائر، بموجب أمر رقم 66-348 مؤرخ في 15 ديسمبر 1966، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 7، صادر في 20 جانفي 1967.

¹⁹⁰ المادة 5 من قانون رقم 05-20، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، مرجع سابق.

رقم 05-20 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، الذي يعد الإطار القانوني القاعدي في هذا المجال. وقد ميز هذا القانون بين التمييز وخطاب الكراهية باعتبارهما سلوكين متكاملين، الأول يتجلى في حرمان شخص أو جماعة من حقوق أو مزايا بسبب عرقهم أو جنسهم أو أصلهم أو دينهم أو آراءهم السياسية، والثاني في التحريض أو التعميم على الكراهية أو لعنف أو التحقير عبر الخطاب الشفهي أو المكتوب أو عبر وسائل الإعلام والشبكات الاجتماعية¹⁹¹.

حاول المشرع الجزائري التأسيس لهذه الجريمة من خلال تحويل الانحرافات الأخلاقية إلى مخالفات جنائية، مع إمكانية تشديد العقوبة إذا ارتكبت داخل الوظيفة العمومية أو باستعمال وسائل الاتصال الجماهيرية، مما يعكس رغبة تشريعية في بناء مجتمع أكثر عدالة وإنصافاً، وحماية للسلم الاجتماعي وكرامة الموظفين والمواطنين على حد سواء.

ما يؤكد تلك الرغبة التشريعية هو التجريم القانوني للأفعال التمييز وخطاب الكراهية التي يرتكبها الموظف بقاعدة تشريعية صريحة (أولاً)، والتي تحدد الركن المادي لهذه الجريمة بصفة مستقلة (ثانياً).

أولاً: التكريس القانوني لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية

تستمد جريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية أساسها القانوني من نص المادة 31 من القانون رقم 05-20، التي تعاقب كل مرتكب لفعل التمييز وخطاب

¹⁹¹ عثمانى عز الدين، "آليات مكافحة ظاهرتي التمييز وخطاب الكراهية في التشريع الجزائري (وفقاً للقانون رقم 05-20)"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة العربي التبسي، الجزائر، 2023، ص.204.

الكراهية ويكون له سلطة قانونية أو فعلية على الضحية أو استغل نفوذ وظيفته في ارتكاب هذه الجريمة¹⁹².

يستتبط من خلال مضمون هذه الجريمة أن الجاني قد يكون موظفا أو من في حكمه.

فضلا عن هذا، يحظر القانون الجزائري نشر التمييز وخطاب الكراهية في مهنة الصحافة بصفة صريحة وخاصة، من خلال نص المادة 54 من التعديل الدستوري لسنة 2020، لكن بالعودة الى القانون رقم 20-05 يلاحظ أن المشرع لم يقرر جزاء جنائي خاص بجريمة التمييز وخطاب الكراهية التي يرتكبها الصحفي، وبالتالي لا مانع من تطبيق نص المادة 31 المذكورة أعلاه، خاصة أن صور هذه الجريمة وأشكالها تطورت بفعل ما تبنته وسائل الإعلام، وكذا ما تروج له وسائل الاتصال الحديثة¹⁹³.

لذلك جرم المشرع في القانون رقم 20-05 كل فعل إنشاء أو إدارة أي فضاء إلكتروني أو الإشراف عليه بغرض نشر معلومات وإذاعة أفكار وأخبار من شأنها إثارة التمييز والكراهية في المجتمع¹⁹⁴، وبالتالي يمكن أيضا تطبيق الأحكام الجزائية المتعلقة بهذه الجريمة على الصحفي الذي يمارس مهنته في مجال الصحافة الالكترونية.

ثانيا: توسيع الركن المادي لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية

تعد جريمة التمييز وخطاب الكراهية من أخطر الجرائم التي يعاقب عليها المشرع الحديث، لا لأنها تمس الفرد الضحية فقط، بل لأنها تهدد السلم الاجتماعي وتزعزع التماسك الوطني، وتقوض مبدأ المساواة وعدم التمييز الذي يعتبر ركيزة أساسية في النظام الدستوري والقانوني. ومع ذلك، فإن هذه الجريمة لا تخرج عن الأطر العامة لعلم

¹⁹² المادة 31 من قانون رقم 20-05، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، مرجع سابق.

¹⁹³ زرقط عمر، "تجريم التمييز وخطاب الكراهية وفقا للتشريع الجزائري والاتفاقيات الدولية"، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 17، العدد 01، جامعة الإخوة يحيى، المدية، 2023، ص.1324.

¹⁹⁴ المادة 31 من قانون رقم 20-05، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، مرجع سابق.

الإجرام، ولا تعامل كظاهرة استثنائية خارجة عن القواعد القانونية، بل هي جريمة مثل باقي الجرائم تبنى على أركان محددة، تشمل كل من الركن المادي، والركن المعنوي، والركن الشرعي، بحيث لا تعتبر جريمة إلا إذا تحققت هذه الأركان معا¹⁹⁵.

فالركن الشرعي لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية يتمثل في وجود نص قانوني صريح يعترف بهذه الجريمة ويحدد عناصرها، ويبين أنواع التمييز المجرم، وصور خطاب الكراهية قيد المسؤولية الجزائية. وفي هذا الصدد، تنص المادة 31 قانون رقم 20-05 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها على جزاء الموظف المرتكب لهذه الجريمة.

أما الركن المعنوي لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية، تصنف كجريمة عمدية، التي يشترط فيها توافر القصد الجنائي بشقيه العام أو الخاص¹⁹⁶، ويتجلى القصد العام في وعي الموظف بجميع عناصر الفعل الإجرامي، بما في ذلك السلوك المرتكب والنتيجة الناجمة عنه، مع توجيه إرادته نحو إحداث ضرر للمجني عليه نتيجة انتمائه إلى فئة اجتماعية أو عرقية أو دينية، أو المساس بالوحدة الوطنية، مع إصراره على الكراهية، ويكون له سلطة قانونية أو فعلية على الضحية أو استغل نفوذ وظيفته في ارتكاب هذه الجريمة.

أما الركن المادي لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية، يتميز بازدواجيته حيث حدد المشرع الركن المادي للجريمة التمييز (1) من جهة، وجريمة خطاب الكراهية (2) من جهة أخرى.

¹⁹⁵ بن يحيى نعيمة، "التصدي للتمييز وخطاب الكراهية في القانون 20-05"، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد

12، العدد 02، جامعة مولاي عز الدين، سعيدة، 2025، ص. 112.

¹⁹⁶ بوسقيعة أحسن، المرجع السابق، ص. 22.

1-الركن المادي لجريمة التمييز في الوظيفة العمومية

عرف المشرع الجزائري التمييز في القانون 20-05 على أنه: " كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو اللغة أو الانتماء الجغرافي أو الإعاقة أو الحالة الصحية، يستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان أو الحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في المجال السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي مجال آخر من مجالات الحياة العامة"¹⁹⁷.

يلاحظ من خلال هذا التعريف أن المشرع قد وسع في معنى التمييز ليشمل كل الاحتمالات والتصورات التي يمكن أن يقع فيها التمييز أو تؤدي إليه، وهذا لتفادي ترك أي ثغرة قانونية يمكن للجاني أن يستغلها¹⁹⁸.

يجب الإشارة إلى أن ليس كل معاملة تمييزية تشكل جريمة تمييز يعاقب عليها القانون، لاسيما في مجال الوظيفة العمومية التي تتطلب مؤهلات وقدرات فردية للموظفين عند تنصيبهم أو تقييمهم، فقد يكون التمييز حقا عادلا متى كان مؤسسا على معايير موضوعية وغير تعسفية¹⁹⁹.

2-الركن المادي لجريمة خطاب الكراهية في الوظيفة العمومية

حسب نص المادة 2 من القانون رقم 20-05 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، عرف خطاب الكراهية على أنه: " جميع أشكال التعبير التي تنشر أو تشجع أو تبرر التمييز، وكذا تلك التي تتضمن أسلوب الإزدراء أو الإهانة

¹⁹⁷ المادة 2 من قانون رقم 20-05، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، مرجع سابق.

¹⁹⁸ ضو خالد، " الأحكام الجزائية لجرائم التمييز وخطاب الكراهية في التشريع الجزائري ضمن القانون 20-05"، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 03، العدد 04، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عمر ثلجي، الأغواط، 2021، ص. 113.

¹⁹⁹ زرقط عمر، المرجع السابق، ص. 1326.

أو العداء أو البغض أو العنف الموجهة إلى الشخص أو مجموعة أشخاص على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو اللغة أو الانتماء الجغرافي أو الإعاقة أو الحالة الصحية²⁰⁰.

