

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

الرقم التسلسلي:.....

مذكرة بعنوان:

## النظام التأديبي في الجزائر بين سلطة الإدارة وحماية حقوق الموظف

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام  
معمق

إشراف الأستاذ:  
د. زيد الخيل توفيق

إعداد الطالب:  
- راشي جمال  
- بلقايد إلياس

### لجنة المناقشة

رئيسا	الشاذلي بن جديد - الطارف	أستاذ محاضر قسم -أ-	د: رحال سهام
مشرفاً ومقرراً	الشاذلي بن جديد - الطارف	أستاذ محاضر قسم -أ-	د: زيد الخيل توفيق
ممتحنا	الشاذلي بن جديد - الطارف	أستاذ محاضر قسم -أ-	د: مزوزي فارس

السنة الجامعية: 2025/2024



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

الرقم التسلسلي:.....

مذكرة بعنوان:

## النظام التأديبي في الجزائر بين سلطة الإدارة وحماية حقوق الموظف

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام  
معمق

إشراف الأستاذ:  
د. زيد الخيل توفيق

إعداد الطالب:  
- راشي جمال  
- بلقايد إلياس

### لجنة المناقشة

رئيسا	الشاذلي بن جديد - الطارف	أستاذ محاضر قسم أ-أ	د: رحال سهام
مشرفاً ومقرراً	الشاذلي بن جديد - الطارف	أستاذ محاضر قسم أ-أ	د: زيد الخيل توفيق
ممتحنا	الشاذلي بن جديد - الطارف	أستاذ محاضر قسم أ-أ	د: مزوزي فارس

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Allah will raise those who have believed  
among you and those who were given  
knowledge, by degrees.

{AL-MUJADILA (58:11)}

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université et art

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد  
UNIVERSITÉ CHAHLI BENSOUDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتوقعة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة): .....راشسي جمال.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: .....410968423.....

الصادرة بتاريخ: .....2024/03/29.....

عن بلدية: ..... عصفور.....

المسجل بقسم: .....الحقوق.....

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

النظام التأديبي في الجزائر بين سلطة الإدارة وحماية حقوق الموظف

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2025/06/11

إمضاء المعنى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة تشارفي بن جندب  
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة تشارفي بن جندب - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة):.....بلقايد الياس.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: .....117303653.....

الصادرة بتاريخ: .....2020/01/27.....

عن بلدية: .....الطارف.....

المسجل بقسم: .....الحقوق.....

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنونها:

النظام التأديبي في الجزائر بين سلطة الإدارة وحماية حقوق الموظف

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2025/06/11

إمضاء الممضي



# شكر و عرفان

الحمد لله الذي أصبغ علينا نعمه ظاهرة وباطنة، وله الحمد على نعمة العلم والعقل  
يا رب لك الحمد والشكر حتى ترضى كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك  
والصلاة والسلام على أشرف المرسلين مبعوث الحق والفلاح

يطيب لنا أن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من ساهم في وصولنا إلى هذا  
الإنجاز أنتم جميعكم أساتذة الجود والمكانة، ذوو الفضل والعلم.

سادتي الأساتذة والدكاترة المبجلين، رئيس لجنة المناقشة أساتذتي أعضاء لجنة  
المناقشة، زادنا شرف منكم أن تشرفوا على تقييم وتقويم عملنا هذا ، نقف فخرا  
وأنتم زاد العلم وعضده، تقبلوا منا كامل التقدير ووافر الاحترام والتبجيل.

زان الله العظيم بكم العلم، وأشاعه بعطركم

جمال / الياس

# إهداء

إلى من كانت دعواتها لي سندًا في السراء والضراء، إلى نبض قلبي، وبلسم روحي  
أمي الحبيبة، أطل الله عمرها ومتعها بالصحة والعافية... إلى من غاب جسده ولم  
يغب أثره، إلى أبي رحمه الله، الذي علّمني معنى الصبر والعزيمة، رحمك الله وجعل  
الجنة دارك ومثواك.

إلى شريكة دربي، ورفيقة أيامي، إلى زوجتي الغالية، التي كانت دومًا عونًا وسندًا،  
شكرًا لحبك وصبرك. إلى زهرتي الصغيرة "إيلاف" ونبض قلبي "عبد المهيمن -  
كنزي" -، أنتم أُملي، أنتم الحلم الذي يكبر في عينيّ كل يوم، من أجلكم أطمح  
ومن أجلكم أستمر.

إلى إخوتي الأعزاء، أنتم الدعم حين يميل الركن، والكتف حين يثقل الحمل، شكرًا  
لوجودكم الذي يجعل الطريق أكثر ثباتًا وأمانًا.

إلى زملائي في العمل، شكرًا لدعمكم وتشجيعكم المستمر  
وإلى كل من آمن بي ودعمني بكلمة، أو دعوة، أو لحظة صبر.  
أهدي هذا العمل المتواضع، راجيًا من الله القبول والتوفيق.

جمال



# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

قال الله تعالى: "وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا" (سورة طه: 114).

أتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى والديّ الكريمين، الذين كان لهما الفضل بعد الله عز وجل في كل مراحل تعليمي، منذ أن كنت صبيّاً يخطو خطواته الأولى، وصولاً إلى هذا المقام العلمي المتميز.

ولا يفوتني أن أعبّر بصدق عن امتناني لإخوتي الذين كانوا خير سند ودعم في كل محطات الحياة.

وإلى شريكة حياتي وزوجتي الغالية التي كانت شعلة النور في دربي، وأمدتني بالدعم والتحفيز، لتكون هذه المذكرة ثمرة من ثمار عطائها.

وأهدي هذه المذكرة إلى ابنتي القادمة بإذن الله، والتي ستكون رمزاً للرابطة الأسرية ودور العائلة في تحقيق الإنجازات والمثابرة. راجياً من الله عز وجل أن يوفقنا جميعاً لما يحب ويرضى.

الياس



مقدمة

إن الوظيفة العمومية تعد العمود الفقري لكل إدارة حديثة، إذ تشكل الوسيلة الرئيسية التي تترجم من خلالها الإدارة سياسات الدولة وتلبي بها حاجات المواطنين وتضمن من خلالها السير المنتظم والدائم للمرافق العامة. وبما أن الموظف العمومي يشكل العنصر البشري الفاعل في صلب هذا الجهاز الإداري، فإن المشرع أضفى على وضعه القانوني طابعاً خاصاً، يجمع بين الحقوق التي تضمن له الاستقرار المهني، والواجبات التي تفرض عليه التقيد بالأنظمة القانونية والتنظيمية المؤطرة لسيره الوظيفي، فالطبيعة الخاصة للوظيفة العمومية تقتضي إخضاع الموظف العمومي لنظام تأديبي صارم يهدف إلى ضمان احترام قواعد الانضباط الوظيفي والمحافظة على السير الحسن للمرفق العام. غير أن منح الإدارة لسلطة توقيع العقوبات التأديبية يطرح إشكالية دقيقة تتعلق بكيفية التوفيق بين حرية الإدارة في الحفاظ على الانضباط داخل أجهزتها، من جهة، وضمان عدم تعسفها في ممارسة هذه السلطة ضد الموظف، من جهة أخرى.

وقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لهذه المسألة، حيث أسس النظام التأديبي للموظفين العموميين بموجب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكرس جملة من المبادئ والضمانات التي تكفل احترام حقوق الموظف أثناء التحقيق التأديبي، وتؤطر بشكل دقيق السلطة التقديرية للإدارة. كما تم تعزيز هذه المنظومة بمراسيم تنظيمية خاصة في القطاعات الحساسة في الدولة كقطاع الصحة وقطاع التربية والتعليم وغيرها من القطاعات.

وعليه، فإن هذه الدراسة جاءت لمعالجة موضوع النظام التأديبي في الجزائر بين سلطة الإدارة وحماية حقوق الموظف من خلال تحليل متكامل يشمل الإطار المفاهيمي والقانوني للنظام التأديبي،

وكذا درجات الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها، بالإضافة إلى تحليل شامل للضمانات المقررة لحماية الموظف أثناء تعرضه للمتابعة التأديبية.

وللحفاظ على سمعة الجهاز الوظيفي وتعزيز ثقته في عيون المجتمع، بادرت الدول إلى إصدار نصوص قانونية تنظم القواعد الأخلاقية والسلوكية من جميع الجوانب، مستندةً إلى المبادئ التي تهدف إلى تحقيق العدالة والإنصاف. ومن هنا، يمكن القول إنّ هذه النصوص تعكس التزام الدولة بضرورة وجود إطار قانوني أخلاقي يضمن أن تتم إدارة الشؤون العامة بنزاهة وكفاءة.

وعليه، فإن هذه الدراسة جاءت لمعالجة موضوع النظام التأديبي في الجزائر بين سلطة الإدارة وحماية حقوق الموظف من خلال تحليل متكامل يشمل الإطار المفاهيمي والقانوني للنظام التأديبي، وكذا درجات الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها وتمييزها عن قرا العزل، بالإضافة إلى تحليل شامل للضمانات المقررة لحماية الموظف أثناء تعرضه للمتابعة التأديبية

## 1- أهمية الموضوع

إن الاستمرارية والاستقرار في الإدارة العامة يتطلبان احترام مبدأ الاستمرارية الذي يحكم عملها حيث تكون ملزمة بالتوفيق بين خصائص متلازمة تميزها. وبما أن الموظفين هم الممثلون الفعليون للدولة في إدارة المرافق العامة، فإن وجود الدولة يتجسد من خلال هؤلاء الموظفين الذين يتصرفون باسمها ويخضعون للقوانين التي تحكم سلطاتهم واختصاصاتهم، مما قد يترتب عليه وجود شطط قد يؤدي إلى تجاوز الحدود المفروضة عليهم، مما يستدعي مساءلتهم قانونياً.

ويعد النظام التأديبي جزءاً ضرورياً من قانون الوظيفة العمومية، حيث يتضمن الإجراءات والقواعد القانونية المتعلقة بكيفية متابعة الموظف تأديبياً في حال ارتكابه أي جريمة أو مخالفة تأديبية، بالإضافة إلى تحديد الجزاءات التي يمكن أن تفرضها السلطة التأديبية المختصة وفقاً لإجراءات محددة.

وبالتالي، فإن دراسة موضوع الخطأ التأديبي تعتبر ذات أهمية بالغة لفهم الأخطاء التي قد يرتكبها الموظف العام ولفهم كيفية تحقيق الردع العادل تجاههم، مما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة من الوظيفة العامة.

كما أنه رغم إمكانية مساءلة الموظف العام تأديبياً، فإنه يحظى بجملة من الضمانات القانونية التي تحميه خلال هذه المساءلة، مما يضمن الحفاظ على حقوقه وحماية النظام العام، ويعطي له إمكانيات الدفاع القانونية في مواجهة أي متابعة قد تطاله.

## 2- أهداف اختيار الموضوع

تهدف هذه الدراسة إلى :

- استقصاء أكبر قدر ممكن من المعارف العلمية المتعلقة بهذا الموضوع، وتوضيح الإجراءات والضمانات التأديبية المتاحة، بالإضافة إلى تبيان تطبيقاتها في نطاق التأديب الإداري، مما يساهم في تحقيق مساءلة عادلة للموظف .

- إبراز إجراءات التأديب، ليتسنى للموظف الوعي بمقتضيات المشروعية القانونية وما يمكن أن يتخذ ضده من إجراءات تأديبية من جهة، ومن جهة أخرى الزام الإدارة باحترام الإجراءات اللازمة لتأديب الموظف العام .

### 3- أسباب اختيار الموضوع

وتنقسم أسباب و دوافع اختيار الموضوع الى نوعين :

#### • الأسباب الذاتية:

الرغبة والميول الشخصي الى اختيار موضوع من القانون الاداري وبالتحديد في مجال النظام التأديبي وهذا بحكم الانتماء الى الوظيفة، كما أنه يتيح لنا فرصة تكوين الوعي القانوني لتفادي الوقوع في الأخطاء التأديبية وعدم تجاوز السلطة الادارية ، كما أن اهتمامنا بمجال القانون العام، ، زاد من رغبتنا في تعميق البحث في هذا الموضوع قصد الإحاطة بجوانبه النظرية والعملية، والمساهمة في إثراء النقاش العلمي حول كيفية تحقيق التوازن بين ضرورة الحفاظ على الانضباط الإداري من جهة، وصون كرامة الموظف وضمان حقوقه من جهة ثانية. ولا شك أن هذا البحث يمثل بالنسبة لنا فرصة علمية لصقل المعارف القانونية وتعميق الفهم لمقتضيات النظام التأديبي في الجزائر.

#### • الأسباب الموضوعية: استناداً إلى ما تم ذكره، نسعى من خلال هذه الدراسة إلى توضيح

طبيعة الخطأ التأديبي الذي يؤثر على المسؤولية التأديبية، مع الإلمام بجميع جوانبه، بالإضافة إلى تقييم

مدى نجاح المشرع في تحقيق التوازن بين العقوبات التأديبية والخطأ الذي يتطلب المسؤولية، فضلاً عن النظر في مدى حماية الموظف العام في مواجهة هذه العقوبات.

#### 4- إشكالية الدراسة

وعلى ضوء ما تم تقديمه قمنا بطرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى نجح المشرع الجزائري في تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في تأديب الموظف وضمان حماية حقوقه؟

#### 5- منهج الدراسة

استندنا في هذه الدراسة إلى منهجين أساسيين، هما المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، المعروف أيضاً بمنهج تحليل المضمون، يسعى المنهج الوصفي إلى تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بالنظام التأديبي في الجزائر والسلطات المخولة بالتأديب وحماية حقوق الموظف.

بينما جرى توظيف منهج تحليل المضمون بغرض تحليل النصوص القانونية المتعددة المرتبطة بالموضوع إلى جانب تسليط الضوء على الآليات القانونية والوسائل التي ينبغي على الموظف العمومي التصرف بها للمطالبة برد الاعتبار في القرارات الإدارية الصادرة في حقه.

#### 6- صعوبات الدراسة

كما هو حال الباحثين والصعوبات المتعارف عليها في البحث وإنجاز دراسة معينة، إلا أننا حاولنا في كل مرة تجاوز جميع العقبات بإذن الله تعالى، فالأمر يستحق المثابرة .

## 7- تقسيم الموضوع

تماشياً والإشكال المطروح وما تتطلبه منا الدراسة، وبهدف الوصول إلى إحاطة وافية لعناصر هذه الإشكالية، إعتدنا على خطة ثنائية في تقسيم الدراسة و المتمثلة كآتي:

### الفصل الأول: الإطار العام للنظام التأديبي في الجزائر

المبحث الأول: ماهية النظام التأديبي في ظل نظام الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: درجات الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة بموجب الأمر 06-03 وتمييزها عن

قرار العزل

### الفصل الثاني: سلطة الإدارة في مجال تأديب الموظف وضمانات حماية حقوقه

المبحث الأول: السلطة المختصة بالتأديب وتطبيقاتها في التشريع الجزائري .

المبحث الثاني: الضمانات التأديبية للموظف.

## الفصل الأول

الإطار العام للنظام التأديبي في الجزائر

يعد النظام التأديبي في الوظيفة العمومية من أهم الآليات القانونية التي تعتمد عليها الإدارة لضمان احترام قواعد الانضباط وتحقيق حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، فهذا النظام لا يهدف فقط إلى محاسبة الموظف عند الإخلال بواجباته المهنية، بل يشكّل كذلك أداة لضبط السلوك الإداري وفقاً لقواعد محددة توازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف.

وقد كرس المشرع الجزائري هذا النظام ضمن المنظومة القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية، لاسيما في ظل التحولات الإدارية والتشريعية التي شهدتها القطاع العام، إذ يبرز النظام التأديبي كوسيلة لضمان احترام الموظف للالتزامات الملقاة على عاتقه، من جهة، وكضمانة قانونية لحمايته من تعسف الإدارة، من جهة أخرى، وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا الفصل الإطار العام للنظام التأديبي في الجزائر من خلال مبحثين أساسيين:

حيث يُخصّص المبحث الأول لدراسة ماهية النظام التأديبي في ظل نظام الوظيفة العمومية

في حين المبحث الثاني بتحديد درجات الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة في ظل الأمر

**03-06** وتمييزها عن قرار العزل.

وهذا وفقاً لما نص عليه التشريع الجزائري، وبالخصوص المرسوم التنفيذي رقم 03-06 المتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وما تبعه من نصوص تنظيمية مكاملة.

## المبحث الأول: ماهية النظام التأديبي في ظل نظام الوظيفة العمومية

إن المشرع الجزائري ولغرض الحفاظ على السير الحسن للمرافق العامة وما ينتج عنها من خدمة للصالح العام ألزم الموظف العمومي بعدد من الواجبات المهنية الأساسية، وكضمان فعال ضد كل تقصير وإهمال من قبل الموظف سن المشرع ما يطلق عليه بالنظام التأديبي، فالموظف وبالرغم من توظيفه وفق شروط صارمة لتمثيل سلطة الدولة إلا أنه قد لا يكون عند حسن ظن الإدارة وتطلعاتها فيقوم بمخالفة القانون ويرتكب مخالفات تلزم الإدارة بمعاقبته وفق وحسب ما يتوافق وجسامة الخطأ المرتكب<sup>1</sup>، وبهذا الصدد قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول متمثلاً في مفهوم الخطأ التأديبي، أما المطلب الثاني نتطرق فيه الى مفهوم العقوبات التأديبية في نظام الوظيفة العمومية.

## المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

أثير جدل فقهي وقضائي في الجزائر وغيرها من الدول التي تعتمد النظام التأديبي بمختلف أشكاله حول المصطلح المناسب لوصف المخالفة التأديبية أو الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف أثناء أداءه لمهامه أو بمناسبةها عندما يخل بواجباته الوظيفية أو المهنية ولعل أبرز هذه المصطلحات :

- الجريمة التأديبية وهو الأكثر شيوعاً في الفقه والقضاء.

<sup>1</sup> - رشيد حبابي، دليل الموظف والوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، الجزائر، 2015، ص21.

- المخالفة التأديبية والتي تبناها القضاء المصري.

- الخطأ التأديبي والذي استخدمه كل من الفقه والقضاء الفرنسي الى جانب الجريمة التأديبية

Infraction intentionnelle وكذا الجريمة العمدية التأديبية Infraction disciplinaire .disciplinaire.

أما المشرع الجزائري فقد اعتمد مصطلح "الخطأ التأديبي" كما ورد في المادة 68 من المرسوم

302/82 الذي يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

وكذلك ما جاء في نص المادة 124 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي

النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والتي استخدمت تعبير الأخطاء التأديبية، وبالعودة

إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أن المشرع استعمل أيضا

مصطلح الأخطاء التأديبية في الفصل الثالث منه<sup>1</sup>، أما ما يراه الدكتور بن عمران في هذا الشأن أن

اختلاف التسميات والمصطلحات لا يعطي مدلولاً واضحاً لكنه ينطبق على الأفعال التي يرتكبها

الموظف ففي بعض الأحيان يعتبر الفعل جريمة تأديبية عندما يرتبط بالجريمة الجزائية ويطلق عليها اسم

المخالفة التأديبية اذا اقترنت بخطأ تأديبي دون قصد من الموظف.

<sup>1</sup> - بن سعد ماجدة، النظام التأديبي للموظف العالم في الجزائر في ظل الأمر 03/06، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2023، ص7.

كما يطلق على الخطأ التأديبي عدة مصطلحات منها الجريمة والمخالفة، والخطأ هو أساس كل الدراسات المتعلقة بالتأديب، فالتشريع الجزائري وكغيره من العديد من التشريعات لم يتضمن تعريفا محمدا شاملا لذلك تولى الفقه والقضاء هذه المهمة<sup>1</sup>.

وعليه سنتطرق الى تعريف الخطأ التأديبي وتبيان خصائصه وأركانه في الفرع الأول ، كما سنقوم بعرض أركان الخطأ التأديبي في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

#### أولا: في التشريع

لا يوجد تعريف شامل مانع في التشريعات العربية منها أو الفرنسية وهذا ليس لكون التعريفات عمل فقهي ينأى عنه المشرع غالبا، بل ولأن السبب في ذلك يرجع إلى الطبيعة الخاصة للخطأ المهني الذي لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة في حد ذاتها، والتي تقتضي ألا يضع المشرع اطارا مغلقا<sup>2</sup>، عكس الجريمة الجزائية التي تخضع لمبدأ "لا جريمة بغير قانون" أيضا خشية منه إذا أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يرد مقتصر على كافة الأخطاء التأديبية<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> - لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي واجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي - العمالي - المهني)، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2018، ص ص 11-12.

<sup>2</sup> - دهمه مروان، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد الرابع العدد الأول، 2020، ص ص 23-24.

<sup>3</sup> - قيقاية مفيدة، زغداوي محمد، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2009، ص 9.

وبناء على ذلك فقد حاول المشرع الجزائري ضبط المقصود بالخطأ المهني من خلال نص المادة 17 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الذي كان الأسبق في تنظيم شؤون الوظيفة العامة ، والتي نصت على أنه "كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عن اللزوم بتطبيق قانون العقوبات".

وبالعودة إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية في الباب السابع منه نجد أن المشرع ومن خلال المادة 160 حاول وضع تعريف للخطأ التأديبي حيث جاء في نص المادة أنه "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"<sup>2</sup>.

يتضح لنا أن النصوص القانونية المذكورة احتوت مفهوماً واسعاً للخطأ المهني وهذا لتعدد الأخطاء وتنوعها وما ورد منها في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية جاء على سبيل المثال لا الحصر وما عدا ذلك لا يمكننا أن نعتبرها أفعالاً مباحة وإنما لصاحب القرار سلطة تقديرية في تكييف

<sup>2</sup> - المادة 160 من أمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، متضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية ، عدد 46 ، صادر بتاريخ 16 جويلية 2006، متمم بموجب قانون رقم 22-22، مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، جريدة رسمية عدد 85، صادر في 19 ديسمبر 2022.

ما اقترفه الموظف من تصرف بإمكانه أن يكون خطأ مهنيًا يستوجب المتابعة التأديبية كما يمكن أن يكون هذا التصرف في تقدير السلطة التأديبية مشروعاً لا يرتبط بأي خطأ مهني.

### ثانياً: تعريف الخطأ التأديبي في الفقه

إن الفقه الإداري وفي محاولة منه لإيجاد تعريف جامع مانع شامل لكل صور الأخطاء التأديبية نذكر منهم الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي يعرفها بأنها: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه".

أما الدكتور عبد الفتاح حسن عرف الخطأ التأديبي على أنه: "الخطأ التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو كل تصرف يصدر عن العامل أثناء وظيفته أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام مرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة".

كما تعرض كثير من رجال الفقه الفرنسي لتعريف الخطأ التأديبي ومن أبرزهم دلبيرييه والذي عرفه على أنه "الفعل أو الامتناع عن فعل ينسب إلى فاعل ويعاقب عليه بجزاء".

أما سالون فقد عرفه على أنه "فعل أو امتناع عن فعل يكون فيه مخالفة للواجبات التي تفرضها الوظيفة".

أما في الفقه الجزائري فقد عرفه أحمد بوضياف على أنه "إخلال بالتزام قانوني يأخذ القانون بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أي كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل القواعد الخلقية"<sup>1</sup>.

### ثالثا: تعريف الخطأ التأديبي عند القضاء

قام القضاء، على غير وظيفته الأساسية، بتقديم تعريفات للخطأ التأديبي في العديد من أحكامه وذلك بخلاف التوجه التشريعي الذي يتجنب وضع تعريف محدد لهذا المصطلح .

لم يعرف القضاء الإداري الفرنسي الخطأ الوظيفي بشكل مباشر، تماشيًا مع نهج المشرع، بل اكتفى بتقديم أمثلة على الأفعال التي تُعدّ أخطاءً وظيفية تستوجب المساءلة، ومن بين ذلك، ما قرره مجلس الدولة الفرنسي في قضية كافلسكي : " أن اشتراك موظف في مظاهرة غير مرخص فيها من قبل السلطة المختصة رغم تحذير وتنبيه الوزير المختص يعتبر جرما تأديبيا يعاقب عليه"، واعتبر مجلس الدولة الفرنسي "إقامة أستاذ علاقة مشروعة مع إحدى تلميذاته جرما تأديبيا يستلزم الجزاء" وأيضا "إن إسراف مدرس في تناول المشروبات الروحية على الرغم من أن ذلك قد تم خارج نطاق عمله ولم يؤثر مطلقا على ممارسته أعمال وظيفته" وقضى المجلس أيضا " أن السلوك الذي من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة يعتبر خطأ يستوجب الجزاء التأديبي".

<sup>1</sup> - محمد لخضر بن عمرا ن، مرجع سابق، ص 17 - 18.

أما في القضاء المصري فقد استقرت أحكام المحكمة الإدارية العليا على أن "الجريمة التأديبية هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً، أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي ترس عليها القوانين أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم به بنفسه أو يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يستوجب تأديبه"<sup>1</sup>.

ولقد استقر القضاء على أن المخالفة التأديبية لا تقتصر فقط على إخلال الموظف أو العامل بواجباته الوظيفية، سواء بشكل إيجابي أو سلبي، أو عدم الامتثال لتوجيهات الرؤساء واحترامهم، بل تشمل أيضاً أي سلوك مشين يصدر عن الموظف يمس بكرامة الوظيفة أو يتعارض مع ما تفرضه عليه من التعفف والاستقامة والتحفظ. وهذا ما أكدته مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر عن الغرفة الثانية بتاريخ 9 أفريل 2001 من أنه: " ...وهكذا وارتباطاً بالظروف الحالية جاء المرسوم التنفيذي المؤرخ في 16/02/1996 ليذكر بالالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين وعلى الأعوان العموميين هذه الالتزامات الهادفة إلى التزام المستخدمين بواجب التحفظ إزاء المجادلات السياسية والإيديولوجية ويترتب عن واجب التحفظ حتى خارج المصلحة الامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارض مع وظائفهم".

