



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة - محمد خيضر بسكرة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري

رقم:

إعداد الطالب(ة):

(1) معزي حمزة

(2) ربيعي وليد

يوم:

ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري

لجنة المناقشة:

العضو 1	الرتبة	الجامعة	رئيسا
عزري الزين	الرتبة	الجامعة	مشرفا
العضو 3	الرتبة	الجامعة	مناقشا

السنة الجامعية: 2024 - 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ
بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ
أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ﴾ (125)

سورة النحل الآية: 125

شكر و عرفان

الحمد لله والشكر له على فضله، وعلى تيسيره وتوفيقه لي في إنجاز هذا العمل
المتواضع

أتقدم بخالص الشكر إلى الأستاذة الفاضلة ﴿ ﴾

على إشرافها هذا البحث المتواضع وتقديمها لنا نصائح وتوجيهات، فلها فائق الاحترام
والتقدير وجزاها الله خيرا

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل الأساتذة

ولا يفوتني أن أخص بالشكر والامتنان للأهل الذين قدموا لي يد المساعدة وساندوني في
كل خطوة فتحديت الصعاب

وكل التحية والاحترام إلى من ساعدني في إنجاز هذا البحث سواء من قريب أو بعيد

إهداء

الحمد لله والشكر لله الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع،

ونسأله عز وجل أن يجعله نافعاً لنا ولغيرنا وأن يوفقنا

لما يحبه الله و يرضاه

أهدي هذا العمل إلى نور عياني

الحبيبة والغالية أمي

وإلى أبي العزيز

اللدان وقفا إلى جانبي طيلة مشواري الدراسي وشجعاني

ودعماني في كل خطوة قمت بها

إلى إخوتي وأخواتي

ولكل من كان عوناً في هذا الطريق... أهدىكم هذا الإنجاز

إهداء

الحمد لله عدد ما أنعم علينا

وإن كان كل شكر واجب فأول الامتنان لأهلي:

إلى كل من كلل الفرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر من

بذل الغالي والنفيس واستدميت منه قوتي واعتزازي بذاتي "أبي"

إلى من جعل الجنة تحت قدمها وسلمت لي الشدائد بدعائها إلى الإنسانية

العظيمة التي لطالما تمننت أن تعز عينها في يوم كهذا "أمي"

إلى من شددت عضدي بهم فكانوا ينباع أرتوي عنها إلى حيرة أيامي

وعفوتها

إلى قرة عيني... "إخوتي وأخواتي".

إلى كل من كان له أثر في راحتي

شكرا لأنكم كنتم النور الذي نقتدي به.

والحمد لله على ما هو قادم، وعسى القادم أجمل

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	بسملة الآية شكر وعرهان إهداء فهرس المحتويات
أ - ج	مقدمة
01	الفصل الأول: الإطار العام لنظام التأديب في الوظيفة العامة
03	المبحث الأول: ماهية التأديب في الوظيفة العامة
03	المطلب الأول: تعريف التأديب
05	المطلب الثاني: أسس ومبادئ التأديب
15	المطلب الثالث: مصادر النظام التأديبي للموظف العام
15	المطلب الرابع: مبدأ المساواة و التناسب الجزاء التأديبي
15	المبحث الثاني: المخالفات و العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة
16	المطلب الأول: تصنيف المخالفات التأديبية
17	المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية
20	المطلب الثالث: التدرج في العقوبات التأديبية
26	خلاصة الفصل
28	الفصل الثاني: ضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري
28	المبحث الأول: الضمانات الإجرائية للموظف العام
28	المطلب الأول: مبدأ شرعية الجزاء وشخصيته
31	المطلب الثاني: مبدأ المساواة وتناسب الجزاء التأديبي
35	المطلب الثالث: مفهوم التسبب ومبدأ تسبب القرار التأديب
37	

	المبحث الثاني: السلطة التأديبية والقيود المروضة عليها
38	المطلب الأول: ممارسة السلطة التأديبية في الجزائر
41	المطلب الثاني: القيود المفروضة على السلطة التأديبية
43	المطلب الثالث: المبادئ التي تحكم الإجراءات والجزاءات
46	خلاصة الفصل
48	خاتمة
قائمة المصادر والمراجع	

مقدمة

يعد الموظف العام حجر الأساس في بناء المرافق العامة للدولة، حيث يناط به تنفيذ السياسات العامة و تحقيق المصلحة العامة، و لضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، لقد أقر المشرع الجزائري نظاما تأديبيا يهدف إلى فرض الانضباط داخل الوظيفة العامة . و ذلك من خلال تحديد الأفعال المخالفة و الجزاءات المترتبة عليها، غير أن هذه الإجراءات التأديبية قد تؤثر على حقوق الموظف، مما استوجب وضع ضمانات قانونية تكفل تحقيق العدالة و التوازن بين السلطة الإدارية و حقوق الموظف.

و حرصًا من المشرع الجزائري فقد صدر الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي تضمن مجمل العناصر التي يقوم عليها النظام التأديبي للموظف العام و ذلك من حيث تصنيفه للأخطاء، وكذا العقوبات التأديبية إلى جانب الإقرار للجملة من الضمانات لصالح الموظف العام، و التي أقر لها نظاما متميزا غايتها خلق نوع من التوازن بين مبدأ فاعلية الإدارة و منطق الضمان أي بمعنى ضمان السير الحسن للمرافق العامة، إلى جانب ضمان مختلف حقوق الموظف العام للوصول إلى لنظام وظيفي أمثل يحقق مصلحة الطرفين . ومن هنا تبرز الإشكالية الأساسية لهذه الدراسة:

إلى أي مدى يحقق النظام التأديبي للوظيفة العامة في الجزائر التوازن بين الحفاظ على الانضباط الإداري ضمان حقوق الموظف؟.

وبناء على هذا السؤال نطرح جمل من الأسئلة الفرعية:

الأسئلة الفرعية:

- ما هو الأساس القانوني لنظام تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري؟
- ماهي الضمانات القانونية التي يوفرها التشريع الجزائري لحماية الموظف أثناء المسألة التأديبية؟
- ماهي الإجراءات التأديبية المتبعة في مواجهة الموظف العام المخالف؟

- كيف يقارن النظام التأديبي الجزائري بأنظمة بعض الدول الأخرى في مجال ضمانات التأديب الوظيفي؟

أهمية البحث:

يكتسب موضوع بحثنا أهمية كبيرة على المستويين القانوني والإداري، نظرا لارتباطه الوثيق بحسن سير الوظيفة العامة وتحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في فرض الانضباط وحقوق الموظف في الحماية من التعسف.

كما يهدف النظام التأديبي إلى ضمان عدم تعسف الإدارة عند توقيع العقوبات التأديبية ، مما يعزز مبدأ سيادة القانون و العدالة الإدارية.

كما يساهم بحثنا في دراسة مدى تحقيق التشريعات الجزائرية لهذا التوازن ، بحيث لا تؤدي الإجراءات التأديبية إلى المساس بحقوق الموظفين أو تؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي.

كما تكمن أهمية بحثنا في تحليل هدى توافق النظام التأديبي في الجزائر مع مواثيق الدولية لحقوق الإنسان و الممارسات الفضلي في الدول الأخرى.

فهذه الأهمية تبرر ضرورة دراسة بحثنا من أجل تقديم رؤية متكاملة حول النظام التأديبي في الوظيفة العامة الجزائرية.

أهداف البحث:

يهدف موضوع بحثنا إلى دراسة تحليل النظام التأديبي للموظف العام في الجزائري، مع التركيز على الضمانات القانونية التي تحميه أثناء المساءلة التأديبية.

توضيح الإطار القانوني لنظام التأديبي للموظف العام من دراسة القوانين و التشريعات الجزائرية التي تنظم المساءلة التأديبية، خاصة القانون الأساسي للوظيفة العامة و النصوص التنظيمية المرتبطة به.

يهدف كذلك موضوعنا إلى الاستفادة من التجارب المقارنة في تعزيز الضمانات التأديبية، وتحليل أوجه التشابه والاختلاف مع التشريعات الأجنبية.

أسباب اختيار الموضوع:

يرجع سبب اختيارنا للموضوع إلى عدة أسباب منها أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، تتمثل في:

بالرغم من وجود نصوص قانونية لحماية الموظف أثناء التأديب إلا أن هناك تحديات في التطبيق تستدعي البحث و التحليل و كثرة القضايا الإدارية المتعلقة بالتأديب و تجعل هذا الموضوع مهما من الناحية القانونية و القضائية.

• الأسباب الذاتية: تتمثل في:

- تقديم مقترحات تساعد في تحسين الضمانات التأديبية و تعزيز العدالة الإدارية.
- فمن خلال تطرقنا إلى هذا الموضوع أتاحت لنا التعرف على كيفية تحقيق التوازن بين السلطة التأديب و حماية حقوق الموظفين.

منهج الدراسة:

لقد اتبعنا في دراسة موضوعنا على المنهج التحليلي الوصفي فقد قمنا بوصف الإطار العام للنظام التأديبي.

هيكل الدراسة:

إجابة منا على الإشكالية المطروحة قسمنا الموضوع إلى نقطتين تتمثل الأولى في الإطار العام لنظام التأديبي للوظيفة العامة (الفصل الأول)، أما الثانية ضمانات التأديبية و الإجرائية للموظف العام في التشريع الجزائري(الفصل الثاني).

الفصل الأول

الإطار العام لنظام التأديب في

الوظيفة العامة

تمهيد

يعتبر التأديب في الوظيفة العامة من الأسس الجوهرية التي تستند إليها الإدارة الحديثة، حيث يمثل إحدى الآليات الرئيسية التي تستخدمها الدولة لضمان احترام النظام والانضباط داخل المؤسسات الإدارية. يهدف نظام التأديب إلى الحفاظ على هيبة الوظيفة العامة من خلال تحديد سلوكيات الموظف العام وضبط تصرفاته بما يتناسب مع متطلبات المرفق العام ومصالحه. ومن هنا، فإن دراسة النظام التأديبي تكتسب أهمية كبيرة، خاصة في ظل تزايد دور الإدارة وضرورة تحسين أدائها وضمان سير المرافق العامة بشكل منتظم ومستمر.

يمتاز النظام التأديبي بخصوصيته مقارنة بالأنظمة القانونية الأخرى، إذ لا يتعامل مع الموظف العام كفرد عادي، بل كجزء من هيكل إداري يتطلب الانضباط والالتزام. وبالتالي، فإن المخالفة التأديبية لا تُعتبر جريمة جنائية، بل هي إخلال بواجبات الوظيفة يستدعي جزاءً يتناسب مع طبيعة الخطأ، دون المساس بحقوق الموظف الأساسية مثل حرته الشخصية أو ممتلكاته الخاصة.

تناولت هذه الدراسة، من خلال هذا الفصل، الإطار العام الذي يؤسس لنظام التأديب في الوظيفة العامة، من خلال توضيح مفهوم التأديب، والأسس النظرية والفقهية التي يقوم عليها، والمبادئ التي تحكمه، بالإضافة إلى مصادره القانونية. يسعى هذا الفصل إلى تقديم فهم شامل لطبيعة السلطة التأديبية، وحدودها، وأبعادها القانونية، مما يبرز التوازن المطلوب بين سلطة الإدارة في فرض الجزاء من جهة، وضمان حقوق الموظف العام من جهة أخرى.

الفصل الأول:

الإطار العام لنظام التأديب في الوظيفة العامة

يعد نظام التأديب الوظيفي في الوظيفة العامة أحد الركائز الأساسية لضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وتحقيق الانضباط الإداري داخل الإدارة العمومية، فالموظف العمومي لا يتمتع فقط بحقوق و ضمانات، بل يتحمل أيضا مجموعة من الالتزامات والواجبات التي يتعين عليه احترامها أثناء أداء مهامه، ويهدف النظام التأديبي إلى الحفاظ على حسن أداء الخدمة العامة، من خلال التصدي للسلوكيات المخلة بواجبات الوظيفة، وذلك باتخاذ إجراءات تأديبية تتدرج بحسب جسامة المخالفة المرتكبة.

المبحث الأول:

ماهية التأديب في الوظيفة العامة

تعد الخدمة العامة من المرتكزات الجوهرية التي تعتمد عليها الدولة المعاصرة، حيث تُسند إلى العاملين في القطاع العام مهام تتعلق بتلبية احتياجات المجتمع وضمان تحقيق النفع العام، وذلك ضمن إطار من الانضباط والمسؤولية. ومن أجل تأمين استمرارية عمل المرافق العامة بسلاسة وانتظام، كان من الضروري أن يضع المشرع إطارًا تنظيميًا يحكم علاقة الموظف بوظيفته، ويحدد بوضوح حقوقه والتزاماته. وفي هذا الإطار، نشأت منظومة المساءلة الإدارية كوسيلة قانونية تهدف إلى التصدي لأي إخلال أو تقاعس قد يصدر عن الموظف أثناء تأديته لوظائفه، من خلال فرض عقوبات تنظيمية تتماشى مع طبيعة الخطأ المرتكب. وبناءً على ذلك، يتناول هذا الجزء من البحث مفهوم المساءلة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، من حيث معناها والمبادئ التي تستند إليها.

المطلب الأول: تعريف التأديب

يفهم التأديب على أنه إجراء عقابي ينطوي على جزاء معنوي ومادي في آن واحد، حيث يتضمن عنصر العقوبة المقصودة التي تُلحق بالعامل نتيجة ارتكابه لمخالفة تنظيمية تمس مركزه الوظيفي فقط، ما قد يؤدي إلى سحب بعض أو جميع الامتيازات التي يتمتع بها، سواء بشكل مؤقت أو دائم.

كما يعرفه بعض الفقهاء بأنه جزاء إداري يُنفذ على الموظف في نطاق موقعه المهني دون المساس بحريته الشخصية أو ممتلكاته الخاصة، ويُفرض نتيجة إخلال تنظيمي يتصف بخصوصية معينة، مما قد يسفر عن تقليص أو سحب المزايا الوظيفية التي يحظى بها. و يعرف التأديب بأنه " عقوبة وظيفية تفترض على الموظف الذي يثبت ارتكابه لخطأ تأديبي معين ، و توقع لمصلحة الجهة أو الطائفة التي ينتمي إليها تنفيذاً لأهدافها المحددة مسبقاً، أو هي عقوبة تطبق عليه عند ثبوت مسؤوليته عن مخالفة تأديبية"¹.