ويتحقق السلوك الإجرامي من خلال نص المادة أعلاه في الخطاب اللفظي المسموح، والخطاب المكتوب، والاستخدام الوسائل الإعلامية التقليدية، أو النشر عبر شبكات التواصل الاجتماعي والأنترنت، ويشترط لإتمام الجريمة أن يكون التحريض علنيا أي خارج النطاق الخاص، ولا يشترط وقوع نتيجة مادية أو ضرر فعلي إذ تعد الجريمة من جرائم الوسيلة التي تكتمل بمجرد صدور الخطاب التحريضي بحد ذاته دون حاجة لانعقاد نتيجة إجرامية²⁰¹.

الفرع الثاني

جزاء جريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية

في ظل التحديات التي يفرضها تزايد خطابات التمييز والاستقطاب الاجتماعي، انتقل المشرع الجزائري إلى تبني نهج عقابي متخصص من خلال القانون رقم 20-05، الذي يهدف إلى مواجهة ظاهرتي التمييز وخطاب الكراهية كجريمتين ماستين بالثوابت الدستورية وحقوق الإنسان.

تكمن أهمية هذا الإطار القانوني في وضعه لمعايير دقيقة تضبط التوازن بين حرية التعبير المضمونة دستوريا، وبين تجريم الأفعال التي تقضي زعزعة السلم الاجتماعي عبر التمييز.

²⁰⁰ المادة 2 من قانون رقم 20-05، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، مرجع سابق.

²⁰¹ عثمانى عز الدين، المرجع السابق، ص. 206.

فقد تدرج المشرع الجزائي في إقرار الجزاء الجنائي لجرائم التمييز وخطاب الكراهية على حسب النشاط الإجرامي في بعض الجرائم، أما البعض الآخر على غرار جريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية فإنه يعاقب عليها بعقوبة أصلية (أولا) بالنظر إلى وصف الجاني الذي يكون موظفا، مع إمكانية توقيع عقوبة تكميلية ضده بغض النظر عن مرتكب الفعل (ثانيا).

أولا: العقوبات الأصلية

تعد العقوبات الأصلية الركن الأساسي في السياسة العقابية للدولة، فهي تمثل الجزاء الرئيسي الذي يوقعه القاضي على الجاني مباشرة كاستجابة للجريمة المرتكبة، تهدف هذه العقوبات إلى تحقيق الردع العام والخاص، وتتنوع وفقا لدرجة جسامة الجريمة.

تشير العقوبات الأصلية إلى الجزاء الأساسي الذي يحدد للجريمة في القانون، وهو غالبا ما يكون كافيا بمفرده دون الحاجة إلى الاستعانة بعقوبة إضافية أخرى²⁰².

لقد نص المشرع الجزائي على العقوبات الأصلية لجريمة خطاب التمييز والكراهية في الوظيفة العمومية في نص المادة 31 من قانون رقم 20-05 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، والتي يعاقب بموجبها بالحبس من سنتين (2) إلى خمس سنوات (5) وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 500.000 دج²⁰³.

يلاحظ أن المشرع الجزائي جمع بين عقوبتي الحبس والغرامة في جريمة التمييز وخطاب الكراهية التي يرتكبها الموظف العام²⁰⁴، وتطبق نفس العقوبة في حالة الشروع أيضا، مع الإشارة إلى أن هذه العقوبة الأصلية يمكن تشديدها أو تخفيفها على حسب الظروف المحددة قانونا.

²⁰² المادة 4 من أمر رقم 66-155، المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

²⁰³ المادة 30 من قانون رقم 20-05، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، المرجع السابق.

²⁰⁴ المادة 39 من المرجع نفسه.

تضمن كذلك القانون رقم 05-20 عقوبات إضافية تقرها المادة 37 منه التي تنص على مصادرة كل ما له علاقة بالجريمة المرتكبة من برامج ووسائل، والأموال المتحصل عليها، لكن يشترط أن تكون الجريمة ارتكبت بعلم مالكة، دون المساس بحقوق الغير حسن النية²⁰⁵.

ثانيا: العقوبات التكميلية

تنص المادة 41 من قانون رقم 05-20 على أن: "يمكن للجهة القضائية المختصة الحكم على مرتكبي الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات"²⁰⁶.

بالعودة إلى المادة 9 من قانون العقوبات²⁰⁷ تتمثل العقوبات التكميلية في:

- الحجر القانوني.
- الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية.
- تحديد الإقامة.
- المنع من الإقامة.
- المصادرة الجزئية للأموال.
- المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.
- إغلاق المؤسسة.
- الإقصاء من الصفقات العمومية.

²⁰⁵ المادة 37 من المرجع نفسه.

²⁰⁶ المادة 41 من قانون رقم 05-20، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، مرجع سابق.

²⁰⁷ المادة 9 من أمر رقم 66-155، المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

- سحب جواز السفر.

- الحظر من إصدار الشيكات/أو استعمال بطاقات الدفع.

- تعليق أو سحب رخصة السياقة أو الغائها مع المنع من استصدار رخصة جديدة.

- نشر أو تعليق حكم أو قرار أو الادانة.

يجدر الإشارة اليه أن العقوبة التكميلية تكون جوازيه أي يتمتع القاضي بسلطة تقديرية في الحكم بها أم لا²⁰⁸.

المطلب الثاني

قواعد المتابعة الإجرائية للجريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية

تشكل القواعد الإجرائية المنظومة القانونية المتكاملة التي تحكم عمل السلطات القضائية والضبطية عند التعامل مع جرائم التمييز وخطاب الكراهية، فهي المسار القانوني الذي تبدأ منه التحريات والتحقيقات للكشف عن ملبسات الجريمة وتحديد دوافعها، وصولاً إلى محاكمة مرتكبيها وإصدار الأحكام القضائية الفاصلة فيها²⁰⁹، ولا تقتصر فعالية هذه المنظومة على النصوص الإجرائية والاختصاص القضائي فحسب، بل تستند بشكل جوهري إلى تطهير الوظيفة العمومية من الممارسات غير الأخلاقية لا سيما بعد تطور الأساليب الحديثة للاتصال²¹⁰، واحتكاك الموظفين بها، الأمر الذي يستلزم تحديث إجراءات المتابعة، وهو ما عمد إليه المشرع الجزائري في قانون رقم

²⁰⁸ ضو خالد، المرجع السابق، ص.117.

²⁰⁹ MESLI Redouane;" Quelques résultats de l'enquête; Amélioration de la relation entre l'administration locale et le citoyen en Algérie (Wilaya de NAAMA)"; La revue El hikma des science sociales; V°02; N°04; Université d'Alger 2; 2014; p.27.

²¹⁰ القاور شيماء، بن رجم أمال، آليات الوقاية من التمييز وخطاب الكراهية على ضوء القانون 20-05، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالم، 2021، ص.75.

20-05 الذي أخضع بموجبه جرائم التمييز وخطاب الكراهية بمنظومة إجرائية خاصة تمكن السلطات المعنية من تعقب المجرمين والمشتبه فيهم وفق قواعد تحقيق مستحدثة (الفرع الأول) وآليات متعددة لتحريك الدعوى العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إجراءات الضبط والتحقيق

تطرح جرائم التمييز وخطاب الكراهية تحديات قانونية معاصرة، ففي ظل تطور الوسائل الرقمية أصبح ملاحقة الجناة وكشفهم وأمر مستعصي في العالم الإجرامي، إذ عادة ما يتعمدون إخفاء هويتهم والتعامل بأسماء مستعارة، الأمر الذي يفسح مجال الإفلات من المساءلة الجنائية²¹¹.

على هذا الأساس تبني المشرع الجزائري في قانون رقم 20-05 قواعد إجرائية تتلاءم وخصوصية جرائم خطاب الكراهية والتمييز، حيث جعل من قانون الإجراءات الجزائية وكذا القانون رقم 09-04 المتضمن القواعد الخاصة بالجريمة الإلكترونية²¹²، مرجعا أساسيا لإعمال إجراءاتها في الكشف والتحري عن هوية مرتكبي جرائم التمييز وخطاب الكراهية، وتتمثل تلك التدابير الإجرائية في تفتيش المنظومات المعلوماتية (أولا) والتسرب الإلكتروني (ثانيا)، تحديد الموقع الجغرافي (ثالثا).

²¹¹ درعي العربي، "خصوصية إجراءات الضبط القضائي في جرائم التمييز وخطاب الكراهية وفق القانون 20-05"، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، المجلد 06، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021، ص. 221.

²¹² جحيش فؤاد، "المواجهة الإلكترونية لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 09، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس، بالمدينة، 2023، ص. 646.

أولاً: تفتيش المنظومات المعلوماتية

يقصد بنظام المعلوماتية حسب نص المادة 2 من القانون رقم 04-09 على أنها: "أي نظام منفصل أو مجموعة من الأنظمة المتصلة ببعضها البعض أو المرتبطة، يقوم واحد منها أو أكثر بمعالجة الية للمعطيات تنفيذاً لبرنامج معين"²¹³.