<sup>1</sup> - شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2018، ص ص 83-84.

كما جاء أيضا في ذات القرار أعلاه "إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة وبالتالي لا علاقة له بالمرفق فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض في التحلي بالحياد وبالتحفظ".

فالقضاء الإداري الجزائري لم يتم بوضع تعريف محدد للخطأ التأديبي، إلا أن ذلك لا ينفي بسط رقابته على القرارات التأديبية التي تصدرها الإدارة. إذ يُلزم الإدارة بتسيب قراراتها نظراً لكونها خاضعة لرقابة القضاء الإداري<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: خصائص الخطأ التأديبي

من خلال استقراء التعاريف السابقة الذكر يطلق أن للخطأ التأديبي مجموعة من الخصائص والمواصفات التي يمكن تحديدها في النقاط التالية :

أولاً- لا بد أن يرتبط الخطأ التأديبي بموظف عمومي تربطه بالإدارة علاقة وظيفية مما يعني أن المتابعة التأديبية لا تكون صحيحة إلا بثبوت وقوع الخطأ التأديبي ولا يثبت هذا الخطأ إلا إذا كان مرتكبه شخصا يحمل صفة الموظف العام ولهذا السبب ذهب بعض الفقهاء إلى وصف هذا النظام بالطائفي نظرا لاقتصاره على فئة محددة من الأشخاص داخل الجهاز الإداري.

<sup>1</sup> - محمد لخضر بن عمران، مرجع سابق، ص ص 16-17.

ثانيا- لا تخضع الأخطاء التأديبية لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" المتعارف عليه في قانون العقوبات وذلك لكونها غير محددة على سبيل الحصر فالقانون التأديبي بخلاف القانون الجنائي لم يعتمد نهج تحديد الأفعال المجرمة بدقة مع بيان عناصرها والعقوبات المقررة لها بل اكتفى بردها بوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج عن مقتضياتها<sup>1</sup>.

ثالثا- يهدف إقرار الأخطاء التأديبية إلى ضمان معاقبة المسؤولين عنها بما يتناسب مع ضرورة كفاءة أداء الموظفين لمهامهم وضمان استمرارية عمل المرافق العامة بانتظام واطراد وبعد هذا المبدأ من الأسس الجوهرية التي تحكم عمل المرافق العامة<sup>15</sup> نظرا لدورها الأساسي في تحقيق أهداف هذه المرافق التي تلبى الحاجيات الأساسية للمجتمع ويتضح ذلك من تأثير الاضطراب والفوضى التي قد تنشأ إذا تعطلت خدمات النقل، المياه، الصحة أو الكهرباء... لهذا السبب يستند إلى هذا المبدأ في تفسير العديد من نظريات ومبادئ القانون الإداري<sup>3</sup>.

رابعا- لا يخرج الخطأ التأديبي في أي حال من الأحوال عن إحدى هاتين الحالتين

**الحالة الأولى :** الإخلال بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها.

**الحالة الثانية:** المساس بكرامة الوظيفة أو مكانتها.

<sup>1</sup> - ميلود وسام، تأثير العقوبات التأديبية في ترقية الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2020 ، ص 17.

<sup>15</sup> - للتفصيل راجع: بن سعد ماجدة ، مرجع سابق ، ص 18.

<sup>3</sup> - حمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005، ص 35.

ويعود ارتكاب الخطأ التأديبي إلى إرادة الموظف سواء من خلال تعمدته الفعل أو امتناعه عن أداء عمله وقد يكون ذلك بشكل غير عمدي نتيجة الإهمال أو التقصير في تنفيذ واجباته الوظيفية أو في تجنب الأفعال التي يحضرها القانون<sup>1</sup>.

**خامسا-** يتحقق الخطأ التأديبي بظهور سلوك خارجي من الموظف، سواء كان هذا السلوك إيجابياً أم سلبياً، يشكّل إخلالاً بالواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه ضمن نطاق وظيفته العامة. ولا يمكن بأي حال تجاوز الإطار المحدد لهذه المخالفات وفقاً لما نص عليه المشرع مسبقاً ويعتمد تقييم الخطأ التأديبي على معيار موضوعي مجرد، وليس على معيار شخصي ذاتي، حيث يتم مقارنة سلوك الموظف المخطئ بسلوك الشخص العادي المتوقع في موقف مماثل مع إدراكه للانحراف الحاصل، ولا يشترط أن يكون الخطأ جسيماً، حتى وإن تعلق بأعمال فنية دقيقة؛ بل يكفي أن يكون بسيطاً، خاصة إذا صدر عن متخصص، إذ يُقاس سلوكه بناءً على مستوى أداء شخص من الفئة المهنية نفسها<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: أركان الخطأ التأديبي

يقوم الخطأ التأديبي على ثلاثة أركان أساسية وهي كالتالي:

#### أولاً: الركن المادي

<sup>1</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الإداري ، منشأة المعارف الاسكندرية ، 1991 ، ص 334

<sup>2</sup> - بن سعد ماجدة ، مرجع سابق ، ص 18.

يتجسد هذا الركن في الفعل الذي يرتكبه الموظف عندما يحل بواجباته الوظيفية ويشترط لتوافر

هذا الركن أن يترتب على الفعل آثار ملموسة ولتحقيقه لا بد من توافر الشروط التالية:

1- أن يكون التصرف إيجابياً (فعالاً) أو سلبياً (امتناعاً) مثل التغيب عن العمل أو عدم احترام الرئيس المباشر .

2- أن يشكل التصرف إخلالاً فعلياً أو واقعياً بالواجبات الوظيفية حيث لا يكفي مجرد الشائعات أو الأقاويل أو الشكوك لإثبات ذلك.

3- أن يكون التصرف متجسداً على أرض الواقع بحيث يمكن التحقق منه<sup>1</sup>.

وهذا ما جاء به القرار الصادر عن المجلس الأعلى للغرفة الإدارية في الجزائر بتاريخ 1984/05/26 والذي نص على ما يلي "...حيث أن هذا المحضر الذي هو بالضرورة وثيقة داخلية لم يقدم من طرف المدعى عليه ولم تظهر به في المناقشات التي دارت وهذا لتمكين المجلس الأعلى من فحص الأفعال والأخطاء المنسوبة للمدعي والتي سبقت مناقشتها في الإطار التأديبي وأنه في غياب هذه العناصر فإن مجرد الإشارة في القرار المطعون إلى محضر اللجنة متساوية الأعضاء لا يحل محل التعليل المنصوص عليه"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - مرابطي سميرة ، الخطأ المهني للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة ، 2018، ص ص 44-45.

<sup>2</sup> - محمد لخضر بن عمران، مرجع سابق، ص ص 24-25.

## ثانيا :الركن المعنوي

يمكن تعريف الركن المعنوي على أنه : "ضرورة صدور الفعل المكون للسلوك المادي عن إرادة آثمة" وقد عرفه عبدالفتاح حسن في تيار الفقه المؤيد للركن المعنوي بأنه "إخلال من جانب العامل بواجب وظيفي إخلالا صادرا عن إرادة آثمة وعليه هي التي تجعل الموظف مخطئ وتقوده إلى المسائلة التأديبية" ولكن يرى سليمان محمد الطماوي من الاتجاه المعارض على أن "الإرادة الآثمة بالشكل المذكور لا نجد لها إلا بالنسبة لبعض الجرائم التأديبية كالجرائم التي يعاقب عليها جنائيا وكذلك الجرائم التي حددها المشرع بنصوص خاصة وبقيّة المخالفات التأديبية التي لم تحدد حصرا فإن اتجاه إرادة الموظف إلى ارتكاب الفعل الإيجابي أو السلبي بدون عذر يشكل لا محالة الخطأ التأديبي بغض النظر عن حسن النية أو سوء النية للموظف"<sup>1</sup>.

ولتحقيق شرعية العقاب، يجب التأكد من أن الموظف قد ارتكب المخالفة دون وجود عذر مشروع، وذلك بغض النظر عن دوافعه أو نواياه، سواء كانت حسنة أو سيئة. فالعبرة هنا لا تكون بالبواعث الذاتية، بل بوقوع الفعل الخاطئ نفسه. لذا، فإن الموظف الذي يباشر أعمالاً خارجة عن نطاق وظيفته، أو يقصر في أداء بعض مهام وظيفته نتيجة لجهله بكونه مكلفاً بها، يُعد مسؤولاً متى ما ثبت ارتكابه لهذا الفعل الخاطئ، حتى وإن خلا سلوكه من سوء النية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - فلاح محمد ، الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر قانون اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة د.مولاي الطاهر ، سعيدة، 2020/2019 ، ص19،18.

<sup>2</sup> - محمد عبد الله الفلاح، أحكام القضاء الإداري، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2017، ص 210

## ثالثاً: الركن الشرعي

يقصد بمبدأ المشروعية في القانون الجنائي أن المشرع وحده هو صاحب السلطة في تحديد الأفعال التي تُعد جرائم، وتحديد العقوبات المقررة لها. ويُعبّر عن هذا المبدأ بالقاعدة القانونية: "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص". "غير أن هذا المبدأ لا يُطبّق بنفس الحزم في المجال التأديبي؛ إذ أن العقوبات في هذا المجال تكون محددة، لكن المخالفات التأديبية غالباً ما تكون غير محصورة على وجه الدقة، لذا، لا يُقال هنا "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، بل يُكتفى بالقول: "لا عقوبة إلا بنص".

ورغم أن مبدأ الشرعية يُقرّر في الأصل لحماية الحقوق والحريات، فإن الرأي الغالب في الفقه والقضاء يرى عدم وجوب تطبيقه بشكل صارم على الجرائم التأديبية. فلا يُشترط أن يكون فعل الموظف المخالف منصوصاً عليه صراحة في القانون، بل يكفي أن يكون من شأن هذا الفعل أو الامتناع عن الفعل الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها، سواء نص عليه أم لم يُنص. وفي هذا السياق، قررت المحكمة الإدارية العليا في مصر أن: "الجرائم التي تستوجب العقوبة الجنائية محددة حصراً ونوعاً في قانون العقوبات، أما الأفعال التي تشكّل الذنب الإداري أو الجريمة التأديبية فهي لا تُحدّد على هذا النحو، بل تُرد إلى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الانحراف عن مقتضياتها بشكل عام"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - محمد عبد الله الفلاح، المرجع نفسه، ص ص 210 - 211.

## المطلب الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية

يلتزم الموظف العام ببذل أقصى درجات العناية والجدية في أداء المهام والواجبات الوظيفية المنوطة به، وفقاً لما تقرره النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة للوظيفة العامة. فكلما كان الموظف حريصاً على أداء التزاماته بكل تفانٍ وإخلاص، استحق الاستفادة من مختلف الامتيازات والحوافز التي تمنحها الإدارة كتقدير لجهوده.

وعلى العكس من ذلك، فإن الإهمال أو التقصير في أداء الواجبات يؤدي إلى تعرض الموظف للمساءلة التأديبية، وتوقيع العقوبات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة السارية. وقد استقر الفقه والقضاء عبر العصور على مبدأ مفاده أن لكل مجتهد نصيباً من التقدير، ولكل مقصر نصيباً من العقاب. ويجدر التذكير بأن العقوبات، سواء في المجال الجنائي أو التأديبي، لا تهدف إلى الانتقام أو الإيذاء، وإنما ترمي إلى تحقيق العدالة وصون النظام العام، وحماية المجتمع من أفعال أولئك الذين تسوّّل لهم أنفسهم الإخلال بواجباتهم أو الاعتداء على الحقوق والمصالح العامة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - عبد الاله محمد علي سميان، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، بحث منشور في مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد (3)، الاصدار2، 2022، ص38.

## الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

## أولا: في الفقه

تعددت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعاً لوجهات النظر التي يتبناها كل اتجاه فقهي. فقد ذهب بعض الفقهاء إلى تعريفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها القانونية، بينما اتجه آخرون إلى تعريفها من خلال الأهداف المرجوة منها، في حين اعتمد فريق ثالث في تعريفه على طبيعة الأفعال التي تستوجب توقيعها. ومن بين التعاريف الفقهية البارزة، نجد أن الفقيه فاليم عرف العقوبة التأديبية بأنها "سلطة في ايقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها اذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة" في حين يعرف ديلبيريه على أنها "ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذ الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية".

أما في الفقه العربي فقد عرف جودت الملط العقوبة التأديبية بأنها "جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية" وعرفها الدكتور مصطفى حسن دويدار بأنها "الجزاءات التي يمكن توقيعها على الموظفين العموميين الذين يرتكبون جرائم تأديبية" كما عرفها سامي جمال الدين بأنها "جزاءات يقررها القانون لمعاقبة الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية ممن تتقرر

مسؤوليتهم التأديبية عنها ومن شأنها التأثير على الوضع الأدبي أو المادي للموظف أو إنهاء علاقته بالسلطة الإدارية"<sup>1</sup>.

أما في الفقه الجزائري، عرّف الأستاذ عمار عوابدي العقوبات التأديبية بأنها "الجزاءات التي تُوقَّعها السلطات التأديبية على العامل المتهم بارتكاب مخالفات تأديبية، وذلك وفقاً للقواعد والأنظمة والإجراءات المعتمدة"<sup>2</sup>.

### ثانياً: عند القضاء

من أهم التعريفات القضائية للعقوبة التأديبية نجد ما ذهب إليه المحكمة الإدارية العليا بمصر حيث جاء في حيثيات الحكم الصادر بتاريخ 13 جانفي 1963 أن العقوبة التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية لا يسوغ أن تجد لها مجالا في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح شأنها في ذلك شأن العقوبة الجنائية كما جاء في حيثيات حكم محكمة الاستئناف المصرية الصادر بتاريخ 13 جانفي 1998 بشأن الطعن رقم 96/79 ما يلي: "... فالعقوبة التأديبية هي تلك التي حددها المشرع حصراً... فباستقراء هذه الأحكام نجد أنها تحيلنا إلى التشريع حيث نجد التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية قد عملت على حصر العقوبة التأديبية التي وردت على سبيل الحصر"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - باهي هشام والدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة بسكرة، المجلد 07، العدد 01، أبريل 2019، ص ص 23-24.

<sup>2</sup> - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 336.

<sup>3</sup> - سوداني نورالدين، مرجع سابق، ص 899.

ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من تعريف العقوبة التأديبية: بالرجوع إلى قوانين الوظيفة العمومية في الجزائر، فإن المشرع الجزائري لم يضع تعريفاً دقيقاً للعقوبة التأديبية مكثفاً في هذا الصدد بتصنيف العقوبات التأديبية وذكرها على سبيل الحصر إلا أنه أورد بعض المبادئ التي تساعد على وضع تعريفاً لها ( مبدأ الشرعية، مبدأ الشخصية، مبدأ المساواة، مبدأ تناسب الخطأ المهني والعقوبة التأديبية، ومبدأ وحدة العقوبة التأديبية)، فاستناداً إلى المبادئ القانونية ومختلف الأحكام القانونية الواردة في الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، ومتضمن قانون الأساس العامل للوظيفة العمومية يمكن تعريف العقوبة التأديبية بأنها إجراء فردي محدد بالنص ينال من المزايا والإمتيازات الوظيفية تتخذ من السلطة التأديبية المختصة ضد الموظف العام الذي ارتكب خطأ مهنيًا بهدف الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام والمصلحة العامة<sup>1</sup>.

يتضح مما سبق أن العقوبة التأديبية تتميز بالخصائص الآتية: العقوبة التأديبية هي عقوبة إدارية تصيب شخصاً يحمل صفة الموظف العام أو العون العمومي. تتسم العقوبة التأديبية بطبيعة مزدوجة، إذ قد تكون مادية تمس الوضعية المهنية أو المعنوية للموظف، كما قد تكون معنوية تؤثر في اعتباره الوظيفي.

لا يتم توقيع العقوبة التأديبية إلا بسبب ارتكاب الموظف لخطأ مهني، فهي تمثل رد فعل الإدارة إزاء الإخلال بالواجبات الوظيفية التي يفرضها القانون كما تقتصر العقوبة التأديبية على الحياة الوظيفية

<sup>1</sup> - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 602-603.

للموظف دون أن تمتد إلى حياته الخاصة، ما لم يكن الخطأ المرتكب يشكل جريمة جزائية كالاختلاس

أو الرشوة أو التزوير، إذ تمتد الآثار في هذه الحالات إلى المجتمع بأسره وتستوجب المتابعة الجزائية.

تهدف العقوبة التأديبية أساسًا إلى تقويم سلوك الموظف المخالف، لأن الإخلال بالواجبات

الوظيفية يؤدي إلى الإضرار بالمصلحة العامة، التي تشكل الغاية الأساسية لكل مرفق عام، باعتبار أن

الوظيفة العمومية مكرسة لخدمة هذه المصلحة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الأساس القانوني للعقوبة التأديبي

تُعد العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية الجزائرية إجراءً قانونيًا تُمارسه الإدارة تجاه الموظف الذي

يخل بواجباته المهنية وهي لا تُفرض إلا استنادًا إلى نصوص قانونية وتنظيمية تضمن مشروعيتها وتحدد

إجراءاتها وحدودها. ويقوم هذا الأساس القانوني على عدة مستويات:

#### أولاً: الأساس الدستوري

ينص دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 2020 في مادته 58 على أن "لا يُدان أي شخص إلا

بمقتضى قانون سابق الصادر يجرم الفعل المعاقب عليه"<sup>2</sup>، وعلى الرغم من أن هذا المبدأ وارد في سياق

<sup>1</sup> - سوداني نورالدين، مرجع سابق، ص 900.

<sup>2</sup> - المادة 58 دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07

ديسمبر سنة 1996، جريدة رسمية عدد 76، مؤرخ في 08 ديسمبر سنة 1996، ص. 06، معدل ومتمم منشور بموجب: قانون رقم

02-03، مؤرخ في 10 أبريل سنة 2002، جريدة رسمية عدد 25، مؤرخ في 14 أبريل سنة 2002، وقانون رقم 08-19، مؤرخ في

15 نوفمبر سنة 2008، جريدة رسمية عدد 63، مؤرخ في 16 نوفمبر سنة 2008، وقانون رقم 16-01، مؤرخ في 6 مارس سنة

العقوبة الجزائية، إلا أن الفقه الإداري والقضاء الإداري وسّع من نطاق تطبيقه ليشمل العقوبة التأديبية، تأكيداً لمبدأ الشرعية التأديبية، والذي يقتضي أن لا تُفرض العقوبات إلا بنصوص قانونية أو تنظيمية قائمة، وأن تُحدد الأفعال المخالفة مسبقاً.

### ثانياً: الأساس التشريعي

يُعتبر القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الإطار التشريعي الرئيسي الذي يُنظم النظام التأديبي. فقد خصص الباب السابع منه (المواد من 160 إلى 185) لتنظيم العقوبات التأديبية، وتشكل المادة 160 المنطلق القانوني لتوقيع العقوبات، حيث تنص على أن: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية مساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس، عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية"<sup>1</sup>:

تشكل المادة 160 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجعاً محورياً في تأسيس الشرعية القانونية للعقوبة التأديبية في المنظومة الإدارية الجزائرية. فهي تُقرر بوضوح أن أي تخلٍ من الموظف عن واجباته المهنية يُعد مساساً بانضباط المرفق العام، مما يستدعي تدخل الإدارة من خلال

2016، جريدة رسمية عدد 14، مؤرخ في 07 مارس سنة 2016، ومرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، جريدة رسمية عدد 82، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020.

<sup>1</sup> - المادة 160 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ، عدد 46 ، بتاريخ 16 جويلية 2006.

توقيع جزاء تأديبي ملائم. ويستشف من هذا النص أيضا أن الوظيفة العمومية رابطة قانونية تنطوي على التزامات متبادلة، أساسها أداء الخدمة العامة في إطار من الانضباط والالتزام بالقواعد القانونية والتنظيمية. ويُعتبر احترام هذه القواعد ضرورة لضمان استمرارية المرفق العام بانتظام واطراد، ومن ثم فإن العقوبة التأديبية لا تمارس كإجراء تعسفي، بل كآلية قانونية تهدف إلى تصحيح السلوك الوظيفي وحماية المصلحة العامة.

وتُبرز المادة المذكورة أيضًا خصوصية العلاقة التأديبية من خلال التأكيد على استقلال المساءلة الإدارية عن المساءلة الجزائية، حيث تنص على أن توقيع العقوبة التأديبية لا يحول دون المتابعة القضائية عند الاقتضاء. وهذا المبدأ يُجسد ما يُعرف بازدواجية المسؤولية، ويُكرّس الطابع المزدوج للفعل المخالف عندما يكتسي في الوقت نفسه طابعًا تأديبيًا وإجراميًا. فالعقوبة التأديبية تمارسها الإدارة في نطاق وظيفي صرف، وفقًا للضوابط المنصوص عليها قانونًا، بينما تبقى المتابعة الجزائية من اختصاص السلطة القضائية وحدها في حال تطلب الفعل ذلك.

ومن هذا المنطلق، فإن المادة 160 تضع الحدود الفاصلة بين سلطة الإدارة وسلطة القضاء، مع الحفاظ على التوازن الضروري بين مقتضيات الحفاظ على الانضباط داخل الهيئات العمومية، وضرورة احترام الحقوق الأساسية للموظف، وعلى رأسها الحق في المحاكمة العادلة أمام القضاء إذا كان السلوك المرتكب مخالفًا للقانون الجنائي، وهكذا يتجلى أن العقوبة التأديبية، كما تقرها هذه المادة، ليست سوى تجسيد لمبدأ الشرعية الإدارية، الذي يفرض أن لا يُمارس أي جزاء إلا وفقًا لقواعد قانونية

محددة، مع خضوعه للرقابة القضائية عند الاقتضاء، ضماناً لحماية حقوق الموظف وتكريساً لمشروعية تصرفات الإدارة<sup>1</sup>.

### ثالثاً: الأساس التنظيمي

تُفصل بعض القطاعات الوزارية أحكام القانون العام للوظيفة العمومية بنصوص تنظيمية خاصة، حسب خصوصيات كل قطاع. ففي قطاع التربية الوطنية، صدر المرسوم التنفيذي رقم 25-54 المؤرخ في 17 جانفي 2025، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، حيث يتضمن هذا المرسوم قواعد تنظيمية دقيقة لضبط كيفية استدعاء الموظف وتشكيل المجالس التأديبية، وسير الجلسات، وإصدار القرار، وضمان حق الموظف في الدفاع<sup>2</sup>.

وبذلك يُعتبر هذا المرسوم أداة تنظيمية مكتملة، تخص قطاعاً بعينه دون أن تُطبق أحكامه على باقي موظفي الوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> - عبد القادر شافي، "النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، العدد 15، 2020، ص. 88.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 25-24، مرجع سابق.

## رابعاً: الأساس القضائي

إلى جانب النصوص القانونية والتنظيمية، يُعد الاجتهاد القضائي الإداري، خاصة الصادر عن مجلس الدولة الجزائري، من المصادر التأصيلية المهمة في ترسيخ شرعية العقوبة التأديبية، حيث تُخضع الغرفة الإدارية قرارات الإدارة للتدقيق من حيث المشروعية الشكلية مدى احترام الإجراءات، والمشروعية الموضوعية وتقدير الخطأ وتناسب العقوبة. وقد كرس المجلس في عدة قرارات مبدأ أن مخالفة الإجراءات الجوهرية - كالتحقيق أو الدفاع - يُبطل القرار التأديبي<sup>1</sup>.

وبناءً على ما سبق، فإن العقوبة التأديبية لا تُعتبر تعبيراً عن السلطة المطلقة للإدارة، وإنما هي سلطة قانونية مقيدة، تستند إلى نصوص دستورية وتشريعية وتنظيمية، وتخضع للرقابة القضائية، تحقيقاً للتوازن بين ضرورة الحفاظ على الانضباط داخل الإدارة، وضمان حقوق الموظف العمومي.

## الفرع الثالث: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية

إن اتخاذ العقوبة التأديبية في حق الموظف العام من قبل السلطة المختصة لا يُعدّ سلطة مطلقة، بل هو إجراء مقيد بجملة من المبادئ القانونية التي تهدف من جهة إلى الحد من تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها التأديبية، ومن جهة أخرى إلى ضمان حماية حقوق الموظف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - قرار مجلس الدولة، الغرفة الإدارية، ملف رقم 2019/7325، بتاريخ 25 مارس 2020، منشور في: مجلة مجلس الدولة، العدد 22، سنة 2021، ص. 117.

<sup>2</sup> - سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 900.

ومن بين أهم هذه المبادئ نذكر:

### أولاً- مبدأ الشرعية:

مبدأ الشرعية من المبادئ الجوهرية في المنظومة القانونية، ويُعبّر عنه بالقاعدة الشهيرة: "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، ويهدف هذا المبدأ إلى تحقيق الأمان القانوني من خلال منع معاقبة الأفراد على أفعال لم يُجرّمها المشرّع صراحة، أو فرض عقوبات لم تُحدد مسبقاً في النصوص القانونية. غير أن تطبيق هذا المبدأ في المجال التأديبي لم يكن شاملاً كما هو الحال في القانون الجنائي.

فرغم أن المشرّع الجزائري نصّ صراحة على العقوبات التأديبية وحدد درجاتها وحدودها في المادة 136 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلا أنه لم يُدرج قائمة دقيقة ومغلقة بالأخطاء التأديبية التي تستوجب العقوبة، وإنما ترك للإدارة سلطة تقديرية واسعة في تكييف الأفعال والسلوكيات التي تُعدّ إخلالاً بالواجبات المهنية .