من خلال قول إسماعيل لنا نستنتج ، بأن العقوبة التأديبية هنا لا تستهدف الموظف كشخص، بل تستهدف ضمان حسن سير العمل داخل المؤسسة، وذلك من خلال التصدي لأي تصرف يخل بالنظام أو يمس بسمعة الإدارة أو يعطل تحقيق أهدافها.

فمن منظور آخر، يُنظر إلى التأديب على أنه إجراء جزائي إداري يُطبق على العامل بعد التأكد من ارتكابه لخلل مهني محدد، ويُنفذ بما يخدم مصلحة المؤسسة أو الهيئة التي يتبع لها، تحقيقاً لأهدافها المرسومة سلفاً، أو هو عقوبة تُفرض عند التأكد من مسؤولية الموظف عن مخالفة مهنية.

يعد كذلك تدبيراً يُطبق على العامل في حال أخلّ بالمسؤوليات المنوطة به، سواء من خلال انتهاك متطلبات منصبه، أو إبداء سلوك يمس الاعتبار المهني والاحترام الواجب للوظيفة، أو بارتكابه تجاوزات خلال تنفيذ مهامه تؤثر بشكل سلبي على فعالية الأداء ومستوى

¹. إسماعيل أحفيظة إبراهيم، ، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة ، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد 6، د بلد، يونيو 2015، ص245.

الجودة. ويُراد من هذا الإجراء فرض تدابير عقابية محددة تُسهم في ترسيخ قواعد الانضباط والحفاظ على سير العمل وفق الضوابط المؤسسية¹.

وفي تعريف آخر "يعد وسيلة لضمان سير العمل بشكل منتظم وحسن في المرافق العامة، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال أداء الموظف لواجباته الوظيفية بدقة وكفاءة. وإذا تقاعد الموظف عن ذلك، فإنه يكون عرضة لتوقيع إحدى العقوبات التأديبية المحددة أدناه"².

فمن خلال هذا التعريف اتضح لنا: أن التأديب وسيلة لضمان التزام الموظف بواجباته الوظيفية بدقة و كفاءة ، إذ لا يمكن تحقيق حسن سير المرافق العامة دون انضباط الموظفين، فإذا أخل الموظف بهذه الواجبات أو قصر في أدائها، فإنه يعرض نفسه لتوقيع إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القوانين و اللوائح المنظمة للوظيفة العامة.

ومن منظور آخر، يُنظر إلى نظام الانضباط الإداري كأداة تهدف إلى ضمان استمرارية العمل بكفاءة وانتظام داخل المؤسسات العامة، وهو أمر لا يمكن تحقيقه إلا من خلال التزام العاملين بأداء مسؤولياتهم بدقة ومهارة. وفي حال أهمل الموظف تنفيذ مهامه أو أخل بها، فإنه يُعرض نفسه لإجراءات عقابية إدارية واردة في اللوائح التنظيمية.

وبوجه عام، يُفهم الانضباط الوظيفي على أنه الجزء الذي تقوم الجهة الإدارية بفرضه على العامل الذي ارتكب تجاوزاً مهنيًا. وقد ذهب بعض الباحثين إلى تعريفه على أنه تصرف تنظيمي فردي تتخذه الجهة المختصة بغرض التصدي لمخالفة سلوكية ترتكب داخل إطار الوظيفة، والتي قد تترتب عليها آثار سلبية على المسار المهني للموظف.

ولقد عرف بوقرة التأديب " بأنه عقوبة المقرر ضد الموظف المخطئ نتيجة ارتكابه خطأ ما ، و يعتبر هذا الرأي أن العقوبة التأديبية تتمتع بخصوصية معينة لكونها قمعية الطابع، و

¹ لعلام محمد مهدي ، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة ، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ، الجزائر، 2022-2023 ، ص 4.

² . المرجع نفسه، ص5.

تتميز بتأثيراتها على الوضع المهني للموظف، حيث قد تؤدي إلى حرمانه من بعض الامتيازات أو حتى فقدان لوظيفته¹

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أنه ع هذا التدبير هو عقوبة إدارية تُسلط على الموظف نتيجة ارتكابه لتصرف غير مشروع في محيط العمل. ويُعد هذا النوع من العقوبات ذا طابع خاص، لكونه يحمل طابعًا زجريًا ويؤثر بشكل مباشر على الوضع المهني للموظف، وقد يُفضي إلى تقليص مزاياه أو حتى إنهاء علاقته بالوظيفة.

المطلب الثاني: أسس ومبادئ التأديب

إن التأديب الوظيفي من الآليات الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة لضمان احترام قواعد الانضباط داخل المرافق العامة ، و تحقيق سير العمل بانتظام و فعالية نولا يمارس هذا التأديب بمعزل عن الضوابط القانونية ، بل يستن إلى مجموعة من الأسس و المبادئ التي تضمن حماية حقوق الموظف ، و ترسخ العدالة داخل الوظيفة العامة.

الفرع الأول: أساس التأديب

يعد نظام التأديب للموظف العمومي عنصرًا محوريًا في البنية العامة للخدمة المدنية، وقد تأثر هذا النظام بصورة ملحوظة بالتحويلات التي طرأت على أنظمة الوظائف العامة، إضافة إلى التباينات الفكرية التي ظهرت في تناول طبيعة الصلة بين العامل وجهة عمله. هذا الاختلاف قاد إلى البحث في الأسس التي تُمنح بموجبها السلطة الإدارية صلاحية محاسبة الموظف وفرض الجزاءات عليه.

وفي هذا الإطار، سعى الفقه القانوني إلى الربط بين طبيعة الارتباط الوظيفي القائم بين العامل والإدارة، وبين مصدر شرعية التدخل الإداري لتوقيع العقوبات، وهو ما سيتم تفصيله في ما يلي:

¹. بوقرة أم الخير ، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة المفكر ، العدد التاسع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013 ، ص 77.

أولاً. الأساس النظري للتأديب .

يقوم الأساس النظري على جملة من الطروحات القانونية والإدارية التي استند إليها الباحثون لتفسير وتبرير امتلاك الإدارة لسلطة فرض العقوبات المهنية على العاملين الذين يخرقون قواعد السلوك الوظيفي أو يتجاهلون الالتزام بالأنظمة المعتمدة. وتعتبر هذه النظريات إطاراً مرجعياً يسعى إلى ضبط مدى قانونية تلك الصلاحيات، وتفسير دواعي استخدامها من قبل الجهات الإدارية. وقد تباينت آراء الفقهاء في تأويل هذه النظريات، إذ قدم كل منهم قراءة مختلفة بحسب خلفيته الفكرية، ما أدى إلى ظهور اتجاهات متعددة بخصوص طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة¹.

وكما يمثل الوقوف على طبيعة هذا الرابط أمراً جوهرياً، وذلك نظراً لما يترتب عليه من آثار مباشرة تتعلق بصلاحيات الإدارة في اتخاذ إجراءات عقابية. وهذا ما يجعلها تتراوح هذه العلاقة بين كونها تعاقدية أو تنظيمية، الأمر الذي يُسهم في رسم الحدود القانونية التي يجب أن تُراعى عند اتخاذ أي تدبير تأديبي. إلى جانب ذلك، فإن تحديد طبيعة الصلة بين الطرفين يساعد كذلك على تحديد الهيئة المختصة بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ بين الموظف والمؤسسة، سواء تعلقت بشرعية الإجراءات العقابية أو بالحقوق والواجبات الأخرى المنصوص عليها في النظام العام للخدمة المدنية².

فلطالما شكّلت لنا طبيعة الارتباط بين الجهة الإدارية والعامل محور جدل بين الباحثين القانونيين، حيث لاحظنا اختلاف آراؤهم بين من يرى أن العلاقة ذات طابع تعاقدية، و هناك من يعتبرها خاضعة لتنظيم قانوني أحادي، في حين يذهب فريق ثالث إلى أنها علاقة مرنة تتغير بحسب طبيعة الدور الوظيفي الذي يؤديه الفرد داخل المؤسسة العامة. ويُشار إلى أن تحديد طبيعة هذه العلاقة يعتمد على معيارين أساسيين: الأول يرتبط بضرورة الحفاظ على

¹ شاوش حميد، النظام التأديبي للموظف العام، مطبوعة بيداغوجية لطلبة السنة الأولى ماستر، جامعة 8 ماي 1945، قائمة، 2021-2022، ص 7.

² شاوش حميد، النظام التأديبي للموظف العام مرجع سابق، ص 7.

انتظام أداء المرفق العام وخدمة الصالح العام، والثاني يرتكز على حماية مصالح الموظف ذاته من خلال ضمان بيئة قانونية مستقرة، خصوصًا فيما يتعلق بإجراءات فرض العقوبات، إذ أن غياب هذا الاستقرار قد ينعكس سلبيًا على جودة أدائه واستقراره المهني.

1 . التصورات التعاقدية كأساس للرقابة التأديبية

يرى مؤيدو الاتجاه التعاقدي أن الصلاحيات التي تمارسها الإدارة تجاه العامل تستند إلى اتفاق قانوني سابق بين الطرفين، وبالتالي فإن من حق الإدارة توقيع الجزاء عند حدوث إخلال من جانب الموظف، باعتبار أن الخطأ الوظيفي يُعد إخلالًا بشروط التعاقد. وقد دار خلاف فقهي قديم حول كيفية توصيف هذا الاتفاق القانوني؛ وتُعد "النظرية المدنية للعقد" من أوائل التصورات التي تناولت هذه العلاقة، حيث يُبنى هذا التصور على مبدأ توافق الإرادتين، مما يُنتج علاقة عمل تُحدّد من خلالها واجبات كل طرف. فإذا كان ما يُطلب من الموظف هو أداء عمل قانوني، فإن العلاقة تُفهم في إطار "عقد وكالة"، أما إذا اقتصر عمله على مهام تنفيذية أو مادية، فإن الرابطة تتخذ صورة "عقد عمل" بالمعنى التقليدي.¹

تصنّف الصلة القائمة بين الجهة الإدارية والعامل ضمن الروابط التبادلية، التي تُبنى على التزامات مشتركة يتعيّن على كل طرف احترامها وتنفيذها، بحيث يُعد الإخلال بالواجبات الوظيفية بمثابة انتهاك لتلك الالتزامات المتبادلة، مما يخول الطرف الآخر، أي الإدارة، اتخاذ إجراء جزائي ملائم. وقد بُني هذا الاتجاه النظري على أسس مستمدة من المبادئ العامة للقانون المدني، إلا أن المختصين في الفقه القانوني تباينت آراؤهم بشأن الطبيعة القانونية لهذا النموذج من العلاقات؛ فهناك من يُدرجه ضمن فئة العقود الخاضعة للقانون الخاص، أي ما يُعرف بـ"العقود المدنية"، في حين يعتبره البعض الآخر جزءًا من منظومة العقود ذات الطابع العام، ولا سيما "عقد المرفق العام"².

¹ . شاوش حميد، النظام التأديبي للموظف العام مرجع سابق، ص 8

² محمد مصطفى أدياب ابو بكر، الأساس القانوني للتأديب، المرجع الالكتروني للمعلومات، 2025/02/15، <https://almerja.com>

ومع تطور قواعد القانون الإداري وتراكم الاجتهادات القضائية ذات الصلة، بدأ كل من الفقه والقضاء يميلان تدريجيًا إلى تجاوز مفهوم العقد كمرجعية قانونية حاکمة لهذه العلاقة، وذلك بسبب ما رافق هذا التصور من نواقص وانتقادات حدّت من فعاليته، سواء على المستوى النظري أو في التطبيق العملي.¹

يعد العمل أو عقد إجازة الخدمات بمثابة علاقة تعاقدية بين الدولة و أفرادها ، حيث تظهر الدولة كطرف صاحب عمل، و تخضع هذه العلاقة للأحكام القانونية المعتادة التي تنظم مثل هذه العقود.

يُنظر إلى العلاقة التي تنشأ من أداء الخدمة العامة باعتبارها نوعًا من التعاقد بين الدولة والأفراد، تُشبه في طبيعتها عقد تقديم الخدمات، حيث تمثل الدولة جهة الاستخدام، وتُدار العلاقة وفقًا للضوابط القانونية المعتادة التي تحكم هذا النوع من العقود. وقد ذهب بعض الفقهاء إلى اعتبار هذه الرابطة قائمة على "عقد إذعان"، نظرًا لتوافر عناصره الأساسية، لا سيما ما يتعلق بفرض شروط محددة مسبقًا لتنظيم الحقوق والالتزامات، مع اقتصار دور الموظف على قبول تلك الشروط كما هي دون تفاوض.

وانطلاقًا من هذا التصور، فإن المساءلة التأديبية تُعد امتدادًا طبيعيًا لآليات تنفيذ العقد، وتخضع في جوهرها للأحكام العامة التي تحكم المسؤولية التعاقدية، بحيث تُعامل الدولة كطرف متعاقد مثل أي جهة خاصة. وبالتالي، فإن مخالفة الموظف لبنود هذا الاتفاق أو ارتكابه لخطأ يُعد إخلالًا بتعهداته، مما يمنح الجهة الإدارية الحق في إنزال الجزاء عليه، استنادًا إلى ما تم الاتفاق عليه في العلاقة التعاقدية.²

¹المرجع نفسه.

². محمد مصطفى أدياب ابو بكر، الأساس القانوني للتأديب، مرجع سابق.

2. النظرية التعددية أو الانتقائية كأساس للتأديب.

لم يكتف الفقه بمجرد استعراض النظريات السابقة أو انتقادها، بل قام بتطوير اتجاه يميز بين فئات العاملين في القطاع العام، بناءً على معيار اختصاص القضاء الإداري، الذي يفرّق بين الأنشطة المرتبطة بممارسة السلطة وأعمال الإدارة الاعتيادية. وبحسب هذا الطرح، فإن طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والجهة الإدارية تتحدد بحسب طبيعة الدور الوظيفي الذي يشغله؛ فإذا كانت مهامه تدخل ضمن الأعمال الإدارية الروتينية، فإن العلاقة تُوصف بأنها تعاقدية، أما إذا كان دوره يرتبط بممارسة السلطة العامة، فإن العلاقة تتخذ شكل ارتباط تنظيمي تحكمه قواعد القانون العام.