يتميز أعمال هذا النظام في جريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية بخصوصيتين، حيث تتمثل الخصوصية الإجرائية الأولى في إجراء تسليم المعطيات والمعلومات المخزنة تكنولوجيا، المنصوص عليه في المادة 22 من القانون رقم 20-05 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها²¹⁴.

ومؤدى هذا الإجراء أن الجهات القضائية مخولة لأمر مقدمي الخدمات أو أي شخص آخر بتسليمها المعطيات أو المعلومات المخزنة بوسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال. ومن أمثلة تطبيق هذا الالتزام المراسلات البريدية الإلكترونية التي تستقبل عبر مقدم خدمة المرسل إليه ولم يطلع عليها بعد، حيث تستقر في حالة تخزين إلكتروني مؤقت على وسط تخزين مقدم الخدمة بانتظار المرسل إليه، وبمجرد استلام هذا الأخير الرسالة، يمتلك مقدم الخدمة خيارين: إما مسحها أو تخزينها، وفي حال طلب السلطات القضائية الرسالة يكون ملزماً بحفظها وتخزينها وتقديمها للسلطات القضائية.

²¹³ المادة 2 من قانون رقم 04-09، مؤرخ في 5 أوت 2009، المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال ومكافحتها، ج. ر. ج. د. ش عدد 47، صادر في 16 أوت 2009.

²¹⁴ المادة 22 من قانون رقم 20-05، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، مرجع سابق.

يقصد بمقدمي الخدمات أي كيان عام أو خاص يقدم لمستعمليه القدرة على الاتصال بواسطة منظومة معلوماتية أو نظام الاتصالات، مما يضمن للأجهزة القضائية الوصول إلى الأدلة الرقمية اللازمة للكشف عن هذه الجرائم ومتابعة مرتكبيها²¹⁵.

تتجلى الخصوصية الاجرائية الثانية في إجراء التحفظ الفوري على المعطيات المتعلقة بالمحتوى أو بحركة السير، المنصوص عليه في المادة 23 من قانون رقم 20-05 السالف الذكر، والذي يمنح السلطات القضائية صلاحية إصدار أمر لمقدمي الخدمات بالتحفظ الفوري على المعطيات المتعلقة بالمحتوى أو بحركة السير المرتبطة بجرائم التمييز وخطاب الكراهية. ويقصد بالمعطيات المتعلقة بحركة السير، وفقا للتعريف الوارد في المادة 2 من قانون رقم 09-04²¹⁶، أي معطيات متعلقة بالاتصالات عن طريق منظومة معلوماتية تنتجها هذه الأخيرة باعتبارها جزءا في حلقة اتصالات، توضح مصدر الاتصال والوجهة المرسل إليها والطريق الذي يسلكه، ووقت وتاريخ وحجم ومدة الاتصال ونوع الخدمة.

يهدف هذا الإجراء إلى رصد المحتويات المنتهكة لجرائم التمييز وخطاب الكراهية عن طريق تعقبها وحركة سيرها، باعتبارها طائفة من البيانات والمعلوماتية الخاضعة لنظام قانوني معين تنشأ عن طريق الحاسب الآلي في سلسلة اتصالات من المنبع إلى مكان الوصول، وتتكون من عدة عناصر مثل رقم الهاتف أو عنوان بروتوكول الإنترنت وخط السير ومكان الوصول ووقت الوصول بالإضافة إلى حجم وطول الاتصال، وهي بيانات لا تتوفر إلا لدى مقدمي الخدمات²¹⁷. كما توسعت المادة 24 من القانون رقم 20-05، في منح السلطات القضائية صلاحية الأمر لمقدمي الخدمات بالتدخل الفوري

²¹⁵ درعي العربي، المرجع السابق، ص. 225.

²¹⁶ المادة 2 من قانون رقم 09-04، المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال ومكافحتها، مرجع سابق.

²¹⁷ الحاجة كهينة، الأحكام العقابية و الإجرائية للوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2021، ص. 54.

لسحب أو تخزين المحتويات التي يتيح الاطلاع عليها، أو تشفيرها وجعلها غير قابلة للدخول إليها، مما يضمن فعالية الإجراءات الرقابية والكشفية في مكافحة هذه الجرائم عبر الفضاء الإلكتروني²¹⁸.

ثانيا: التسرب الإلكتروني

يعد التسرب من الإجراءات المستحدثة في الضبط القضائي، وقد عرف في المادة 65 مكرر 12 من قانون الإجراءات الجزائية (المعدل بالقانون رقم 06-22) بأنه: "قيام ضابط أو عون الشرطة القضائية تحت مسؤولية ضابط الشرطة القضائية المكلف بالتنسيق، بمراقبة الأشخاص المشتبه في ارتكابهم جناية أو جنحة بإيهامهم أنه فاعل معهم أو شريك لهم في الجريمة"²¹⁹.

وعلى خلاف التسرب المادي السائد في أغلب القضايا، فإن التسرب الإلكتروني المقصود به في جرائم التمييز وخطاب الكراهية يعني ولوج المتسرب إلى منظومة معلوماتية أو نظام اتصالات إلكتروني، واشتراكه في محادثات الدردشة أو حلقات النقاش باستخدام اسم مستعار أو صفة مستعارة، لأجل مراقبة المشتبه في ارتكابهم للجرائم المذكورة مع إيهامهم أنه فاعل معهم أو شريك في الجريمة، وباعتبار التسرب إجراء استثنائيا وخصوصا في الضبط القضائي لما ينطوي عليه من مساس بخصوصية الأفراد، أحاطه المشرع بمجموعة من الشروط الشكلية التي تتضمن ضرورة صدور إذن قضائي يجيز عملية التسرب، واحترام المدة القانونية المقررة لها، وتسبب عملية التسرب، بينما الشروط الموضوعية نصت عليه المادة 26²²⁰ من القانون رقم 20-05، وتمثل في تحديد محل التسرب وهو البحث عن المشتبه في ارتكابهم لجرائم التمييز وخطاب الكراهية تحديدا.

²¹⁸ المادة 24 من قانون رقم 20-05، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، مرجع سابق.

²¹⁹ المادة 65 مكرر 12 من أمر رقم 66-155، المتضمن قانون العقوبات، مرجع السابق.

²²⁰ المادة 26 من قانون رقم 20-05، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، مرجع سابق.

ثالثاً: تحديد الموقع الجغرافي

أجاز القانون رقم 20-05، لضباط الضبط القضائي في مهمة ضبط جرائم التمييز وخطاب الكراهية استخدام تقنية التحديد الجغرافي لتحديد الأشخاص المشتبه فيهم أو لرصد وسيلة ارتكاب الجريمة، وذلك وفق ما نصت عليه المادة 27 التي تنص على: "يمكن لوكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق بعد إخطار وكيل الجمهورية أن يؤذن تحت رقابته لضباط الشرطة القضائية الذي تتوفر دواعي ترجح ارتكاب الجريمة، أو أي شيء آخر له صلة بالجريمة"²²¹.

وعلى خلاف التسرب الإلكتروني الذي يجد ضوابطه العامة في قانون الإجراءات الجزائية، يعد التحديد الجغرافي إجراء جديداً يدخل ضمن منظومة الإجراءات الخاصة بالتحقيق في جرائم التمييز وخطاب الكراهية.

ونظراً لخطورة هذه الوسيلة، لا يلجأ إليها إلا في حالة توافر دواعي ترجح ارتكاب الجريمة، بالإضافة إلى شرط وجود الإذن القضائي من وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق رقابتها، مما يجعلها إجراء استثنائياً خاضعاً لضوابط صارمة تحمي الخصوصية مع ضمان فعالية التحقيقات²²².

الفرع الثاني

إجراء تحريك الدعوى العمومية

تحريك الدعوى العمومية هو الإجراء الذي تترتب عليه آثار قانونية هامة، أهمها إخراج القضية من مرحلة الاستدلال التي يقوم بها الضبط القضائي، إلى مرحلة المتابعة

²²¹ المادة 27 من قانون رقم 20-05، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، مرجع سابق.

²²² درعي العربي، المرجع السابق، ص. 228.

القضائية الفعلية. وتتولى النيابة العامة بصفة أصلية مسؤولية تحريك هذه الدعوى، كونها تمثل المجتمع في المطالبة بحق العقاب.

يتم تحريك الدعوى العمومية في جرائم التمييز وخطاب الكراهية، سواء في الوظيفة العمومية أو في مجالات أخرى، عن طريق آليتين: فالآلية الأولى هي المعمول بها وفقا للقواعد العامة أي يتم تحريكها من طرف النيابة العامة (أولا)، أما الآلية الثانية فقد استحدثت المشرع بموجب القانون 05-20 إجراء آخر لتحريك الدعوى العمومية، وهو تمكين الجمعيات من تحريك هذه الدعوى (ثانيا).