فعلى سبيل المثال، لا يجوز للسلطة التأديبية أن تفرض عقوبة التوقيف عن العمل لمدة تتجاوز ثمانية أيام إذا تعلّق الأمر بعقوبة من الدرجة الثالثة، كونها مقيدة بالحد الأقصى المقرر قانوناً، وهذا يعكس التزاماً جزئياً بمبدأ الشرعية من حيث تحديد العقوبة. إلا أن هذا الالتزام يظل ناقصاً بسبب غياب تقنين دقيق للأفعال المخالفة، مما يفسح المجال لاجتهاد الإدارة في تجريم الأفعال وتأويلها، وهو ما قد يخلّ بمبدأ المشروعية ويؤثر على ضمانات الموظف.

يُضاف إلى ذلك أن النظام التأديبي لا يشترط، في جميع الحالات، تسبب القرار التأديبي أو منعه الصريح لتعدد العقوبات عن الفعل ذاته، مما قد يفتح المجال - نظرياً وعملياً - لمساءلة الموظف مرتين عن نفس الوقائع، في انتهاك غير مباشر لمبدأ " عدم جواز المعاقبة مرتين عن نفس الفعل "، وهو مبدأ مستقر في الأنظمة القانونية المقارنة، ويعد أحد ضمانات المحاكمة العادلة.

وعليه، فإن مبدأ الشرعية في النظام التأديبي الجزائري يطبق بشكل جزئي، ويظل بحاجة إلى تعزيز تشريعي يُقنن الأخطاء التأديبية بشكل دقيق، ويحدّ من السلطة التقديرية للإدارة، بما يضمن حماية حقيقية لحقوق الموظف ويُحقق توازناً بين سلطة التأديب ومتطلبات العدالة الإدارية<sup>1</sup>.

### ثانياً- تسبب قرار العقوبة التأديبية

إن تسبب القرار التأديبي من طرف الإدارة له دورا فعال ضمن الضمانات التأديبية المعاصرة التي تؤدي الى اقرار الحقوق والحريات للموظف العام لانه يبين مدى التزام سلطة التأديب الواقعي القانونية وعدم تعس فيها في سلطة استعمال السلطة باعتبار ان التسبب يؤدي الى تفعيل القرار الاداري من الجهة الادارية التي اصدرتها كما يضمن رقابة قضائية فعالة وعمقة لان التسبب الوجوبي يقود الادارة الى الاقتناع والافتناع<sup>2</sup>، وعليه فإن التسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار.

<sup>1</sup> - جلطي منصور، العقوبات المقررة للخطأ المهني بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثامن،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2021، ص 58.

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ص 200.

ويُفرّق بين ضرورة قيام القرار التأديبي على سبب ووجوب تسببيه، من حيث إن كل قرار تأديبي لا بد أن يستند إلى سبب قانوني يبرره، ويتمثل هذا السبب في إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية، مع وجود أدلة تثبت ارتكابه لمخالفة تأديبية. أما تسبب القرار، فيقتضي أن يُبيّن في منطوق القرار الوقائع والاعتبارات التي أدت إلى توقيع العقوبة، بما يحقق الاطمئنان للجهات الرقابية والقضائية إلى مشروعية القرار، ويوضح أن الإدارة قد بنت قرارها على عناصر واقعية وقانونية سليمة ولا يعتبر القرار التأديبي صحيحاً، ولا ينتج أثره دون وجود تسبب يتضمن الخطأ الذي تم من أجله توقيعه العقوبة<sup>1</sup>.

ولقد نص الأمر 03-06 على وجوب تسبب قرار العقوبة التأديبية الصادر عن الإدارة ونفس الشيء بالنسبة للمجلس التأديبي الذي يبدى رأيه بعد اخطاره من السلطة التي لها صلاحية التعيين لكن رأيه يجب أن يكون معللاً<sup>2</sup>.

نستخلص مما سبق أن تسبب القرارات التأديبية أمر وجوبي سواء تعلق الأمر بالسلطة الرئاسية أو المجلس التأديبي على حد سواء.

<sup>1</sup> - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص ص 65-66.

<sup>2</sup> - المادة 165، الأمر 03-06، مرجع سابق.

## ثالثاً- شخصية العقوبة التأديبية

قصد بمبدأ شخصية العقوبة التأديبية أن هذه الأخيرة لا تطبق إلا على الموظف الذي ارتكب الخطأ المهني بنفسه، سواء كان فاعلاً أصلياً أو شريكاً فيه، ولا تمتد إلى غيره ممن لم تثبت عليه المخالفة تأديبياً. ويجد هذا المبدأ سنده القانوني في المادة 160 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي تنص على أن: "يشكل كل تخلٍ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط خطأ مهنيًا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية". وتُظهر عبارة "يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية" بوضوح أن المسؤولية التأديبية تتحدد بناءً على الفعل الشخصي للموظف، ما يعكس بجلاء الطابع الشخصي للعقوبة التأديبية. فلا يُسأل الموظف تأديبياً عن أفعال غيره، ولا تُفرض عليه عقوبة لمجرد الانتماء أو التبعية الإدارية، بل لا بد من قيام الدليل على ارتكابه الخطأ بنفسه أو مساهمته فيه<sup>1</sup>.

## رابعاً: المساواة في العقوبة التأديبية

يُعد مبدأ المساواة أحد المبادئ الجوهرية التي يقوم عليها النظام التأديبي، وهو يعني أن المشرع حين يقرر عقوبة تأديبية معينة، فإنه يفعل ذلك بصورة مجردة لا ترتبط بشخص مرتكب الخطأ، بل بالفعل المرتكب نفسه، وعليه، فإن مدلول المساواة في العقوبة التأديبية يُطابق مبدأ المساواة القانونية الفعلية، والذي يُلزم السلطة التأديبية بتطبيق ذات العقوبة على جميع الموظفين الذين ارتكبوا نفس المخالفة التأديبية وتوفرت لديهم ذات الظروف والملابسات. فالأصل أن العبرة بالمخالفة التأديبية ذاتها

<sup>1</sup> - مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 611.

لا بمرتكبها، ما لم يرد نص صريح يجيز للسلطة التقديرية مراعاة بعض الظروف الخاصة بالشخص (كحسن النية، أو السوابق التأديبية). ومن ثم، فإن اتخاذ عقوبة موحدة تجاه ذات السلوك يُعد تجسيدا لاحتزام هذا المبدأ، ويضمن تحقيق العدالة والانضباط داخل المرفق العام<sup>1</sup>.

#### خامسا: مبدأ تناسب العقوبة التأديبية والخطأ المرتكب

تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة استند هذا المبدأ على السلطة التقديرية للإدارة الواسعة في نطاق القرارات التأديبية ومضمون هذا المبدأ أن للسلطات التأديبية سلطة تقدير خطورة المخالفة الإدارية وما يناسبها من جزاء<sup>2</sup>، فهذه السلطة يجب أن تراعي في اختيار العقوبة المناسبة بشكل من الموضوعية ما يتناسب ومقدار درجة خطورة وجسامة الخطأ يشترط في الجزاء التأديبي عنصر معقولة بلا إفراط ولا تفريط سواء بالمغالاة في العقوبة أو التسليم المفرط فيه المجاني للعدالة وبروز مفارقة بادية بين المخالفة التأديبية والجزاء الموقع يجعل الجزاء متسما بعدم مشروعية مستحقا للإلغاء<sup>3</sup>.

#### سادسا: عدم رجعية الجزاء في العقوبة التأديبية

يقوم هذا المبدأ على أن السلطة التأديبية ملزمة بالتقيد بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في التشريع الساري وقت ارتكاب المخالفة التأديبية، ولا يجوز لها توقيع عقوبة تقررت في تاريخ لاحق

<sup>1</sup> - شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 180.

<sup>2</sup> - تغريد قدور محمد النعيمي، مبدأ المشروعية و اثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2013، ص ص 353-355.

<sup>3</sup> - محمد ماجد ياقوت، النظرية العامة للقانون التأديبي، "تحديد ملامحها وتحليل عناصرها"، مجلة الأمن القانوني، (د ن)، (د س)، ص 42.

لوقوع المخالفة، إلا إذا كانت هذه العقوبة أصلح للموظف. كما يجوز تطبيق العقوبة اللاحقة إذا طرأ، عند إصدار القرار أو الحكم التأديبي، تغيير يجعل من غير الممكن تطبيق العقوبة التي كانت نافذة وقت وقوع الجريمة التأديبية، وذلك تماشياً مع الطبيعة العقابية للنظام التأديبي<sup>1</sup>.

#### الفرع الرابع: التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية

العقوبة التأديبية وسيلة إدارية تمنح للإدارة سلطة ردع مرتكبي المخالفات التأديبية من موظفين عموميين، وهذا بناء على العلاقة الوظيفية القائمة فيما بينهما حيث أنها دائماً ذات طبيعة مالية أو أدبية أو مهنية على عكس العقوبات الجنائية والتي تكون سالبة للحرية كالحبس والإعدام، ورغم وجود تقارب بين العقوبتين التأديبية والجنائية في كون أن كليهما يهدف إلى منع المخالف من الرجوع إلى ارتكاب المخالفة والاتفاق كذلك في جوهر المسؤولية القائمة على أساس الضرر إلا أن هناك عدة ضوابط يمكن من خلالها التمييز بين الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي نذكر منها<sup>2</sup>:

1- للعقوبة الجنائية حداً أقصى وأدنى وأقصى على عكس العقوبة التأديبية والتي تحدد بحسب جسامة الخطأ المرتكب وبأوصاف عامة تتمثل في واجبات العامل والأفعال المحضور عليه القيام بها حتى تتحقق شرعية الجريمة وبأفعال إيجابية أو سلبية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 181.

<sup>2</sup> - خيخاوي نعيم، بايا فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة احمد درايا ادرار، الجزائر، المجلد 4 العدد، 1 جوان 2020، ص 43.

<sup>3</sup> - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 20.

2- المسؤولية الجنائية قائمة على أساس الإخلال بواجب قانوني بينما المسؤولية التأديبية تقوم على أساس خطأ وظيفي.

3- العقوبة التأديبية تصدر في شكل قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية المختصة باستثناء بعض التشريعات التي تأخذ بنظام محاكم تأديبية بينما العقوبة الجنائية تصدر في شكل حكم قضائي أو قرار صادر عن جهة قضائية مختصة<sup>1</sup>.

4- العقوبة التأديبية لا تطبق إلا ضمن مجموعة محددة، إدارات عمومية، نقابات ومنظمات مهنية، شركات، على عكس الجزاء الجنائي والذي يطبق على كافة المواطنين بغض النظر على هويتهم الوظيفية شريطة ارتكابهم لمخالفة تستوجب العقوبة. للإشارة فإنه يدخل ضمن الجزاءات التأديبية ما يلي:

الجزاء الخاصة بالوظيفة العامة أو الموظفين العموميين. الجزاءات المتعلقة بالنقابات والمنظمات المهنية، الجزاءات المتعلقة بالمحاسبات التي تصدر عن محكمة التأديب المتعلقة بالميزانية بالنسبة للدول التي تأخذ بنظام المحاكم التأديبية. الجزاءات المتعلقة بمنظمات الاقتمال مثل اللجنة البنكية، الجزاءات المتعلقة بأعضاء الاتحادات الرياضية مثل الاتحادية الجزائرية لكرة القدم<sup>2</sup>.

5- الجزاء التأديبي يرتبط أساسا بالوظيفة العامة فإن مجد الشخص الذي يكتسب صفة الموظف وبارتكابه لأحد الأخطاء التأديبية يكون محلا لتصليت جزاء تأديبي عليه أما إذ لم يتوفر فيه هذه

<sup>1</sup>- كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومو للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 108.

<sup>2</sup>- خيخاوي نعيم، بايافتيحة، مرجع سابق، ص 44.

الصفة فلا يمكن أي وقع عليه هذا النوع من الجزاءات وإنما يكون مسؤولاً مسؤولاً جنائية حسب طبيعة الجريمة

6- العقوبة الجنائية قد تكون عقوبة أصلية مص بحق من حقوق الجان كحقه في الحياة أو حقه في الحرية وذلك بتوقع عقوبة الإعدام عليه أو تقييد حريته بحبسه مثلاً كما قد تكون العقوبة الجنائية تبعية مكملة للعقوبة الأصلية وهي تأني حرمان الجان من بعض الحقوق كحرمانه من ممارسة حقوقه السياسية لمدة زمنية معينة أو فرض الرقابة القضائية عليه بينما العقوبة التأديبية تعتبر ماسة بمركز الموظف وذلك بجرمانه من بعض المزايا سواء المالية أو المهنية نتيجة ارتكابه لخطأ وظيفي<sup>1</sup>.

من النتائج المستخلصة والتي تُعدّ من أبرز الضوابط المميّزة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية، أن الغاية من توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام المخالف للقوانين والتنظيمات السارية في ميدان الوظيفة العامة، تتمثل أساساً في فرض الانضباط داخل المرافق العامة وضمان سيرها المنتظم والمستمر، أما الغرض من توقيع العقوبة الجنائية، فهو حماية النظام العام في المجتمع وصون التعايش السلمي بين أفراد، باعتبار أن ارتكاب الجريمة يُشكّل تهديداً مباشراً لأمن المجتمع واستقراره.

<sup>1</sup> - بلال لأمين زين الدين، التأديب الإداري "دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الادارية العليا"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2005، ص ص 374-375.

المبحث الثاني: درجات الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة بموجب الأمر 06-03 وتمييزها عن

### العزل

تُشكل الأخطاء المهنية الجانب الموضوعي من المسؤولية التأديبية، إذ لا يُتصور توقيع عقوبة على الموظف العمومي إلا إذا ارتكب فعلاً يُعدّ خرقاً لواجباته المهنية أو سلوكاً مخالفًا لقواعد الانضباط العام داخل الوظيفة العمومية. وقد حدد المشرع الجزائري، من خلال الأمر رقم 06-03، جملة من الأفعال التي تُعتبر أخطاءً مهنية، مميّزًا بين درجاتها بحسب جسامتها وخطورتها على السير الحسن للمرفق العام. كما ربط المشرع بين طبيعة الخطأ والعقوبة المقررة له، في إطار مبدأ "التناسب بين الخطأ والعقوبة"، وهو ما يستدعي وجود تصنيف دقيق للعقوبات التأديبية، بما يتيح للإدارة هامشًا من التقدير دون تعسف، ويضمن في ذات الوقت احترام حقوق الموظف وكرامته المهنية<sup>1</sup>.

إن فهم هذه العلاقة بين الخطأ التأديبي والعقوبة المناسبة له، يعد أمرًا جوهريًا في تحليل النظام التأديبي في الوظيفة العمومية الجزائرية، خاصة في ضوء الاجتهادات القضائية والفقهية التي ما فتئت تؤكد على ضرورة مراعاة المبادئ القانونية العامة، وعلى رأسها المشروعية، الشرعية، والعدالة التأديبية، وعليه سنتطرق الى تحديد الأخطاء المهنية في فرع أول كما سنخرج في فرع ثان الى العقوبات المقررة.

<sup>1</sup> - عبد الحق بوفنون، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، دار خليل، الجزائر، 2022، ص 108 .

## المطلب الأول: درجات الأخطاء المهنية

صنف المشرع الأخطاء المهنية في أربع درجات، ولما كان من الغير الممكن حصر كل الأخطاء المهنية لجأ المشرع في المواد من 178 إلى 181 إلى استعمال عبارة على وجه الخصوص عند تبيان طبيعة الأخطاء المهنية التابعة لكل درجة. تاركا المجال مفتوحا لإمكانية إدراج أو تحديد بالنظر إلى خصوصية بعض الأسلاك أخطاء مهنية أخرى ضمن كل درجة من الدرجات الأربع في القوانين الأساسية الخاصة طبقا لما جاء في أحكام المادة 182 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>

## الفرع الأول: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى

تُعدّ أخطاء الدرجة الأولى من بين الأخطاء المهنية الأقل جسامة، غير أنها لا تخلو من تأثير على السير العادي للمرفق العام. بالانضباط العام داخل المرفق العام، لكونه يمس بالسير الحسن للمصالح الإدارية، ويؤثر سلبيًا على انتظام العمل واستقراره، ولقد نصت المادة 178 من الأمر 06-03 على أنه "تُعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى، كل إخلال بالانضباط العام من شأنه أن يمس بالسير الحسن للمصالح"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - رشيد جباري، مرجع سابق، ص ص 124-125.

<sup>2</sup> - المادة 178 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

وتُعد هذه الصياغة من قبيل النصوص المفتوحة التي تمنح الإدارة سلطة تقديرية في تحديد ما إذا كان الفعل المرتكب من قبل الموظف يُشكّل فعلاً مخالفاً للانضباط العام ويؤثر على السير الحسن للمصالح .

ويقصد بالانضباط العام في هذا السياق، مجموعة من القواعد الأخلاقية والسلوكية والتنظيمية التي يجب على الموظف الالتزام بها أثناء تأدية مهامه، وهو يمثل جوهر العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته. ويتجلى ذلك في مظاهر متعددة منها احترام أوقات العمل، تنفيذ التعليمات الإدارية، الحفاظ على اللباقة في التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين والمرتفقين والامتناع عن كل سلوك من شأنه الإساءة لصورة المرفق العام أو تعطيل نشاطه، أما السير الحسن للمصالح، فهو يمثل النتيجة المرجوة من احترام الانضباط، إذ يعكس مدى فاعلية المصلحة الإدارية في تقديم خدماتها بانتظام وجودتها، وفي إطار منسجم يسوده التعاون والاحترام بين الموظفين.

ويعتبر كل سلوك من شأنه عرقلة هذه السيرورة، كالتأخرات غير المبررة، أو الغياب دون ترخيص، أو العصيان الإداري، أو الإخلال بالسلوك المهني، خطأً من الدرجة الأولى، ويستدعي اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - بلقاسم سلاطنية، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2019، ص 214.

الفرع الثاني: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية

تعدّ أخطاء الدرجة الثانية أكثر جسامة من أخطاء الدرجة الأولى، إذ تعكس سلوكاً مهيناً منحرفاً يُخلّ بواجبات الموظف بشكل ملحوظ، ويُظهر تقصيراً أو تجاوزاً في احترام المبادئ الأساسية التي يقوم عليها أداء المرفق العام. وتمسّ هذه الأخطاء بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالسير المنتظم والفعال للمؤسسة، وقد تؤثر سلباً على الثقة المفترضة في الموظف العمومي ووظيفته .

وقد نصت المادة 179 من الأمر رقم 03-06 على أنه تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بالمساس سهواً أو اهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملاك الدولة وأيضاً بالإخلال بالواجبات القانونية الأساية غير تلك المذكورة في المواد 180 و181 من ذات القانون<sup>1</sup>.

كمن يترك مثلاً مطفأة تدخين لتحرق المكتب أو وثائق أو كمن يترك جهاز الاعلام الآلي مشتغلاً فتحدث شرارة كهربائية فتسبب حريق في المكتب<sup>2</sup>.

وتستوجب هذه الأخطاء توقيع عقوبات تأديبية أكثر صرامة ويُعد الهدف من ذلك ليس فقط الردع الفردي للموظف المخالف، بل كذلك المحافظة على الانضباط العام داخل الإدارة، ومنع انتقال آثار السلوك السليبي إلى باقي زملائه وتلعب السلطة الإدارية دوراً محورياً في تقييم جسامة هذه

<sup>1</sup> - المادة 179، الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 57.

<sup>3</sup> - أحمد محيو، "القانون الإداري الوظيفة العامة، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018، ص 265.

الأخطاء، بما يسمح لها بممارسة سلطتها التقديرية في حدود ما يمنحه لها القانون، شريطة احترام الضمانات التأديبية الأساسية للموظف.

### الفرع الثالث: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة

تُعدّ أخطاء الدرجة الثالثة من بين الأفعال ذات الخطورة البالغة في المجال التأديبي، إذ تُظهر تجاوزاً خطيراً من طرف الموظف لالتزاماته الجوهرية، وتمثل إخلالاً فادحاً بقواعد الانضباط والنزاهة والاحترافية. وتتميز هذه الأخطاء بكونها تُهدد بشكل مباشر المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العامة، كالحِياد، الكفاءة، واحترام التسلسل الإداري والسر المهني. وقد نصّت المادة 180 من الأمر رقم 03-06 على مجموعة من الأفعال التي تندرج ضمن هذه الدرجة، ومنها على وجه الخصوص:

- 1- "التحويل الغير قانوني للوثائق الإدارية".
- 2 " اخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه".
- 3- "رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول".
- 4- "افشاء أو محاولة افشاء الأسرار مهنية".
- 5- "استعمال تجهيزات أو املاك الادارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة".<sup>1</sup>

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

وتُعد هذه الأفعال مؤشراً على وجود خلل جوهري في السلوك الوظيفي، وتستلزم تعاملاً إدارياً صارماً يهدف إلى الحفاظ على هيبة الإدارة وضمان الثقة في المرفق العمومي<sup>1</sup>.

ولضبط السلوك المهني لموظفي قطاع التربية الوطنية، اولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لهذا القطاع ومن خلال القانون الاساسي الخاص بهم، لاسيما في المادة 58، جاء تصنيف بعض الأفعال ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة، حسب درجة خطورتها تم تعداد مجموعة من الأخطاء المصنفة في الدرجة الثالثة، متمثلة في : رفض أداء المهام المرتبطة بالجوانب البيداغوجية و التربوية و الإدارية والمالية، تعطيل الأعمال الإدارية أو المالية أو التربوية أو البيداغوجية، الامتناع و/أو رفض استلام وتوزيع الوسائل والدعائم البيداغوجية، الامتناع و/أو رفض القيام بالأعمال المتعلقة بتنظيم الامتحانات التمدرسية وإجرائهما ، وأيضا اسناد تأدية المهام القانونية الأساية للغير<sup>2</sup>.

#### الفرع الرابع: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

تشكل أخطاء الدرجة الرابعة أقصى درجات الخطورة في سلم المخالفات التأديبية، حيث تمسّ جوهر الالتزام المهني للموظف، وترتقي إلى درجة الخيانة الوظيفية أو التصرفات المشينة التي لا يمكن تبريرها بأي شكل من الأشكال. وتُفقد هذه الأفعال الموظف صفته كفاعل موثوق داخل الإدارة، ما

<sup>1</sup> - محمد صديقي، القانون الإداري الوظيفة العمومية والمسؤولية التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 193.

<sup>2</sup> - المادة 58، المرسوم التنفيذي رقم 25-54، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، مؤرخ

في 21 جانفي سنة 2025، ج ر عدد 04،الصادرة بتاريخ 23 جانفي 2025

يجعل استمراريته في المنصب غير متوافقة مع متطلبات المرفق العام. وتنص المادة 181 من الأمر

03-06 على هذه الأخطاء وهي كالاتي :

1. "لاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته

خدمة في إطار ممارسته وظيفته."

2. "ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل".

3. "استعمال مواد أو تجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير

الحسن للمصلحة."

4. "إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة."

5. "تزوير الشهادات أو المؤهلات أو الوثائق أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية".

6. "الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44

من نفس الأمر"<sup>1</sup>.

ولقد نصت المادة 95 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية

الوطنية في نفس اطار عقوبات الدرجة الرابعة الغير منصوص عليها في الأمر 03-06

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

على أنه ودون الإخلال بالمتابعات الجزائية المنصوص عليها في القانون ساري المفعول تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة: حين قيام الموظف عمداً بتغيير نتائج تقييم التلاميذ أو إصدار شهادات مدرسية ووثائق رسمية لا تعكس الحقيقة، وهو ما يشكل اعتداءً على مصداقية المنظومة التربوية. كما تُعد ممارسة العنف الجسدي أو المعنوي أو توجيه الإهانات داخل الوسط المدرسي، خصوصاً تجاه التلاميذ، تصرفات مرفوضة تتنافى مع الواجبات المهنية والإنسانية.

ولا تقل خطورة عن ذلك عمليات تسريب مواضيع الامتحانات أو تعكير أجوائها النظامية، لما لذلك من آثار مدمرة على مبدأ تكافؤ الفرص. ويؤكد المرسوم ذاته على ضرورة الالتزام الصارم بمضامين البرامج والمناهج الرسمية، ومنع كل دعوة إلى فكر سياسي أو حزبي داخل المؤسسة، أو استعمال لخطاب الكراهية والتمييز، حفاظاً على حيادية المدرسة، كما أن ممارسة أي نشاط مريح أو وظيفة موازية، مهما كانت طبيعتها، يُعد مخالفة صريحة لمبدأ التفرغ.

من جهة أخرى، يُلزم الموظف باحترام الأحكام المتعلقة بالسكنات الوظيفية، سواء فيما يخص شغلها أو إخلائها عند انتهاء المصلحة، كما يُمنع عليه التوقف عن العمل دون التقيد بالإجراءات القانونية. أما الإخلال بأحكام التسيير المالي، من خلال إصدار الأوامر بالصرف أو الالتزامات خارج حدود الاعتمادات أو دون تفويض، فيُصنف ضمن الأخطاء الجسيمة التي تستوجب المساءلة التأديبية الصارمة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 59، المرسوم التنفيذي رقم 25-54، مرجع سابق.