تعتمد هذه النظرية على أساس نظري يتمثل في الطابع الازدواجي الذي يميز القرارات الإدارية، وهو ناتج عن ازدواجية صفة الدولة؛ فالدولة قد تتصرف في بعض الأحيان¹ بصفته السلطة العامة، التي تضمن احترام القانون من خلال ما تصدره من أوامر وتعليمات لضمان حسن سير المرافق العامة وحفظ النظام العام، وتباشر الدولة نشاطها في هذه الصفة عبر موظفيها الذين يرتبطون بها بعلاقة قانونية.²

في بعض الأحيان، تضطلع الدولة بمهام إدارية اعتيادية تتعلق بإدارة مواردها المالية، بما في ذلك تحصيل الإيرادات وتوجيهها لخدمة المرافق العمومية، إلى جانب التعاقد مع الغير لإنجاز خدمات محددة. وتُنفَّذ هذه المهام من خلال فئة من العاملين الذين يُنظر إلى علاقتهم مع الإدارة بوصفها رابطة تعاقدية خاضعة لأحكام القانون الخاص.

ويُرتكز هذا الاتجاه الفكري على دعائم تشريعية مستمدة من تفسير بعض النصوص القانونية، مثل المواد 222 و224 من قانون العقوبات³، والمادة 31 من قانون الإعلام⁴، التي

¹ شاوش حميد، النظام التأديبي للموظف العام، مرجع سابق، ص 9 - 10.

² شاوش حميد، النظام التأديبي للموظف العام، مرجع سابق، ص 11 - 13.

³ المادة 222 و224 من قانون العقوبات، تنص على التزوير على التزوير في بعض الوثائق الإدارية والشهادات.

⁴ المادة 31 من قانون الإعلام، تنص على مبدأ الشفافية في الرقابة و الإجراءات التأديبية في الوظيفة العمومية .

توفر حماية قانونية لفئات معينة من الموظفين ممن يُمارسون صلاحيات محددة دون غيرهم. كما يستند هذا التوجه إلى نصوص قانونية تاريخية مثل قانون 9 أبريل 1898 المتعلق بالسلامة المهنية، الذي اقتصر تطبيقه على موظفي البريد وعمال السكك الحديدية، إضافة إلى قانون 5 أبريل 1910 الخاص بمنح التقاعد لبعض فئات العمال. وتُظهر هذه القوانين أن الحماية والضبط فيها كانت موجّهة إلى الوظائف ذات الطابع التنفيذي أو الخدمي، والتي لا تتضمن ممارسة لسلطة الدولة، وبالتالي تُعد خاضعة لقواعد قانون الشغل.

وعلى ضوء ما سبق، يُستنتج أن العلاقة التعاقدية تُعد الأساس القانوني الذي يُستند إليه في مساءلة الموظفين المكلفين بالأعمال التسييرية الاعتيادية، حيث يُنظر إليهم كعاملين يخضعون لنظام تعاقدية. أما في حالة الموظفين الذين يمارسون صلاحيات سيادية، فإن الأساس في مساءلتهم تأديبياً يقوم على مبادئ وقواعد القانون العام، بحكم خضوعهم لعلاقة تنظيمية ترتبط بشكل مباشر بالسلطة الإدارية.¹

3 . النظريات التنظيمية كأساس للتأديب .

ظهرت مجموعة من الآراء التي تسعى لتفسير النظريات التنظيمية، ومن أبرزها:

أ- نظرية السلطة الرئاسية :

ترتكز هذه النظرية على مبدأ جوهري يتمثل في التلازم بين صلاحية المساءلة التأديبية والسلطة الإدارية العليا التي يضطلع بها المسؤول الأول داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو المرفق العام. ويُعد هذا المسؤول، بصفته الرئيس الإداري، المرجع الأعلى المشرف على تنظيم العمل وضمان سيره بسلاسة. وبحكم هذه الصفة، يمتلك سلطة اتخاذ التدابير الضرورية لضبط الأداء وتحقيق الكفاءة داخل الجهاز الوظيفي، بما في ذلك توقيع العقوبات على العاملين عند وقوع إخلال بالواجبات. ومن ثم، تُعد المساءلة التأديبية امتداداً طبيعياً لسلطة الإشراف والرقابة

¹ شاوش حميد ، النظام التأديبي للموظف العام، مرجع سابق، ص 14.

التي يتمتع بها الرئيس الإداري، وتُمارس بهدف فرض الانضباط وضمان التقيد بالضوابط التنظيمية السارية.

ومع تطور الفكر الإداري وتراكم الخبرات العملية، شهد هذا التصور تحولاً ملحوظاً نحو إضفاء مزيد من التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظفين، خاصة بعد أن سُجلت ممارسات تعسفية نتيجة إطلاق يد المسؤولين في توقيع الجزاءات دون رقابة فعالة. ففي بدايات تطبيق هذه النظرية، كانت الإدارة تُمنح حرية شبه مطلقة في فرض العقوبات، دون توفير وسائل كافية للطعن أو المراجعة. غير أن حالات إساءة استخدام هذه السلطة أدت إلى إدخال إصلاحات مهمة تهدف إلى تعزيز الضمانات القانونية للموظف.

ومن بين أبرز هذه التحسينات، تم توسيع دور القضاء الإداري والتأديبي في الرقابة على الإجراءات العقابية، بما يكفل حيادية القرار ويضمن نزاهة المساءلة. كما أقر مبدأ إلزامية عرض بعض الحالات التأديبية على لجان مشتركة تضم أطرافاً متعددة قبل إصدار القرار، بهدف ضمان التقييم المتوازن للحالة ومنع إصدار جزاءات مبنية على اعتبارات شخصية أو تعسفية. وإلى جانب ذلك، تم تقييد بعض الصلاحيات التي كانت تُمنح سابقاً للإدارة، خاصة تلك المتعلقة بالعقوبات الجسيمة كالعزل أو الإقصاء، حيث أصبحت هذه الإجراءات خاضعة لضوابط أكثر دقة، بما يرسخ مبدأ التناسب ويحد من تجاوزات السلطة.¹

يعتقد مؤيدو هذه النظرية أن العلاقة بين الموظف والإدارة لا تُبنى على عقد، بل على السلطة الرئاسية. وبناءً على ذلك، يعتبر حق التأديب مستمداً من هذه السلطة، حيث يُعتبر النظام التأديبي أحد وسائل هذه السلطة.²

كما أن القيادة الفعالة تتطلب منح السلطة الرئاسية صلاحيات واسعة على موظفي المرفق، تشمل حق توجيههم، مراقبتهم، ومحاسبتهم على الأخطاء التي يرتكبونها. وبما أن

¹ محمد مصطفى أدياب ابو بكر ، الأساس القانوني للتأديب ،مرجع سابق..

² محمد بوكماش ، خلود كلاش ، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري ، العدد6 ، جامعة خنشلة ، جوان 2016، ص 44-45.

الرئيس الإداري يتحمل مسؤولية ضمان سير العمل في المرفق العام بشكل منتظم، فإنه يمتلك الحق في استخدام الوسائل المناسبة لتحقيق هذا الهدف، بما في ذلك حق التأديب.

علاوة على ذلك، يعتبر ارتباط حق التأديب بالسلطة الرئاسية تطبيقاً صحيحاً لمبدأ أساسي في الإدارة العامة، وهو العلاقة الوثيقة بين السلطة والمسؤولية.¹

ب- نظرية سلطة الدولة :

يرى مؤيدو هذه النظرية أن الجزاء التأديبي يعد حقاً للدولة يمكنها فرضه على الموظف الذي ارتكب خطأ، استناداً إلى سلطتها، حيث تقوم بتطبيقه بما يتناسب مع المصلحة العامة. ويمكن أن تمارس هذه السلطة من قبل السلطة الرئاسية تحت إشراف القضاء الإداري، أو من خلال المحاكم التأديبية، على أن يتم تنظيم هذا الحق بما يحفظ طبيعة الجزاء وأساسه وأهميته. على الرغم من توافق هذه النظرية مع توزيع الاختصاصات التأديبية بين السلطتين الإدارية والقضائية في بعض الأنظمة القانونية، فإنها تعرضت لعدة انتقادات، أبرزها:

أن سلطة التأديب لا تقتصر على موظفي الدولة، بل توجد أنظمة تأديبية أخرى مثل قانون العمل، مما يتعارض مع فكرة أن التأديب هو جزء من سلطة الدولة.

أن سلطة الدولة تشمل توقيع عقوبات متنوعة، مثل الجزاءات البدنية والعقوبات السالبة للحرية، في حين أن أقصى عقوبة في المجال التأديبي لا تتجاوز الفصل من العمل، مما يجعل من الصعب اعتبار سلطة التأديب جزءاً من سلطة الدولة.²

تستند هذه النظرية إلى فكرة جوهرية تتمثل في أن كلا من النظام التأديبي والنظام العقابي الجنائي يشكلان وجهي سلطة واحدة تمثل الدولة في سياق سيادتها العليا. حيث تُعتبر هذه السلطة جزءاً لا يتجزأ من السلطة الوطنية للدولة، التي تمارس من خلالها قدرتها على فرض القوانين والأنظمة بصفة عامة. وفقاً لهذا التصور، تُعتبر العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة

¹ شاوش حميد، النظام التأديبي للموظف العام، مرجع سابق، ص 16.

² شاوش حميد، النظام التأديبي للموظف العام، مرجع سابق، ص 17.

سلطوية، مما يعني أن أي إجراء تأديبي أو عقابي تتخذه الإدارة ضد الموظف يُعد عملاً سيادياً لا يمكن الطعن فيه أو الاعتراض عليه من قبل الموظف.

يستند مؤيدو هذه النظرية إلى أن الدولة ليست مسؤولة عن أعمال السلطة القضائية في الجرائم الجنائية، ذلك أن النظام القضائي يتمتع باستقلالية كاملة في هذه القضايا. ومع ذلك، فقد تراجع هذا المبدأ بشكل كبير في العديد من الدول الأوروبية، حيث أصبح من المألوف أن يتم تعويض الأفراد الذين تضرروا من تصرفات السلطة القضائية. بناءً على ذلك، يُفترض أن تتحمل الدولة مسؤولية الأفعال التي تصدر عن الإدارات الحكومية، باستثناء تلك التي تندرج تحت "أعمال السيادة"، والتي تظل محصنة من المساءلة القانونية أو التعويض.¹

ثانياً- مبادئ التأديب:

يستند التأديب على مجموعة من المبادئ التي تضمن احترام كرامة الفرد وتحقيق التوازن بين تصحيح الخطأ و الحفاظ على الحقوق، فالتأديب لا يقصد به العقاب بمعناه الانتقامي ، بل هو أداة لتوجيه السلوك نحو الأفضل من خلال تقييم الأخطاء و تعزيز القيم و المبادئ الأخلاقية.

1 - مبدأ شرعية العقوبة التأديبية :

مبدأ شرعية العقوبة التأديبية يعد من المبادئ الجوهرية التي تحكم الأنظمة القانونية والإدارية في العديد من الدول، ويعني أن أي عقوبة تأديبية تُفرض على الشخص نتيجة ارتكابه مخالفة تأديبية لا يمكن أن تكون قانونية إلا إذا كانت منصوصاً عليها بشكل صريح في القوانين أو اللوائح المعمول بها. بعبارة أخرى، لا يجوز لأي جهة تأديبية، سواء كانت إدارية أو غيرها، أن تفرض عقوبة لم تُذكر بشكل محدد في التشريعات، حتى وإن كانت العقوبة المقررة أخف أو أقل شدة من غيرها المنصوص عليها في القوانين.

¹ محمد مصطفى أدياب ابو بكر ، الأساس القانوني للتأديب ، المرجع الالكتروني للمعلومات 2025/02/21 ، <https://almerja.com>

يعد هذا المبدأ أحد الضمانات الأساسية التي تحمي حقوق الأفراد، إذ يهدف إلى منع أي تجاوز أو تعسف في استخدام السلطة التأديبية من قبل الهيئات أو المؤسسات. فعلى سبيل المثال، إذا قام موظف بارتكاب مخالفة تأديبية، لا يجوز للجهاز المسؤول عن معاقبته فرض عقوبة إلا إذا كانت هذه العقوبة قد تم تحديدها مسبقاً ضمن النصوص القانونية أو اللوائح المعتمدة. وهذا المبدأ يعزز العدالة والمساواة، حيث يضمن أن العقوبات المقررة تستند إلى قوانين واضحة ومعروفة للجميع، بدلاً من أن تكون نتاج اجتهادات أو قرارات تعسفية. كما يسهم هذا المبدأ في تعزيز الشفافية، ويقلل من احتمال فرض عقوبات غير قانونية أو غير مبررة، مما يساعد في ضمان أن السلطة التأديبية لا تتجاوز صلاحياتها القانونية، وبالتالي يعزز الثقة في النظام الإداري والقانوني بشكل عام.¹

2. مبدأ وحدة الجزاء التأديبي

يعبر هذا المبدأ عن أنه لا يجوز فرض عقوبتين أصليتين نهائيتين في إطار نفس النظام القانوني على نفس الفعل الذي ارتكبه الموظف خلال نفس الفترة الزمنية. يستند هذا المبدأ إلى مبادئ العدالة التي تسعى إلى تحقيق المصلحة العامة والمهنية، حيث تمنع معاقبة الفرد مرتين على نفس المخالفة، مما يساهم في توفير الأمان والاستقرار للموظف ويمنعه من التعرض لعقوبات إضافية عن خطأ تم معاقبته عليه بالفعل.

لتطبيق هذا المبدأ، يجب توافر بعض الشروط، وهي: أن تكون المخالفة التأديبية واحدة، وأن يتبع نفس النظام القانوني في معاقبة المخالفين، وأن تكون الجهة التأديبية المختصة واحدة، بالإضافة إلى أن يكون الجزاء التأديبي قد استنفد كافة الإجراءات القانونية اللازمة ليصبح نهائياً.²

¹ اسماعيل احفيظة إبراهيم ، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مرجع سابق ، ص:256.