أولا: تحريك الدعوى العمومية من طرف النيابة العامة

يجيز التشريع الجزائري للنيابة العامة بتحريك الدعوى العمومية تلقائيا، متى تعلق الأمر بجريمة تمس بالأساسيات المتعلقة بالأمن والنظام العام، استنادا إلى حق النيابة في مباشرة الدعوى العمومية²²³.

أكد ذلك المشرع في نص المادة 28 من قانون رقم 05-20، التي تنص على: "تباشر النيابة العامة تحريك الدعوى العمومية تلقائيا عندما يكون من شأن الجريمة المرتكبة المنصوص عليها في هذا القانون المساس، بالأمن والنظام العمومي"²²⁴.

ما يلاحظ في هذه المادة أنها تضع ضابط على سلطة النيابة في مباشرة الدعوى العمومية وهو المساس بالأمن والنظام العموميين. وتبقى مسألة تحديد النظام العام متوقفا على استعمال النيابة العامة لسلطة الملاءمة في مباشرة الدعوى العمومية.

²²³ دلاسي يونس، نقيش لخضر، "آليات تحريك الدعوى العمومية في ظل القانون 14-25"، مجلة ضياء للدراسات القانونية، المجلد 07، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المعهد الجامعي نور البشير، البيضاء، 2025، ص.87.

²²⁴ المادة 28 من قانون رقم 05-20، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، مرجع سابق.

لا شك أن جريمة التمييز وخطاب الكراهية التي ترتكب في الوظيفة العمومية، يعتبر ذلك مساسا بالنظام العام، لأنه لا يمس بحقوق الضحية فقط، وإنما يمس بمبادئ المرفق العام كمبدأ الحياد والمساواة التي تعتبر قيم قانونية وأخلاقية ذات طابع عام²²⁵.

ثانيا: تحريك الدعوى العمومية من طرف الجمعيات

نصت المادة 29 من القانون رقم 05-20 على أنه: "يمكن الجمعيات الوطنية الناشطة في مجال حقوق الإنسان إيداع شكوى أمام الجهات القضائية والتأسيس تطرف مدني في الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون"²²⁶.

يلاحظ أن التشريع الجزائري أتاح إشراك المجتمع المدني عبر تمثيل جمعيات وطنية ناشطة في مجال حقوق الإنسان، باعتبارها وسيطا بين الأفراد والدولة. وذلك لأن جرائم التمييز وخطاب الكراهية تتضمن انتهاكا لحقوق الإنسان، ومن ثم فمنح الحق للجمعيات الحقوقية في تحريك الدعوى العمومية يعكس اهتمام المشرع بالمصلحة الجماعية.

كما أنه على غرار الجرائم الأخرى التي تكون فيها الشكوى شرطا لرفع الدعوى، فقد خولت النصوص المتعلقة بالتمييز كذلك لكل شخص تعرض لقيام فعل تمييزي أو لخطاب كراهية أن يلجأ إلى القضاء بطلب استعجالي²²⁷ وفق ما نصت عليه المادة 20 من قانون 05-20، وبما أن قانون الإجراءات الاستعجال في المسائل الجزائية، فإنه يحال تطبيق هذه الإجراءات إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية باعتباره المنظم العام للاستعجال.

²²⁵ درعي لعربي، المرجع السابق، ص. 230.

²²⁶ المادة 29 من قانون رقم 05-20، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، مرجع سابق.

²²⁷ المادة 20 من المرجع نفسه..

ومن ثم فإن المادة 20 منه تمنح المتضررين من خطاب الكراهية آلية وقائية تمكنهم من التحرك سريعا أمام القضاء المختص للمطالبة بحماية حقوقهم²²⁸.

²²⁸ المادة 20 من المرجع نفسه.

الخاتمة

في الختام، يتضح أن المشرع الجزائري انتهج مقاربة قانونية متدرجة لترسيخ أخلاقيات الوظيفة العمومية، قوامها وضع آليات قانونية ذات طابع إداري تهدف إلى حماية المرفق وضمان نزاهة الأداء الوظيفي قبل وقوع الانحراف. وقد تجسدت هذه الآليات في جملة من المبادئ الابتدائية التي تؤطر علاقة الموظف بالإدارة والمواطن، وفي مقدمتها مبدأ المساواة الذي يضمن تكافؤ الفرص وعدم التمييز في الالتحاق بالوظيفة العمومية أو الاستفادة من خدماتها، ومبدأ الجدارة والاستحقاق الذي يجعل الكفاءة والنزاهة أساس التوظيف والترقية وتحمل المسؤوليات. كما استحدث مبدأ السلامة العقلية، الذي أصبح شرطاً لإثبات عدم تعاطي المترشحين إلى الوظائف العامة المخدرات والمؤثرات العقلية.

تمتد تلك الآليات إلى فرض قيم أخلاقية تضبط المسار المهني للموظف، حيث تم إقرار مبدأ التنافي الذي يمنع الجمع بين الوظيفة وبعض المصالح أو الأعمال التي قد تؤدي إلى تعارض المصالح، وكذا مبدأ المشاركة الذي يعزز روح التشاور والانخراط الجماعي في تحسين أداء الإدارة، إضافة إلى إخضاع الموظف العمومي لجملة من الالتزامات المهنية التي تصون هيبة الوظيفة وحرمتها، وتظهر هذه الالتزامات في واجب التحفظ وواجب السر المهني، كما أقر قانون الوقاية من الفساد ومكافحته واجب التصريح بالممتلكات.

إن مقاربة أخلاقة الوظيفة العمومية التي جاءت ضمن استراتيجية مكافحة الفساد لا يمكن تجسيدها بآليات وقائية فقط، إنما تتطلب إرساء تدابير جزائية تضمن ردع الموظف العمومي الذي ينحرف عن الالتزام بأخلاقيات المهنة، هذا ما عمل المشرع الجزائري على تجسيده من خلال تجريم أفعال الفساد في الوظيفة العمومية، حيث تتعدد جرائم الفساد التي تمس نزاهة الوظائف باستغلالها أو الاتجار بها، كما قام المشرع بتجريم أفعال التمييز وخطاب الكراهية التي يأتي بها الموظف بمناسبة تأدية لمهامه أو استغلال لمنصبه.

لقد أثبتت الدراسة أن مقارنة أخلقة الوظيفة العمومية في القانون الجزائري لا تزال تجربة غير مفعلة، فالآليات الإدارية والجزائية تواجهها العديد من التحديات التي مصدرها الثغرات القانونية التي يتم استغلالها لامتھان مظاهر الفساد، كما أن أهم ما يعاب على استراتيجية الأخلقة في الوظيف العمومي الامتناع عن وضع مدونات قواعد السلوك والأخلاقيات التي نص عليها المشرع في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته وكذا قانون الصفقات العمومية الساري المفعول حاليا، هذا ما يترتب عنه غياب مرجع قانوني محدد لتوضيح السلوكيات الأخلاقية، ويحدد قواعد السلوك المهني لتعزيز الوقاية من الفساد.

وعليه يمكن القول أن أخلقة الوظيفة العمومية في الجزائر يقتضي الانتقال من منطق التنصيص إلى منطق التفعيل، ومن الوقاية الشكلية إلى الوقاية الفعلية، وذلك بناء على مجموعة من التوصيات التالية:

- الإسراع في إعداد وإصدار مدونة وطنية لأخلاقيات وسلوك الموظف العمومي تتضمن القيم والمبادئ الأخلاقية والضوابط المهنية الواجب احترامها أثناء ممارسة الوظيفة العمومية.
- تعزيز آليات الوقاية من الفساد داخل الإدارات العمومية من خلال تكييف الرقابة الإدارية والداخلية وتطوير وسائل المتابعة والتقييم المستمر لأداء الموظفين العموميين.
- تكريس ثقافة النزاهة والشفافية عبر تنظيم برامج تكوينية ودورات تدريبية دورية لفائدة الموظفين العموميين حول أخلاقيات المهنة ومخاطر الفساد الإداري.
- مراجعة بعض النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية والوقاية من الفساد لسد الثغرات القانونية التي قد تستغل للتحاليل على أحكام القانون أو الإفلات من المسؤولية.