إن الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة هي أشد درجات المخالفات التأديبية، لما تتضمنه من مساس خطير بالوظيفة العمومية أو المصلحة العامة أو القيم الأخلاقية للمرفق العام وتُعد هذه الأخطاء سبباً مباشراً لاتخاذ إجراء التوقيف التحفظي في حق الموظف، حمايةً لسير التحقيق التأديبي أو لمنع التأثير على الشهود أو الأدلة . كما تبرز المادة مدى حرص المشرع على حماية المال العام، وضمان النزاهة، ومنع تضارب المصالح، مما يعكس أهمية الالتزام الصارم بقواعد السلوك الوظيفي كما تُعتبر هذه الأخطاء بمثابة انتهاكات جسيمة لأخلاقيات المهنة، وتقتضي أعلى درجات الحزم من قبل الإدارة في إطار الضمانات القانونية المنصوص عليها<sup>1</sup>.

ويجدر الذكر في هذا الصدد، أنه على غرار تصنيف الأخطاء المهنية، فإن القوانين الأساسية الخاصة بالنظر إلى خصوصيات بعض الأسلاك والقطاعات، قد تنص على عقوبات تأديبية أخرى تندرج ضمن الإطار العام للدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . ويأتي هذا التوجه استجابةً لطبيعة المهام الموكلة لبعض الفئات الوظيفية، التي قد تستدعي اعتماد نظام تأديبي أكثر دقة وصرامة يراعي الحساسية الخاصة لبعض الوظائف أو القطاعات، كالمجال الأمني، القضائي أو الصحي، أو قطاع التربية الوطنية والذي تم التطرق الى الأخطاء المدرجة في القانون الاساي الخاص بها، وعليه فإن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القوانين الخاصة لا تُعد خروجاً عن الإطار القانوني العام،

<sup>1</sup> - أحمد خيري، النظام التأديبي في الوظيفة العمومية، منشورات الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 2021، ص 160.

بل هي في الحقيقة ترجمة مرنة لمبدأ التدرج في العقوبة، بما ينسجم مع طبيعة كل سلك وظيفي. فالعبرة ليست بتوحيد العقوبات في جميع الأسلاك، بل بضمان احترام مبادئ العدالة التأديبية من جهة وتحقيق الانضباط الإداري من جهة أخرى<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: العقوبات التأديبية المقررة في ظل الأمر 06-03 وتمييزها عن قرار الغزل

نصّت المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على تصنيف العقوبات التأديبية ضمن أربع درجات، وذلك مراعاة لمبدأ التناسب بين جسامة الخطأ المهني المرتكب من قبل الموظف، والعقوبة المقررة له ويأتي هذا التصنيف في إطار تحقيق العدالة التأديبية والحرص على ضمان سير المرفق العام بانتظام وفعالية، دون المساس بحقوق الموظف بصورة تعسفية<sup>2</sup>.

وقد صنّف المشرّع الجزائري الأخطاء المهنية بدورها إلى أربع درجات أيضاً، بما يتلاءم مع تصنيف العقوبات التأديبية، وذلك لتكريس الانسجام بين طبيعة الخطأ ومستوى الجزاء المفروض عليها وتمثل العقوبات التأديبية، حسب هذا التصنيف، في:

<sup>1</sup> - رشيد جباني، مرجع سابق، ص 130.

<sup>2</sup> - المادة 163، الأمر 06-03، مرجع سابق.

## الفرع الأول: العقوبات التأديبية

كما هو الحال لدرجات الأخطاء المهنية أيضا العقوبات التأديبية قسمها المشرع حسب الأمر

03-06 الى أربع عقوبات وهي كالآتي:

### أولا: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى

تُعد العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى هي الأخف من بين العقوبات التي يمكن تُعد

العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى هي الأخف من بين العقوبات التي يمكن أن تُسلط على الموظف

العمومي، وقد راعى المشرع الجزائري في تصنيفها مبدأ التناسب بين الخطأ المرتكب وطبيعة العقوبة

بحيث تتعلق هذه العقوبات بالمخالفات البسيطة التي لا تمس بدرجة كبيرة بالسير الحسن للمرفق العام

ولا تستدعي إجراءات صارمة. وتتمثل هذه العقوبات في: التنبيه، الإنذار الكتابي، والتوبيخ، ويمكن

توضيحها كما يلي:

### 1-التنبيه

هو توجيه شفهي أو كتابي صادر عن السلطة الإدارية المختصة، يُقصد به تنبيه الموظف إلى

عدم تكرار المخالفة المرتكبة، مع إرشاده إلى ضرورة تحسين سلوكه المهني في المستقبل ، ويُعتبر أضعف

العقوبات من حيث الأثر المعنوي والإداري<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع،

عمان، 2010، ص 176.

2- الإنذار الكتابي: يُعد الإنذار الكتابي إجراءً أكثر رسمية من التنبيه، حيث يُوجّه للموظف عن طريق مراسلة مكتوبة تتضمن الإشارة إلى الخطأ المهني الذي ارتكبه، مع مطالبته بعدم تكراره وتحسين سلوكه الوظيفي، ويُسجل الإنذار في الملف الإداري للمعني، مما يجعله ذا أثر مستقبلي في حالة ارتكاب مخالفات لاحقة<sup>1</sup>.

### 3- التوبيخ:

يمثل التوبيخ أقصى درجات العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى، ويحمل في طياته معنى اللوم الشديد. ورغم عدم وجود نص صريح يشير إلى أنه يجب أن يكون كتابياً، إلا أن التطبيق العملي جرى على توجيهه في شكل كتابي يُبلغ للموظف المعني ويُدرج في ملفه المهني. ويهدف هذا الإجراء إلى تحذير الموظف بشدة من تكرار المخالفة، لما له من أثر نفسي سلبي عليه<sup>2</sup>.

ومن الملاحظ أن هذه العقوبات لا تُرتب أي أثر مالي على الموظف، كما أنها تتناسب مع طبيعة الأخطاء اليسيرة التي قد تُخل بالانضباط العام داخل المرفق، دون أن ترتقي إلى مستوى المساس الجسيم بكرامة الوظيفة العامة.

<sup>1</sup> - فاروف، خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 139.

<sup>2</sup> - باهي هشام والدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة بسكرة، المجلد 07، العدد 01، أبريل 2019، ص 40.

### ثانيا : العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية

هي تدابير تأديبية تُتخذ ضد الموظف عند ارتكابه مخالفات مهنية تتسم بقدر من الجسامه، وتتجاوز في خطورتها تلك التي تستوجب عقوبات الدرجة الأولى، دون أن ترقى إلى مستوى الأخطاء الجسيمة. وتهدف هذه العقوبات إلى الحفاظ على الانضباط داخل الإدارة، مع ضمان استمرار العلاقة الوظيفية في إطار من التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف وتمثل هذه العقوبات في التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة (3) ايام و الشطب من قائمة التأهيل.

#### 1- التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة (3) ايام:

وتتمثل في إسقاط مؤقت لولاية الوظيفة عن الموظف العام. وتترتب عنها آثار متعددة، أبرزها حرمان الموظف من ممارسة مهامه الوظيفية خلال فترة العقوبة، إضافة إلى حرمانه من الأجر عن مدة الإيقاف، ما يمثل أثراً مالياً مباشراً.

#### 2- الشطب من قائمة التأهيل

وهي عقوبة ذات أثر مزدوج مادي ومعنوي، إذ يُحرم الموظف بسببها من فرصة الترقية خلال السنة المالية، وبالتالي يُستبعد اسمه من جدول الترقية السنوي، ما يُفوّت عليه إمكانية الحصول على ترقية مشروعة كان يتطلع إليها، رغم احتفاظه بحقه في الترشح مجدداً في الجداول اللاحقة. ويتضح من

خلال ذلك أن العقوبات من الدرجة الثانية ذات طابع مالي واضح، إذ تمس المركز المالي للموظف سواء بحرمانه من جزء من راتبه أو من العلاوة الناتجة عن الترقية في الدرجة<sup>1</sup>.

### ثالثا: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة

يعتبر هذا النوع من أشد العقوبات على الموظف العام وحسب المادة 163 من الأمر 06-03 فهيتتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة(4)الى ثمانية(8) ايام،التنزيل من درجة الى درجتين والنقل الاجباري.

#### 1- التوقيف عن العمل من أربعة(4)الى ثمانية(8) ايام:

هو منع الموظف العام من ممارسة وظيفته خلال هذه المدة كماينتج عن هذا التوقيف الخصم من الراتب ومايناسب وهذه المدة.

#### 2-التنزيل من درجة الى درجتين:

يقصد بعقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين خفض تصنيف الموظف في سلم الدرجات، مما يترتب عنه انخفاض في الراتب الرئيسي وأيضًا في منحة المردودية. ولا يمكن اتخاذ هذه العقوبة إلا إذا كان الموظف يمتلك على الأقل درجة واحدة يمكن النزول منها.

<sup>1</sup> - سوداني نورالدين، مرجع سابق،ص904.

## 3- النقل الاجباري:

يُعد النقل الإجباري من العقوبات التأديبية التي يُمكن أن تُفرض على الموظف العام، ويتمثل في نقله من منصب عمله الحالي إلى موقع آخر، كإجراء جزائي نتيجة ارتكابه مخالفة تأديبية. ويجدر التمييز بين هذا النوع من النقل وبين النقل لأسباب مصلحة، والذي يتم اتخاذه في إطار تنظيم العمل دون أن يكون له طابع عقابي<sup>1</sup>، وتُلاحظ على بعض العقوبات التأديبية، ومنها النقل الإجباري، أنها تتسم بطابع مزدوج، يجمع بين الجانب المالي والمعنوي، لما لها من أثر مباشر على الوضع المهني والاجتماعي للموظف.

## رابعاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة

تُعدّ العقوبات من الدرجة الرابعة أقسى العقوبات التأديبية التي يمكن أن تُسلط على الموظف العمومي، وهي تمسّ بشكل مباشر المسار المهني للموظف، وحسب المادة 163 من الأمر 06-03 فهي تتمثل في : التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.

## 1- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة:

تتمثل هذه العقوبة في إنزال الموظف إلى رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان يشغلها داخل نفس السلك. ويُشترط لتطبيق هذه العقوبة وجود رتبة أدنى في نفس السلك الوظيفي. وتُجدر الإشارة

<sup>1</sup> - سوداني نورالدين، المرجع نفسه، ص 10.

إلى أن هذا الإجراء لا يؤدي إلى الإقصاء من السلك المهني الذي ينتمي إليه الموظف، بل يظل ضمن نفس السلك، مع ما يترتب عن ذلك من تقليص في الحقوق المهنية والمادية المقررة للرتبة الجديدة<sup>1</sup>.

## 2-التسريح:

يعد التسريح من أشد العقوبات التأديبية، ويترتب عليه إنهاء علاقة العمل التي تربط الموظف بالإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها، ما يؤدي إلى فقدان الموظف العمومي مجددا<sup>2</sup>، الشيء الملاحظ أن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة من أخطر العقوبات المنصوص عليها في النظام التأديبي، لما لها من آثار جسيمة سواء على الصعيد المهني أو الشخصي للموظف. إذ قد تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، بل وتمتد آثارها إلى حرمان الموظف من العودة إلى الوظيفة العمومية وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

## الفرع الثاني: تمييز العقوبات التأديبية عن قرار العزل:

حين التطرق إلى التمييز بين العقوبات التأديبية وقرار العزل، فإن المقصود من هذا التمييز أنه لا يشمل العقوبات التأديبية من الدرجات الأولى والثانية والثالثة، بل يُقصد به على وجه التحديد العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، وعلى وجه الخصوص عقوبة التسريح. ويعود سبب هذا

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص438.

<sup>2</sup> - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص608.

التخصيص إلى كون كل من التسريح والعزل يؤديان في النهاية إلى نتيجة واحدة، تتمثل في تجريد الموظف من صفة الموظف العمومي، أي إنهاء العلاقة القانونية التي تربطه بالوظيفة العمومية نهائياً.

وعليه، سنتطرق أولاً إلى تعريف العزل كإجراء تأديبي أو قانوني يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية، ثم نوضح الفرق بين العزل والتسريح، مع الإشارة إلى الأساس القانوني لكل منهما.

### أولاً: تعريف العزل

لم يعرف المشاريع الجزائرية العزل من الوظيفة إنما اكتفى بالإشارة إليه كجزء يتلقاه الموظف في حالة الإخلال ببعض الواجبات المهنية المحددة التي توجب عزله خلافاً للمشرع المصري الذي عرفه في المادة 26 من قانون العقوبات والتي تنص على أن العزل من وظيفة أميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملاً في وظيفته وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها لا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا نيله أي مرتب مدة يقدرها الحكم وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنوات ولا أقل من سنة واحدة.

والعزل في اللغة من عزل عزلاً، أي أبعدته ونحاه، أما اصطلاحاً يعني قطع صلة الموظف بالوظيفة سواء كان ذلك بصفة إرادية أو غير إرادية. فالعزل إذن هو إنهاء الحياة المهنية للموظف العام ووضع حد علاقته بالإدارة التي يباشر فيها نشاطه مما يؤدي إلى خلع صفة الموظف عنه<sup>1</sup> ولقد تم الإشارة إلى

<sup>1</sup> - مكّي عمام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الخامس، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2019، ص 109.

هذا في نص المادة 185 من الأمر 06-03 سالف الذكر حيث جاء فيها أنه "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أول العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"<sup>1</sup>.

وتمت الإشارة إليه أيضا من خلال المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات العزل بسبب إهمال المنصب، على أن العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول على أنه "إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية"<sup>2</sup>.

وكما جاء في الفقرة 02 من المنشور رقم 05 المؤرخ 10/02/2004 والمتعلق بمجالات الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بأنه " لا يمكن للموظفين المعزولين الترشح لتوظيف جديد في وظيفة عمومية، حيث يشكل العزل بسبب التخلي عن المنصب، من حيث المبدأ، قطعاً لعلاقة العمل بصفة منفردة ودون إشعار مسبق"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 185، المر 06-03، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - المادة 3 من الرسوم التنفيذية 17-321، مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل لموظف بسبب إهمال المنصب، جريدة رسمية عدد 66، صادر في 12 نوفمبر 2017.

<sup>3</sup> - مكي عمّام، مرجع سابق، ص 110.

وعليه فالعزل هو إنهاء المسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته ويكون ذلك نتيجة لتخليه أو إهماله لمنصب عمله لمدة محددة قانونا وهو جزاء الموظف المتخلي عن منصبه ومساسه بمبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام واضطراد<sup>1</sup>.

### ثانيا: التمييز بين التسريح وقرار العزل

كما تم الإشارة له فيما سبق أن التسريح هو الإخراج النهائي من الخدمة وهو بذلك يشبه العزل الذي يؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة فهما جزاءان تأديبان يؤديان إلى إنهاء صفة الموظف كما أنه ينتج عنهما حرمان الموظف من التوظيف من جديد بإسلاك الوظيفة العمومية، يتبين لنا مما تم ذكره أن عقوبة التسريح والعزل بسبب إهمال المنصب يتشابهان في عديد النقاط نذكر منها :

- ان عقوبة التسريح والعزل بسبب إهمال المنصب يوقعان على الموظف خاصة وأن الأمر 06-03 قرب بينهما في نص المادة 185 التي تنص على أنه "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

- أما بالنسبة للموظف المتربص فقد نص المشرع الجزائري على عقوبة العزل في نص المادة 1/29 من المرسوم التنفيذي 17-322 المؤرخ 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات

<sup>1</sup> - طاهر بوشيبة، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مجلة الآفاق العلمية، المجلد 13، العدد 1، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2021، ص ص 442-443.

والإدارات العمومية، ونص على عقوبة التسريح في المادة 2/27 من نفس المرسوم السالف الذكر<sup>1</sup>، كما نص على عقوبة التسريح في المادة 163 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر<sup>2</sup>.

- يعتبر كل من العزل والتسريح التأديبي احدي حالات انتهاء الخدمة ويترتب عليها فقدان صفة الموظف طبقا لنص المادة 216 من الامر رقم 03-06 سالف الذكر.

- يترتب على عقوبة العزل والتسريح منع الموظف المعني من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية طبقا للمادة 185 من الامر رقم 03-06<sup>3</sup>، مع الاخذ بعين الاعتبار المترص الذي يمنع مؤقتا لمدة ثلاث سنوات من التوظيف من جديد طبقا للمادة 30 من المرسوم التنفيذية رقم 17-322 كما يلتزم في حال تعرضه لعقوبة العزل بتسديد جميع مصاريف التكوين في حال استفادته من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الاولى وهذا مانصت عليه المادة 2/29 من ذات المرسوم رقم 17-322 سالف الذكر<sup>4</sup>.

لا يمكن للموظف الذي تعرض لعقوبة العزل أو التسريح الاستفادة من ضمانات إعادة الاعتبار المنصوص عليها في المادة 176 من الأمر رقم 03-06 بسبب عدم تطبيق هذا النظام على

<sup>1</sup> - المادة 29، 27، المرسوم التنفيذي 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

<sup>2</sup> - المادة 136، الامر 03-06، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - المادة 185، الامر 03-06، مرجع سابق.

<sup>4</sup> - المادة 30 والمادة 29، المرسوم التنفيذي 17-322، مرجع سابق.

العقوبات الاستبعادية التي لا تقبل المحو بطبيعتها والتي يستدعي وجود الموظف بالخدمة لتسهيل إعادة دمج<sup>1</sup>.

- تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوباتي للعزل والتسريح بموجب قرار إداري يخضع للرقابة القضائية من خلال الطعن فيه بالإلغاء والتعويض تطبيقاً لمبدأ المشروعية بالرغم من التشابه الكبير بين عقوبة التسريح والعزل بسبب اهمال المنصب الا أن هناك أيضاً أوجه اختلاف بينهما نذكر منهم مايلي:

يعدّ التسريح من بين العقوبات التأديبية التي أقرّها المشرّع ضمن صنف عقوبات الدرجة الرابعة، وهو يُسلّط على الموظف العمومي الذي يرتكب خطأً مهنيًا بالغ الخطورة يُصنّف ضمن أخطاء الدرجة الرابعة، وذلك تطبيقاً لمبدأ التناسب بين الخطأ المرتكب والعقوبة المسلّطة. ويُفهم من ذلك أن التسريح لا يُمكن توقيعه إلا في حالات محددة نصّ عليها القانون بدقّة، وتُشكّل خرقاً جسيماً للواجبات المهنية أو تهديداً للمرفق العام أو لمصالح الإدارة. وعلى خلاف عقوبة التسريح التي تصدر في إطار السلطة التأديبية للإدارة، فإن العزل لا يُعدّ عقوبة تأديبية بالمعنى الضيق، بل هو إجراء إداري محض تتخذه الإدارة العمومية عندما يتبيّن لديها بشكل قاطع أن الموظف قد أهمل منصب عمله، كحالة الانقطاع غير المبرر عن العمل لمدة طويلة دون تقديم مبررات مقبولة، وهو ما يُشكّل إخلالاً جسيماً بالالتزامات الأساسية للوظيفة العمومية. وفي هذه الحالة، لا يُنظر إلى العزل كجزء على خطأ

- المادة 176، الامر 06-03، المرجع نفسه.<sup>1</sup>

مهني يُعرض على مجلس التأديب، وإنما كإجراء تنظيمي يهدف إلى المحافظة على السير الحسن للمرفق العام ومعالجة وضعية قانونية غير سليمة<sup>1</sup>.

- يتعرض الموظف المتغيب عن الوظيفة لمدة 15 يوما متتالية إلى إجراء العزل وذلك حسب نص في المادة 3 من المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفية عزل موظف بسبب إهمال المنصب، ونصت للمادة 184 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفي مقابل هذا يتعرض الموظف المرتكب الخطأ المهني من الدرجة الرابعة إلى عقوبة التسريح طبقا لنص المادة 163 من الأمر 06-03 للدلالة على حالة إنهاء العلاقة الوظيفية بالطريق التأديبي<sup>2</sup>

- توقع السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبة التسريح بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية للأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي وهو ما نصت عليه المادة 165 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. في ظل احترام مجموعة من الإجراءات والضمانات التأديبية عكس إجراء العزل الذي يتخذ بعد إعدار الموظف المعني دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>3</sup>.

-التسريح التأديبي يمكن أن يكون محل تظلم من طرف الموظف مرتكب المخالفة أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار طبقا لنص المادة 175 من الأمر 06-03 في

<sup>1</sup> - مباركة بدري، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 1، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة 2020، ص 136.

<sup>2</sup> - ريمة مقيمي، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب اهمال المنصب، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 1، العدد 1، جامعة 08 ماي 1945، قالم، ص 155.

<sup>3</sup> - مباركة بدري، مرجع سابق، ص 137.

حين يختلف أجل الطعن لقرار العزل حيث أنه يمكن التظلم أمام السلطة المصدرة له في أجل شهرين

من تاريخ التبليغ وفقا لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321

-يمكن للسلطة الإدارية إلغاء قرار العزل بعد أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء في حالة

اقتناعها بالمبرر المقدم من طرف الموظف. أما بالنسبة لقرار التسريح فإنه للسلطة الإدارية إبطاله إذا

كان غير مشروع ومخالف لأحكام قانون الوظيفة العمومية دون استشارة اللجنة الادارية المتساوية

الأعضاء.<sup>1</sup>

مما تقدم يتضح ان المشرّع الجزائري اعتمد في تصنيفه للعقوبات التأديبية على مبدأ التدرّج،

حيث رتبها من العقوبة الأخف إلى الأشد. إضافة إلى هذا التصنيف، وضع المشرّع مجموعة من

المعايير التي يُستند إليها لتحديد طبيعة العقوبة التأديبية ودرجة تصنيفها، كما ورد في المادة 161 من

الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وتتمثل هذه المعايير فيما يلي:

جسامة الخطأ المهني المرتكب، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ المهني، مدى مسؤولية الموظف

المرتكب للخطأ المهني، النتائج المترتبة على سير المصلحة، الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين

من خدمات المرفق العام.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - ريمة مقيمي، مرجع سابق، ص155.

<sup>2</sup> - المادة 161، الأمر 06-03، مرجع سابق.

## الفصل الثاني

سلطة الإدارة في مجال تأديب الموظف

و ضمانات حماية حقوقه

تعتبر سلطة الإدارة في مجال تأديب الموظف وضمانات حماية حقوقه من المواضيع الحيوية التي تستدعي تسليط الضوء على الأبعاد القانونية والإدارية المتعلقة بالتأديب في بيئة العمل. يتناول الفصل الثاني من هذه المذكرة مجموعة من المفاهيم الأساسية، مثل نطاق سلطات الإدارة والأطر القانونية التي تحكم إجراءات التأديب. كما يستعرض الفصل الضوابط والضمانات التي تكفل حماية حقوق الموظف، مما يعكس التوازن المطلوب بين الحاجة إلى الانضباط والمتطلبات القانونية لحماية الموظف.

إن دراسة سلطة الإدارة في مجال تأديب الموظف تعكس بحدوثها تهماً إلى تحقيق العدالة في أماكن العمل والحفاظ على كيان المؤسسة من المخاطر الناجمة عن سلوكيات غير مقبولة. وبما أن الإدارة تحتاج إلى أدوات فعالة للتعامل مع الانحرافات السلوكية، فإن فهم الأسس القانونية والإجراءات المتبعة يساهم في تعزيز الشفافية والمساءلة. كما أن الضمانات القانونية تعد حجر الزاوية في حماية حقوق الموظف، حيث تضمن له الفرصة للدفاع عن نفسه وتقديم وجهة نظره قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده.

يسهم هذا الفصل في فهم كيفية تطبيق القوانين والممارسات الإدارية بشكل يضمن تحقيق العدالة ويعزز من بيئة العمل الإيجابية. من خلال التحليل الدقيق لمبادئ التأديب والضمانات المترتبة عليها سيساعد هذا الفصل على إلقاء الضوء على التوجهات المعاصرة في مجال الإدارة، ويدعو إلى مزيد من البحث والنقاش حول كيفية تحسين الأداء الإداري بما يحقق مصالح جميع الأطراف.

حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى السلطة المختصة بإصدار القرارات التأديبية أما في المبحث

الثاني سنتناول الضمانات التأديبية للموظف (السابقة واللاحقة).

### المبحث الأول: السلطة المختصة بإصدار القرارات التأديبية

يستند التنظيم الإداري إلى توزيع الاختصاصات داخل الهيئات الإدارية في الدولة، وهو ما لا يتحقق إلا بوجود نظام قانوني يوزع السلطات بغية تنظيم العمل الإداري وتسيير المهام. فالسلطة هي القدرة القانونية التي يتمتع بها الفرد أو الهيئة، مما يمنح صاحبها الحق في التوجيه والإشراف والمتابعة، ولا يجوز للسلطة التأديبية التنازل عن اختصاصاتها أو أن تفرض غيرها بغير نص قانوني صريح يجيز مثل هذا التنازل أو التعويض<sup>87</sup>.

إن منح القانون للإدارة مثل هذه السلطة الخطيرة والمتعلقة بشؤون الموظفين، يهدف إلى تحقيق السير الأمثل للمرفق العام، إلا أن المشرع حرص في الوقت ذاته على أن تُمارس هذه السلطة وفقاً للضوابط التي من شأنها حماية العامل من التعسف.

### المطلب الأول: السلطة المختصة باتخاذ القرار التأديبي

تلعب السلطة التأديبية دوراً محورياً في النظام التأديبي، إذ ترتبط دائماً بالجهة المختصة بالتأديب، والتي تختلف باختلاف الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية بين الدول. يُعزى بعض أسباب هذا الاختلاف إلى مصادر تاريخية وأخرى مستمدة من ظروف البيئة والمجتمع، حيث تؤثر الظروف

<sup>87</sup> - يحيى قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، رسالة الدكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر، ص 160.

السياسية والاقتصادية والاجتماعية على صياغة قواعد القانون الإداري بوجه عام، وقواعد التأديب بوجه خاص، مما يؤدي إلى تباين الأسس التي تحكم العلاقة التأديبية بين الإدارة والموظف المعني بالتأديب.