² نفس المرجع، ص 257

الفرع الثاني - مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة والمساواة في تطبيقها

يعد مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة و المساواة في تطبيقها من أهم المبادئ القانونية و العدلية التي تقوم عليها أنظمة التأديب الحديثة، سواء في المجال الإداري أو الجنائي أو التربوي، فهذا المبدأ بجسد جوهر العدالة، و يهدف إلى ضمان أن تكون العقوبة متناسبة مع جسامة الفعل المرتكب، بحيث لا تكون مفرطة أو متساهلة، وإنما عادلة تحق اللادع دون ظلم

أولاً - مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة :

يهدف هذا المبدأ إلى أن تأخذ سلطة التأديب في اعتبارها مدى تناسب العقوبة مع درجة المخالفة التي ارتكبتها الموظف، مع مراعاة السوابق والظروف المخففة والمشددة والملابسات المرتبطة بالمخالفة.

ويتطلب مبدأ التناسب أن يكون الجزاء متماشياً مع حجم الخطأ، أي أن يكون العقاب متناسباً مع نوع المخالفة، بحيث تكون العقوبات الأكثر شدة للمخالفات الجسيمة، والعقوبات الأخف للمخالفات البسيطة.

ثانياً - مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية :

يعتبر مبدأ العدالة والمساواة من المبادئ الجوهرية التي تنظم كافة فروع القانون، سواء كان عاماً أو خاصاً. ولهذا، فإن العديد من الدساتير في مختلف دول العالم تضمن هذا المبدأ بشكل واضح، بهدف ضمان معاملة جميع الأفراد على قدم المساواة في تطبيق القوانين، بما في ذلك فرض العقوبات. ويؤكد هذا المبدأ على ضرورة ألا تتفاوت العقوبات التأديبية تبعاً للأشخاص أو أوضاعهم الاجتماعية، شريطة أن تكون الظروف والملابسات المرتبطة بالمخالفة متشابهة بين الأفراد.

ومع ذلك، يمكن للجهات المسؤولة عن التأديب أن تأخذ في الاعتبار الخصائص الشخصية لكل موظف عند تحديد العقوبة، مثل سلوكه المهني السابق، سواء كان ذلك متعلقاً بشخصه أو بعمله، إضافة إلى العوامل الإنسانية. بناءً على ذلك، يُمكن التفريق بين المخالفات

التي يرتكبها الموظف عن غير قصد أو إهمال، وبين تلك التي تُرتكب عمدًا لتحقيق أهداف غير قانونية. حيث تُعتبر المخالفات العمدية أكثر خطورة وتستوجب تقديرًا خاصًا للعقوبة، وهذا التمييز لا يُعد انتهاكًا لمبدأ المساواة في المعاقبة.¹

المطلب الثالث : مصادر النظام التأديبي للموظف العام

قواعد الإجراءات التأديبية غالبًا ما تستمد مصدرها الوحيد من التشريع بمختلف فروعها، وذلك بسبب العلاقة الوثيقة التي تربطها بالقواعد الموضوعية، حيث تُعتبر الشرعية الإجرائية امتدادًا للشرعية الموضوعية. ويعد الأمر رقم 06/03 المتعلق بتأديب الموظفين العموميين هو المصدر الرئيسي للقواعد الإجرائية في التشريع الوظيفي الجزائري.²

المطلب الرابع: مبدأ المساواة و التناسب الجزاء التأديبي

يعد مبدأ المساواة و مبدأ التناسب من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها العدالة التأديبية ، إذ يشكلان ضمانتين جوهريتين لحماية حقوق الأفراد الخاضعين للسلطة التأديبية.

المبحث الثاني:

المخالفات و العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة

يعد الحفاظ على الانضباط داخل المؤسسات العامة من العناصر الحيوية لضمان فعالية واستمرارية أداؤها في تنفيذ مهامها. ولهذا، عمل المشرع على وضع أطر قانونية دقيقة تحدد المخالفات التأديبية التي قد يرتكبها الموظف العام خلال قيامه بمهامه أو بسببها. وتعتبر هذه المخالفات بمثابة تجاوزات للواجبات الوظيفية أو إخلالاً بها، مما يستدعي فرض عقوبات تأديبية تتفاوت وفقاً لخطورة الفعل المرتكب. ويُعد هذا الإجراء من أهم أدوات الرقابة الإدارية لضمان التزام الموظفين بالأنظمة والقوانين المعمول بها. لذا، يتناول هذا المبحث أنواع

¹ اسمعاسيق، بطة إبراهيم ، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة. مرجع سابق ، ص 258-259

² لعقابي سميحة ، نظام التأديب في الوظيفة العمومية ، مطبوعة بيداغوجية ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف 2 ، الجزائر، ص 46-47

المخالفات التأديبية التي قد يقع فيها الموظف العام، والعقوبات التي قد تُفرض عليه وفقاً للنظام التأديبي.

المطلب الأول : تصنيف المخالفات التأديبية

تعد المخالفات التأديبية في القطاع العام من القضايا الأساسية في أي هيكل إداري، حيث تهدف إلى ضمان سير العمل بكفاءة واستمرار فعاليته، إلى جانب الحفاظ على النظام والانضباط داخل الأجهزة الحكومية. في الجزائر، يتم تحديد هذه المخالفات استناداً إلى قانون الوظيفة العمومية رقم 03-06 الصادر بتاريخ 15 يوليو 2006، الذي ينظم حقوق وواجبات الموظف العمومي.

يتم تصنيف المخالفات التأديبية في الجزائر إلى فئات متعددة، وذلك بناءً على تأثير المخالفة على سير العمل وسمعة الإدارة العامة، بالإضافة إلى شدة العقوبة المقررة بحق الموظف. وفيما يلي عرض تفصيلي للتصنيف المعتمد لهذه المخالفات.

الفرع الأول: المخالفات البسيطة

تتمثل هذه المخالفات في الأفعال التي لا تترك تأثيراً كبيراً على سير العمل الإداري، وغالباً ما تنجم عن إهمال أو تقصير غير متعمد.

- التأخر عن الحضور: عندما يتأخر الموظف عن بدء عمله بشكل غير منتظم.
- الغياب غير المبرر: عندما يغيب الموظف عن العمل لفترات قصيرة دون أن يقدم عذراً مقبولاً أو دون تسليم الوثائق المطلوبة في الموعد المحدد.
- الإخلال بالإجراءات اليومية للعمل: مثل التأخر في تسليم التقارير أو المستندات دون أن يؤثر ذلك بشكل ملحوظ على سير العمل.

- العقوبات: عادة ما تقتصر العقوبات المقررة على هذه المخالفات على تدابير تأديبية خفيفة، مثل الإنذار أو اللوم¹.

2- المخالفات المتوسطة:

هي المخالفات التي تؤثر بشكل أكبر على سير العمل وقد تؤدي إلى تراجع في الأداء الوظيفي. تكون هذه المخالفات أكثر جدية من المخالفات البسيطة لكنها ليست جريمة جسيمة. كالتهام عن أداء المهام: الموظف الذي يمتنع عن تنفيذ أو يتقاعس عن أداء المهام الموكلة إليه أو يتأخر في إنجازها.

عدم الالتزام بالقواعد الإدارية: مثل مخالفة التعليمات أو الإجراءات الرسمية في إنجاز المعاملات.

الإهمال في استخدام الموارد العامة: مثل عدم الاهتمام بالحفاظ على أدوات العمل أو المال العام².

العقوبات: يمكن أن تشمل هذه المخالفات عقوبات مثل الخصم من الراتب، أو التوقيف المؤقت عن العمل، أو حتى التنبيه الرسمي.

3- المخالفات الجسيمة:

هي المخالفات التي تؤثر بشكل كبير على سير العمل الإداري أو على سمعة المؤسسة أو الدولة، وغالبًا ما تكون ناتجة عن تصرفات غير قانونية أو أخلاقية.

- كالفساد الإداري: مثل تلقي رشاوي أو التلاعب بالعقود العمومية.
- التزوير: سواء كان تزوير في الوثائق أو التلاعب بالتقارير أو الحسابات المالية.
- سوء استخدام السلطة: مثل استغلال المنصب الوظيفي لتحقيق مصالح شخصية.
- التشهير أو إساءة استخدام المعلومات: نشر معلومات سرية أو الإساءة إلى سمعة المؤسسة.

¹ . النص القانون الوظيفي العمومية الجزائري (القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006). الديوان الوطني للأشغال القانونية

² . المرجع نفسه.

تعتبر العقوبات الناتجة عن هذه المخالفات شديدة في كثير من الحالات، وذلك بهدف ضمان الانضباط والحفاظ على استقرار بيئة العمل أو النظام العام. قد تشمل هذه العقوبات الفصل النهائي من الوظيفة، خاصة إذا كانت المخالفة تمسّ القيم المهنية أو تُسبب أضراراً كبيرة للمؤسسة. كما يمكن إحالة القضية إلى القضاء، مما يترتب عليه محاكمة قانونية قد تؤدي إلى إصدار حكم ضد المخالف. علاوة على ذلك، قد تفرض غرامات مالية على المخالف، مع اختلاف قيمتها حسب نوع المخالفة ومدى خطورتها. الهدف من هذه العقوبات هو ردع الأفراد عن ارتكاب أفعال غير قانونية أو غير أخلاقية، وضمان حماية المصلحة العامة والمؤسسات من الأضرار المحتملة.¹

المطلب الثاني : أنواع العقوبات التأديبية

تعد العقوبة التأديبية أداة إدارية تُخول للإدارة فرض جزاءات على الموظفين العموميين الذين يرتكبون مخالفات تأديبية، استناداً إلى العلاقة الوظيفية التي تربطهم بالمؤسسة. وعادة ما تكون هذه العقوبات ذات طابع مالي أو أخلاقي أو مهني، بخلاف العقوبات الجنائية التي تشمل جزاءات مثل السجن أو الإعدام. ورغم وجود تشابه بين العقوبتين التأديبية والجنائية من حيث الهدف الذي يسعى إلى منعه من تكرار المخالفة، وتوافقهما في أساس المسؤولية المرتكزة على الضرر، إلا أن العقوبات التأديبية تتميز بوجود أنواع متعددة تختلف في شدتها ومواردها.² كما هو مبين:

الفرع الأول: العقوبات الأدبية

عمل الفقهاء على التمييز بين هذه العقوبات من خلال وضع تعريف لكل منها، حيث يرى البعض أنه يجب التفريق بين عقوبتي التنبيه واللوم. ومع ذلك، يذهب غالبية الفقهاء إلى أن كلاً من التنبيه واللوم، مثل عقوبة الإنذار، يقعان ضمن أدنى درجات العقوبات التأديبية من حيث

¹ المرجع نفسه.

² خيضاوي نعيم ، باينة فتحة ، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 4 ، العدد 1 ، جوان 2020 ، جامعة احمد دراسة ، ادرار ، الجزائر ، 43

الجسامة، وتحمل جميعها معنى تحذير الموظف المخالف من الخطأ الذي ارتكبه وتنبهه بعدم تكراره. وبناءً على ذلك، رأى الفقهاء أنه من الأنسب توحيد هذه العقوبات تحت مصطلح واحد.

الفرع الثاني: العقوبات التي تمس المزايا الوظيفية

تعد هذه العقوبات بمثابة حل وسط بين العقوبات التأديبية الأخرى، حيث تتميز بتأثيرات مالية سلبية على الموظف المعني. وقد تكون هذه التأثيرات مباشرة إذا تم تطبيق العقوبة على حقوق الموظف المالية المستحقة. وقد نص المشرع الليبي على هذه العقوبات في المادة 83 من قانون الخدمة المدنية المعمول به. ومن بين هذه العقوبات، يُدرج خفض الدرجة الوظيفية، وهو ما أدرجته العديد من الأنظمة القانونية. إلا أن هذا النوع من العقوبات قد أثار جدلاً واسعاً في الأوساط القانونية والقضائية، خاصة فيما يتعلق بحدود الخفض وتأثيره على الراتب. فعلى سبيل المثال، يذهب الرأي المصري إلى أن العقوبة تقتصر على خفض الدرجة الوظيفية إلى الدرجة الأدنى مباشرة، مما قد يخلق صعوبة في تطبيق هذه العقوبة خاصة إذا كان الموظف في بداية السلم الوظيفي.¹

تناول المشرع الجزائري في المادة 207 من الأمر 06/03 موضوع العقوبة المترتبة على الغياب غير المشروع عن العمل، حيث نصّ على أن "كل غياب غير مبرر يُقابل بخصم من الأجر يعادل مدة التغيب، وذلك دون الإخلال بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي". ويُفهم من هذا النص أن المشرع قد ربط مباشرة بين الغياب غير المشروع وخصم الأجر، كجزاء مالي مستقل عن أي تدابير تأديبية إضافية.

وبالمقابل، يرى بعض المختصين أن الموظف الذي يتعرض لعقوبة تتمثل في خفض رتبته الإدارية، يظل محتفظاً بمقدار الراتب الذي كان يتقاضاه قبل العقوبة، حتى وإن أصبح أعلى من الأجر المقابل للمرتبة الجديدة.

¹ غيتاوي عبد القادر ، الاجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، العدد 19، جوان 2018 ، جامعة ادرار ، الجزائر ص 26

وفي سياق آخر، يُعد حجب العلاوة السنوية من الجزاءات الممكن فرضها، ويترتب عليه فقدان الموظف حقه في الاستفادة من الزيادة المالية الدورية التي تُمنح سنويًا. كما يُعتبر منع الترقية من العقوبات الحديثة التي اعترف بها بعض الفقه وبعض التشريعات، رغم أن القانون الجزائري لم ينص عليها صراحة ضمن نظامه التأديبي.

الفرع الثالث: العقوبات التي تمس الوظيفة نفسها

تشمل هذه الجزاءات تلك التي تؤثر على علاقة الموظف بالوظيفة نفسها، وإن كان ذلك بصورة مؤقتة. فقد نصّ الأمر 06/03 على إمكانية توقيف الموظف عن أداء مهامه، مع اختلاف في مدة الإيقاف تبعًا لخطورة الفعل المرتكب. وكما أُشير إليه سابقًا، فإن هذا النوع من العقوبات يؤدي إلى تعليق ممارسة المهام الوظيفية وسحب الصلاحيات مؤقتًا خلال فترة التوقيف.