- تعزيز مبدأي الجدارة والاستحقاق في التوظيف والترقية وإسناد المسؤوليات الإدارية بما يضمن تكافؤ الفرص ويحد من مظاهر المحاباة والوساطة.
- تفعيل آليات التصريح بالامتلاكات ومراقبة تضارب المصالح وضمان التطبيق الفعلي للعقوبات المقررة في حالات الإخلال بالواجبات المهنية والأخلاقية
- دعم دور الهيئات المختصة بمكافحة الفساد وتوفير الإمكانيات القانونية والمادية والبشرية اللازمة لتمكينها من أداء مهامها بكفاءة واستقلالية.
- تعزيز التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية لما له من دور فعال في الحد من الاحتكاك المباشر بين الموظف والمواطن وتقليل فرص الفساد الإداري.
- تشجيع مشاركة المجتمع المدني ووسائل الإعلام في نشر ثقافة النزاهة والرقابة المجتمعية على أداء المرافق العامة.
- العمل على ترسيخ مبدأ المساءلة وربط المسؤولية بالمحاسبة بما يضمن احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية وتحقيق الثقة في الإدارة العامة.

الملاحق

العزير الأول

الدراسة العامة للموظفة العمومية والإصلاح الإداري
مدرسة التنظيم والقوانين الأساسية للموظفات العمومية
الرقم 13 مع الامتياز في الامتيازات ومبتدئين
61

الجزائري 2676

السيد وزير العدل حافظ الأختام
المديرة العامة للموارد البشرية

الموضوع: ف/ي استفسار بشأن العقوبات التأديبية و مسألة رد الاعتبار و الترقية.
الرجوع: مراسلتكم رقم 226/م ع م ب/2016 المؤرخة في 01 هـنري 2016.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، بطلب توضيح فيما يخص :

1) الترقية ورد الاعتبار بالنسبة للموظفين اللذين تعرضوا لعقوبة من عقوبات الدرجتين الأولى والثانية، و ما يمكن أن يترقب عن ذلك فيما يتعلق باحساب أو عدم احساب مدة العقوبة في الترقية.

2) الموظفون الذين تعرضوا لإحدى عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، الذين لا يستطيعون من إمكانية إعادة الاعتبار، طبقاً لأحكام المادة 176 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية.

(دا على ذلك، بشرط أن أوافيكم بالتوضيحات التالية:

أولاً: فيما يخص المدة المحددة لإعادة الاعتبار بالنسبة لعقوبات الدرجتين الأولى والثانية، فقد نصت المادة 176 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، على إمكانية استفادة الموظف المعفي من إعادة الاعتبار بعد مرور سنة (1) من تاريخ التخلد العقوبة، بناء على طلبه، وبقوة القانون بعد مرور سنتين (2) من تاريخ اتخاذ العقوبة، إذا لم يتعرض لعقوبة جديدة خلال هذه المدة.

و عليه، فإن هذه المدة (سنة أو سنتين)، حسب الحالة، ليست عقوبة في حد ذاتها وإنما هي فترة زمنية محددة لإثبات حسن السلوك من جانب الموظف والتزامه بقواعد الانضباط، ومن ثمة فهي مقترنة بشرط عدم التعرض لعقوبة جديدة خلال تلك المدة، وتعد شرطاً للاستفادة من إمكانية إعادة الاعتبار، وليس هناك أي أساس قانوني لتحققها من الأقدمية المطلوبة للترقية سواء في الرتبة أو في الدرجات.

و في حالة عقوبة الشطب من جدول الترقية في الدرجات، وليس الشطب من قائمة التأهيل، كما ورد في النسخة العربية، بالمادة 163 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر، فيبقى على السلطة التي تملك صلاحية اتخاذ العقوبة أن تحدد مدة الشطب، بسنة واحدة أو سنتين، كحد أقصى، استثناءً بالمدة المحددة في المادة 176 المذكورة أعلاه، تكون المادة 163 سالفة الذكر، ثم تحدد مدة الشطب.

و يجدر التوضيح هنا أن الهدف من الشطب كعقوبة، هو حرمان الموظف المعني من التسجيل في جدول الترقية في السنة التي عوقب فيها أو في السنة التي يستوفي فيها الأقدمية، بالرغم من كونه يستوفي الشروط القانونية للترقية في الدرجات، لذلك لا ينبغي حذف فترة الشطب من أقدميته المكتسبة والمطلوبة لتبيل الدرجة التالية، وإلا فإن الموظف المعني يكون في هذه الحالة قد تعرض لعقوبتين في آن واحد.

ثانياً، فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة، التي لم تشملها إمكانية إعادة الاعتبار، و من بينها عقوبة التنزيل بدرجة (1) أو درجتين (2)، فزيادة عن الأثر المالي لهذه العقوبة، والمتعلّق في انخفاض المرتب، تترتب عنها خسارة الأقدمية الموافقة للدرجة من المسار المهني للموظف المعني، بحيث يبدأ حساب المدة المطلوبة للترقية في الدرجة الأعلى، بعد التنزيل، من تاريخ اتخاذ العقوبة.

أما عقوبة النقل الإجباري، و في ظل العدم إمكانية إعادة الاعتبار للموظف المعني، فإنه و طبقاً لأحكام المادتين 163 و 176 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر، أن الموظف المنقول إجبارياً و تأديبياً يواصل مساره المهني في مكان العمل أو الإدارة التي تم نقله إليها بصفة عادية و دائمة، و ليس هناك ما يمنع مراجعة وضعيته الإدارية، في إطار حركات النقل العادية للموظفين أو لضرورات المصلحة القصوى، شريطة ألا يكون ذلك إجراءً تحايلاً يقصد منه محو آثار العقوبة.

من البديهي في الحالات العادية ألا يتقل الموظف إلى منصبه إلا بعد مرور مدة سنتين المستغرقة لمره الاعتبار للعقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية، و شريطة أن يثبت خلال تلك الفترة حسن السلوك، و ألا يتعرض لعقوبات تأديبية خلال تلك الفترة و لا يتم محو آثار العقوبة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



الوزارة الداخلية

كتابة المراسلات

الوزير الأول

المرسمة العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

مفتشية التوظيف العمومية لولاية تونقرت

الرتب، 199م د ع 1، 2026

توترت، 12 نونبر، 2026

- إلى السادة - مدراء المصالح غير الممركزة
- مدراء المؤسسات والإدارات العمومية
- رؤساء المجالس الشعبية البلدية
- ع / ط رؤساء الدوائر

الموضوع : ف/ي مسابقات التوظيف .

المرجع : المرسوم التنفيذي 12- 194 المؤرخ في 25 افريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات الفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها .

لقد لفت انتباه مصالحي ، وهذا من خلال الشكاوي الواردة من قبل المترشحين لمختلف مسابقات التوظيف المنظمة من قبل معظم المؤسسات والإدارات العمومية المتواجدة على مستوى إقليم ولاية تونقرت إلى قيام بعض المصالح برفض إستلام ملفات الترشح، بسبب إما عدم تطابق تخصص الشهادات مع الرتب المراد شغلها أو عدم إستفاء المترشح أحد الشروط القانونية للتوظيف .

ان هذا الإجراء يعد مخالفة صريحة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 المذكور في المرجع اعلاه، لاسيما المواد 13، 14، 15، 16، 17 منه، والتي تمنح الحق للمترشحين في التسجيل في المسابقات بغض النظر عن إستفائهم الشروط القانونية من عدمه .

ومنه وبالرجوع إلى مضمون المادة 15 من المرسوم التنفيذي السالف ذكره ، فإنه يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات من قبل لجنة تترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين وتتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلوك أو الرتبة المعنية .

لذا ، وقصد تكريس مبدأ تساوي الفرص للالتحاق بالوظائف العمومية، اطلب منكم إيعازا إلى مصالحكم وجوب إستلام جميع ملفات الترشح المودعة داخل الأجال القانونية دون إستثناء و الإمتناع عن رفض أو إقصاء أي ملف قبل عرضه على اللجنة المختصة قانونا .

وعليه، اطلب منكم إتخاذ الإجراءات اللازمة قصد ضمان التطبيق الصارم لأحكام هذه المراسلة .

تقبلوا منا، فائق التقدير والاحترام .

نسخة للإعلام :

- السيد والي ولاية تونقرت (على سبيل عرض حال)
- السيد الأمين العام لولاية تونقرت (للإعلام) .



قائمة المراجع

I: باللغة العربية

أولاً: الكتب

- 1- بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الثاني، دار الهومة، الجزائر، 2017.
- 2- بوشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي الجزائري طبقاً للأمر رقم 66-133: دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د. س. ن.
- 3- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بالاجتهادات مجلس الدولة، صبور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 4- خلف إبراهيم سليمان الكيكي، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، المصرية للنشر والتوزيع، الكويت، 2020.
- 5- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- 6- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

ثانياً: الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ: الأطروحات الجامعية

1. بوراي دليلة، المشاركة: صورة تجديد العلاقة بين الإدارة والمواطن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون الجماعات الإقليمية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2020.