والسلطة التأديبية هي الهيئة المختصة التي تم تعيينها بموجب القانون لفرض العقوبات التأديبية على الموظفين الذين يدينون بمسئوليتهم عن ارتكاب جرائم تأديبية<sup>88</sup>، يمكن أن تشمل هذه العقوبات حرمان الموظف من بعض أو كل المزايا الوظيفية مؤقتاً أو نهائياً، وذلك وفقاً للأحكام الواردة في القوانين والتشريعات ذات الصلة.

على سبيل المثال، إذا ثبت أن موظفاً ما قام بإهمال واجباته الوظيفية بشكل خطير قد يتم تطبيق عقوبة تأديبية تتضمن تخفيض رتبته أو إيقافه عن العمل لفترة معينة كعقوبة تأديبية، ويجب أن تكون هذه العقوبات متوازنة ومتناسبة مع الخطأ الذي ارتكبه الموظف.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تلتزم السلطة التأديبية بمبادئ العدالة والشفافية في اتخاذ قراراتها، وضمان حقوق الموظفين في الدفاع عن أنفسهم وتقديم الأدلة والحجج في سبيل تبرئة أنفسهم من التهم الموجهة إليهم، هذا يعكس مبدأ العدالة الإدارية الذي يجب أن تلتزم به السلطات التأديبية في تعاملها مع القضايا التأديبية.

<sup>88</sup> - على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2004، ص 03.

### الفرع الأول: الأنظمة التأديبية

تتباين التشريعات الوظيفية فيما بينها في تحديد الجهة المختصة بتأديب الموظفين، مما يجعل من الصعب القول بوجود تطابق كامل بين نظام تأديبي وآخر. فبعض الأنظمة تُوكل مهمة التأديب إلى جهة قضائية، بينما تعهد أخرى هذه المهمة إلى هيئتين، مما يشكل مزيجاً بين النظام المختلط والنظامين السابقين، ويُعرف بالنظام شبه القضائي. وعليه، ورغم الاختلاف في القوانين التأديبية، إلا أنها عادةً ما تندرج تحت نظامين من الأنظمة الثلاثة<sup>89</sup>.

### أولاً: النظام الإداري للتأديب

حقق النظام الرئاسي في مجال التأديب انتشاراً واسعاً، خاصةً خلال المراحل التأسيسية لتطور القانون التأديبي في الوظيفة العمومية. وأصبح مصطلح "سلطة التعيين" مرادفاً للسلطة التأديبية في العديد من الأنظمة القانونية، حيث تعد كل من الاتحاد السوفيتي والمملكة المتحدة<sup>90</sup>، من أبرز الدول التي اعتمدت هذا النظام التأديبي الرئاسي.

يعرف النظام الإداري بأنه ذلك النظام الذي يمنح جهة الإدارة صلاحيات شاملة ومستقلة في مجال تأديب الموظفين، إن الحصرية في هذه السلطة تتيح للرئيس الحق الكامل في تقرير مدى جسامه خطأ الموظف ونوع العقوبة التي يتعين فرضها، دون أن يكون هناك تدخل من أي جهة أخرى، حتى

<sup>89</sup> - على جمعة محارب، المرجع نفسه، ص13.

<sup>90</sup> - رشيد عبد الهادي، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والسرية، الطبعة الأولى، دار الكتاب والبحوث، القاهرة، 2008، ص 93.

وإن كانت استشارية.

ومن ثم، فإن طبيعة هذا النظام ترسخ طابع السلطة الرئاسية، حيث يتمتع الموظف بمجموع من الضمانات الإدارية خلال الإجراءات التأديبية، مثل ضرورة إعلامه بكل ما يُنسب إليه لضمان حقه في الرد، بالإضافة إلى إمكانية التظلم والطعن في القرارات التأديبية أمام السلطة الرئاسية العليا، بشرط أن تتوفر هناك ضمانات قضائية<sup>91</sup>.

ومع ذلك، تواجه هذا النظام انتقادات عديدة، حيث يمكن أن يؤدي إلى حالات من التعسف من قبل الرئيس الإداري عند فرض عقوبات لا تتناسب بتاتا مع الأخطاء التي يرتكبها الموظف، كما أن تقاعس بعض الرؤساء عن اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة قد يؤثر سلبًا على قوة السلطة الرئاسية، ورغم ذلك، يُعتبر رد الفعل على هذه الانتقادات معتمدًا على حقيقة أن ممارسة السلطة التأديبية تخضع لرقابة قضائية، مما يمنح النظام بعض المزايا الإيجابية<sup>92</sup>.

<sup>91</sup> - سليم حديدي، سلطة تأديب الموظف في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص ص-36. 35-34.

<sup>92</sup> - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص، 112.

إذ يتمتع الرئيس الإداري بقدرة تقديرية واسعة في تقييم الظروف والملابسات المحيطة بالأخطاء، مما يساهم في تعزيز فعالية العمل الإداري، مع ضرورة الانتباه إلى التعامل مع حالات التعسف في استخدام السلطة الإدارية كجزء من تعزيز الكفاءة في الإدارة<sup>93</sup>.

### ثانياً: النظام القضائي

يتميز النظام التأديبي بوجود تقارب ملحوظ بين الدعوى التأديبية والدعوى الجنائية، ما يستدعي ضرورة الفصل الكامل بين السلطة الإدارية، التي تتولى رفع الدعوى والمتابعة، وبين الهيئات القضائية الخاصة المستقلة التي تُعنى بالنظر في هذه الدعوى. تتولى هذه الهيئات تقييم العقوبة المناسبة استناداً إلى الوقائع المثبتة، ويكون قرارها ملزماً للسلطات الإدارية الرئاسية<sup>94</sup>.

يمكن للمشرع أن يقيم محكمة خاصة لهذا الغرض، ويؤسس أمامها نيابة خاصة تتوازن مع النيابة العامة، مما يرفع الجزاء التأديبي إلى مرتبة مشابهاً للحكم الجنائي، حيث يُصدر كلاهما عن جهة قضائية<sup>95</sup>.

يتميز هذا النظام بضمانات فعالة وأساسية تحمي حقوق ومصالح الموظفين خلال المحاكمات التأديبية، حيث تحظى السلطة القضائية المختصة باستقلالية كاملة تُبعدها عن تأثير الإدارة

<sup>93</sup> - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 436.

<sup>94</sup> - سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 312.

<sup>95</sup> - سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 112-113.

الرئاسية<sup>96</sup>، مما يتيح لها التركيز على مهامها دون انشغال بمسؤوليات التأديب، التي عادةً ما تطرح في إطار النظام الإداري<sup>97</sup>، ومع ذلك، وُجّهت انتقادات حادة لهذا الاتجاه، حيث يُرى أن القاضي يبقى بعيداً عن الإدارة، مما يصعب عليه تقدير الظروف والملابسات المحيطة بالخطأ المرتكب، إذ إنه لا يُعنى بالأمر سوى بعد إخطاره من السلطة المختصة، إضافةً إلى الإجراءات المتبعة في المحاكمة، مما قد يؤثر على فعالية العقوبة وقوتها<sup>98</sup>.

### ثالثاً: الاتجاه شبه القضائي

يتمتع النظام المعني بتفويض السلطة لتوقيع الجزاء إلى الجهات الرئاسية، ومع ذلك، يتوجب عليها قبل إصدار قرار نهائي بشأن العقوبة، أن تستشير هيئات أخرى<sup>99</sup>، وكما هو متعارف عليه، لا يُعتبر هذا الاقتراح ملزماً للسلطة الرئاسية، بل يُنظر إليه كاستشارة لا أكثر<sup>100</sup>.

يعتمد هذا النظام في ممارسته للسلطة التأديبية على مبدأ حماية حقوق وواجبات الموظفين المرؤوسين أمام السلطة التأديبية، ويتضمن عدة ضمانات لصالح هؤلاء الموظفين، مثل تقدير

<sup>96</sup> - سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق، ص 356 .

<sup>97</sup> - سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق، ص 136 .

<sup>98</sup> - سعيد بوشعير ، مرجع سابق، ص ص، 113-114 .

<sup>99</sup> - سليم حديدي ، مرجع سابق، ص 153 .

<sup>100</sup> - سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق، ص 436 .

الضمانات القانونية والإجرائية في جميع مراحل المساءلة التأديبية، بما في ذلك احترام مبدأ حق الدفاع الخاص بالموظف العام المتهم، وهو حق دستوري، بالإضافة إلى حق الاطلاع على الملف<sup>101</sup>.

علاوة على ذلك، تلتزم السلطة الإدارية الرئاسية في هذا السياق بالتشاور مع هيئات معينة تُعرف بلجنة الموظفين، وذلك قبل اتخاذ قرار بتوقيع عقوبة تأديبية. من بين العيوب التي تواجه هذا النظام، أن التطورات التي شهدتها السلطة التأديبية في الدول ذات الطابع شبه القضائي أدت إلى تقييد ممارسة السلطة الرئاسية لحق التأديب، وكبح العقوبات الشديدة خوفاً من التعسف، مما نتج عنه تبني العديد من الضمانات لصالح الموظفين. ويعزى هذا التطور، وفقاً لـ "بوليد يفشيرة"، إلى تأثير المنظمات النقابية في دوائر الطعون والحالات الصحفية ضد العقوبات التأديبية القاسية، بالإضافة إلى رقابة مجلس الدولة على هذه العقوبات بعد فترة من فرضها.

### الفرع الثاني : الإختصاص التأديبي في التشريع الجزائري

يُعد تحديد قواعد الاختصاص في إصدار القرار الإداري التأديبي، سواء من حيث الشكل أو الموضوع التزاماً أساسياً يقع على عاتق المشرع. ومن ثم، يتوجب على الجهة الإدارية إصدار القرار

<sup>101</sup> - عمار عوابدي عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن

عكنون، الجزائر، 1994، ص 359 .

ضمن الإطار الذي حدده المشرع، والذي ينبغي أن تلتزم به جميع الجهات الإدارية الأخرى، سواء كان هذا التحديد صريحاً أو ضمناً<sup>102</sup>.

وقد أكد المجلس الدستوري الفرنسي على أن الجزاء الإداري، كغيره من الجزاءات يخضع لضمانات دستورية وقانونية، حيث تنطبق هذه المبادئ على جميع الجزاءات الردعية الممنوحة للجهات غير القضائية. لذا، فإنه لا يجوز للإدارة اتخاذ أي إجراء عقابي لم يُصرح به من قبل المشرع علاوة على ذلك، يجب أن يصدر القرار الإداري من الجهة التي خصها المشرع بهذا الغرض، وضمن حدود الاختصاص التأديبي، إذ يختص هذا القرار بالشخص أو الهيئة التي تمتلك السلطة الإشرافية والرقابية على الموظف العمومي أو العامل التابع لها. تكمن الحكمة من هذه الإجراءات في أن الجهة المشرفة على الموظف الذي أخل بالواجبات هي الأكثر قدرة على اتخاذ القرار التأديبي المناسب.

لم يعتمد المشرع الجزائري في إطار نظام التأديب على النظام الإداري أو القضائي، بل تبنى ما يُعرف بالنظام شبه القضائي، كما يتضح من الأمر رقم 133/66 والمرسوم التنفيذي رقم 59/85، والأمر رقم 03/06، يتمثل هذا النظام في نقل السلطة المتعلقة بتوقيع بعض العقوبات إلى المجالس التأديبية مما يُعتبر سمة بارزة للنظام شبه القضائي في المجال التأديبي، حيث يتحدد دور الرئيس الإداري والمجالس التأديبية في ممارسة حق التأديب.

<sup>102</sup> سعد شتيوي، المساءلة التأديبية الموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 238.

وبناءً على ذلك، فقد منح المشرع اختصاص إصدار القرار التأديبي، الذي يتضمن العقوبات التأديبية لجهتين: الرئيس الإداري، الذي يمتلك اختصاصاً أصيلاً، والمجالس التأديبية، التي تعمل كجهة مختصة استثنائية حسب الظروف القانونية المحددة، مع الأخذ بعين الاعتبار استشارة اللجان المتساوية الأعضاء، التي تمثل ميزة أخرى من ميزات النظام شبه القضائي.

أولاً: الاختصاص الأصلي للرئيس الإداري: يعد تأديب الموظفين من أبرز السلطات الممنوحة للرئيس الإداري<sup>103</sup>، حيث يُعتبر هذا الاختصاص أصيلاً يمارسه الرؤساء على مرؤوسيهم ضمن الإدارة، وذلك عند الضرورة لضمان حسن سير المرفق العام. يمتد هذا المفهوم إلى مبدأ تلازم المسؤولية والسلطة، الذي يقرر أنه لا مسؤولية بدون سلطة، ولا سلطة بدون مسؤولية<sup>104</sup>.

"Le pouvoir disciplinaire est le pouvoir de nomination"<sup>105</sup>.

لقد أخص المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتحريك دواليب باتخاذ الإجراءات التأديبية، إذا نصت المادة 726 من الأمر رقم 22/21 على أنه: (على أنه: تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين).

<sup>103</sup> - سعيد الشتوي، مرجع سابق، ص 53.

<sup>104</sup> - عمار عوادي، مرجع سابق، ص 364-365.

<sup>105</sup> - Pierre Tifine, Le statut général de la fonction publique hospitalière, édition sheurs Paris, 2006, p 90.

وفقاً للمادة 165 من الأمر 06-03، فإنه يُحظر اتخاذ قرار تأديبي دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، إلا أن السلطة الممنوحة للتعين تُتيح فرض عقوبات من الدرجة الأولى والثانية بناءً على قرار مُسبب دون الحاجة للتشاور المسبق مع لجنة الدارية المتساوية الأعضاء.

تستند حرية السلطة الرئاسية في اتخاذ هذا النوع من العقوبات إلى بساطتها مقارنة بالعقوبات الأكثر خطورة، التي قد تصل إلى حد الشطب من قائمة التأهيل، كما هو منصوص عليه في المادة 163 من الأمر رقم 03/06،

ومما لا شك فيه أن ممارسة السلطة التأديبية تتسم بالطابع المقيد بالنصوص القانونية، مما يثير تساؤلات حول إمكانية تفويض هذا الاختصاص. وعلى الرغم من أن التفويض يحتل مركزاً مهماً في القانون الإداري بشكل عام، وفي موضوع التأديب بشكل خاص، فإن بعض التشريعات في الدول تعيق ذلك في المجال التأديبي، مما يضعف الأداء في هذه المسألة. وهذا يجعل من سلطة التأديب مسألة محصورة في يد السلطة الرئاسية، إذ يتطلب الأمر من الرئيس الإداري الالتزام المباشر والمشاركة الشخصية.

من الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري قد أعطى الإمكانية للعمل بالتفويض في التأديب الوظيفي لبعض السلطات، وفقاً لأحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990، الذي ينص على أنه "يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة، سلطة التعيين وسلطة التسيير

الإداري للمستخدمين الموضوعيين تحت سلطته<sup>106</sup>، وقد اعتنى المشرع بتحديد السلطة التأديبية وصلاحيات إصدار القرار التأديبي، و حسب المادة 165 من الأمر رقم 03/06 على أنه (تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية)<sup>107</sup>.

و حسب المادة 165 السالفة الذكر من الأمر 03-06 على أنه (تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية...<sup>108</sup>).

وبالرجوع الى المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، فإن السلطة المسؤولة عن التعيين، وهي السلطة الإدارية الرئاسية التي تمارس حق التأديب تتضمن ما يلي:

- الرئيس المباشر (مسؤول المصلحة) للموظف العام المخطئ تأديبياً.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يتعلق بالمستخدمين التابعين لها.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي بالنسبة لمستخدمي البلدية.

<sup>106</sup> - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والسير للموظفين واعوان الإدارة

المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، جريدة رسمية عدد 13 ، الصادر في 28/03/1990 ص 4 .

<sup>107</sup> - المادة 165 ، الامر رقم: 03/06 ، مرجع سابق .

<sup>108</sup> - المادة 165 ، الامر رقم: 03/06 ، مرجع سابق .

- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

- الوزير فيما يتعلق بمستخدمي الإدارة المركزية<sup>109</sup>.

ثانيا: الاختصاص الاستثنائي لمجلس التأديبية (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء)

إن السلطة الرئاسية الإدارية هي الجهة المختصة بالتأديب كقاعدة عامة، وقد منح هذا الاختصاص لكونها تملك السلطة التوجيهية، وهي مسؤولة عن حسن سير العمل على مستوى الإدارات التي ترأسها. وقد أنشأ المشرع الجزائري، إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية، هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذا ما تعلق الأمر بالعقوبات التي تتسم بشدة معينة.

لقد أطلق أول تشريع ينظم الوظيفة العامة في الجزائر على هذه الهيئات عدة تسميات؛ ففي ظل الأمر رقم: 133/66 أطلق عليها اسم "اللجنة المتساوية الأعضاء"<sup>110</sup>، بينما أطلق المرسوم رقم

<sup>109</sup> - المادة 01 من مرسوم تنفيذي رقم: 99/90، مرجع سابق .

<sup>110</sup> المادة 56 من الامر رقم: 133/ 66 مرجع سابق.

59/85 تسمية "لجنة الموظفين"<sup>111</sup>، في حين أشار الامر رقم 03/06 إليها بـ "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء"<sup>112</sup>.

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من أبرز الوسائل لإقامة التوازن والبحث عنه بين الضروريات القصوى للإدارة، وذلك بمقتضى الفاعلية والمصالح الفردية للموظف، وتدخل في هذا الإطار الحق النقابي، الذي ظل يدافع ضد تعسف الإدارة، ويسعى إلى إدماج الموظف في تسيير شؤونهم، ولو بدرجة أقل. ربما كان للمنظمات النقابية دور كبير في إرساء قواعد جادة في مجال مشاركة الموظفين في إدارة شؤونهم المهنية. وهذا ما تجسد من خلال ما قام به المشرع الجزائري عبر إنشاء هيئات الوظيفة العامة ضمن الباب الثالث، الفصل الثالث، بعنوان "هيئات المشاركة والطعن".

بحيث أقرت المادة 62 من الأمر رقم: 03/06 على أنه تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مسيرتهم المهنية "لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان الطعن، لجان تقنية".

وتجدر الإشارة الى المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 والمتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية. نصت المادة 12 منه على أنه "مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة ، يتم الرجوع الى اللجان

<sup>111</sup> - المادة 123 من منشور رقم 05، المؤرخ في 12/01/2004 المتضمن تطبيق المادتين 130.131 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات، فيفري 2005، ص 353 .

<sup>112</sup> - المواد 62/63/64 من الامر رقم 03/06، مرجع سابق .

الادارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية: ...  
العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة...<sup>113</sup>.

### المطلب الثاني: المراحل الإجرائية وتطبيقاتها العملية

تتمثل الإجراءات التأديبية اللازمة لتأديب الموظف العام في مراحل إجرائية تكفل للموظف  
شرعية متابعة النظر في مركزه القانوني، مع مراعاة الخصوصية الخاصة بالجهة التي ينتمي إليها.

يعتبر اتباع المراحل الإجرائية من قِبَل الهيئات المستخدمة وسيلة لتحقيق الضمان والأمان، مما  
يوفر الطمأنينة للموظف العمومي ويجنبه تعسف السلطة التأديبية. تتضمن هذه المراحل: اكتشاف  
الخطأ تكييفه وتصنيفه، مرحلة الإحالة والمواجهة، إجراء التحقيق إذا اقتضى الأمر، ثم الإحالة على  
المجلس التأديبي، وتنتهي بإصدار القرار التأديبي.

### الفرع الأول: مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ وتكييفه

تجدر الإشارة إلى أن بعض التصرفات التي يقوم بها الموظف العمومي لا تستدعي تأديبه، إذ قد  
لا تمثل أي تهديد لمصلحة الإدارة أو تعيق سير المرفق العام، لذلك، يجب على السلطة التأديبية مراعاة  
الآتي عند تقديرها لخطورة الأفعال<sup>114</sup>:

113 - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان  
الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، ج ر ج ، العدد 44، المؤرخة في 30 يوليو 2020.  
114 - قيقاية مفيدة زغداوي محمد ، مرجع سابق ص 56.

1. التأكد من توافر أركان الخطأ وعناصره، إذ إن ذلك يؤكد شرعيته.

2. يجب أن يمثل السلوك الذي أقدم عليه الموظف خطأ فعلياً يشكل تعدياً على مصلحة جديرة بالحماية، مثل انتظام سير المرفق العام والامتثال للأنظمة واللوائح<sup>115</sup>.

تتطلب السلطة التأديبية التحقيق في وجود الفعل وضرورة تجريمه، كما ينبغي التأكد من خطورة الأفعال بناءً على معايير موضوعية دقيقة تتطلب تحديد معالم الخطأ ونشوءه، علاوة على ذلك، ليس لسلطة التأديب الالتزام بضوابط قانون العقوبات، بل يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الضوابط الخاصة بالوظيفة العامة والتي تتعلق بالحقوق والواجبات، عند تقدير ما إذا كان الموظف قد ارتكب خطأ يستوجب عقابه، إنما يرجع إلى هذه الحقوق و الواجبات دون غيرها<sup>116</sup>.

### الفرع الثاني: مرحلة الإحالة والمواجهة

يُعتبر التحقيق القانوني إجراءً يُنفذ بحضور الموظف المتهم، وليس في غيابه؛ إذ يُتاح للسلطة الإدارية القيام بتحقيق فوري في غياب الموظف المنسوب إليه الاتهام عن طريق المواجهة<sup>117</sup>، مع إبلاغه بذلك كتابياً. يتضمن هذا الإعلام تفاصيل المخالفة المنسوبة، والمحكمة المختصة، ومكان وتاريخ الجلسة. عدم اطلاع الموظف على قرار الإحالة وتاريخ الجلسة يُعد عيباً شكلياً يُبطل الإجراءات

<sup>115</sup> - قيقاية مفيدة زغداوي محمد، مرجع سابق، ص 56.

<sup>116</sup> - سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 72.

<sup>117</sup> - سعد شتيوي، مرجع سابق، ص 9 .

والحكم الصادر. من الضروري أيضاً تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه، وإبداء اعتراضاته، والاطلاع على ملف القضية، وحضور جلسات المحاكمة، وتوكيل محام، حيث يُعد الحضور واجباً يُتيح للمحكمة فرضه إذا غاب أحد طرفي التقاضي (الموظف) لسببٍ ما<sup>118</sup>.

وفقاً للمادة 151 من الأمر 06/03، "يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستبعاد مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف إلى هذه الوضعية"<sup>119</sup> " يتطلب استدعاء الموظف المتهم لحضور التحقيق من الجهة المختصة مثل المحقق أو الرئيس الإداري الأعلعن طريق تبليغه بالاستدعاء من طرف الإدارة.

يُعتبر التكليف بالحضور قراراً فردياً بحاجة إلى إبلاغ الموظف شخصياً لضمان علمه اليقيني بالاستدعاء، وذلك عبر أي وسيلة تدل على ذلك، مثل توقيع على خطاب الاستدعاء أو استلامه لصورة منه<sup>120</sup>.

والاستدعاء للتحقيق هو إجراء جوهري يُتبع الالتزام به، حيث إن إغفاله أو تنفيذه بشكل غير صحيح يؤدي إلى بطلان التحقيق، وبالتالي بطلان القرار التأديبي، يحق للموظف المحال على التحقيق التمسك بعدم استدعائه بطريقة غير سليمة كسبب لبطلان التحقيق التأديبي، حيث تُسند

<sup>118</sup> - سليم حديدي، مرجع سابق، ص. 112.

<sup>119</sup> - المادة 151 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>120</sup> - عبد العزيز المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008، ص

العقوبة إلى نتائج هذا التحقيق. وفقاً للمادة 165 الفقرة 01 من الأمر 06/03، "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني<sup>121</sup>"، وللمواجهة عدة عناصر تتمثل في :

### 1: المواجهة بالتهمة:

يُعتبر مبدأ المواجهة أحد أصول الدفاع وهو من المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة وتحقيق عدالة المساءلة، حيث يجب مواجهة المتهم وإعلامه بالتهمة الموجهة إليه. وقد أكدت المادة 14/3 من اتفاقية الأمم المتحدة للحقوق المدنية والسياسية على حق المتهم في الحضور في أقرب وقت ممكن وباللغة التي يفهمها وبطريقة مفصلة بطبيعة وسبب الاتهام الموجه إليه.

اتفق الفقه والقضاء الإداريان على ضرورة مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه، حتى في غياب نص قانوني ينص على ذلك، حيث تُعتبر هذه المواجهة من المبادئ العامة للقانون. ورغم أهمية هذا المبدأ إلا أنه شهد تطوراً بطيئاً في مجال التأديب مقارنة بالقانون الجنائي، ولم تتضح معالمه إلا بصدور حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية الذي أكد أنه وفقاً للمبادئ العامة للقانون، لا يمكن توقيع الجزاء قانونياً حتى يُتاح دفاع المتهم، مما يتطلب حضور صاحب الشأن لمناقشة أسس الاتهامات المنسوبة إليه، بحيث يتمكن من أن يبدي في الموضوع جميع الملاحظات التي يقرر ضرورتها<sup>122</sup>.

<sup>121</sup> - المادة 165 الفقرة 01 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

<sup>122</sup> - سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص. 114.

## 2: الاطلاع على الملف

يعتبر اطلاع الموظف على ملفه وأوراق الدعوى ركيزة أساسية للدفاع عن نفسه، إذ عندما تضمن ضمانات الموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه، فإن كفالة هذا الحق ستكون غير مكتملة إذا حُرِمَ من الاطلاع على ملفه قبل توقيع العقوبة التأديبية.