وتمنح النصوص القانونية الجهة المختصة سلطة تقدير مدة الإيقاف، شريطة ألا تتجاوز الحد الأقصى المقرر قانونًا. ويُصنف هذا التوقيف كإجراء احترازي لحين البت في وضعية الموظف.¹

الفرع الرابع: العزل من الوظيفة.

يُعد الإقصاء النهائي من المنصب أحد أشد الإجراءات التأديبية التي يمكن أن تُفرض على موظف في القطاع العام، بغض النظر عن رتبته أو مركزه الوظيفي. ويترتب على هذا التدبير إسقاط نهائي لجميع المهام والصلاحيات المخولة للموظف، وقد نظم المشرع الجزائري هذا النوع من الجزاءات ضمن المادة 184 من الأمر رقم 06/03، التي تنص على ما يلي: "في حال تغيب الموظف دون مبرر مشروع لمدة لا تقل عن خمسة عشر يومًا متواصلة، تقوم الجهة المخولة بسلطة التعيين باتخاذ قرار الفصل عن طريق ما يُعرف بترك المنصب، وذلك بعد توجيه إنذار له، ووفقًا للإجراءات التي تحددها النصوص التنظيمية."²

¹ إسماعيل سغان ، توفيق غباين ، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري مرجع سابق ، ص 26-27.

² . المرجع نفسه، ص 27.

ومن المهم الإشارة إلى أن هذه العقوبة تُصنّف ضمن العقوبات الخاصة وليست ضمن المنظومة التأديبية الاعتيادية، ما يجعلها ذات طابع استثنائي. ويترتب على هذا الإجراء عدة نتائج قانونية، أبرزها:

القطع النهائي للعلاقة الوظيفية: إذ يُعتبر الموظف مفصولاً بشكل نهائي عن وظيفته، ما يؤدي إلى فقدان كامل للحقوق والامتيازات المرتبطة بها، وتسري آثار القرار اعتباراً من تاريخ تنفيذه.

الأجر المستحق: يظل الموظف المفصول مؤهلاً لتقاضى راتبه كاملاً عن الفترة الممتدة من تاريخ صدور القرار التأديبي وحتى تاريخ تبليغه به، في حال لم يكن قد خضع للإيقاف المؤقت مسبقاً.

كما ترتب هذه العقوبة أثراً بالغاً، يتمثل في منع الموظف المعزول من التوظيف مجدداً في القطاع العمومي، وذلك وفقاً لما ورد في المادة 185 من نفس الأمر، والتي تنص صراحة على أن "كل موظف فصل أو عُزل تأديبياً يُمنع من الالتحاق مجدداً بالوظيفة العمومية".¹

المطلب الثالث : التدرج في العقوبات التأديبية

من الثابت أن المساءلة التأديبية تُبأشر عادة بمجرد ملاحظة تقصير أو تجاوز من طرف الموظف في أداء مهامه الوظيفية، سواء وقع ذلك أثناء تنفيذ مهامه أو بسببها. وفي هذا الإطار، يؤكد النظام التأديبي الجزائري على وجوب الشروع في اتخاذ الإجراءات اللازمة فور اكتشاف المخالفة، استناداً إلى تقرير يُعدّه الرئيس المباشر للموظف ويُحال إلى الجهة المخوّلة بالتعيين. ويُعتمد على هذا التقرير في تقييم طبيعة الفعل المرتكب واختيار العقوبة الملائمة له، بما ينسجم مع درجة خطورته. ويُفهم من ذلك أن النظام التأديبي يقوم على مبدأ التدرج في العقوبات، حيث تتباين الإجراءات الجزرية تبعاً لخطورة المخالفة ونوعها.²

¹ إسماعيل سغان ، توفيق غباين ، مرجع سابق ، ص 28

² غيتاوي عبد القادر ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، العدد 19، جوان 2018 ، جامعة ادرار ، الجزائر ، ، ص 54

- **المادة 163 :** المادة 163 من القانون أو النظام المتعلق بالعقوبات التأديبية تضع إطاراً محدداً لتحديد نوع العقوبات التي يمكن فرضها على الموظفين أو الأفراد الذين يرتكبون أخطاء في العمل أو في إطار الوظيفة. التصنيف الذي تتبعه المادة يعتمد على جسامه الخطأ المرتكب ومدى تأثيره على سير العمل والنظام العام في المؤسسة أو الهيئة المعنية. ويُقسم هذا التصنيف إلى أربع (4) درجات، حيث تختلف العقوبات في كل درجة من حيث شدتها وطبيعتها¹.

1 - الدرجة الأولى:

ففي الدرجة الأولى، نجد العقوبات الخفيفة والتي غالباً ما تُفرض عند ارتكاب مخالفات بسيطة، مثل: التنبيه، والإنذار الكتابي، والتوبيخ. وهي عقوبات ذات طابع توجيهي أكثر منها زجري، وتهدف أساساً إلى لفت انتباه الموظف إلى الخطأ المرتكب وحثه على عدم تكراره².
الدرجة الأولى تتعلق بالأخطاء التي تُعتبر بسيطة أو عرضية، ولا تؤثر بشكل كبير على سير العمل أو الأداء العام. العقوبات في هذه الدرجة تهدف إلى التنبيه والتحذير، وتشمل:
أ-التنبيه:

يُعد التنبيه العقوبة الأقل في درجة أولى. يتم توجيه التنبيه شفويًا للموظف أو الأفراد، حيث يُبلغون بأن التصرف الذي قاموا به غير مقبول ويجب تجنبه في المستقبل. هذا النوع من العقوبات لا يُسجل عادة في السجلات الرسمية، ويُعتبر بمثابة تحذير بسيط. لكن إذا تكرر الخطأ، فقد يتصاعد الوضع إلى عقوبات أشد.

ب-الإنذار الكتابي:

الإنذار الكتابي هو خطوة أكثر رسمية من التنبيه، حيث يُرسل للمخالف إخطار مكتوب يتضمن وصفًا دقيقًا للخطأ المرتكب والآثار المحتملة لهذا التصرف. يُذكر فيه أن أي تكرار

¹ المادة 163 من الأمر 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

² العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، <https://cte.univ-setif2.dz> 2025/03/11.

لهذا الخطأ سيؤدي إلى اتخاذ إجراءات¹ تأديبية أشد. هذا الإنذار يُسجل في ملف الموظف، لكنه لا يؤدي إلى أي خصومات مالية أو إجراء تأديبي خطير.

ج- التوبيخ :

التوبيخ هو لفت نظر شديد للموظف، حيث يتم توجيه لوم رسمي له بسبب تصرفاته غير اللائقة. في هذه المرحلة، يُشعر الموظف بخطورة الموقف ويتم تحذيره من ضرورة تحسين سلوكه لضمان عدم تكرار الخطأ في المستقبل. التوبيخ هو في الواقع نوع من التنبه القوي الذي قد يُسبق بمزيد من العقوبات إذا استمر الموظف في ارتكاب الأخطاء.

2 - الدرجة الثانية:

أما الدرجة الثانية، فتشمل عقوبات أكثر صرامة، ك: التوقيف عن العمل لمدة تتراوح من يوم إلى ثلاثة أيام، وكذا الشطب من قائمة التأهيل، وهذه العقوبات غالبًا ما تستخدم في حال تكرار الأخطاء أو في حال ارتكاب مخالفات ذات طابع مهني أكبر.² في هذه الدرجة، تتعلق العقوبات بالأخطاء التي تُعتبر أكثر جسامة من تلك التي تقع في الدرجة الأولى، لكنها لا تُعتبر بالغة الخطورة. العقوبات هنا تهدف إلى توجيه تحذير جاد ومؤثر للموظف حول ضرورة التزامه بالقوانين والأنظمة

- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام :

يتم فرض عقوبة التوقيف عن العمل في هذه المرحلة لعدد أيام محدد، وهي فترة لا تتعدى ثلاثة أيام. الهدف من هذا الإجراء هو منح الموظف فترة للراحة، وفي نفس الوقت تطبيق عقوبة تؤثر عليه شخصيًا من خلال تقليص دخله المؤقت. هذه العقوبة تُستخدم في حالات الأخطاء التي لا تبرر الفصل الفوري ولكنها تحتاج إلى رد فعل حاسم من الإدارة.

¹ مر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، <https://www.joradp.dz/HAR/Dgfp.htm> 2025/03/11.

² العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية ، 2025/03/14 <https://cte.univ-setif2.dz>

- الشطب من قائمة التأهيل.

إذا كان الموظف مدرجًا في قائمة تأهيلية أو مرشحًا للترقية أو المناصب العليا، يمكن أن يُشطب من هذه القائمة كعقوبة. الشطب يعني إلغاء فرصه المستقبلية للترقية أو التقدم في الوظيفة في الوقت الحالي، ويُعد نوعًا من العقاب الذي يؤثر على آمال الموظف في التقدم الوظيفي.

العقوبات في هذه الدرجة تهدف إلى فرض نوع من التأثير المؤقت على الموظف مع منحه فرصة لتصحيح سلوكه، دون الإضرار الدائم بوضعه الوظيفي.

3- الدرجة الثالثة:

ترتفع حدة العقوبات في الدرجة الثالثة، والتي تشمل: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، والتنزيل في الدرجة من درجة إلى درجتين، والنقل الإجباري، وهي عقوبات تؤثر بشكل مباشر على المسار المهني للموظف.¹

الدرجة الثالثة تتضمن أخطاءً أكثر خطورة حيث تحتاج إلى تطبيق عقوبات تأديبية أكثر صرامة تؤثر بشكل أكبر على الموظف. العقوبات في هذه الدرجة تهدف إلى معاقبة الموظف على السلوكيات التي أثرت سلبًا على سير العمل، ولكنها لا تتطلب الفصل الفوري. تشمل العقوبات في هذه الدرجة:²

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام :

في هذه الحالة، يُوقف الموظف عن العمل لفترة أطول مقارنة بالدرجة الثانية. يتراوح التوقيف هنا بين أربعة وثمانية أيام، وهي فترة كافية لتحفيز الموظف على التفكير في أخطائه وتأثيرها. وتؤدي هذه العقوبة إلى فقدان الدخل لفترة أطول، مما يدفع الموظف إلى إدراك خطورة سلوكه.

¹ العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية ، 2025/03/14 <https://cte.univ-setif2.dz>

² أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، <https://www.joradp.dz/HAR/Dgfp.htm>، 2025/03/15

- التنزيل من درجة إلى درجتين :

العقوبة هنا تتمثل في تخفيض رتبة الموظف الوظيفية بشكل رسمي، حيث يُنقل إلى وظيفة أقل درجة أو يُحرم من بعض المسؤوليات والامتيازات التي كان يتمتع بها في منصبه السابق. هذا النوع من العقوبات يُعد مؤلماً للموظف لأنه يؤثر على وضعه المهني وسمعته داخل المؤسسة.

- النقل الإجباري:

النقل الإجباري هنا يعني نقل الموظف إلى مكان عمل آخر أو قسم آخر بشكل قسري، ولا يُعطى له خيار الاختيار. هذا النوع من العقوبات يكون مؤثراً نفسياً على الموظف وقد يؤثر على استقرار وضعه الشخصي والمهني.

العقوبات في هذه الدرجة تأخذ شكل إجراءات أكثر قسوة وتأثيراً، حيث يتم فرض عقوبات تتسبب في تأثير مباشر على وضع الموظف الوظيفي وتدفعه لتغيير سلوكه.¹

4 - الدرجة الرابعة:

وفي أعلى سلم العقوبات، نجد الدرجة الرابعة، وهي الأشد من حيث الأثر، وتُطبّق عند ارتكاب أخطاء جسيمة تمسّ بصفة خطيرة بالسير الحسن للمرفق العام، وتشمل: التنزيل مباشرة إلى الرتبة السفلى، أو التسريح من الوظيفة نهائياً.²

الدرجة الرابعة تتعلق بالأخطاء الجسيمة جداً التي تؤثر بشكل كبير على سير العمل أو تتعدى حدود القوانين والأنظمة. العقوبات في هذه الدرجة تهدف إلى معاقبة الموظف بشكل شديد نتيجة تصرفات غير مقبولة قد تهدد استقرار المؤسسة أو الهيئة. وتشمل:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة :

¹ أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، <https://www.joradp.dz/HAR/Dgfp.htm> 2025/03/15.

² العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية ، <https://cte.univ-setif2.dz> ، 2025/03/20.

هذه العقوبة تعني خفض رتبة الموظف إلى درجة أدنى بشكل مباشر. الموظف قد يفقد مكانته الوظيفية ويُعاد إلى وظيفة أقل في المستوى والامتيازات، وهو ما يعد من العقوبات القاسية التي قد تؤثر على حياة الموظف المهنية بشكل طويل الأمد.

- التسريح:

التسريح هو الفصل النهائي من العمل، ويُعد من أقسى العقوبات التي يمكن فرضها. يتم تسريح الموظف بشكل دائم نتيجة لخطأ جسيم ارتكبه، وقد يتضمن تصرفات مثل مخالفة قانونية أو فشل في الوفاء بمتطلبات أساسية للعمل. هذه العقوبة تعني إنهاء علاقة الموظف بالمؤسسة أو الهيئة بشكل نهائي، وقد تؤثر بشكل بالغ على مستقبله المهني.¹

لا تعد المادة 163 من الأمر 06-03 قائمة حصرية للعقوبات التأديبية التي يمكن فرضها على الموظف العمومي، بل تمثل قاعدة عامة تُبين الإطار العام لهذه العقوبات. وقد منح المشرع من خلال المادة 164 صلاحية إدراج عقوبات إضافية ضمن القوانين الأساسية الخاصة، بشرط أن تدرج ضمن الدرجات الأربع المحددة قانوناً، وهو ما يعكس مرونة النظام القانوني الجزائري في استيعاب خصوصيات بعض القطاعات الوظيفية التي قد تستوجب ترتيبات تأديبية خاصة تتناسب مع طبيعة المهام الموكلة إليها، مما يضمن فعالية النظام التأديبي وعدالته.²

¹ أمر رقم 03-06.

² العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية ، <https://cte.univ-setif2.dz> ،

2025/03/21.

خلاصة الفصل

بعد تناول مختلف الجوانب التي تُكوّن الأساس العام لنظام التأديب في الوظيفة العمومية، يتضح أن هذا النظام يمثل أداة أساسية لضبط سلوك الموظفين وتكريس الانضباط الإداري، بما يساهم في تعزيز كفاءة الأداء داخل المرافق العامة والالتزام بقواعد الوظيفة العامة. ويتبين أن التأديب لا يُنظر إليه كوسيلة للردع أو العقاب فقط، بل يُعد آلية تنظيمية إصلاحية تهدف إلى تصحيح السلوك المهني وضمان امتثال الموظف لواجباته الوظيفية. كما أن السلطة التأديبية الممنوحة للإدارة تركز على مجموعة من القواعد القانونية والفكرية، منها النظريات التعاقدية والتنظيمية والانتقائية، التي تسعى إلى تقنين هذه السلطة وتحديد ضوابط ممارستها، بشكل يحقق التوازن بين متطلبات الإدارة و ضمانات الموظف. وقد أُبرزت من خلال هذا الإطار مجموعة من المبادئ الجوهرية، كشرعية العقوبة، والتناسب، والمساواة، التي تُعد ضمانات أساسية تحول دون تعسف الإدارة في استعمال سلطتها.

وبناءً عليه، فإن إنشاء نظام تأديبي يتصف بالعدالة والفعالية يتطلب بنية قانونية محكمة، تُراعي خصوصيات الوظيفة العمومية وتضمن في الوقت نفسه حماية حقوق الموظف. وفي ظل التطورات الإدارية المستجدة، تبرز الحاجة الملحة إلى إعادة تقييم مستمر لهذا النظام لمواكبته تحديات العصر وتحقيق متطلبات الحوكمة الحديثة.

الفصل الثاني

ضمانات تأديب الإجرائية

للموظف العام في التشريع

الجزائري

الفصل الثاني:

ضمانات التأديبية الإجراءية للموظف العام في التشريع الجزائري

يعد النظام التأديبي أحد الركائز الأساسية في تنظيم علاقة الموظف العام بالإدارة ، ويهدف إلى فرض الانضباط و ضمان احترام قواعد الوظيفة العمومية ، غير أن ممارسة السلطة التأديبية من طرف الإدارية لا تعني إطلاقا الإخلال بحقوق الموظف أو المساس بضماناته القانونية ، إذ أقر المشرع الجزائري جملة من الضمانات التي تحمي الموظف أثناء خضوعه لإجراءات التأديب، بما يحقق التوازن بين مصلحة الإدارة في الحفاظ على السير الحسن للمرافق العامة، و مصلحة الموظف في عدم التعرض للتعسف أو القرارات المجحفة.

المبحث الأول:

الضمانات الإجراءية للموظف العام

يشكل الموظف العام أحد الدعائم الأساسية لتسيير المرافق العمومية، وهو ما يجعل خضوعه لنظام قانوني خاص أمرا ضروريا لضمان الانضباط و الفعالية داخل الإدارة ، غير أن هذا الخضوع لا يعني تجريد الموظف الإدارة من الحماية القانونية ، بل إن المشرع الجزائري حرص على توفير مجموعة من الضمانات الإجراءية تأديبيا، و تمنع أي تعسف في استعمال السلطة التأديبية من طرف الإدارة .

المطلب الأول: مبدأ شرعية الجزاء وشخصيته

يقوم مبدأ شرعية الجزاء التأديبي و شخصيته على ركيزتين أساسيتين: أولهما السلطة الإدارية لا تملك توقيع أي جزاء تأديبي إلا في حدود ما نص عليه المشرع ، بحيث تكون قائمة الجزاءات محددة على سبيل الحصر دون توسيع أو قياس، و ثانيهما أن الجزاء لا يجوز أن يوقع إلا على شخص الذي ثبت مسؤوليته عن ارتكاب المخالفة التأديبية أو المساهمة فيها ، بما يكرس الطابع الشخصي للمساءلة التأديبية.

الفرع الأول: مبدأ شرعية الجزاء التأديبي

يعتبر مبدأ شرعية العقوبات أحد الدعائم الأساسية التي نصت عليها القوانين المعاصرة فهذا المبدأ له قيمة دستورية حيث نص عليها دستور 1969 المعدل والمتمم في المادة 58، " لا إدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم"¹، بحيث نصت عليه المادة 09 من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية.

يقضي مبدأ المشروعية في المجال التأديبي بأن تحدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، و ذلك تجسيدا للمبدأ العام للشرعية الذي يقرر بأنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، غير أن هذا المبدأ يطبق في المجال التأديبي درجة نسبية، إذ إن المخالفات التأديبية لا يتم حديدها على وجه الحصر ، بخلاف العقوبات التي نص عليها المشرع صراحة في المادة 163 من الأمر 06.03، ووفقا لذلك، لا يجوز للإدارة أن تنشئ درجات جديدة تتضمن عقوبات تأديبية غير منصوص عليها ، إلا أنه يمكنها أن تنظم عقوبات أخرى ضمن الدرجات الأربع المحددة حصرا في النص القانوني ، وذلك في إطار القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك و القطاعات.²

وبناءً على ما تقدم، فإنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على الموظف مالم يكن منصوصا عليه صراحة في النصوص القانونية و التنظيمية ذات الصلة، كما أنه إذا ما قرر الشرع جزءا محددًا لمخالفة بعينها ، فإن الإدارة مقيدة بتوقيع ذلك الجزاء دون سواه، ولا تملك سلطة تقديرية في استبداله أو تعديله ، ويتجلى هذا التقييد بوضوح في حالة الغياب غير المبرر لمدة خمسة عشر يوما(15) متتالية، حيث ربط المشرع هذه المخالفة بعقوبة العزل بسبب إهمال المنصب، وذلك بعد توجيه إعدار رسمي للموظف المعني.³

¹ . الدستور الجزائري المؤرخ في 28/11/1996 المعدل والمتمم بموجب القانون 16:01/ المؤرخ في 2020 المتعلق بتعديل الدستور، العدد 01.

² المادة 168، الأمر 03/06 المؤرخ في 19 يوليو 2003، و المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية في الجزائر، تتعلق غالبا بالتنقيط و التقييد السنوي للموظفين، أن نظام التأديب .

³ . المادة:184، الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

فالسطة التأديبية المختصة لا تملك سلطة تقديرية في تحديد العقوبة المناسبة للمخالفات على وجه تحديد، إذ تكون سلطتها مقيدة بنصوص قانونية صريحة حدد فيها المشرع الجزاء المترتب عن بعض من المخلفات على وجه التحديد، ومن هنا يصح القول بأنه لا يجوز لتلك السلطة أن تعدل أو تستبدل الجزاء المنصوص عليه، بل يقتصر دورها على تطبيق ما ورد بالنص القانوني، دون اجتهاد أو تأويل، التزاما بمبدأ المشروعية و خضوعها لحدود السلطة المقيدة¹.

فمن النتائج المترتبة على مبدأ الشرعية في النجال التأديبي، وجوب تطبيق قاعدة التفسير الضيق لنصوص الجزاء، مما يفرض على السلطة التأديبية التقيد بالعقوبات التي نص عليها المشرع على سبيل الحصر دون جواز القياس أو الاجتهاد في الاستنباط جزاءات غير منصوص عليها، كما لا يجوز الاتفاق، صراحة أو ضمنا، على مخالفة هذه النصوص، سواء من قبل الإدارة أو الموظف باعتبار أن أحكان النظام التأديبي تتعلق بالنظام العام². إضافة إلى نص المادة 183 نفس الأمر بقولها: "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة 163 " ³.

كما أن مبدأ عدم رجعية الجزاءات التأديبية بحيث لا يمكن تطبيق قانون على وقائع حدثت قبل دخوله حيث تنفيذ، فأثر الجزاءات التأديبية يسير بأثر فور من تاريخ تدور القرار التأديبي، دون امتداد رجعي، حماية للمراكز القانونية المستقرة، غير أن هذا المبدأ يرد عليه استثناء، يتمثل في الحال التي يكون فيها النص الجديد أصح للموظف، كما هو الشأن في المجال الجنائي، كأن يتضمن القانون الجديد تخفيفا للعقوبة أو إباحة لفعل كان مجرما في ظل

¹ . المادة 207، الفقرة:02، المرجع نفسه.

² . خليفة سالم الهمجي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة في مجال التأديب، محاولة لرسم نظرية عامة لقضاء الغلو، دراسة على القانون الإداري العربي المقارن، د ب ن، سنة 2009، ص 37.

³ . المادة 183، المرجع نفسه.

القانون السابق، و يكرس هذا الاستثناء في إطار تعزيز الضمانات التأديبية و حماية الحريات الفردية، باعتبار أن النصوص العقابية، سواء كانت جزائية أو تأديبية، تخضع لمبدأ الشرعية و عدم الرجعية، متى كانت تنطوي على جزاء يمس بمركز الفرد القانوني.¹

الفرع الثاني: مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

قال الله تعالى ((قل لا تسألون عما أجرمنا ولا نسأل عما تعلمون))²

تسند المسؤولية التأديبية للموظف عن الأفعال المخالفة التي يرتكبها شخصيا ، بحيث يتحمل تبعاتها القانونية بمفرده دون أن تمتد هذه المسؤولية إلى غيره من الموظفين، تجسيدا لمبدأ شخصية العقوبة التأديبية، الذي يقتضي أن تنسب المخالفة و نتائجها إلى مرتكبها وحده.³ و تطبق العقوبات التأديبية على الموظف الذي ارتكب المخالفة وحده، دون أن تمتد آثارها إلى غيره ، ويتعين على السلطة التأديبية قصر الإدانة عليه شخصيا، التزاما بمبدأ شخصية العقوبة، إلا أن بعض الفقهاء ذهبوا إلى أن بعض الجزاءات التأديبية ، كخصم راتب ، قد يمتد أثرها فعليا إلى أسرة الموظف ، وهو ما اعتبر مناقضا لجوهر مبدأ الشخصية وقد دعي بعض الدكاترة إلى إعادة النظر في مثل هذه الجزاءات أو التخفيف من وطأتها، سواء كانت جنائية أو تأديبية، تنعكس بدرجة ما على المحيط الاجتماعي أو الاقتصادي للموظف، دون أن يفقد ذلك مبدأ الشخصية مشروعيتها، و لطالما أن الجزاء لا يوقع إلا على مثبتت مسؤوليته ولا يحمل به غير قانونا ،وعليه يظل مبدأ شخصية العقوبة من المبادئ العامة التي تحكم جميع صور مسؤولية ، وإن لم يرد بشأنه نص صريح في الجال التأديبي.⁴

¹ .كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهومة ، الجزائر، ص 107.

² سورة سبأ، الآية 25.

³ .خليفة سالم الهمجي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة في مجال التأديب ، المرجع سابق،ص40.

⁴ .خليفة سالم الهمجي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة في مجال التأديب ، المرجع سابق،ص42،41..

ويترتب على مبدأ شخصية العقوبة في حالة وفاة الموظف زوال أثرها بحيث لا يمكن أن تمتد لورثته¹.

إلا أن المشرع أخذ بمبدأ شخصية العقوبة التأديبية عن فعل الغير، وذلك بالرجوع إلى نص المادة 47 من الأمر 03/06 بقولها: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إلا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة له بسبب المسؤولية الخاصة برؤسياه"².

المطلب الثاني: مبدأ المساواة و تناسب الجزاء التأديبي

كما نعام جميعا بأن مبدأ المساواة يعد من المبادئ الدستورية الأساسية التي تقوم عليها دولة القانون، و يقتضي سواء في الحقوق أو الوجبات أو الجزاءات ، و يتجلى هذا المبدأ من خلال ضرورة معاملة الموظفين أو المخالفين معاملة متكافئة عند ارتكابهم أفعالا متماثلة أ، متشابهة من حي الخطورة و الظروف.

الفرع الأول: مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.

قول الرسول صلى الله عليه و سلم في حادثة المخزومية ((إنما أهلك الذين قبلكم، أنهم كانوا إذا سرق يهم الشريف تركوه، و إذا سرق فيهم الضعيف أقاموا عليه الحد و ائيم الله لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها))³.

تنص المادة 32 من الدستور الجزائري لسنة 1996، المعدل و المتمم بالقانون رقم 01 المؤرخ في 6 مارس 2016، على أن الشعب الجزائري حر و سيد في قراراته، وان جميع المواطنين سواسية أمام القانون دون تمييز بسبب الولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي

¹ . حياة عمراوي ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ،رسالة ماجستير، كلية الحقوق السياسية ، جامعة الحاج لخضر، باتنة، بسكرة سنة 2011-2012، ص 32.

² . المادة 47 ، الأمر 06/03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية.

³ . محمد إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي، صحيح البخاري ، ط2، دا بن كثير اليمامة ،بيروت، ج6، باب كرامة الشفاعة في حد إذا رفع إلى السلطان، د س ن ،ص 242.

شروط آخر شخصي أن اجتماعي أو تجسيد هذه المادة مبدأ المساواة كمبدأ دستوري أساسي يعكس التزام الدولة الجزائرية بتكريس الحقوق و الحريات الأساسية ، و محاربة كافة أشكال التمييز بما يضمن تعزيز دولة القانون و ترسيخ العدالة الاجتماعية.¹

كما جاء في سياق تفعيل مبدأ المساواة المنصوص عليه في المادة 32 من الدستور، كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ في مجال الوظيفة العمومية من خلال المادة 07 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، و التي تنص صراحة على أنه "لا يجوز أن يكون هناك أي تمييز بين الموظفين بيب آرائهم السياسية أو النقابية أو جنسهم ،أو أصلهم ، آرائهم الفلسفية ،أو بسبب أي وضع شخصي أو اجتماعي"² فنلاحظ بأنه يعكس النص التزام الدولة بتجسيد مبدأ المساواة داخل الإدارة العمومية ، وضمان حيادية الوظيفة العمومية و حماية حقوق الموظفين دون تمييز .