2. تياب نادية، اليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2013.
3. حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
4. كامل سمية، تسبيب القرارات الإدارية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص علوم قانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، 2018.
5. ماضي نبيلة، النظام القانوني للهيئات المنزعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم الحقوق، شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023.
6. مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017.
7. نجارة لويضة، التصدي في المؤسسات والجزائي لجرائم الفساد في التشريع الجزائري: دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2014.

ب: مذكرات الماجستير

1. بن الصديق رمزي، دور الحماية الجنائية لنزاهة الوظيفة العمومية في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الحقوق

تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.

2. عثمانى فاطمة، التصريح بالامتلاك كآلية لمكافحة الفساد الإداري في الدولة، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.
3. فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.

ج: مذكرات الماستر

1. الحاجة كينة، الأحكام العقابية و الإجراءات للوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2021.
2. القاور شيماء، بن رجم أمال، آليات الوقاية من التمييز وخطاب الكراهية على ضوء القانون 05-20، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2021.
3. برتيمة وفاء، الغريب صارة، جرائم الفساد في مجال الصفقات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2022.
4. بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
5. بودراهم ليندة، بن موهوب ناريمان، إشكالية التوفيق بين حرية الرأي والتعبير للموظف العام وواجب التحفظ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص الجماعات الاقليمية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017.

6. خليلي يوسف، زارعي أحمد، واجب التحفظ في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2022.
7. سغفان اسماعيل، غباين توفيق، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2022.
8. شارف علي، بوهراوة أسامة عاشور، جرائم الصفقات العمومية في ظل المرسوم الرئاسي رقم 15-247، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2023.
9. فارس خوخة، جريمة استغلال النفوذ في القانون الجنائي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.
10. لحلو حسام، عياضات عبد الرحمان، جريمة الاثراء غير المشروع واليات مكافحته في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريريج، 2024.
11. لعرج علي، لعرج يوسف، واجب التحفظ وتطبيقاته في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علاقات مهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2018.
12. مجالدي سارة، قانة خولة، جريمة تلقي الهدايا في ظل القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم الإدارية والقانونية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2019.
13. مجانية كنزة، مجقال ليدية، مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021.

14. محمدي بوزينة أيوب، دور التصريح بالتملكات في الوقاية من جرائم الفساد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2022.
15. مناد نريمان، مسؤولية الموظف العام عن إفساء السر المهني في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2024.

ثالثا: المقالات

1. -العيداني سهام، "التصريح بالتملكات كتدبير وقائي لحماية المال العام"، مجلة العلوم القانونية، المركز الجامعي، البيض، 2022، ص ص.448-462.
2. أعميرو فرحات، "حقيقة تفعيل قواعد الوقاية من الاخلال بالتصريح الملزم بالتملكات ومكافحته في ظل التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 13، العدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2025، ص ص.791-819.
3. -بدراني أحمد، العافر بهية، "مستجدات القانون رقم 25-03 التعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والإتجار غير المشروعين بها"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 09، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، 2025، ص ص.346-359.
4. بدري مباركة، "جريمة اخلال الموظف العام بواجب التصريح بالتملكات"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 02، جامعة البيض، 2014، ص ص.17-33.
5. -براهمي عبد القادر، "جريمة تعارض المصالح في مجال الصفقات العمومية والعقوبات المقررة لها في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 02، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2020، ص ص.1932-1940.
6. بلخير وسام ، الفاسي فاطمة الزهراء، "تأديب الموظف العام عن أخطاء إفساء السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية"، مجلة الواحات للبحوث

- والدراسات، المجلد 14، العدد 01، جامعة غرداية، 2020، ص ص.979-1000.
7. بلعسل محمد، عبد العزيز زايدي، "دور أخلاق العمل السياسي على التنمية الوطنية في الجزائر: دراسة تحليلية نقدية"، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، المجلد 10، العدد 03، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، 2021، ص ص.150-159.
8. بن أعراب محمد، بن ستيرة اليمين، "مكانة مبدأ المواجهة في تحقيق مقتضيات المحاكمة النزيهة ودور القاضي في تطبيقه"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 02، جامعة خنشلة، 2021، ص ص.102-121.
9. بن علي خلدون، "دعوى رقابة عدم المشروعية في القرار الإداري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 16، العدد 01، المركز الجامعي، البيض، 2023، ص ص.1544-1563.
10. بن فريحة رشيد، الحاج علي بدر الدين، "محدودية نظام التصريح بالممتلكات في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، المجلد 08، العدد 01، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023، ص ص.709-728.
11. بن يحيى نعيمة، التصدي للتمييز وخطاب الكراهية في القانون 20-05، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 12، العدد 02، جامعة مولاي عز الدين، سعيدة، 2025، ص ص.103-124.
12. بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، العدد 09، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006، ص ص.67-88.
13. جحيش فؤاد، "المواجهة الإلكترونية لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 09، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحيى فارس، بالمدية، 2023، ص ص.633-652.

14. حجاج مليكة، " جريمة الموظفين العموميين في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 04، جامعة جلفة، 2017، ص ص.353-344.
15. حاحة عبد العالي، " جريمة الاثراء غير مشروع في ضوء قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة العلوم الانسانية، العدد 16، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009، ص ص.241-227.
16. حرير أحمد، " مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 08، العدد 01، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، 2022، ص ص.409-394.
17. خليفة سمير، " المسؤولية الجزائية للموظف العام عن ارتكابه جريمة الغدر"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2023، ص ص.1083-1064.
18. خميري رشيد، عمراني مراد، "جريمة استغلال النفوذ في القانون الجنائي"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06، العدد 02، جامعة تيسمسيلت، 2021، ص ص.677-649.
19. دراجي لحول، " جرائم الفساد الواقعة على مصادر الايرادات العامة للدولة"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 1، جامعة الجلفة، 2026، ص ص.672-661.
20. درعي العربي، "خصوصية إجراءات الضبط القضائي في جرائم التمييز وخطاب الكراهية وفق القانون 20-05"، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، المجلد 06، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021، ص ص.232-211.
21. دلاسي يونس، نقيش لخضر، " آليات تحريك الدعوى العمومية في ظل القانون 25-14"، مجلة ضياء للدراسات القانونية، المجلد 07، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المعهد الجامعي نور البشير، البيض، 2025، ص ص.82-96.

22. رشيد مفتاح، "حق الموظف العمومي في الدفاع عند المساءلة التأديبية"، مجلة المعرفة، العدد 12، جامعة ليبيا، 2024، ص ص. 15-25.
23. زرقط عمر، "تجريم التمييز وخطاب الكراهية وفقا للتشريع الجزائري والاتفاقيات الدولية"، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 17، العدد 01، جامعة الإخوة يحي فارس، المدينة، 2023، ص ص. 1322-1336.
24. شرح قدور، "جريمتي عدم التبليغ عن تعارض المصالح والمحابة واليات الوقاية منهما في التشريع الجزائري"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 17، العدد 02، جامعة غرداية، 2024، ص ص. 234-252.
25. ظريف قدور، "جنحة منح امتيازات غير مبررة في الصفقات العمومية في اطار قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 08، جامعة زيان عاشور، جلفة، 2017، ص ص. 373-395.
26. ضو خالد، "الأحكام الجزائية لجرائم التمييز وخطاب الكراهية في التشريع الجزائري ضمن القانون 05-20"، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 03، العدد 04، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عمر ثلجي، الأغواط، 2021، ص ص. 110-120.
27. ضياف عبد القادر، بارة عصام، "مساءلة الموظف مدنيا وماليا للحد من إشكالات تنفيذ الأحكام القضائية والإدارية في الجزائر"، مجلة الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مسيلة، 2020، ص ص. 2364-2376 .
28. عبوب زهرة، "الجرائم المستحدثة في قانون مكافحة الفساد (جريمة الرشوة وجريمة المحابة)"، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 02، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2022، ص ص. 51-70.
29. مداح حاج علي، "جريمة اساءة استغلال الوظيفة"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 04، العدد 02، تيسمسيلت، 2016، ص ص. 11-23.
30. عثمانى عبد الرحمان، بوبرقيق عبد الرحيم، "الاشكالات القانونية المتعلقة بالرشوة في مجال الصفقات العمومية"، مجلة طنبية للدراسات العلمية الأكاديمية،

- المجلد 04، العدد 02، جامعة بركة، الجزائر، 2022، ص ص. 1021-1042.
31. عثمانى عز الدين، "آليات مكافحة ظاهرتي التمييز وخطاب الكراهية في التشريع الجزائري (وفقا للقانون رقم 05-20)"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة العربي التبسي، الجزائر، 2023، ص ص. 199-215.
32. غربي أحسن، "التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري"، مجلة النيبيراس للدراسات القانونية، المجلد 04، العدد 02، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2016، ص ص. 11-39.
33. غرداين خديجة، "جريمة الاختلاس في القانون الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حامة لخضر، الوادي، 2018، ص ص. 588-611.
34. غزالي بلعيد، "الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العام حسب أحكام الشريعة الإسلامية وقانون الموظف العمومي"، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 1، العدد 2، جامعة صالحى أحمد، نعام، 2016، ص ص. 451-461.
35. قوسم حاج غوثي، "السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العمومية"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 05، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2008، ص ص. 374-395.
36. لعبيدي الأزهر، "جريمة التمييز وخطاب الكراهية في التشريع الجزائري"، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2020، ص ص. 27-66.
37. مسعودان فتيحة، "جريمة الرشوة المستحدثة على الموظف العمومي الأجنبي وموظفي المنظمات الدولية"، مجلة البيان للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة برج بوعريرج، 2022، ص ص. 158-170.