يتمثل حق الاطلاع على الملف في تمكين الموظف من الوصول إلى جميع الوثائق والمستندات الموجودة في ملفه الوظيفي. إن منطق الضمان لم يعد متماشياً مع فلسفة الشفافية التي تسود مجالات الإدارة<sup>123</sup>، وفقاً للمادة 192 الفقرة الأولى من المرسوم 85/59، يُحَقُّ للموظف المحال إلى لجنة الموظفين التي تعمل كمجلس تأديبي الاطلاع على ملفه التأديبي فور بدء إجراءات القضية التأديبية<sup>124</sup>.

كما تنص المادة 167 من الأمر 06/03 على أن للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي الحق في الاطلاع على كامل ملفه التأديبي خلال خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية<sup>125</sup>.

ولضمان سلامة التحقيق التأديبي، لا تبدأ الإجراءات إلا باستدعاء الموظف المتهم للمثول أمام سلطة التحقيق لمواجهته بالوقائع المنسوبة إليه، مما يعد إجراءً أولياً ضرورياً لا يتم بدونه التحقيق

<sup>123</sup> - عبد العزيز المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008، ص 201.

<sup>124</sup> - المادة 192 من المرسوم 85/59، مرجع سابق.

<sup>125</sup> - المادة 167 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

الإداري<sup>126</sup>، الاستدعاء أو التكليف بالحضور هو إجراء يُخطر به المحقق المتهم ليحضر في المكان والزمان المحددين<sup>127</sup>.

يستوجب التكليف بالحضور كخطوة أولى في أي تحقيق تأديبي، حيث يُطلب من الموظف المتهم الحضور للاستماع إلى أقواله حول المخالفات المنسوبة إليه. وقد جاء في المادة 2/268 من الأمر رقم 06/03 بشأن تبليغ الموظف المتهم بتاريخه المناسب أمام المجلس التأديبي أنه "يُبلغ تاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام"<sup>128</sup>، كما نصت المادة 165/1 على أن العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية تتخذ بعد حصول السلطة المختصة على توضيحات كتابية من المعني<sup>129</sup>.

من خلال النصين المذكورين يتضح أنه لا يمكن معاقبة الموظف المتهم إلا بعد إجراء التحقيق بحضوره عبر استماع أقواله، سواء كانت كتابية أو شفهية، وهذا يتحقق بعد استدعائه وتكليفه بالحضور.

<sup>126</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص. 165.

<sup>127</sup> - عبد العزيز المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008، ص. 159.

<sup>128</sup> - المادة 268/2 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

<sup>129</sup> - المادة 165/1 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

### 3: التحقيق إذا اقتضى الأمر

بعد مرحلة تكييف الخطأ المنسوب للموظف، تنتقل الأمور إلى تحديد المسؤولية ومدى ارتباط الخطأ بالموظف، ويعد ذلك مرحلة في غاية الأهمية للوصول إلى العقوبة المناسبة، إذا ما ثبتت إدانته، أو براءته في حال عدم ثبوتها.

ويتمحور جوهر هذه المرحلة حول التحقيق، والذي يهدف إلى الكشف عن حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة الموجهة إليه. الغرض من التحقيق هو تحديد ما إذا كانت هناك أدلة كافية للإدانة وضمان سير العدالة ونشر المصلحة العامة والخاصة<sup>130</sup>.

بصفة عامة، يُعرف التحقيق بأنه الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والمستقل لاستبيان الحقائق المتعلقة بوقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص معينين، وذلك في سبيل تحقيق الحقيقة والعدالة<sup>131</sup>.

وقد عرّف الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة "التحقيق الإداري" في المادة 171، حيث ينص على إمكانية طلب اللجنة الإدارية لتحريك تحقيق إداري من السلطة المختصة قبل النظر في القضية<sup>132</sup>.

<sup>130</sup> - بلعربي لخضر، إجراءات تأديب الموظف العمومي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير في الحقوق، 2014، ص.28.

<sup>131</sup> - سعد الشتيوي، المرجع السابق، ص.99.

<sup>132</sup> - المادة 171 من الأمر 06/03 المرجع السابق.

ويتطلب التحقيق التأديبي السليم لاعتبار إجراءات التحقيق بمعناه الفني أن يرتكز علمقومات أساسية تتمثل في:

- أن يكون صادرا عن جهة منحها القانون سلطة التحقيق ، فيلزم لسلامة التحقيق واعتبار إجراءاته صحيحة ، إذ يعهد بإجرائه لسلطة أناطها القانون بذلك .
- أن يكون صادرا من سلطة التحقيق في الشكل الذي عدده القانون ، فإن مسه الإجراءات دون مراعاة الشكل الذي عدده القانون يفقد الإجراء صفته مباشرة كإجراء من إجراءات التحقيق ولو تم أمام سلطة التحقيق ، كما لو قام المحقق باستجواب الموظف المتهم دون حضور كاتب التحقيق .
- أن يكون الهدف من الإجراء هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة ويعين ذلك التنقيب عن الأدلة و تمحيصها و الكشف عن حقيقة أمرها، و هذه الخصوصية هي التي تميز إجراءات جمع الاستدلالات .

يعتبر التحقيق الإداري أداة قانونية تهدف إلى كشف العلاقة الحقيقية بين المتهم والتهمة الموجهة إليه ولا ينبغي أن تعتمد الإدانة على الشك، بل يجب أن تكون ناتجة عن يقين<sup>133</sup>.

ويشبه التحقيق الإداري في بعض جوانبه التحقيق القضائي، وهو يقوم على مؤشرات وأدلة قوية مثل الاعترافات والشهاداتحيث يتم ذلك بروتوكول كتابي وفق الإجراءات القانونية.

<sup>133</sup> - محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 113.

يتضمن التحقيق رصد تصرفات الموظف بناءً على تقارير من رؤوسيه أو من جهات التفتيش ويفترض أن يتم بناءً على مبررات شرعية، خلال مراحل التحقيق، يمكن فرض الاحتباس على الموظف كإجراء وقائي، وفقاً للمادة 30، بينما تنص المادة 31 على فرض الاحتباس فوراً إذا كانت هناك متابعة جزائية تحول دون الاستمرار في العمل<sup>134</sup>.

إذا انتهت المتابعة الجزائية بالإدانة، يتعين على الإدارة فصل الموظف إذا كان الخطأ المهني هو سبب المتابعة، بينما في حالة البراءة، يجب إعادته إلى منصبه، يُنتقد النظام التأديبي في الجزائر لعدم حياده إذ غالباً ما يتولى نفس الجهة التحقيق، مما قد يضر بحقوق الموظف.

#### 4: مرحلة المداولة:

تختلف مرحلة المداولة بحسب الخطأ المفترض من الموظف وطبيعته، سواء من حيث الجهة المختصة بإصدار القرار التأديبي أو بعض الإجراءات اللازمة له، كما يوضح فيما يلي:

#### - بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الأولى:

أطلق المشرع الجزائري العنان للسلطة الرئاسية في توجيه العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى بالرجوع لنص المادة 165 من الأمر رقم 06/03: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات من الدرجة الأولى...<sup>135</sup>، "حيث أغفل المشرع الجزائري اشتراط استشارة أي هيئة أو

<sup>134</sup> - المادة 3130 من الأمر 06/03، مرجع سابق.

<sup>135</sup> - المادة 165 من الأمر 06/03 مرجع سابق.

تقدير جهة معينة، وهو ما يعود إلى قلة أهمية هذا النوع من العقوبات، والذي لا يمكن أن يتجاوز في أقصى دلالته الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

وقد أغفل المشرع الجزائري اشتراط استشارة أي هيئة أو تقدير جهة معينة، وهو ما يعود إلى قلة أهمية هذا النوع من العقوبات، والذي لا يمكن أن يتجاوز في أقصى دلالته الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

ووفقا للمادة 178 من الأمر 06/03، تعتبر بشكل خاص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالنظام العام يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح<sup>136</sup>، تمتلك الجهة المختصة سلطة إدراج تحت هذا الصنف من العقوبات فقط السلوكيات التي تشكل إخلالا بالواجبات الوظيفية المتعلقة بالنظام العام مثل عدم احترام أوقات العمل وعدم أداء العمل الوظيفي بأمانة ودقة.

#### -ثانيا: بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثانية:

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر 06/03: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب<sup>137</sup>".

وهذا يعني ترك سلطة العقاب للسلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين دون أخذ رأي جهة أخرى، على غرار عقوبات الدرجة الأولى، على الرغم من خطورة العقوبات المرتبطة بأخطاء الدرجة

<sup>136</sup> - أنظر المادة 178، من نفس الأمر.

<sup>137</sup> - مادة 26 من الأمر 06/03، من مرجع سابق.

الثانية، والتي قد تمتد إلى الشطب من جدول الترقية، وهو ما يمكن اعتباره إجحافا في حق الموظف وتوسعا في صلاحيات الإدارة.

ولقد جاءت المادة 179 من الأمر المذكور، شاملة للأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية<sup>138</sup>.

### ثالثا: بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثالثة:

نظرا لخطورة العقوبات وما تلحقه من أضرار بالمستوى المهني للموظف، حيث قد تصل لفصله من منصب عمله، فقد خول المشرع الجزائري سلطة إصدارها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، والتي تعد وحدها المختصة بإبداء الرأي الموافق على العقوبة المقترحة من السلطة الرئاسية.

وأهمية هذه اللجنة في تسيير المشوار المهني للموظف تقتضي التطرق باختصار إلى تشكيلها ودورها في المجال التأديبي، حيث نصت عليها المادة 12 من المرسوم رقم 06/03، والتي تشكل على المستوى الإدارة المركزية، الولايات، الجماعات المحلية والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري.

وتتألف هذه اللجنة من عدد متساوي من ممثلي الهيئات المعنية الذين يتم تعيينهم بموجب قرار من السلطة التي لها حق التعيين بعد إطلاع رأي المديرية العامة للموظف العمومي، وهي تختص أيضا

<sup>138</sup> - المادة 179 من الأمر 06/03 ، مرجع سابق.

بالنظر في القضايا التأديبية المتعلقة بالموظفين المرتكبين لمخالفات الدرجة الثالثة<sup>139</sup>، وطبقاً للمادة 13 من الأمر 06/03، تختص العقوبات التأديبية، لا سيما التسريح بنوعيه التنزيل والنقل الإجباري<sup>140</sup>.

#### -رابعاً: بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الرابعة:

هذا الخطأ المهني مستحدث بموجب الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وذلك طبقاً للمادة 173 من الأمر نفسه، حيث يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف نصف راتبه وجميع المنح العائلية. وفي حال اتخاذ عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو في حال تبرئة الموظف من الأعمال المنسوبة إليه، أو في حالة عدم اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والمبلغ المخصوص من راتبه.

#### الفرع الثالث: مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي

إذا توصلت الجهة الإدارية إلى أن المخالفة التأديبية المنسوبة للموظف المحال على التحقيق التأديبي لا تستدعي الإحالة إلى المجلس التأديبي، وأن تطبيق عقوبة تأديبية كافية لمواجهتها، فذلك يخول تلك السلطة الإدارية المختصة حق توقيع العقوبات من دون الحاجة لاستشارة المجلس. يجب أن تكون العقوبات متوافقة مع ما ينص عليه القانون، وفقاً للمادة 165 الفقرة الأولى من الأمر

<sup>139</sup> - المادة 12 من الأمر 06/03، مرجع سابق.

<sup>140</sup> - مادة 13 من نفس الامر نفسه .

06/03، حيث يكون للسلطة المخولة بالتعيين صلاحية اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بموجب قرار مبرر بعد الحصول على توضيحات كتابية من المعني<sup>141</sup>.

في حال رأت السلطة الرئاسية أن المخالفة المنسوبة إلى الموظف تستدعي عقوبات أشد من تلك المخولة لها، يجب إحالة القضية إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، التي تعمل كمجلس تأديبي للفصل في القضية.

يتطلب ذلك وجود أدلة كافية على وقوع المخالفة ونسبتها إلى الموظف، وليس مجرد احتمال لإدانته، حتى يتم إحالته إلى المحكمة التأديبية<sup>142</sup>.

يحدد المشرع الجزائري العقوبات التي تتجاوز نطاق اختصاص الجهة الإدارية، والتي لا تملك سوى اقتراحها على المجلس التأديبي الذي يُلزم برأيه عند توقيع هذا النوع من العقوبات، وفقاً للمادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06/03، تتعهد السلطة الممنوحة بالتعيين باتخاذ القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، وذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء، والتي ينبغي عليها البت في القضية المطروحة في أجل لا يتجاوز خمسة وأربعين يوماً من تاريخ إخطارها، على الجهة

141 - المادة 1/165 من الأمر 06/03، مرجع سابق.

142 - محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص.344.

الإدارية المختصة التأكد من وجود أدلة كافية تثبت ارتكاب مخالفة تأديبية جسيمة ضمن الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة والرابعة قبل إحالة الموظف المتهم إلى المجلس التأديبي<sup>143</sup>.

### الفرع الرابع: مرحلة إصدار القرار التأديبي

يعتبر إصدار القرار التأديبي المرحلة النهائية في الإجراءات المتعلقة بالفصل في الدعوى التأديبية، حيث يسفر عن نتائج قطعية سواء بإدانة الموظف المعني أو براءته. يُتخذ هذا القرار من قبل السلطة التأديبية المخولة بالاختصاص، ويجب أن يتضمن عقوبة تأديبية تكون صحيحة ومُبَرَّرَة، كما ينص على ذلك المادة 165 من الأمر رقم 06/03، "تتخذ السلطة الممكَّنة من التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مُبَرَّر، بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، التي تجتمع كمجلس تأديبي..."<sup>144</sup>.

يُعتبَر القرار التأديبي أحد أشكال القرار الإداري الذي يُعرَّف بأنه "العمل القانوني الفردي الصادر عن مرفق عام والذي ينتج عنه أثر قانوني يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة"<sup>145</sup>.

يتميز القرار الإداري بعدة عناصر منها:

- كونه تصرفاً قانونياً يصدر عن جهة الإدارة المنفردة.

<sup>143</sup> - المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06/03 مرجع سابق.

<sup>144</sup> - المادة 165 من الأمر 06/03، السالف الذكر.

<sup>145</sup> - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2007، ص 71.

- صدوره عن جهة إدارية وطنية تتصرف بصفتها سلطة عامة.
- حدوث آثار قانونية نتيجة لهذا القرار.

وبذلك، فإن هذه العناصر نفسها تنطبق على القرار التأديبي الذي يُعرّف بأنه:

"القرار الصادر من السلطة التأديبية الرئاسية ويتضمن جزاءً تأديبياً متمثلاً بحق موظف أو مستخدم نتيجة ارتكابه مخالفة تأديبية لواجبات وظيفته، بهدف الصالح العام وحسن سير العمل"<sup>146</sup>.

رغم عدم نص المشرع الجزائري مباشرة على ضرورة إصدار القرار التأديبي بشكل مكتوب، إلا أنه يُستنتج ضمناً من شرط تسبيب القرار المذكور في المادة 165، لأنه يستحيل أن يكون التسبيب شفويًا.

وبالتالي، يتطلب كتابة القرار التأديبي، وليس بالضرورة أن يتخذ صيغة مواد قانونية، فقد يُصدر في شكل موافقة على ما انتهى إليه المحقق بشأن التوصية بعقوبة معينة. فيما يتعلق بالقاعدة العامة، فإن الإدارة ليست ملزمة بتبرير قرارها إلا في بعض الحالات، وهو ما أكدته المشرع الجزائري في المجال التأديبي، حيث أوجب أن يكون القرار المتعلق بتوقيع العقوبة مُبرراً كما جاء في المادة 165: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بقرار مُبرر بعد الحصول على توضيحات شفوية من المعني، كما تتخذ العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مُبرر"<sup>147</sup>.

<sup>146</sup> - محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 165.

<sup>147</sup> - المادة 165 من الأمر 06/03، مرجع سابق.

إن الجزء لا يرتب أثره إلا من تاريخ إبلاغه، وفقاً لما نصت عليه المادة 172 من الأمر 06/03 حيث تنص على أن "يتم إبلاغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية خلال مهلة لا تتجاوز ثمانية (08) أيام بدءاً من تاريخ تدوينه في ملفه الإداري"<sup>148</sup>.

وفي الختام، فإن مرحلة إصدار القرار التأديبي تُعتبر سلسلة من الإجراءات التأديبية التي تتمتع بأهمية بالغة نظراً للآثار المترتبة عنها، والمعكوسة على المستوى المهني للموظف. ومع ذلك، لم يضع المشرع ضوابط لضمان حماية الموظف، خاصة في حالات العقوبة من الدرجة الأولى والثانية، بينما تتضاءل هذه الحماية عندما يتعلق الأمر بأخطاء مهنية من الدرجة الثالثة<sup>149</sup>.

### المبحث الثاني: الضمانات التأديبية للموظف

إن الموظف العمومي طيلة مراحل الاجراء التأديبي من وقوع المخالفة وتكييف الخطأ لغاية صدور القرار التأديبي يتمتع بضمانات تعتبر بمثابة قيود لممارسة السلطة التأديبية من طرف المستخدم، حيث تتمثل أهم الضمانات التي تسبق إصدار القرار الاداري في ضمانات مرتبطة بصفة مباشرة بشخص الموظف في الدفاع، وأخرى لها تتمثل في ضمانات لها ارتباط غير مباشر بشخص الموظف على غرار تسبب القرار التأديبي.

<sup>148</sup> - المادة 172 من الأمر 06/03، مرجع سابق.

<sup>149</sup> - بلعربي لخضر، المرجع السابق، ص.79.

## المطلب الاول: الضمانات المقررة قبل صدور القرار التأديبي

يتمتع الموظف العمومي خلال مختلف مراحل الإجراء التأديبي، من وقوع المخالفة وتكييف الخطأ وصولاً إلى صدور القرار التأديبي، بضمانات تُعتبر قيوداً على ممارسة السلطة التأديبية من قبل المستخدم. تتمحور أهم هذه الضمانات التي تسبق إصدار القرار الإداري حول ضمانات ترتبط بشكل مباشر بشخص الموظف في إطار حق الدفاع، وأخرى ترتبط بشكل غير مباشر بشخص الموظف، مثل تسبب القرار التأديبي.

## الفرع الأول: حق الدفاع

يُعتبر حق الدفاع ضماناً عامة للتأديب، حيث إن الهدف من تقرير أي من الضمانات التأديبية هو كفالة حق المتهم في الدفاع عن نفسه، يُعد هذا الحق من الحقوق الأساسية المضمونة للموظف ويعتبر أكبر ضماناً له، إذ يحق له اتخاذ جميع السبل المشروعة للدفاع، سواء عبر القيام بذلك بنفسه أو بتوكيل محام، وبالتالي، فإن الإخلال بهذا الحق يُفسد القرار التأديبي ويجعله مشوباً بالبطلان.

أولاً: مضمون حق الدفاع

على الرغم من أن تحديد معنى حق الدفاع قد يكتنفه بعض اللبس والغموض، فإن الصعوبة تكمن في الفصل بين حقوق الدفاع والضمانات الإجرائية الأخرى<sup>150</sup>، بالإضافة إلى وجود تكامل بين هذه الضمانات.

**1- تحديد معنى حق الدفاع:** عند الرجوع إلى الأحكام القضائية والنصوص القانونية، نجد أنها لم تقدم تعريفاً جامعاً مانعاً لحق الدفاع المقرر للمتهم، بل اقتصرت على تحديد مقتضياته وما يُعتبر إخلالاً بهذا الحق أو الجزاء المترتب على ذلك. يمكن تعريف حق الدفاع بأنه: "تمكين المتهم من إثبات براءته ودرء التهمة عنه خلال كافة الإجراءات التأديبية"<sup>151</sup>.

مهما اختلفت تعريفات فقهاء القانون الإداري لحق الدفاع، إلا أنها تلتقي جميعاً في معنى واحد وهو: "حق الموظف في الرد على ما هو منسوب إليه من وقائع وأدلة واتهامات عبر الوسائل الممكنة"<sup>152</sup>.

<sup>150</sup> - عبد العزيز عبد المنعم، المرجع السابق، ص 203-204.

<sup>151</sup> - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديب، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014، ص 140.

<sup>152</sup> - عمر اويحياء، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إدارة وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، ص 82.

2- **حدود أعمال حق الدفاع:** يُعتبر مبدأ حق الدفاع ضماناً أساسية قررها المشرع للموظف العام خلال سير الدعوى التأديبية، إلا أنه لا يُطبق بصورة مطلقة. في بعض الحالات، قد تعتمد الإدارة إلى إصدار قراراتها دون مراعاة حقوق الدفاع، بسبب أسباب تعود إما للموظف نفسه أو لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين. ومع ذلك، قد تكون هذه القرارات سليمة وغير مشوبة بعدم المشروعية. تتمثل هذه الحالات في:

- أسباب ترجع إلى حالة الموظف: لا تلزم الإدارة بتطبيق مبدأ حق الدفاع في حالة انقطاع الموظف عن العمل بصفة غير شرعية، حيث يرى مجلس الدولة أن الموظف الذي يتخلى عن منصبه يعفي الإدارة من الالتزام باللوائح والقوانين الخاصة بالتأديب، ويقع عبء إثبات إخطار الموظف بالمخالفات على عاتق الإدارة<sup>153</sup>.

- أسباب ترتبط بالظروف الاستثنائية: تمر البلاد في بعض الأحيان بظروف استثنائية تُحيل القواعد القانونية العادية إلى قواعد استثنائية؛ لذا فإن صدور أي قرار تأديبي في هذه الظروف، دون أن يتمكن الموظف من الاستفادة من حقوق دفاعه، لا يؤثر في مشروعية القرار<sup>154</sup>.

**ثانياً: مقتضيات حق الدفاع:** إن حق الدفاع يُعتبر ركيزة أساسية في سياق الضمانات التأديبية للموظف، يتضمن هذا الحق إمكانية استعانة الموظف بمحامٍ أو أي شخص يختاره لتمثيله والدفاع

<sup>153</sup> - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 147.

<sup>154</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، 2003، ص 230.

عنه. كما يُمنح له الحق في استحضار شهود لتقديم شهاداتهم سواء كانت كتابية أو شفوية، وذلك لتقديم أوجه الدفاع عن نفسه<sup>155</sup>.

### - الاستعانة بمدافع محول أو موظف

يُعتبر إخطار الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه حقًا أساسيًا، لكنه لا يضعه في نفس المكانة مع السلطة التأديبية خلال المواجهة، فغالبًا ما يفتقر الموظف المذنب للمعرفة الكافية بالملف التأديبي بسبب ضعف مستواه الثقافي، لذلك، يُساهم وجود محامٍ في تمكينه من الدفاع عن نفسه بشكل عادل.

وقد أقرّ المشرع الجزائري هذا المبدأ في عدة نصوص قانونية، حيث نصّ في المادة 65 من المرسوم 302-82 على حق العامل في الاطلاع على ملفه واستدعاء شخص يختاره خلال الاستماع إليه<sup>156</sup>، وهذا مانصت عليه ايضا المادة 2/169 من الامر 03-06.

### -الطابع الحضورى لإجراءات التحقيق الإداري

تأكيدًا لحق الدفاع، اعتمدت المبادئ العامة للقانون مبدأ الحضور في الإجراءات التأديبية، مما يُعد ضمانة حيوية للموظف، حيث يُطبق حتى في غياب النصوص القانونية<sup>157</sup>.

<sup>155</sup> - كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص 151.

<sup>156</sup> - المادة 65 من المرسوم رقم 302 / 82، المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن الإجراءات التأديبي، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 02/06/1966 لسنة 1969.

<sup>157</sup> - عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 47.

-استحضار الشهود: يُعد حق استحضار الشهود من الوسائل القانونية التي تمكن الموظف من إثبات براءته، حيث نصت المادة 169 من الأمر 06-03 على حق الموظف في استحضار الشهود لدحض التهم الموجهة إليه، مما يتيح له الفرصة لمناقشة الشهادات المقدمة من قبل الإدارة<sup>158</sup>.

#### -إبداء الملاحظات الشفوية أو الكتابية

يُعتبر تقديم الملاحظات ضمانات أخرى للدفاع، إذ يتيح للموظف الرد على المخالفات المنسوبة إليه، المشرع الجزائري أعطى حرية للموظف في إبداء ملاحظاته سواء بطريقة شفوية أو كتابية<sup>159</sup>، كما تنص عليه المادة 129 من المرسوم رقم 85/59، وأيضاً المادة 159 من الأمر 06-03، مما يساهم في تعزيز فرص الدفاع المتاحة للموظف<sup>160</sup>.

#### ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من حق الدفاع

أعطى المشرع الجزائري أهمية بالغة لحماية حق الدفاع ووضعه في صميم النظام القانوني، بحيث يُعتبر هذا الحق مطلباً أساسياً من متطلبات العدالة، حيث يمثل ضمانات قانونية تتمتع بطابع دستوري وتشريعي في ذات الوقت. فقد نصت المادة 39 من دستور 1996 المعدل على أن الدفاع الفرديين

<sup>158</sup> - المادة 169/01 من الامر 06 /03، مرجع سابق.

<sup>159</sup> - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، مصر، 2002، ص407.

<sup>160</sup> - المادة 129 من المرسوم 85/59، مرجع سابق.

الحقوق والحريات الأساسية مكفول، كما أكدت المادة 4 وكل مواد 169 من نفس الدستور على أن الحق في الدفاع مُعترف به كحق أصيل لا يمكن المساس به<sup>161</sup>.