كما يقصد بمبدأ المساواة أمام العقوبة التأديبية ،أنه لا يجوز أن تختلف العقوبة التأديبية المفروضة باختلاف الوضعية الاجتماعية للموظفين أو المناصب التي يشغلونها، ما دامت الأخطاء المرتكبة متماثلة من حيث طبيعتها، و الظروف التي ارتكبت فيها ،و الآثار المترتبة عنها، فالعقوبة يجب أ، تبنى على مبدأي الشرعية و التناسب ، لا على الاعتبارات الشخصية أو الاجتماعية.³

إن تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف لا يخضع فقط لمبدأ المساواة الصورية، بل يتوقف على جملة من العناصر الموضوعية التي تتمثل في درجة جسامة الخطأ و الظروف التي ارتكبت فيها و مسؤولية الموظف المعني، و النتائج المترتبة على سير المصلحة، و كذا الضرر الذي يلحق بالمرفق العام أو المستفيدين من خدماته.

¹. المادة 32، من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 28 فبراير 1996، المعدل و المتمم بالقانون رقم 16- 01 المؤرخ في 06/06/2016، الجريدة الرسمية رقم 14، سنة 2016.

². المادة 27، الأمر 06/03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الشعبية .

³. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ص108.

فإن مبدأ المساواة لا يعني بالضرورة توحيد العقوبة في كل الحالات ، بل يترك المجال للإدارة لمراعاة حسن السلوك الموظف وسوابقه التأديبية مدى تمتعه بحسن النية، فقد يستفيد موظف من ظروف مخففة، رغم ارتكابه نفس المخالفة ، ثبت حسن نيته ، رغم ارتكابه نفس المخالفة، إذا ثبت حسن نيته، في حين يعاقب موظف آخر بعقوبة أشد إذا ثبت تعمده أو تكراره للفعل ذاته.¹

الفرع الثاني: مبدأ التناسب الجزاء التأديبي و المخالفة التأديبي

إن الجزاء سواء أكان عقوبة تأديبية أو جنائية أو إدارية ، ليس هدفا في حد ذاته، وإنما وسيلة لتحقيق غاية أكبر، وهي ضمان سير و انتظام المرافق العامة بما يحقق الصالح العام. ولكن لتحقيق هذا الصالح العام يجب أن يكون الجزاء عادلا ومتناسبا مع المخالفة المرتكبة فإذا زاد الجزاء عن المخالفة بشكل غير مبرر، أصبح تعسفيا وإذا نقص عن مستوى الخطأ فقد لا يحقق الردع أو التأديب المطلوب.

وهذا ما يعرف بمبدأ التناسب الذي يوجب على جهة المختصة عند توقيع الجزاء أن تراعي مدى جسامة الفعل، والظروف المحيطة به، ودرجة الضرر الناتج وسلوك المخالف². كما تم توضيحه لنا بعض الفقهاء بأن مبدأ التناسب في المجال التأديبيان يكون هناك توازن بين جسامة المخالفة المرتكبة والجزاء الموقع بشأنها، بحيث لا تتجاوز السلطة التأديبية هذا الحد ففوق جزاء مشددا على مخالفة لا تستحقه، فإذا صدر القرار التأديبي متضمنا جزاء لا يتناسب مع طبيعة وجسامة الفعل المنسوب، أتصف بالغلو في التقدير، وهذا ما يجعله عرضة للإلغاء حال الطعن عليه أمام الجهات القضائية المختصة.³

¹ . حاج شعيب، إيناس بثينة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الإداري، لجامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2020/2019، ص60.

² . حاج شعيب، إيناس بثينة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري مرجع سابق، ص61.60.

³ . هيثم محمد حليم احمد غازي، مجالس التأديب و رقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، رسالة لنيل درجة الدكتوراة في الحقوق، كلية الحقوق ، الدراسات العليا، سنة 2009، ص 265.

فعلى الرغم من اتساع السلطة التقديرية للجهة المختصة في توقيع الجزاءات التأديبية ، خاصة في ظل عدم وجود تقنين شامل للمخالفات التأديبية ، فإنها تظل ملزمة بإجراء موائمة حقيقة بين جسامة المخالفة المرتكبة و العقوبة المقرر ، مع مراعاة ظروف و ملابسات كل حالة على حدة، ويتعين أن تكون هذه العقوبة خالية من الغلو أو التعسف ، بعيدة عن الشطط أو التشدد المفرط، بحيث تعكس بدقة درجة الخطورة الفعلية للخطأ التأديبي، و إذا تجاوزن السلطة التأديبية هذا الحد، و اختارت عقوبة لا تتناسب مع المخافة ، فإن قرارها يوصم بعدم المشروعية ، لكونه مشوبا بالغلو أو إساءة استعمال السلطة¹.

هذا ما أقره المشرع عندما تبنى مبدأ تناسب و الملائمة بين الخطأ و عقوبة التأديبية المقررة له ن خلال المرسوم رقم 302/82، كما نصت عليه المادة 161 م الأمر 03/06 أنه العقوبة التأديبية تتوقف تحديدها على ما يلي :

- درجة جسامة الخطأ
- الظروف التي ارتكبت فيها
- مسؤولية المترتبة على سير المصلحة
- الضرر الذي يلحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق²

و بالرجوع إلى القرار الصادر عن مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 27 جويلية 1998، يتضح أنه قد كرس رقابة التناسب في المجال التأديبي، حيث جاء في منطوقة أنه حتى و عن كانت الأفعال المنسوبة للموظف تكتس طابعا يبرر توقيع عقوبة تأديبية ، إلا أن المجلس الأعلى للقضاء قد جانب الصواب حين لجأ على توقيع العقوبة الأشد دون مراعاة لظروف و

¹ المادة 161، الأمر: 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² . مرجع سابق.

ملاسات الخطأ ، وهو ما اعتبر تجاوزا لسلطته التقديرية، ومخالفة لمبدأ التناسب بين المخالفة المرتكبة و العقوبة المقررة.¹

و منه فإن القاضي الإداري قد استقر على ممارسة رقابة شاملة مشروعية وملائمة القرارات التأديبية ، وهو ما يعد ضمانا أساسية في المجال التأديبي ، إذ بم يعد مجديا أن تترك سلطة تقدير العقوبة التأديبية مطلقة بيد الجهة الإدارية ، دون رابة قضائية تكفل التحقق من مدى احترامها لمبدأ التناسب و عدم تعسفها في استعمال سلطتها.²

المطلب الثالث: مفهوم التسبب ومبدأ تسبب القرار التأديب

إن تسبب القرارات الإدارية عامة، و القرارات التأديبية على وجه الخصوص، أحد المبادئ الأساسية التي تقوم عليها دولة القانون، و يكتسب مبدأ التسبب القرار التأديبي أهمية مضاعفة في إطار العلاقة الوظيفية ، نظرا لما قد يلحقه القرار التأديبي من آثار سلبية بحق الموظف العام ، سواء على المستوى المهني أو المعنوي.

الفرع الأول : تعريف الاصطلاح لمصطلح التسبب

ظهر مصطلح التسبب لأول مرة في فرنسا خلال القرن الثامن عشر، حيث استخدم كمصطلح لغوي و قانوني يقصد به إلزام القاضي ببيان الأسباب التي أدت إلى إصدار الحكم القضائي .وقد نشأت هذه الفكرة في إطار السعي نحو ترسيخ مبدأ الشفافية و ضمان حقوق الأطراف ، من خلال الكشف عن الأسس الواقعية و القانونية التي بني عليها القرار القضائي ، ومع مرور الزمن أصبح تسبب الأحكام أحد أهم ضمانات المحاكمة العادلة ، حيث لا يعد الحكم مكتملا ولا قابلا للتنفيذ مالم يكن معللا تعليلا واضحا يوضح مسار التفكير القضائي

¹ . قرار الغرفة الإدارية الأولى لمجلس الدولة، الصادر بتاريخ 1998/07/17، قرار المجلس الأعلى للقضاء، مشار إليه في مجلة الدولة سنة 2005، العدد(06)، ص35.

² . المرجع نفسه، ص36.

كما يمكن التسبب من مراقبة مشروعية الحكم سواء من قبل الأطراف أو من جهة الطعن، مما يسهم في تعزيز الرقابة القضائية و تحقيق الأمن القانوني.¹

وعرفه الفقهاء في القانون الإداري بأنه: "بيان وقائع الدعوى من حيث الشخص المتهم و الأفعال المسندة إليه، و الأدلة التي أسندت إليها المحكم في تكوين اقتناعها سلبا أو إيجابا، ونصوص القانون التي طبقتها، و أن يكون الحكم خلاصة منطقية لكل ذلك"².

فمن خلال هذا يمكننا القول بأنه : يقصد الفقهاء بيان الأسس التي استندت إليها الجهة القضائية أو التأديبية عند إصدار حكمها، بحيث يتضمن الحكم عرضا دقيقا لوقائع القضية، وتحديد الشخص المتهم و الأفعال المنسوبة إليه ، و الأدلة التي دعمت الاقتناع بثبوت أو نفي المخالفة ، إضافة إلى النصوص القانونية المطبقة ، على أن تكون النتيجة التي انتهى إليها الحكم منطقية و مترابطة مع من سبق ، فيعد هذا التسبب شرطا للشفافية، وتمكين الرقابة على الأحكام ، ومنع التعسف ، و تحقيق العدالة الإدارية .

الفرع الثاني: مبدأ تسبب القرار الإداري

إن القرار التأديبي بوصفه نوعا من القرارات الإدارية ، يخضع للقواعد العامة التي تحكم هذه القرارات، والتي من بينها أن الإدارة غير ملزمة في الأثل بتسبب قراراتها، أي لا يشترط أن تبين أسباب اتخاذها للقرار، إلا إذا نص القانون صراحة على خلاف ذلك، غير أن المشرع نظرا لخطورة القرارات التأديبية و ما يترتب عليها من مساس بحقوق الموظفين ، ألزم الإدارة صراحة بتسبب هذه القرارات عند فرض العقوبات، ضمانا للشفافية و العدالة، و حتى يتمكن

¹ . بدري مباركة ، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مجلة الدراسات القانونية، العدد 09، مجلة فصلية تصدر عن مركز البصرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات التعليمية ، الجزائر ، سنة 2008، ص107.

² . قرار الغرفة الإدارية الأولى لمجلس الدولة، الصادر بتاريخ 1998/07/17، قرار المجلس الأعلى للقضاء، مشار إليه في مجلة الدولة سنة 2005، العدد06، ص35.

المتظلم من معرفة الأساس الذي بني عليه القرار، وممارسته حقه في الطعن أو الدفاع بشكل فعّال.¹

بحيث تنص المادة 165 من الأمر 03/06، على أنه " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي"².

كما جاء في النص للمادة 170، من نفس الأمر بقوله" يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"³.

إن وجوب تسبب القرارات التأديبية يعد من الضمانات الجوهرية التي أقرها التشريع لحماية الموظفين من التعسف السلطة التأديبية، إذ لا يجوز للإدارة إصدار عقوبة تأديبية، مهما كانت درجتها أو جسامة الخطأ المرتكب، دون بيان الأسباب التي استندت إليها، ويسهم هذا التسبب في تمكين القضاء من ممارسة رقابته على القرار التأديبية ، من خلال ما يتضمنه من توضيحات تتعلق بالأسباب و الأسس القانونية المعتمدة في فرض العقوبة ، كما يعزز ذلك من شفافية العمل الإداري و يحد من الانحراف بالسلطة.⁴

كما أنه من الضروري التفرقة بين السبب و التسبب في القرارات الإدارية ، فالسبب يعد ركناً من أركان القرار الإداري، ويجب أن يكون موجودا من الناحية المادية وصحيا من الناحية القانونية ، و يترتب على غيابه بطلان القرار ، أما التسبب فهو إجراء شكلي يتمثل في

1. ألياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، منشورات ثلاثة، الأبيار ، الجزائر، سنة 2002/2003، ص89.

2 - المادة:161 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

3 . المادة 170، الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

4 سعيد نحيلي، القانون الإداري والنشاط الإداري، الأستاذ في قانون العام، كلية الحقوق، د ط، د ن، د ب سنة 2014.ص66.

بيان الأسباب القانونية و الواقعية التي بني عليها القرار ، ويعد من عناصر الشكل و الإجراءات الخارجية للقرار، وليس من أركانه الجوهرية، ومع ذلك ، فغن التشريعات قد تفرض في بعض الحالات وجوب تسبب القرار كضمانة لحماية الحقوق، لا سيما في المجال التأديبي.¹

المبحث الثاني:

السلطة التأديبية و القيود المفروضة عليها

إن السلطة التأديبية هي أحد أشكال السلطة الإدارية التي تمنح للهيئات أو الجهات المسؤولة عن تنظيم و ضبط سلوك الأفراد داخل مؤسسة معينة، كالإدارة العامة، أو المؤسسات التعليمية أو القوات المسلحة ، و تتمثل هذه السلطة غي اتخاذ إجراءات أو فرض عقوبات على من يخالف القوانين أ، الأنظمة الداخلية المعمول بها ، بهدف الحفاظ على النظام و الانضباط و ضمان حسن سير العمل.

المطلب الأول: ممارسة السلطة التأديبية في الجزائر

إن سلطة التأديب تعد سلاحا فعالا في يد الإدارة لردع الموظفين في حلاله التقصير من جهتهم أثناء أداء واجبهم الوظيفي فقد "منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين الاختصاص باتخاذ كافة الإجراءات الخاصة بالتأديب"²، أي "الهيئة المستخدمة أو ممثلها القانوني وتوقيع الجزاء القانوني على الموظف المذنب إلا أنه لم يترك هذه الممارسة حقرا، على السلطة الرئيسية فحسب، وإنما سمح لهيئات أخرى بمشاركتها، بحسب العقوبة المراد تسليطها على الموظف، كالجنة المتساوية الأعضاء أو المجلس التأديبي"³.