38. مليكة حجاج، " جريمة الموظفين العموميين في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 04، جامعة جلفة، 2017، ص ص. 344-353.

39. ناصر فتحي، " الآليات القانونية لمكافحة الفساد ودورها في شفافية المعاملات المالية في الاقتصاد الجزائري"، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 09، العدد 01، جامعة تيسمسيلت، 2025، ص ص . 141-150.

رابعاً: النصوص القانونية

أ: الدستور

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، الصادر بموجب أمر رقم 76-97، مؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج. ر. ج. ج عدد 94، صادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976، معدل بموجب قانون رقم 79-06، مؤرخ في 7 جويلية 1979، ج. ر. ج. ج عدد 28، صادر في 10 جويلية 1979، ومعدل بموجب قانون رقم 80-01، مؤرخ في 12 جانفي 1980، ج. ر. ج. ج عدد 3، صادر في 15 جانفي 1980.

2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج. ر. ج. ج عدد 76، صادر في 8 ديسمبر 1996، معدل بموجب قانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 أفريل 2002، ج. ر. ج. ج عدد 25، صادر في 14 أفريل 2002، معدل بقانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج. ر. ج. ج عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، معدل بقانون 16-01، مؤرخ في 6 مارس 2016، ج. ر. ج. ج عدد 14، صادر في 7 مارس 2016 (استدرك في 3 أوت 2016، ج. ر. ج. ج عدد 46)، معدل بمرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الصادر عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج. ر. ج. ج عدد 82،

صادر في 30 ديسمبر 2020، معدل ومتمم بقانون رقم 26-04، مؤرخ في 26 مارس 2026، ج. ر. ج. ج عدد 22، صادر في 26 مارس 2026.

ب: الاتفاقية الدولية

1- الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز العنصري، أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 21 ديسمبر 1965، صادقت عليها الجزائر، بموجب أمر رقم 66-348 مؤرخ في 15 ديسمبر 1966، ج. ر. ج. ج عدد 7، صادر في 20 جانفي 1967.

2- اتفاقية الأمم المتحدة لإتجار غير المشروع بالمخدرات والمؤثرات العقلية، صادقت عليها الجزائر، بموجب مرسوم رئاسي رقم 95-61 مؤرخ في 28 جانفي 1995، ج. ر. ج. ج عدد 7، صادر في 15 فيفري 1995.

ت: النصوص التشريعية

1- أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966 (ملغى).

2- أمر رقم 66-155، المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن القانون العقوبات، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 49، صادر في 11 جوان 1966 (ملغى).

3- أمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 75، صادر في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم بقانون رقم 05-10، مؤرخ في 20 جوان 2005، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 44، صادر في 26 جوان 2005.

4- قانون رقم 78-12، مؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 32، صادر في 8 أوت 1978 (ملغى).

5- قانون رقم 04-18 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين بها، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 83، صادر في 26 ديسمبر 2004، معدل بقانون رقم 23-04 مؤرخ في 7

ماي 2023، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 32، صادر في 9 ماي 2023، معدل ومتمم بقانون رقم 03-25 مؤرخ في 1 جويلية 2025، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 43، صادر في 13 جويلية 2025.

6- قانون رقم 01-06، مؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 44، صادر في 08 مارس 2006، معدل بقانون رقم 05-10، مؤرخ في 26 أوت 2010، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 50، صادر في 01 سبتمبر 2010، معدل ومتمم بقانون رقم 11-15، مؤرخ في 2 أوت 2011، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 44، صادر في 10 أوت 2011.

7- أمر رقم 03-06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 46، صادر في 16 جويلية 2006، معدل ومتمم بقانون رقم 22-22، مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 85، صادر في 18 ديسمبر 2022.

8- قانون رقم 04-09، مؤرخ في 5 أوت 2009، المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال ومكافحتها، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 47، الصادر في 16 أوت 2009.

9- قانون رقم 01-06، مؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 44، صادر في 08 مارس 2006، معدل بقانون رقم 05-10، مؤرخ في 26 أوت 2010، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 50، صادر في 01 سبتمبر 2010، معدل ومتمم بقانون رقم 11-15، مؤرخ في 2 أوت 2011، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 44، صادر في 10 أوت 2011.

10- قانون رقم 05-20، مؤرخ في 28 أفريل 2020، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 25، صادر في 29 أفريل 2020.

11- أمر رقم 09-21، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 45، صادر في 9 جوان 2021.

12- قانون رقم 09-08، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر. ج. ج. د. ش، عدد 21، صادر في 23 أفريل 2008، معدل

ومتمم بقانون رقم 22-13، مؤرخ في 12 جويلية 2022، ج. ر. ج. د. ش، عدد 48، صادر في 17 جويلية 2022.

13-قانون رقم 23-12، مؤرخ في 5 أوت 2023، المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، ج. ر. ج. د. ش، عدد 51، صادر في 6 أوت 2023.

14-قانون رقم 25-01 مؤرخ في 20 فيفري 2025، يتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، ج. ر. ج. د. ش، عدد 18، المؤرخة في 23 فيفري 2026.

ج: النصوص التنظيمية

ج:1: المراسيم التنظيمية

1- مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. د. ش، عدد 13، صادر في 24 مارس 1985 (ملغى).

ج: 2: المراسيم الرئاسية

1- مرسوم رئاسي رقم 06-415، مؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يحدد كفاءات التصريح بالممتلكات، ج. ر. ج. د. ش، عدد 74، صادر في 22 نوفمبر 2006.

2- مرسوم رئاسي رقم 20-39، مؤرخ في 2 فيفري 2020، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج. ر. ج. د. ش، عدد 06، صادر في 2 فيفري 2020، معدل ومتمم بمرسوم رئاسي رقم 20-122، مؤرخ في 16 ماي 2020، ج. ر. ج. د. ش، عدد 30، صادر في 21 ماي 2020.

ج:3: المراسيم التنفيذية

1- مرسوم تنفيذي رقم 93-54، مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، ج. ر. ج. د. ش، عدد 11، صادر في 17 فيفري 1993.

2- مرسوم تنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أفريل 2012، يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج. ر. ج. د. ش، عدد 26، صادر في 03 ماي 2012.

3- مرسوم تنفيذي رقم 26-76، مؤرخ في 14 جانفي 2026، يحدد شروط وكفايات الوقاية من تعاطي المخدرات أو المؤثرات العقلية عند التوظيف في القطاعين العام والخاص، ج. ر. ج. د. ش، عدد 08، صادر في 24 جانفي 2026.

خامسا: الوثائق

أ: الوثائق الدولية

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمدته الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة يوم 10 ديسمبر 1948، وافقت عليه الجزائر عن طريق دسترته في المادة 11 من دستور 1963، ج. ر. ج. د. ش، عدد 64، صادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

ب: الوثائق الوطنية

1- مذكرة الوزير الأول، المؤرخة في 01 فيفري 2016، تتعلق باستفسار بشأن العقوبات التأديبية ومساءلة ورد الاعتبار والترقية (غير منشورة).

2- مراسلة الوزير الأول رقم 79، المؤرخة في 12 فيفري 2026، تتعلق بمسابقات التوظيف (غير منشورة).

II: باللغة الفرنسية

1.Ouvrages

1. KHADIR Abdelkader, Les garanties disciplinaires de la fonction publique, Editions Houma, Alger, 2014.
2. COLIN Frédéric, DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE 5ème édition, lextenso, Paris, 2018.

2.Thèses

1. KHADIR Abdelkader, Les garanties disciplinaires dans la fonction publique algérienne, Thèse du doctorat en droit public, Faculté de droit, Université d ES-SENIA. ORAN; 2010.

2.ELISSAR Mourtada, Les mutations du droit de la fonction publique: étude de droit comparé français-libanais, Thèse du doctorat en droit public, Université LIBANAISE, 2020.