تعتبر هذه الضمانات القانونية خطوة هامة نحو تعزيز سيادة القانون وتحقيق العدالة في المجتمع الجزائري، على سبيل المثال، في حالة وجود اتهامات بحق شخص ما، يكون له الحق في تقديم دفاعه والدفاع عن حقوقه بشكل فعال أمام القضاء. ولضمان تنفيذ هذا الحق بشكل صحيح، فإن السلطات القانونية تلتزم باتباع إجراءات قانونية دقيقة تحمي حقوق الأفراد.

حق الدفاع يعد كفالة أساسية تشمل جميع الحقوق والضمانات المقررة من قبل المشرع الجزائري، حيث يُعتبر هذا الحق ضرورياً لضمان حقوق الموظف العام المتهم بارتكاب مخالفة تأديبية، ولضمان عدم تعرض أي شخص للاضطهاد أو الظلم، يتم توفير فرصة كافية للدفاع وتقديم الحجج والأدلة التي تثبت براءته.

علاوة على ذلك، فإن القضاء الإداري قد أنشأ مجموعة من الأحكام والقرارات التي تشدد على ضرورة احترام هذه الضمانات، ومرتباً على مخالفتها إمكانية إلغاء القرارات الإدارية التي لم تلتزم بمراعاة هذه الحقوق. يتعين على الجهات القضائية والإدارية الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بحقوق الدفاع، وضمان حق الأفراد في الحصول على محاكمة عادلة ومنصفة وفقاً للقوانين المعمول بها، بهذه

<sup>161</sup> - المادة 39 من التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 96/483، المؤرخ ف 04 ديسمبر 1996 العدد 76 سنة 1996.

الطريقة، يظهر وضع حق الدفاع في النظام القانوني الجزائري كعنصر أساسي لضمان سلامة حقوق الأفراد وتحقيق العدالة والمساواة في المجتمع.

### الفرع الثاني: تسبب القرار التأديبي

يقصد باشتراط التسبب أن يشمل البيانات الضرورية كالوقائع الموجبة للعقوبة والأسباب التي يبنى عليها القرار التأديبي. يُعتبر تسبب القرار التأديبي من الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية، فهو لا يحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف الذي يخل بواجباته فحسب، بل يحقق أيضاً المصلحة الخاصة للموظف المتهم، مما يضمن عدالة العقوبة التأديبية المسلطة عليه ويُحافظ عليه من تعسف سلطة التأديب وجورها، بالإضافة إلى ذلك، فإن التسبب يمكن السلطة القضائية من تحري أسباب القرار والوقائع التي تبرر العقوبة التأديبية والأسباب القانونية التي استندت إليها الإدارة في إصدار العقوبة، مما يسمح لها بإعمال الرقابة على صحة تطبيق القانون على الوقائع<sup>162</sup>.

إذا كان الأصل هو أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا بنص قانوني، فإن تسبب القرار التأديبي أصبح ضرورياً وفقاً لنص صريح في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كما نصت المادة 125 من الأمر 85/59<sup>163</sup>، وأكدت على ذلك في المادة 126، كما تناول هذا الموضوع أيضاً

<sup>162</sup> - نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2015 ص 151.

<sup>163</sup> - المادة 125 من الأمر 85/59، مرجع سابق .

الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة، حيث نص على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتخذ العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المدعي.

### أولاً: تعريف التسبب

يشير البعض إلى التسبب بأنه التزام قانوني تعلن الإدارة بمقتضاه الأسباب القانونية والواقعية التي حملتها على إصدار القرار الإداري. كما يُعرف بأنه الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار الإداري، سواء كان هذا الإفصاح واجباً قانونياً أو بناءً على إلزام قضائي أو جاء تلقائياً من الإدارة. يتطلب تسبب القرار التأديبي ذكر الإدارة لمبررات إصداره، مما يحيط المخاطبين به بالدوافع التي عوقبوا لأجلها<sup>164</sup>.

يتضمن تسبب القرار ثلاث عناصر هامة، وهي:

- 1- تحديد الوقائع الموجبة للعقوبة: وهذا يتطلب ذكر السلطة بشكل واضح للوقائع التي تستند إليها العقوبة، بحيث يستطيع الموظف أو أي شخص آخر معرفة أسباب القرار من خلال قراءته.
- 2- بيان الأسس القانونية التي بني عليها القرار التأديبي: وهذا العنصر يتطلب أن يتضمن التسبب الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يعد جريمة تأديبية، والذي يتضمن الإخلال بواجب من الواجبات المحددة في القانون.

<sup>164</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 45.

3- الرد على أوجه الدفاع: يجب أن يتضمن القرار التأديبي مناقشة أقوال وأدلة الموظف، وإذا لم يرد القرار على دفوع المتهم، أو كان الرد قاصراً، يمكن إبطال القرار لهذا السبب<sup>165</sup>.

#### ثانياً: إعطاء التوضيحات الكتابية

لا تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية إلا بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني. وهذا يعتبر ضماناً مهمة بالنسبة للموظف، إذ يجب على الإدارة الحصول على توضيحات كتابية من المعني قبل توقيع العقوبة التأديبية<sup>166</sup>.

#### ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من تسبب القرار التأديبي

أخذ المشرع الجزائري بمبدأ التسبب الوجوبي بالنسبة للقرارات القضائية، ويطبق هذا المبدأ أيضاً على القرارات الإدارية ولكن في حالات استثنائية<sup>167</sup>، وقد نصت المادة 170 من المرسوم 06/03 على أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجب أن تكون قراراتها مبررة<sup>168</sup>، بالإضافة إلى ذلك، استقر القضاء الجزائري على إلغاء القرارات التأديبية التي تصدر دون تسبب، حيث قضت الغرفة الخامسة بمجلس الدولة الجزائري بتعذر مناقشة مدى شرعية القرار في مثل هذه الظروف.

<sup>165</sup> - نوري منير، المرجع السابق، ص 159.

<sup>166</sup> - المادة 165 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

<sup>167</sup> - Mustapha Karadgi ,Soraya Chaib, le droit de la motivation des actes administratifs en droit français et algérienne revue idara, N 29, 2005, p111.

<sup>168</sup> - المادة 170 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

### المطلب الثاني: الضمانات المقررة بعد صدور القرار التأديبي

تُعَدُّ الضمانات اللاحقة على إجراءات تأديب الموظف العام ضمانات جوهرية تضمن حقوق الموظف، بحيث إذا ما استنفد الموظف ما كفل له من سبل لدفع التهم عن نفسه ومع ذلك وقع علي الجزاء أو العقاب فال يكون بوسعه سوى التظلم من هذا القرار التأديبي إداريا او الطعن عليه قضائيا<sup>169</sup>.

ولا يعني إصدار قرار تأديبي بشأن مخالفة تأديبية ضد موظف توقيع هذا الجزاء مباشرة، بل هناك ضمانات وحقوق أخرى جوهرية لاحقة على مساءلته، وهذه الضمانات تتمثل في التظلم الاداري أمام الجهة الادارية ولجنة الطعن، والطعن قضائيا أمام مجلس الدولة<sup>170</sup>.

### الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري

لقد أورد الفقه العديد من التعريفات في هذا الصدد، من بينها: يحق لكل موظف أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته ألحق به ضرراً بمصالحه أو مس بمركزه القانوني، وذلك بهدف إلغاءه أو سحبه أو تعديله، وذلك في إطار طلب أو شكوى يُعرف بالتظلم<sup>171</sup>.

<sup>169</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 241.

<sup>170</sup> - نوري منير، المرجع السابق، ص 159.

<sup>171</sup> - رشيد خلوي، قانون المنازعات الادارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 62.

إذًا، يعتبر التظلم تعبيرًا عن الطلب أو الشكوى التي يتقدم بها ذوو المصلحة والشأن، حيث يتظلمون ويعبرون عن استيائهم من قرار إداري غير مشروع قد أثر سلبيًا على مراكزهم القانونية أو بمصالحهم الجوهرية المعتبرة أو بحقوقهم الثابتة والمقررة، إنهم يلتمسون أو يطلبون من السلطات الإدارية المختصة مراجعة العمل المطعون فيه أو إلغائه بطريقة تضمن توافقه مع أحكام القانون واللوائح والقرارات الإدارية، بالإضافة إلى توافقه مع مبادئ ومقتضيات المرافق العامة ومتطلبات الوظيفة الإدارية<sup>172</sup>.

يمكن أيضًا تعريفه بأنه الطلب أو الشكوى الموجهة من قبل الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي إلى السلطة المختصة بالنظر في هذا التظلم؛ فقد تكون هذه السلطة هي مصدر القرار نفسه (تظلم ولائي)، أو سلطة تعلق تلك المصدرة (تظلم رئاسي)، أو أي هيئة مستقلة مختصة بالرقابة، الغرض من هذا الإجراء هو إعادة النظر في القضية ومراجعة القرار إما بسحبه أو تعديله أو إلغائه<sup>173</sup>.

كما يعرف البعض الآخر التظلم الإداري بأنه وسيلة كفلها القانون للموظف المتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها، حيث يلتمس أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي ألحق الأذى بمركزه القانوني من خلال السحب أو التعديل<sup>174</sup>.

<sup>172</sup> - عمار عوابدي، مرجع سابق، ص ص 12-13.

<sup>173</sup> - نوري منير، المرجع السابق، ص 159.

<sup>174</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 246.

أما الفقه الغربي، فيعرف التظلم الإداري بأنه إجراء يتيح للموظف الطعن في القرار الإداري بهدف إلغائه أو تعديله، وقد عرّف مجلس الدولة الجزائري التظلم الإداري بأنه إجراء قانوني يُرسم أحياناً ليتم اتباعه، ويتمثل في الطعن الإداري الذي يقوم به الشخص الراغب في مقاضاة الإدارة كإجراء أولي عن طريق توجيه شكوى أو احتجاج أو التماس للإدارة، ويُطلق على هذا الإجراء "تظلمًا مسبقًا" أو "طعنًا إداريًا"، حيث يطلب من الإدارة مراجعة تصرفاتها قبل الشروع في مقاضاتها<sup>175</sup>.

يهدف التظلم الإداري إلى تخفيف العبء عن القضاء وتوفير فرصة للتسوية الودية للنزاع؛ فقد تقتنع السلطة التأديبية بعد فحص التظلم المقدم إليها بأن الموظف المقدم للطعن على حق، فتستجيب لطلبه، فتقوم بسحب أو إلغاء أو تعديل القرار التأديبي الذي أصدرته. وهذا من شأنه أن يؤدي إلى وأد الخصومة في مهدها، مما يوفر الكثير من الوقت والجهد والنفقات على الطرفين في حال اللجوء إلى القضاء<sup>176</sup>.

### الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

يُقسم التظلم الإداري بحسب الجهة المقدم إليها الطعن إلى ولائي ورئاسي:

<sup>175</sup> - عبد العزيز النويري، المنازعات الادارية في الجزائر، (تطورها وخصائصها مجلة مجلس الدولة) 2006، العدد 08، ص 73.

<sup>176</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 246.

أ . **التظلم الولائي**: يُنحى للموظف المعاقب بموجب قرار إداري التقدم بالتظلم أمام السلطة التي أصدرت قرار العقوبة، مطالبًا بإعادة النظر في هذا القرار، مع وجوب توضيح الأسباب التي يستند إليها في طعنه، تُمنح السلطة الرئاسية السلطة لقبول أو رفض التظلم وفق ما يتناسب مع أحكام القانون وحرية سير المرفق العام<sup>177</sup>.

يتضمن هذا النوع من التظلم تقديم الموظف المعني طلبًا لإعادة النظر في القرار التأديبي الصادر بحقه بناءً على الصلاحيات المخولة لمصدر القرار، والأصل أن التظلم الإداري يُعتبر وسيلة اختيارية، حيث يعود تقدير اللجوء إلى ذلك أو التخلي عنه لصاحب الشأن<sup>178</sup>.

قد تقوم السلطة التأديبية بتعديل القرار جزئيًا أو كليًا تبعًا لما تراه مناسبًا وفقًا للقانون ودرجة اقتناعها بالأدلة المقدمة من المتظلم، إلى جانب حرصها على سير المرفق العام. وفي حال عدم رد السلطة على الالتماس المقدم، يعد ذلك سكوًا يُعتبر رفضًا ضمنيًا للتظلم<sup>179</sup>.

يُعتبر القرار التأديبي معروضًا للتظلم الإداري والرئاسي سواءً نصّ المشرع على ذلك أو لم ينص، حيث أشار إلى ذلك بشكل صريح في التعليم رقم 07 المتعلقة بالإجراءات التأديبية، موضحةً الضوابط التي يتوجب على السلطة الرئاسية الالتزام بها في حالة سحب قرارها التأديبي أو تعديله<sup>180</sup>.

<sup>177</sup> - نوري منير، المرجع السابق، ص 160.

<sup>178</sup> - سعد نواف العنزي، الضمانات الاجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص 402.

<sup>179</sup> - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديب، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014، ص 315.

وهو التظلم الذي أشار إليه المشرع الجزائري في القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية. إذ تنص المادة 830 على أن الشخص المعني بالقرار الإداري يجوز له بتقديم تظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، وذلك ضمن الأجل المحدد في المادة 829 من نفس القانون، "...والمحددة بأربعة (4) أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"، والمقصود بالتظلم الولائي التظلم المقدم إلى الجهة التي أصدرت العقوبة<sup>181 182</sup>.

ب . التظلم الرئاسي: يُمارس هذا النوع من التظلم أمام السلطة الرئاسية التي تعلو السلطة مصدرة القرار التأديبي، حيث يتاح لهذه السلطة مراقبة المشروعية القانونية للقرار، وعند اكتشاف أي مخالفة، تكون لها سلطة إلغائه. في كلا الحالتين، يعد عدم رد الإدارة على التظلم بمثابة قرار بالرفض ضمناً<sup>183</sup>.

يمكن للموظف تقديم تظلم رئاسي أمام السلطة ذات المستوى الأعلى، ويعتبر سكوت الجهة المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض، يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، كما

<sup>180</sup> - كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2006، ص 161.

<sup>181</sup> - المادة 829، 830 من القانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فبراير 2008، متضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر 21 مؤرخة في 23-04-2008، المعدل والمتمم بالقانون 22-13، المؤرخ في 12 يوليو 2022، ج ر رقم 48، مؤرخة في 17-07-2022.

<sup>177</sup> - نوري منير، المرجع السابق، ص 160.

يمنح سكوت الجهة المتظلم حق الاستفادة من تلك الفترة للقيام بالطعن القضائي، الذي يسري من تاريخ انقضاء تلك الفترة، وقد يؤدي القرار التأديبي إلى اكتساب حقوق شخصية للغير، لذا لا يمكن سحبه إلا بعد التأكد من استنفاد كافة طرق الطعن، بما في ذلك الطرق القضائية، كما هو الحال في قضايا فصل الموظفين<sup>184</sup>.

لا يسمح أيضًا بتخفيف العقوبة التأديبية أو سحبها إلا في حالات الخطأ الفاضح في تطبيق القانون أو وجود عدم تناسب صارخ بين الخطأ والعقوبة، أو انعدام التحقيق الإداري الدقيق، يعود سبب وضع هذه الضوابط إلى ضرورة المحافظة على هيئة الإدارة، حيث يمكن أن تؤدي التعديلات المستندة إلى اعتبارات غير واقعية إلى خلق حالة من اللامبالاة والفوضى بين الموظفين، يعتبر التظلم الرئاسي أكثر فعالية من التظلم الولائي، نظرًا لحياضية الجهة المقدم إليها الطعن شريطة عدم المجاملة من قبل الرئيس الإداري للجهة المصدرة للقرار.

ج . التظلم أمام لجنة إدارية خاصة (لجنة الطعن): نظرًا لما قد يواجهه التظلم الإداري الولائي والرئاسي من عوائق، وبغرض تعزيز فاعلية الإجراء، تم إنشاء لجنة إدارية خاصة تؤدي مهام إعادة النظر في قرارات الإدارة.

184 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 161.

لذا فقد أقرّ المشرع الجزائري إنشاء لجنة للطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة بهدف إعادة النظر في قرارات التأديب بناءً على طلب الموظف المعاقب أو السلطة الرئاسية<sup>185</sup>، يمكن للموظف أيضاً أن يتقدم بتظلم أمام اللجنة الإدارية الشرعية إذا تم إصدار قرار من هذه اللجنة مخالفاً لرأي المجلس، حيث يمكن أن تصدر اللجنة توصية غير ملزمة للسلطة الرئاسية إذا اقتنعت بطعن الموظف<sup>186</sup>، تم اعتماد التظلم الإداري أمام لجنة الطعن وفقاً لنص المادة 175 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06/03، والتي نصت على إمكانية تقديم الموظف الذي وقع عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة تظلمًا خلال شهر من تاريخ تبليغه<sup>187</sup>.

تناولت المواد 62، 65، 66، 67 من نفس الأمر كيفية تشكيل اللجنة وطبيعة عملها، فإذا تم إصدار قرار تأديبي من الدرجة الثالثة أو الرابعة سيكون لمستحقي الطعن الحق في تقديم تظلم أمام لجنة الطعن.

يجدر بالذكر أن المادة المذكورة أعلاه تناولت العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقط، وهو ما يعني أن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية لا يمكن تقديم تظلم بشأنها أمام هذه اللجنة، يُشترط أن يكون ميعاد التظلم لمدة شهر من تاريخ تبليغ القرار المعني، أجاز المشرع للموظف الذي صدر بحقه

<sup>185</sup> - كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص ص 162.163.

<sup>186</sup> - نوري منير، المرجع السابق، ص 160.

<sup>187</sup> - المادة 175 من الامر 03/06، مرجع سابق.

قرار تأديبي غير مناسب له أن يتقدم بتظلم أمام لجنة خاصة تلبية لعدم فاعلية التظلمات السابق ذكرها في أغلب الأوقات.

فجاءت هذه اللجنة بموجب المادة 22 من المرسوم رقم 10/84<sup>188</sup>، وتم النص عليها في المادة 65 من الأمر 03/06، والذي ينص على إنشاء لجنة طعن تحت كل وزير، وكل وال، وكل مسؤول يتضمن ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين<sup>189</sup>.

تُراس اللجنة من قبل السلطة المسؤولة أو ممثلٍ عنها يتم اختياره من بين الأعضاء المعيّنين بصفتهم الإداريين، بينما يتم انتخاب ممثلي الموظفين في لجان الطعن من بين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>190</sup>.

وحسب ما نصت عليه المادة 65 في فقرتها الثالثة من نفس الأمر، يتم تشكيل لجان الطعن بحيث تتكون بالتساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، على أن تُشكل اللجان في غضون شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء. وبموجب المادة 67 من هذا الأمر، تكون

<sup>188</sup> - المادة 22 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة الرسمية، العدد 03/06، سنة 1984.

<sup>189</sup> - المادة 65 من الامر، مرجع سابق .

<sup>190</sup> - المادة 162 من الأمر 03/06، المرجع سابق.

اختصاصات لجان الطعن بعد توجيه الإخطار من الموظف بالعقوبات بنوعيتها، الثالثة والرابعة، المشار إليها في المادة 163<sup>191</sup>.

كما تراجع المشرع الجزائري عن المهلة السابقة التي كانت تُحدد بخمسة عشر (15) يومًا وفقًا للمادة 24 من المرسوم 84/10، لثرفع المدة بموجب الأمر 06/03 إلى شهر كامل يبدأ من تاريخ تبليغ القرار التأديبي إلى المعني.

### الفرع الثالث: شروط صحة التظلم الإداري

لإعمال أثر التظلم الإداري في قبول طلب إلغاء أو سحب أو تعديل القرار الإداري المتظلم منه، يتعين توافر الشروط التالية:

أولاً: **الصفة والمصلحة في رفع التظلم الإداري:** ينص قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>192</sup> على ضرورة أن يُقدم التظلم الإداري من الشخص صاحب الصفة الوظيفية الذي تأثرت مكانته بالعقوبة التأديبية بشكل شخصي، ويجب أن يكون لديه مصلحة، حتى وإن كانت العقوبة تمس مركزه الوظيفي، لذا، يُمنح هذا الشخص الحق في تقديم شكوى أو طلب بشكل واضح ومحدد، مع الالتزام بحدود اللباقة والاحترام.

<sup>191</sup> - المادة 163 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>192</sup> - المرسوم رقم 09 / 08، مرجع سابق.

ثانياً: الجهة المختصة بالنظر في التظلم الإداري: يجب تقديم طلب الشكوى إلى الجهة الإدارية المختصة أو إلى لجنة الطعن، وذلك وفقاً للعقوبة المتوقعة. يُحصر رفع التظلم الإداري أمام الجهة الإدارية المختصة فقط في العقوبتين من الدرجتين الأولى والثانية، بينما يجوز الطعن أمام لجنة الطعن في العقوبتين من الدرجتين الثالثة والرابعة. وبالتالي، يجب أن يكون التظلم مجدياً، إذ أنه لا جدوى من تقديمه إلى جهة لا تملك السلطة لإعادة النظر فيه.

ثالثاً: محل التظلم الإداري: ينبغي أن يكون محل التظلم الإداري قراراً تأديبياً نهائياً، باعتباره قراراً إدارياً يتضمن عقوبة تأديبية. يجب أن تتجه سلطة الإدارة من خلال قرارها التأديبي إلى إحداث أثر قانوني يمس المركز الوظيفي للموظف، بهدف معاقبته عن المخالفة التي ارتكبها، تحقيقاً للمصلحة العامة، لذا لا يجوز تقديم تظلم إداري على الأعمال الإدارية التحضيرية التي تتخذها الإدارة قبل إصدار قرارها لأنها لا تحدث أثراً على مركز قانوني.

رابعاً: آجال التظلم الإداري: يتعين التقيد بالمدة القانونية لرفع التظلم للسلطة الإدارية المختصة المتعلقة بالقرار التأديبي، يجب رفع الطعنات في العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية خلال أربعة (04) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار، وفقاً لنص القانون. أما بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، فيتم الطعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال شهر (01) واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي طبقاً لنص المادة 175 من الأمر 03/06<sup>193</sup>.

<sup>193</sup> - المادة 175 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق

### الفرع الرابع: الطعن القضائي ضد القرار التأديبي

بعد أن يستفيد الموظف من جميع الضمانات الإدارية، وإذا لم تكن كافية لحمايته، يبقى أمامه سبيل وحيد وهو اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات التأديبية الصادرة ضده إذا كانت غير مشروعة<sup>194</sup>.

تُعتبر الرقابة القضائية آخر ضمان يلجأ إليه الموظف عندما تخذله الضمانات الأخرى، إذ إن مصدر القرار قد يرفض الاعتراف بالخطأ وقد يتفق معه رئيسه، وفقاً لكل ما سبق، لا ينبغي ترك الخطأ بين الإدارة والأفراد لتفصل فيه الإدارة نفسها، لأن من مقتضيات العدالة ألا يكون الخصم حَكَمًا في ذات الوقت، إذ إن ذلك يزرع عدم الثقة في أوساط الموظفين. وما يؤكد أهمية موقع الرقابة القضائية بين غيرها من الضمانات قول بعض الفقهاء: "لا نبالغ إذا قلنا إنه بدون هذه الضمانات تصبح الضمانات الأخرى نصوصاً بلا قيمة إذ لم يترتب على مخالفتها جزاء توقعه السلطة القضائية"<sup>195</sup>.

كما وضحنا سابقاً أن الرقابة القضائية هي الضمانة الأخيرة للموظف في مجال التأديب عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبة الصادرة.

<sup>194</sup> - نوري منير، المرجع السابق، ص 161.

<sup>195</sup> - قيقاية مفيدة، مرجع سابق، ص 162.

### أولاً: دعوى الإلغاء في القرار التأديبي

لا تختلف الرقابة القضائية على القرارات التأديبية عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام، فالقرار التأديبي هو قرار إداري يجب أن تتوفر فيه الشروط والأحكام المتعلقة بالقرارات الإدارية بشكل عام<sup>196</sup>.

على الرغم من المضايقات والمشاكل التي قد يتعرض لها الموظف أثناء تأدية مهامه، إلا أنه قد يتجنب اللجوء إلى القضاء في الكثير من الأحيان إما لعدم قدرته المادية على مواجهة طول الإجراءات القضائية وتعقيداتها، أو لخشية من الضغوطات المختلفة من الإدارة.

كما يتعين على الموظف الطاعن أن يرفع طعنه في الميعاد القانوني، ولكي تقبل دعوى إلغاء القرار الإداري أمام القضاء، يلزم توافر شروط شكلية وموضوعية تتعلق بجوهر المحاكمة الإدارية كما يلي:

#### 1: الشروط الشكلية

- يجب أن يكون القرار التأديبي نهائياً، مما يعني أنه قد تم حسمه ولا يمكن الطعن في الأعمال التحضيرية التي تم تنفيذها قبله، وبالتالي، لا يمكن أن يكون هناك تراجع أو إعادة نظر في القرارات السابقة التي أدت إلى هذا القرار النهائي.

<sup>196</sup> - نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007،

إن الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي يستوجب جميع الشروط الشكلية التي يجب توفرها في جميع

دعاوي الإلغاء وهي:<sup>197</sup>

- توافر شرط المصلحة للمدعي يعتبر أساسياً، حيث يجب أن يكون للموظف المتقدم بدعوى الإلغاء مصلحة حقيقية تتعلق بتأثير القرار عليه، بمعنى أن يتعرض لمضرة أو انتقاص من حقوقه مما يجعله في وضع يمكنه من المطالبة بإلغائه.

- شرط الصفة في المدعي أو في الإدارة المدعى عليها هام جداً، حيث يجب أن يكون المدعي هو الشخص الذي تأثر بشكل مباشر بالقرار، وأيضاً يجب أن تكون الإدارة المدعى عليها هي الجهة التي تمتلك الصلاحية القانونية لإصدار هذا القرار.

- يُعتبر رفع الدعوى ضمن الميعاد القانوني من النقاط الأساسية وبالغة الأهمية، إذ يجب أن تُرفع الدعوى في غضون أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للموظف بالقرار التأديبي المطعون فيه وذلك لضمان سرعة البت في القضايا واستيفاء الحق في الدفاع عن النفس.

- تقديم الدعوى للمحكمة المختصة هو خطوة حساسة، حيث يجب على المدعي تقديم كل ما يتعلق بالقضية إلى القضاء الإداري المختص، وذلك في حالة أن القرار المطعون فيه مركزي، مما يوجب عليه معرفة القوانين والإجراءات ذات الصلة لتكون العملية القانونية سليمة.

<sup>197</sup> - عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 115.

من المهم أن ننوه إلى أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية قد أسقط شرط التظلم الإداري المسبق، مما يعني أنه صار اختيارياً، وبالتالي أصبح من الممكن للموظف المتضرر اللجوء إلى القضاء مباشرة دون الحاجة إلى المرور بمراحل إدارية قد تكون معقدة أو تستغرق وقتاً طويلاً.

**2: الشروط الموضوعية:** بالنسبة لمتطلبات دعوى الإلغاء، يتوجب وجود أحد أسباب الطعن في القرارات الإدارية، والتي تشمل<sup>198</sup>:

- عيب عدم الاختصاص: وهذا يعني أن الصلاحية غير متاحة للشخص أو السلطة المصدرة للقرار، مما يفيد أن القرار تم اتخاذه من قبل جهة غير مؤهلة لذلك، وهذا يعتبر من أخطر العيوب لأن ذلك يهدد سلامة القرارات الإدارية بشكل عام<sup>199</sup>.

- عيب الشكل والإجراءات: وهو يتمثل في عدم اتباع السلطة التأديبية للقواعد الشكلية أو الإجرائية المقررة عند إصدار القرار التأديبي، وقد أبطلت الكثير من القرارات تأديبياً بسبب هذا العيب، الأمر الذي يعكس أهمية الالتزام بالإجراءات القانونية السليمة.

<sup>198</sup> - خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير، جامعة بن عكنون،

الجزائر، 2002-2003، ص 405.

<sup>199</sup> - عدو عبد القادر، المنازعات الادارية، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 142.

- عيب المحل: قد يتعلق بالمخالفة الجوهرية لقوانين دولة معينة أو تفسيرها بشكل خاطئ، مما يؤدي إلى آثار سلبية قد تؤثر على مراكز الموظفين الوظيفية، حيث يعد العيب في المحل عائقاً كبيراً أمام صحة القرارات التأديبية.

- عيب السبب: يتعلق بعدم وجود الواقعة المادية أو القانونية التي تستوجب إصدار القرار التأديبي، حيث يجب أن يكون هناك تفسير صحيح للأفعال التي أدت إلى اتخاذ القرار<sup>200</sup>.

- عيب انحراف السلطة: يتعلق بتوجه السلطات المصدرة للقرار نحو أهداف بعيدة عن تحقيق المصلحة العامة، حيث إن هذا النوع من العيوب يُظهر بشكل واضح سوء استعمال السلطة الممنوحة وتوجيهها نحو أهداف غير أمينة<sup>201</sup>.

### ثانياً: دعوى التعويض في القرار التأديبي

يقصد بدعوى التعويض بصفة عامة أنها: الدعوى القضائية الذاتية التي يرفعها ويحركها أصحابالصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقاً للشكليات والاجراءاتالمقررة قانوناً

<sup>200</sup> - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002، ص 8.

<sup>201</sup> - عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص 161 وما بعدها.

للمطالبة بالتعويض العادل والكامل الالزامي للصالح الاضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار<sup>202</sup>.

وهي دعوى يرفعها الموظف المتضرر من جراء صدور قرار تأديبي غير مشروع والتي ترفع مع دوى الالغاء أو ترفع مستقلة عنها أمام المحكمة الادارية، وميزة دعوى التعويض أنها من دعوى القضاء الكامل، ومن خصائصها أنها دعوى قضائية ذاتية وشخصية ومن دعاوي القضاء الكامل وقضاء الحقوق، ولقبول هذه الدعوى يجب توفر عدة شروط نلخصها في:

### 1: الشروط الشكلية والموضوعية

بالنسبة للشروط الموضوعية هي ذاتها تلك الشروط المتعلقة بانعقاد المسؤولية الادارية، وتتمثل في وجود الخطأ و الضرر وقيام العلاقة السببية بين الخطأ والضرر، وبتوافرها تصبح الادارة ملزمة بتعويض المضرور عما أصابه من أضرار نتيجة تنفيذ قراراتها الادارية غير المشروعة<sup>203</sup>.

أ-الخطأ: هو الركن الاول في المسؤولية الادارية، ويقصد به مخالفة الادارة لاحكام القانون، وذلك لاتيائها لعمال مادية أو تصرفات قانونية قد تأخذ صورة عمل إيجابي أو تصرف سلبي ناشئ عن عدم القيام بما يستلزمه القانون، ولا تكون الهيئة الادارية مسؤولة بصفة عامة عن التعويض إلا عن الاخطاء

<sup>202</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الاداري، طبعة القانون الاداري، التنظيم الاداري للموظفين العموميين، أموال الادارة العامة، دار الجامعة الجديدة، 2009، ص 128.

<sup>203</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع نفسه، ص 128.

المرفقية والاضرار الناجمة عن أعمالها الادارية فضلا عن مسؤوليتها عن المتناع عن تنفيذ الاحكام القضائية والخطأ يتمثل في عدم مشروعية القرار التأديبي<sup>204</sup>.

**ب- الضرر:** لا يكفي إثبات الخطأ في حق الجهة الإدارية لقيام مسؤولياتها، وإنما يجب أن ينجم الضرر حتى يصيب الموظف (الشخص المعني) ، ويعد الضرر قوام المسؤولية المدنية باعتبار محل الالتزام بالتعويض الناشئ عن الخطأ. ويجب توافر عدة شروط أهمها:

. أن يكون الضرر محققا.

. أن يكون الضرر خاصا بفرد أو أفراد معينين على وجه الخصوص.

. أن يكون الضرر ممكن التقدير لأن ذلك يسهل تقدير الأضرار المادية على خالف الاضرار المعنوية.

. أن يصيب الضرر حقا مشروعاً يمس مركز الموظف الوظيفي الذي يحميه القانون.

**ج - العلاقة السببية بين الخطأ والضرر :** يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ والضرر بمعنى

أن ذلك الخطأ هو الذي أدى بصفة مباشرة إلى وقوع الضرر.

أما بالنسبة للشروط الشكلية هي نفس شروط دعوى الإلغاء التي شرحناها سابقا، من صفة

ومصلحة وميعاد رفع الدعوى المنصوص عليه في المادة 322 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وكذا

عدم طريق طعن موازي<sup>205</sup>.

<sup>204</sup> - ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 43.

د- تقدير التعويض

إن التعويض في حالات المسؤولية الإدارية غالباً ما يكون نقدياً، على الرغم من أهمية بعض الحالات التي قد تستدعي التعويض العيني. وأيضاً، ينص القانون على حق الموظف في المطالبة بجبر الضرر الذي أصابه نتيجة لتصرف ما، مما يُحوِّله رفع دعوى التعويض في سياق دعوى الإلغاء، مما يعكس توازناً بين حماية حقوق الموظف وبين الحفاظ على سيادة القانون<sup>206</sup>.

يسمح القانون للموظف بالتقدم بدعويين معاً (الإلغاء والتعويض)، أو بصورة مستقلة، الأمر الذي يوفر له خيارات قانونية متعددة لتعويض الأضرار التي لحقت به، مما يعكس حرص النظام القانوني على حماية حقوق الأفراد ضد القرارات الإدارية غير المشروعة<sup>207</sup>.

كما تجدر الإشارة إلى أنه في حالة امتناع الإدارة عن التعويض، فإن للموظف الحق في اقتضاء مبلغ التعويض من طرف الخزينة العمومية، وذلك طبقاً لأحكام القانون رقم 02/91 المؤرخ في 1991/01/08 الخاص ببعض التدابير المتعلقة ببعض الأحكام القضائية<sup>208</sup>.

<sup>205</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 129.

<sup>206</sup> - ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 134.

<sup>207</sup> - بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09، منشورات بغداددي، الجزائر، 2009، ص 230.

<sup>208</sup> - فلاح ديدي، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، 2013، ص 67.

خاتمة

وفي الختام مكنتنا دراستنا المتواضعة التي قمنا بها من الإجابة على الإشكالية المطروحة ،  
وبعد التعمق في دراسة موضوع النظام التأديبي في الوظيفة العمومية الجزائرية، اتضح أن المشرع الجزائري  
قد سعى إلى إقامة توازن دقيق بين متطلبات حماية المرفق العام واستمرارية أدائه، وبين ضمان حقوق  
الموظف العمومي أثناء خضوعه للإجراءات التأديبية. فقد نظم المشرع بدقة الأفعال التي تشكل  
الأخطاء المهنية ورتب عليها عقوبات تأديبية متنوعة حسب درجة الجسامة، كما حدد الجهات  
المختصة بممارسة السلطة التأديبية، وأرسى جملة من الضمانات القانونية التي تكفل حماية حقوق  
الموظف من التعسف والشطط في استعمال السلطة.

ومن خلال الدراسة، تبين أن النظام التأديبي الجزائري يستند إلى جملة من النصوص القانونية  
الهامة كالأمر 03-06 والقوانين والمراسيم التنفيذية المكملة له، إضافة إلى الدور الهام الذي يلعبه  
الاجتهاد القضائي في تفسير وتطبيق القواعد التأديبية، وهو ما يعزز من حماية الموظف وحقوقه أثناء  
خضوعه للمساءلة التأديبية.

ومن خلال هذه الدراسة أيضا رأينا أن عملية التأديب تمر بعدة مراحل أهمها مرحلة التحقيق  
الذي يظهر مركز قوة الإدارة، وذلك من خلال الدور المزدوج الذي تلعبه في نفس الوقت، فهي التي  
تقوم بالتحقيق ثم توقيع الجزاء، فهي الخصم والحكم، فعدم الفصل بينهما يؤثر سلبا على مبدأ الحياد  
ويجرد الموظف من أهم الضمانات، ولقد أحاط المشرع الموظف بضمانات قبل وبعد توقيع الجزاء فرأينا

بعضها غير فعال، لكن بالمقابل قد منحه أهم ضمانات وهي الطعن القضائي، أي إخضاع القرار التأديبي لمبدأ الشرعية عن طريق القضاء.

غير أن التطبيق العملي لهذا النظام يطرح في بعض الأحيان إشكالات متعلقة بتقدير جسامته الخطأ التأديبي ومدى ملاءمة العقوبة مع الفعل المرتكب، فضلاً عن بعض النقائص المتعلقة ببعض الضمانات الإجرائية، مما يستدعي المزيد من الجهود التشريعية والإدارية والقضائية لتكريس فعالية النظام التأديبي وتكافؤه مع المعايير الحديثة في مجال حقوق الإنسان والقانون الإداري

وفي الأخير، فإن النظام التأديبي في الجزائر يبقى إحدى الدعائم الأساسية لضبط العلاقة بين الإدارة وموظفيها، في إطار يحقق النجاعة الإدارية من جهة، وضمان العدالة وحماية الحقوق الفردية من جهة أخرى.

وفي الختام توصلنا إلى جملة من النتائج التي تتمثل في:

1. النظام التأديبي الهادف لا يكتفي بمجرد الوقوف على الأخطاء ومعاقبة مرتكبيها، بل لابد له من دراسة أسباب هذه الأخطاء لمعالجتها والوقوف عليها وذلك ضماناً لعدم تكرارها لاحقاً.
2. المشرع الجزائري أخذ بالنظام الإداري في مجال التأديب.

3 . بالرغم من إتيان المشرع بكثير من النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية إلا أن ذلك لم يكن كافياً حيث لا توجد أي قاعدة واضحة لهذه الإجراءات.

4 . الإجراءات التي تحاط الموظف قانوناً تكون بمثابة ضمانات مقررة لمصلحة الموظف العام فالضمانات ضوء تنير الإجراءات التأديبية الواجب على السلطة إتباعها، وسالماً للموظف لمقاومة تعسف سلطة التأديب.

5 . غموض النصوص الاجرائية المنظمة للضمانات حيث نجدها في كثير من الأحيان تنص على الاجراء ولا تحدد كيفية القيام به.

6 . بالرغم من أهمية التظلم الاداري كضمانة إدارية لحل الخطأ بين الموظف والادارة حول عدم مشروعية القرار التأديبي دون اللجوء إلى القضاء، لأن الإدارة لا تكلف نفسها بمراجعة قرارها التأديبي في أي حال من الاحوال لأن ذلك يمس بمهيتها.

7 . تعتبر الرقابة القضائية التي أقرها المشرع على الموظف العام في مواجهة قرار التأديب ضمانة فعالة بإمكانها الحد من عدم المشروعية التي تشوب الكثير من القرارات الادارية على وجه العموم والقرارات التأديبية على وجه الخصوص.

وعلى ضوء النتائج السابق طرحها توصلنا توصلنا إلى بعض الاقتراحات والتوصيات نجلها في:

- 1 . من الافضل وضع قانون يحدد بوضوح وعلى سبيل الحصر مجموعة المخالفات والعقوبات.
- 2 . ضرورة إخضاع العقوبة من الدرجة الاولى والثانية للرأي الملزم للجنة الادارية المتساوية الاعضاء.
- 3 . ضرورة تحديد الاخطاء التأديبية على سبيل الحصر وذلك من أجل أن يكون الموظف على دراية بها وبالتالي تفادي هذه الاخطاء.
- 4 . تدعيم وتعزيز الدراسات والبحوث المستقبلية في مجال تأديب الموظف العام باجتهادات مجلس الدولة الحديثة والمواكبة للامر 03/06 مما يحقق إثراء للموضوع.

## قائمة المصادر والمراجع

## أولاً: النصوص القانونية

### أ- النصوص التأسيسية

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996، جريدة رسمية عدد 76، مؤرخ في 08 ديسمبر سنة 1996، ص. 06، معدل ومتم منشور بموجب: قانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 أبريل سنة 2002، جريدة رسمية عدد 25، مؤرخ في 14 أبريل سنة 2002، وقانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر سنة 2008، جريدة رسمية عدد 63، مؤرخ في 16 نوفمبر سنة 2008، وقانون رقم 16-01، مؤرخ في 6 مارس سنة 2016، جريدة رسمية عدد 14، مؤرخ في 07 مارس سنة 2016، ومرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، جريدة رسمية عدد 82، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020. دستور 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 483/96 المؤرخ في 04/12/1996، العدد 76 سنة 1996.

### ب- النصوص التشريعية

- القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج، العدد 21، المؤرخة في 23-04-2008، المعدل والمتمم بالقانون 22-13، المؤرخ في 12 يوليو 2022، ج ر ج، رقم 48، مؤرخة في 17-07-2022.

- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ج ج، عدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.
- الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ج ج، العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جوان 1966.

### ج- النصوص التنظيمية

- المرسوم التنفيذي رقم 25-24 المؤرخ في 21 جانفي 2025، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، المؤرخ في 23 جانفي 2025.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية ج ج، العدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المترشح في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ج ج، العدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

- المرسوم التنفيذي رقم 90/99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية ج ج، العدد 13، الصادر في 27 مارس 1990.
- المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 3، سنة 1984.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، ج ر ج ج ، العدد 44، المؤرخة في 30 يوليو 2020.
- المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن الاجراء التأديبي، الجريدة الرسمية ج ج، العدد 46 الصادرة بتاريخ 02 جوان 1966.
- المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات، فيفري 2005.
- منشور رقم 05، المؤرخ في 12/01/2004 المتضمن تطبيق المادتين 130.131 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، مجموعة المنشير

والتعليمات، فيفري. 2005.

ثانيا: المؤلفات

1- باللغة العربية

- أحمد خيرى، النظام التأديبي في الوظيفة العمومية، منشورات الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 2021.
- أحمد محيو، القانون الإداري والوظيفة العامة، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018.
- أحمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، 2009.
- الأمين زين الدين بلال، التأديب الإداري "دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2005.
- الحلو ماجد راغب، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009.

- بسيوني عبد الغني عبد الله، القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1991.
- بوشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2007.
- بن عمران محمد لخضر، أثر الحكم الجزائري وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- بلقاسم سلاطية، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2019.
- بوفنون عبد الحق، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، دار خليل، الجزائر، 2022.
- جمعة محارب علي، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
- خليفة عبد العزيز عبد المنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008.

• \_\_\_\_\_، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر،  
2008.

• خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

• رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.

• رفعت عبد الوهاب محمد، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، 2009.

• سعد شتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.

• سعد نواف العنزوي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية،  
2007.

• \_\_\_\_\_، الضمانات الإجرائية في التأديب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.

• سلاطينة بلقاسم، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،  
2019.

• سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة،  
1996.

• سليم حديدي، سلطة تأديب الموظف في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة،  
الإسكندرية، 2011.

- عبو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2012.
- عبد الباسط محمد فؤاد، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- عوابدي عمار، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- \_\_\_\_\_، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- كنعان نواف، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- محمد صديقي، القانون الإداري الوظيفة العمومية والمسؤولية التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020.
- محمد عبد الله الفلاح، أحكام القضاء الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2017.
- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، مصر، 2002.
- \_\_\_\_\_، النظرية العامة للقانون التأديبي، مجلة الأمن القانوني، (د.ن)، (د.س)
- محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.

- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018.
- مخلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- جامعة سعيدة، 2020.
- نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة، عمان، 2010.
- نعيمى تغريد قدور محمد، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2013.
- نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.

#### ب- باللغة الفرنسية:

- (Pierre Tifine) ،Le statut général de la fonction publique hospitalière, éditions Heurs, Paris, 2006.
- Kraadji mustafa ،Chouaib Saria ،Le droit de la motivation des actes administratifs en droit français et algérienne, Vue Idara, n°29, 2005.

ثالثا: المقالات

- عبد الاله محمد علي سميران، العقوبات التأديبية بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، مجلد 3، عدد 2، 2022.
- عبد العزيز النويري، المنازعات الإدارية في الجزائر، مجلة مجلس الدولة، 2006.
- مباركة بدري، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 1، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2020
- الدهمة مروان، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، مجلد 4، عدد 1، 2020/06/28.
- باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة بسكرة، مجلد 07، عدد 01، أبريل 2019.
- خيخاوي نعيم، بايا فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أدرار، مجلد 4، عدد 1، 2020.
- جلطي منصور، العقوبات المقررة للخطأ المهني بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، عدد 8، جامعة مستغانم، جوان 2021.
- سوداني نورالدين، العقوبات التأديبية ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة سكيكدة، مجلد 7، عدد 2، 2023.

- طاهر بوشيبة، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مجلة الآفاق العلمية، مجلد 13، عدد 1، جامعة تلمسان، 2021.
- مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفاتر السياسة والقانون، جامعة قلمة، 2019.

#### رابعاً: الأطروحات والمذكرات الجامعية

- فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
- بوداوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديب، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2014.
- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة بن عكنون، الجزائر.
- بن سعد ماجدة، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 03/06، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم، 2023.
- قيقاية مفيدة، زغداوي محمد، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2009.

• فلاح محمد، الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة سعيّدة،  
2020/2019.

• ميلود وسام، تأثير العقوبات التأديبية في ترقية الموظف العام، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم،  
2020/2019.

• عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية، مذكرة ماجستير،  
جامعة باتنة، الجزائر.

• مرابطي سميرة، الخطأ المهني للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون  
الإداري، جامعة سعيّدة، 2018.

#### خامسا: الأحكام والقرارات القضائية

• قرار مجلس الدولة، الغرفة الإدارية، ملف رقم 2019/7325، بتاريخ 25 مارس 2020،  
منشور في: مجلة مجلس الدولة، العدد 22، سنة 2021.

فہرس

الصفحة	العنوان
	العنوان: النظام التأديبي في الجزائر بين سلطة الإدارة وحماية حقوق الموظف
	إهداء
	الشكر و التقدير
10	المقدمة
17	الفصل الأول: الاطار العام للنظام التأديبي في الجزائر
17	تمهيد
18	المبحث الأول: ماهية النظام التأديبي في ظل نظام الوظيفة العمومية
18	المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي
20	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي
25	الفرع الثاني: خصائص الخطأ التأديبي
27	الفرع الثالث: أركان الخطأ التأديبي
31	المطلب الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية
32	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
35	الفرع الثاني: الأساس القانوني للعقوبة التأديبي
39	الفرع الثالث: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية
45	الفرع الرابع: التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية:

48	المبحث الثاني: درجات الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة بموجب الأمر 06-03 وتمييزها عن العزل
49	المطلب الأول : درجات الأخطاء المهنية
49	الفرع الأول: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى
51	الفرع الثاني: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية
52	الفرع الثالث: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة
53	الفرع الرابع: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة
57	المطلب الثاني: العقوبات التأديبية المقررة في ظل الأمر 06-03 وتمييزها عن قرار العزل
58	الفرع الأول: العقوبات التأديبية
63	الفرع الثاني: تمييز العقوبات التأديبية عن قرار العزل:
72	الفصل الثاني : سلطة الإدارة في مجال تأديب الموظف وضمانات حماية حقوقه
72	تمهيد
73	المبحث الأول: السلطة المختصة بإصدار القرارات التأديبية
73	المطلب الأول: السلطة المختصة باتخاذ القرار التأديبي
75	الفرع الأول: الأنظمة التأديبية
79	الفرع الثاني : الإختصاص التأديبي في التشريع الجزائري
86	المطلب الثاني: المراحل الإجرائية وتطبيقاتها العملية
86	الفرع الأول: مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ وتكييفه

87	الفرع الثاني: مرحلة الإحالة والمواجهة
97	الفرع الثالث: مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي
99	الفرع الرابع: مرحلة إصدار القرار التأديبي
101	المبحث الثاني: الضمانات التأديبية للموظف
102	المطلب الأول: الضمانات المقررة قبل صدور القرار التأديبي
102	الفرع الأول: حق الدفاع:
108	الفرع الثاني: تسبب القرار التأديبي
111	المطلب الثاني: الضمانات المقررة بعد صدور القرار التأديبي
111	الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري
113	الفرع الثاني: الطعن القضائي ضد القرار التأديبي
119	الفرع الثالث: دعوى التعويض في القرار التأديبي
121	الفرع الرابع: الطعن القضائي ضد القرار التأديبي
130	الخاتمة
135	قائمة المصادر و المراجع
147	الفهرس

## الملخص بالعربية:

عالجت هذه الدراسة موضوع النظام التأديبي في الوظيفة العمومية الجزائرية، مركزة على التوازن بين سلطة الإدارة في تأديب الموظف وحماية حقوقه. تنطلق الدراسة من أهمية الوظيفة العمومية كوسيلة لتحقيق أهداف الدولة وضمان سير المرافق العامة، وتوضح أن التأديب يشكل أداة لضبط السلوك الوظيفي وردع التجاوزات مع احترام حقوق الموظف.

تناولت المذكرة في فصلها الأول الإطار العام للنظام التأديبي من خلال تعريف الخطأ التأديبي، أنواعه، أركانه وخصائصه، ثم عرّفت العقوبة التأديبية وبيّنت أسسها القانونية والمبادئ التي تحكمها، كشرعية العقوبة، شخصيتها، مبدأ المساواة، مبدأ التناسب، وعدم رجعية الجزاء.

أما الفصل الثاني فقد ركز على سلطة الإدارة في التأديب، من خلال تحديد السلطة المختصة باتخاذ العقوبات، والإجراءات التأديبية الواجبة الاحترام، مع التركيز على الضمانات القانونية التي تحمي الموظف من التعسف، وعلى رأسها الحق في الدفاع والتظلم والطعن القضائي.

خلصت الدراسة إلى أن المشرّع الجزائري سعى إلى تحقيق توازن بين سلطة الإدارة وضمانات الموظف، إلا أن بعض النصوص ما تزال بحاجة إلى مزيد من الضبط لحماية حقوق الموظف وتحقيق العدالة التأديبية بشكل أكثر فعالية.

## **Résumé en français**

Cette étude traite du régime disciplinaire dans la fonction publique algérienne, en mettant l'accent sur l'équilibre entre le pouvoir disciplinaire de l'administration et la protection des droits du fonctionnaire. L'étude souligne l'importance de la fonction publique comme outil de réalisation des missions de l'État et de fonctionnement régulier des services publics, où la discipline joue un rôle essentiel de régulation du comportement professionnel tout en respectant les droits des agents.

Le premier chapitre présente le cadre général du régime disciplinaire en définissant la faute disciplinaire, ses types, ses éléments constitutifs et ses caractéristiques. Il expose également la notion de sanction disciplinaire, ses bases juridiques ainsi que les principes qui la régissent, tels que la légalité, la personnalité de la sanction, l'égalité de traitement, la proportionnalité et la non-rétroactivité des peines.

Le second chapitre est consacré à l'autorité disciplinaire et aux procédures disciplinaires obligatoires, en mettant en lumière les garanties juridiques protégeant le fonctionnaire contre l'arbitraire, notamment le droit de défense, de recours et de contestation devant le juge administratif. L'étude examine aussi la classification des fautes professionnelles et des sanctions correspondantes selon l'ordonnance 06-03 .

En conclusion, l'étude affirme que le législateur algérien a tenté d'instaurer un équilibre entre l'autorité administrative et la protection des droits du fonctionnaire, mais souligne que certaines dispositions nécessitent encore un encadrement plus précis pour garantir une justice disciplinaire plus efficace et équitable.