3.Article

1-KHELLOUFI Rachid; " la relation Administration-citoyen à l'ère du numérique en Alger: Une relation en phase de construction ", IDARA; N°50; E. N. A; Alger; 2019,pp.45-67.

2. BOUZAD Idriss; "L'évolution du service public face à l'Etat; et à la société civile en Algérie"; R.A.R.J; N°3; Faculté de droit et science politique; Université Bejaia; 2019,pp.865-880.

3.MESLI REDOUANE;" Quelques résultats de l'enquête; Amélioration de la relation entre l'administration locale et le citoyen en Algérie (Wilaya de NAAMA)"; La revue El hikma des science sociales; V°02; N°04; Université d'Algere2; 2014,pp.12-31.

الفهرس

الإهداء والشكر

1	قائمة أهم المختصرات
2	مقدمة
7	الفصل الأول لآليات الإدارية لأخلة الوظيفة العمومية
10	المبحث الأول المبادئ الإدارية لأخلة الوظيفة العمومية
10	المطلب الأول مبادئ أخلة الالتحاق بالوظيفة العمومية
11	الفرع الأول المبادئ التقليدية لأخلة الوظيفة العمومية
11	أولاً: مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية
12	1- التكريس القانوني لمبدأ المساواة في الوظيفة العمومية
13	2- استثناءات مبدأ المساواة
13	أ- الوظائف المحجوزة
14	ب- التوظيف المباشر
14	ج- التعيين في الوظائف العليا
15	ثانياً: مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية
16	1- الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية
17	2- ضمانات تجسيد مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية
18	الفرع الثاني استحداث مبدأ السلامة العقلية للالتحاق بالوظيفة العمومية
19	أولاً: الأساس القانوني لاشتراط مبدأ السلامة العقلية للالتحاق بالوظيفة العمومية ...
20	ثانياً: إجراءات إثبات مبدأ السلامة العقلية للالتحاق بالوظيفة العمومية

22	المطلب الثاني مبادئ أخلقة ممارسة الوظيفة العمومية.....
23	الفرع الأول_مبادئ تأديب الموظف العام
24	أولاً: المبادئ السابقة لتأديب الموظف العام.....
24	1-مبدأ المواجهة.....
25	2- مبدأ الإعلام.....
25	3-مبادئ حقوق الدفاع.....
27	ثانياً: المبادئ اللاحقة لتأديب الموظف العام.....
27	1- مبدأ التسبب.....
30	الفرع الثاني مبدأ المشاركة الوظيفية.....
32	المبحث الثاني الالتزامات الإدارية لأخلقة الوظيفة العمومية
32	المطلب الأول الالتزامات المهنية لأخلقة لسلوك الموظف العام.....
33	الفرع الأول واجب التحفظ.....
34	أولاً: مظاهر الأخلقة في واجب التحفظ.....
34	1- المظاهر الأخلاقية الشخصية في واجب التحفظ.....
36	2-مظاهر الأخلقة الوظيفية في واجب التحفظ.....
37	ثانياً: الإخلال بواجب التحفظ.....
37	1- تكييف خطأ الإخلال بواجب التحفظ.....
40	2-جزاء الإخلال بواجب التحفظ.....
40	الفرع الثاني واجب السر المهني
41	أولاً: نطاق السر المهني
42	ثانياً: مسؤولية إفشاء السر المهني

42	1-المسؤولية التأديبية لإفشاء السر المهني.....
44	2-المسؤولية الجزائية لإفشاء السر المهني.....
45	3- المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني.....
46	المطلب الثاني واجب التصريح بالامتلاكات.....
47	الفرع الأول نطاق التصريح بالامتلاكات
48	أولاً: النطاق الشخصي للتصريح بالامتلاكات
49	ثانياً: النطاق الإجرائي لواجب التصريح بالامتلاكات
49	1-ميعاد التصريح بالامتلاكات.....
50	2-جهات تلقي التصريح بالامتلاكات.....
51	أ-الرئيس الأول للمحكمة العليا.....
51	ب-السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته.....
53	الفرع الثاني مظاهر انتهاك واجب التصريح بالامتلاكات.....
54	أولاً: عدم التصريح الكلي بالامتلاكات
55	ثانياً: الإخلال الجزئي بواجب التصريح بالامتلاكات
58	الفصل الثاني الآليات الجزائية لأخلقة الوظيفة العمومية.....
60	المبحث الأول تجريم الفساد في الوظيفة العمومية.....
61	المطلب الأول جرائم الفساد التقليدية في الوظيفة العمومية.....
62	الفرع الأول تجديد صياغة جرائم الفساد في الوظيفة العمومية.....
62	أولاً: جريمة الغدر
64	ثانياً: جرائم الصفقات العمومية
65	1-جريمة منح امتيازات غير مبررة.....

66	2- جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية.....
67	3- جريمة الرشوة في الصفقات العمومية.....
68	الفرع الثاني توسيع نطاق الجرائم التقليدية للفساد في الوظيفة العمومية
69	أولاً: جريمة الاختلاس.....
69	ثانياً: جريمة استغلال النفوذ
70	ثالثاً: جريمة الرشوة
72	المطلب الثاني_ جرائم الفساد المستحدثة في الوظيفة العمومية.....
73	الفرع الأول_ جرائم الفساد المالي للموظف العمومي
73	أولاً: جريمة رشوة الموظفين العموميين الأجانب
75	ثانياً: جريمة تلقي الهدايا
76	ثالثاً: جريمة الإثراء غير المشروع
76	رابعاً: جريمة إساءة استغلال الوظيفة
77	الفرع الثاني جرائم الفساد الوظيفي للموظف العمومي
78	أولاً: جريمة تعارض المصالح
79	ثانياً: جريمة الإخلال بواجب التصريح بالممتلكات.....
81	المبحث الثاني_ تجريم التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية.....
	المطلب الأول جريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية: بين
82	التأسيس القانوني والجزاء الجنائي.....
83	الفرع الأول التأسيس القانوني لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية.....
84	أولاً: التكريس القانوني لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية.....
85	ثانياً: توسيع الركن المادي لجريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية..
87	1- الركن المادي لجريمة التمييز في الوظيفة العمومية.....

87	2-الركن المادي لجريمة خطاب الكراهية في الوظيفة العمومية.....
88	الفرع الثاني جزاء جريمة التمييز وخطاب الكراهية في الوظيفة العمومية
89	أولاً: العقوبات الأصلية
90	ثانياً: العقوبات التكميلية.....
	المطلب الثاني قواعد المتابعة الإجرامية للجريمة التمييز وخطاب الكراهية في
91	الوظيفة العمومية.....
92	الفرع الأول إجراءات الضبط والتحقيق.....
93	أولاً: تفتيش المنظومات المعلوماتية.....
95	ثانياً: التسرب الإلكتروني
96	ثالثاً: تحديد الموقع الجغرافي
96	الفرع الثاني إجراء تحريك الدعوى العمومية
97	أولاً: تحريك الدعوى العمومية من طرف النيابة العامة
98	ثانياً: تحريك الدعوى العمومية من طرف الجمعيات
100	الخاتمة
104	الملاحق
108	قائمة المراجع

أخلة الوظيفة العمومية في النظام الإداري الجزائري

تعتبر أخلة الوظيفة العمومية مقارنة ضرورية في ظل سعي النظام الإداري الجزائري إلى تبني آليات الحوكمة، حيث تؤدي الأخلة دورا مهما في ضبط سلوك الموظف، كونها آلية وقائية لمكافحة الفساد، لذلك تتنوع الآليات التي اعتمدها المشرع الجزائري لأخلة العلاقة الوظيفية بين الآليات الإدارية التي تشمل المسار المهني للموظف قبل التحاقه بالوظيفة وبعد تقلده لمنصبه، أما الآليات الجزائية فتعتبر من الآليات المستحدثة بموجب قوانين متنوعة تتمثل أهمها في تجريم أفعال الفساد في الوظيف العمومي، إضافة إلى تجريم أفعال التمييز وخطاب الكراهية التي يرتكبها الموظف.

La moralisation de la fonction publique en système administratif algérien

La moralisation au sein de la fonction publique est une démarche essentielle compte tenu de la volonté du système administratif algérien d'adopter des mécanismes de gouvernance efficaces. En effet, La moralisation joue un rôle primordial dans le contrôle du comportement des employés et constitue un outil de prévention contre la corruption. Ainsi, les mécanismes mis en place par le législateur algérien pour La moralisation les relations de travail comprennent des mesures administratives relatives au parcours professionnel de l'employé avant et après sa prise de fonction, ainsi que des mesures pénales, parmi les plus récentes, prévues par différentes lois. La plus importante de ces mesures est la criminalisation des actes de corruption dans la fonction publique, ainsi que celle des actes de discrimination et des discours de haine commis par les employés.