¹ . إيمان بوقزولة ، رقابة القضاء الإدارية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون لقسم العلوم القانونية و الإدارية ، لسنة 2017/2018، ص 83. 86

² . المادة 164، الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

³ . المواد 167، من الأمر 06. 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

وبالتالي "يكون المشرع الجزائري أخذ بالنظام الرئيسي مدخلا عليه بعض التعديلات كضمان للموظف من جهة وللحماية للمرفق من جهة ثانية بمنحها سلطة توجيه الاستعانة وسلطة التحقيق وتوقيع الجزاء التي تنطرق إليها على التوالي".¹

الفرع الأول: سلطة توجيه الاتهام

و" لقد منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو هيئة المستخدمين أو ممثلها المرخص قانونا الحق بتوجيه الاتهام و مباشرة كافة الإجراءات التأديبية عند ملاحظة هذه الهيئة للأخطاء التي تستوجب متابعة، و إتهام الموظف مع مراعاة القوانين و الأنظمة المعمول بيها، و هو الأمر الذي تؤكد المادة 162 من الأمر 03/06 يشير إلا أنه في فرنسا التي لها حق توجيه الاتهام السلطة التي تتولى القيام بعملية التحقيق تحت رقابة القضاء"²

الفرع الثاني: التحقيق التأديبي

لم يلد تعريف التحقيق التأديبي لا في القوانين ولا في اللوائح التنفيذية لها، حيث عرفه الفقه و القضاء كالتالي: "هو مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقا لشكل الذي تطلبه القانون بمعرفة السلطة المختصة قانونا ، والتي تهذ فألى البحث ، و التنقيب عن الأجلة التي تفيد في كشف الحقيقة و جمعها منم الأجل تحقيق الواقعة المبلغ عنها و إثبات حقيقتها وبأن ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية أم لا، و معرفة مرتكبها وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقعه".³

من خلال هذا نستنتج بأنه أداة للوصول للحقيقة و وسيلة لجمع الأدلة لأن التوقيع العمومي التأديبي يقوم على أساس الجرم و اليقين وليس الإفراض و الشبه.

أ- الفرق بين التحقيق التأديبي و التحقيق الجنائي

سوف نتطرق لهذا العنصر من خلال ما يلي :

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف اعام في القانون الجزائري، مرجع سابق ،ص155.

² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص166.

³ مرجع نفسه، ص 166.

• أوجه التشابه:

"يتفق التحقيق التأديبي مع التحقيق الجزائي في الغاية التي يهدف إليها كليهما وهي الكشف عن الحقيقة و علاقة المتهم بالتهمة المنسوب إليه كما يستخدم كلاهما في تطبيق شريعة العقاب.

- كلاهما وسيلة جمع أدلة الإثبات وقوع الجريمة أو المخالفة ونسبها لمتهم معين.
- كلاهما يستوجب الكتابة إلا في حالات الضرورة مع التشابه في محاض التحقيق و بياناتها.
- كلاهما نجد للمحقق السلطات نفسها من استدعاء الشهود و سماعهم، و الاطلاع على الوثائق و التفتيش و حتى الاستعانة بخبير¹.

• أوجه الاختلاف:

"الغرض من التحقيق التأديبي تحديد ماهية الأفعال الصادرة عن الموظف و ضرورتها و ثبوتها و بيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية أو لا توقيع الجزاء إن لازم الأمر. أما بالنسبة للتحقيق الجزائي فهو التحقق من الأدلة القائمة على نسبة الجريمة إلى الفاعل المعنى لتوقيع العقاب عليه².

ب - السلطة المختصة بالتحقيق

"لقد منح الشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين الحق بتوجيه الاتهام و التحقيق بشأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام³.

وعليه فالسلطة التي لها صلاحية التعيين بالجمع بين (الاتهام والتحقيق) أو بمعنى الأصح كافة الإجراءات التأديبية على نحوي ما هو معمول به في فرنسا.

وهذا الأمر عمل خلاف كبير بين الفقهاء فيما يخص الحيد في عملية التحقيق و الجمع بين السلطتين الاتهام و الإدانة و انفصلا إلى ثلاث مواقف.

¹ د، عمرو توفيق علام، أصول التحقيق، دار الأهرام للنشر والتوزيع، للإصدارات القانونية، مصر، ط1، 1970، ص99.

² . المرجع نفسه، ص99.

³ المادة 162، الأمر 03/06، مرجع سابق.

• الموقف الأول:

لا يرى أي مناع من ان يقوم سلطة الاتهام تحقيق لأن هذا امتداد للسلطة التأديبية وضمان للحسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد.

• الموقف الثاني:

يرى أن الجمع بين سلطة التحقيق و مباشرة الإجراءات التأديبية وضع خطير ينجم عنه مساس بضمانات الموظف العام لمواجهة السلطة التأديبية.

• الموقف الثالث:

رغم أن المشروع الجزائري نص فقط على سماع الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ الذي اقترفه، و أعطى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، و المجتمعة كمجلس تأديبي الحق بمطالبة السلطة التي لها صلاحية التعيين فتح تحقيق في حالة وجود غموض في المخالفات المنسوبة للموظف أو كان الخطأ المقترف جسيما.¹

الفرع الثالث: سلطة توقيع الجزاء

تعتبر الجهة المختصة بمقتضى القانون لممارسة وظيفة التأديب أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية ، المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل مزايا الوظيفة بصورة مؤقتة أو نهائية ، وذلك في وضوء الأوضاع المحددة قانونا ، في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفية و مقتضياتها.²

و من هنا يمكننا أن نقول بأنه قد أعطي المشروع الجزائري كامل الصلاحيات للسلطة التي لها صلاحية التعيين كسلطة رئيسية في تسليط العقوبات المختلفة شرط تسببها .

المطلب الثاني: القيود المفروضة على السلطة التأديبية

إن السلطة التأديبية من أهم الوسائل التي تمكن الإدارة من الحفاظ على حسن سير المرافق العامة، و ضمان التزام الموظفين بقواعد الانضباط الوظيفي، غير أن هذه السلطة، رغم

¹ .كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص154/156.

² .د عمر توفيق علام، أصول التحقيق الإداري، المرجع السابق، ص100.

أهميتها، ليست مطلقة ، بل تقف عند حدود القانون، و تخضع لجملة من القيود التي تهدف إلى حماية حقوق الموظف العام و منع التعسف في استعمال السلطة.

الفرع الأول: القيود القانونية

تتمثل هذه القيود الاحكام القانونية التي تضمن حماية الموظف من التعسفات من جهة الإدارة و السلطة التي لها صلاحية التعيين " فالأحكام التنفيذية حددت الأخطاء المهنية المترتبة للمسؤولية التأديبية و تصنيفها إلى أربعة درجات و خصه كل درجة أخطائها و كذا العقوبات التي تقابلها مع الأخذ بعين الاعتبار و ارتكاب هذه الأخطاء ، و الأضرار التي تلحق بالمصلحة هذا من جهة، و من جهة أخرى عدم استطاعة السلطة المكلفة بتعيين إصدار بعض القرارات التأديبية دون موافقة و استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء و الجمعية كمجلس تأديبي.¹

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية سلفا

صنف المشرع الجزائري بأخطاء المهنية إلى أربعة درجات و هي:

- أخطاء مهنية من الدرجة الأولى
- أخطاء مهنية من الدرجة الثانية
- أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة
- أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة

- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

هي على وجه الخصوص كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

هي على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم بها الموظف بما يأتي:

¹ . عبد الفتاح البيومي حاجي، أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية دراسة متعمقة في التأديب . ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ، مصر، د ط، سنة 2003، ص44.

- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية تلك المنصوص عليها بالمواد: 180 و 181، من الأمر 03/06.
- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:
- هي على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم بها من خلال الموظف بما يأتي:¹
- التحويل الغير قانوني للوثائق الإدارية
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها من خلال تأدية مهامه
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر قانون مقبول.
- إنشاء أو محاولة إنشاء اسرار المهنة.
- استعمال تجهيزات وأملاك لأغراض شخصية أو الأغراض الخارجة عن المصلحة
- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة
- الاستفادة ب الامتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية الخدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة لتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تخل بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد السير الحسن للمصلح
- تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يستغلها ونشاط مريح آخر غير المنصوص عليه بالمواد: 43/44 من الأمر: 03/06.²

¹ . المواد من 177. 181، الأمر: 03.06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

² . المواد 43. 44 الأمر 03. 06 ، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

الفرع الثالث: مشاركة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المجلس التأديبي)

"يتكون المجلس التأديبي من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين تساوونا في العدد مع الدائمين ولا يشارك الأعضاء الإضافيون في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين أبو متغايبين، ويعين أعضاء مجالس التأديب لمدة ثلاث سنوات(03) ويمكن تجديد عضويتهم".¹

"يستوجب المشرع الجزائري الإدارة و قبل توقيع جزاء إداري تأديبي على موظف أن يعود إلى استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، و التي تجتمع كمجلس تأديبي خاصة ، فتتعلق الأمر بعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة وأطد أن الاستشارة الإلزامية هذه إلى جانب إلزامية إعلام المجلس التأديبي بتقرير مبرز خلال مدة معينة من معاينة السلطة المختصة و التي لها صلاحية تعيين للخطأ المرتكب و إسقاط الخطأ المنسوب الموظف"².

المطلب الثالث: المبادئ التي تحكم الإجراءات و الجزاءات

تعتبر الإجراءات التأديبية و الجزاءات المترتبة عنها من أهم مظاهر ممارسة الإدارة لسلطتها في ضبط النظام داخل المرافق العامة، وضمان احترام قواعد السلوك و الانضباط الوظيفي، غير أن هذه السلطة، وإن كانت ضرورية لحسن سير المرفق العام . فإنها تجب أن تمارس في إطار من الشرعية و الانضباط القانوني، بما يضمن حماية حقوق الموظف العام و صون الكرامة.

الفرع الأول : المبادئ التي تحكم الإجراءات

تتكون من مجموعة مبادئ و هي كالتالي:

مبادئ شرعية الجزاء التأديبي و مبدأ عدم العقاب عن ذات الفعل مرتين، ومبدأ تسبب القرارات التأديبية.

¹ المواد05.04، المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14/01/1984.

² . المواد 166.164، والمواد 174.170، الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

أ مبدأ مشروعية الجزاء التأديبي

ينص على هذا المبدأ على عدم إجازة السلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يقرر تشريعاً ، بمعنى أن يكون الجزاء الموقع على الموظف المذنب من الجزاءات التي أوردها لا مشرع على سبيل الحصر ، وإلزام الهيئة التأديبية بنوع العقوبة التأديبية المقررة و المدة المقررة لها هذا من جهة .

ومن جهة أخرى فإن أعمال هذا المبدأ ينبج أن يوقع الجزاء من السلطة التي أناط بها المشرع حق توسيعها ولا يجوز تفويض ذلك في هيئة أخرى¹.
إن هذا المبدأ يتميز بنوع من المرونة بالنسبة للنظام للتأديبي.

ب - مبدأ عدم العقاب عن ذات الفعل مرتين

إذا تمت معاقبة موظف تأديبياً لارتكابه خطأ تأديب لا يجوز للإدارة بعد ذلك معاقبته مجدداً عن نفس الفعل عوقب من أجله كأصل عام إلا أن لهذه القاعدة مجموعة استثناءات نختصرها في :

- حالة خضوع موظف لجهتين رأسييتين مخالفتين وكليهما حق التتبع والعقاب.
- حالة إلغاء الحكم لعيب شكلي هنا تجوز مسائلة مرة ثانية.
- في حالة توقيع عقوبة تأديبية تلحقها الإدارة بمقرر فصل من المنصب².

ج - مبدأ تسبب القرارات التأديبية.

ولقد تطرقنا له في المبحث الأول.

¹ . عبير توفيق محمد أبو كشك ، إش :د محمد شرفة ، د غازيرويكات ، سلطة التأديب بين الإدارة و القضاء دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ،جامعة النجاح الوطنية ، كلية الدراسات العليا، فلسطين ،2011، ص265.

² . مرجع نفسه، ص266.

الفرع الثاني: المبادئ التي تحكم العقوبة

إن العقوبة القانونية تخضع إلى عدة قواعد قانونية من شأنها أن تلزم حد من استعمال السلطة التأديب في الأغراض التي حددها القانون ، وهذا ما يلزم الجزاء التأديبي بخضع لرقابة صارمة .

أ- مبدأ التناسب بين العقوبة و الخطأ

"يفترض هذا المبدأ الموازنة بين مبدئين (الفاعلية و الضمان) في الجزاءات التأديبية أي أنه من حق الإدارة استخدام وسيلة العقاب المقرر لها من طرف المشرع ، بالمقابل من واجبها عدم إهداء أي من حقوق الموظف، وذلك في أن لا يعاقب بأكثر مما استشرف عليه فالجزاء، لدور إصلاحي وليست وسيلة انتقام¹.

"و المشرع الجزائري عمد إلى تحديد الأخطاء التأديبية مع تصنيفها و ما يقابلها من عقوبات و أكد أن تطبيق العقوبة التأديبية يكون من النفس الدرجة"².
و هذا لتجنب الغلو في تطبيق العقوبات التأديبية .

ب - مبد أعدم توقيع الجزاء مجمل التنفيذ

"يمنع القانون الإدارة او الجهة المستخدمة توقيع عقوبة مستحيلة التنفيذ أو غير قانونية كالخصم من معاش موظف انتهت مدة خدمته، أو إذا قامت بتنفيذ أو خصب الدرجة موظف من الدرجة الثامنة أي يحتل مراتب عليا إلا أقل الدرجات أو تحويله من سلك الموظفين الدائمين إلى سلك الموظفين الغير الدائمين (المؤقتين)، فهذه العقوبة غير قانونية و يستحيل تنفيذها"³.

¹ . عبير توفيق محمد أبو كشك ، إش :د محمد شرفة ،د غازيرويكات ، سلطة التأديب بين الإدارة و القضاء دراسة مقارنة، ص 168.

² . المادة 161.183، الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، ينص على الإجراءات المتعلقة بتبليغ العقوبات التأديبية للموظف المعني، وتحديد الآجال القانونية للطعن فيه .

³ . أحمد صلاح الدين المحامي بالنقض، التأديب والخلافات التأديبية في القانون الإداري، دار الكتب للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة، دط، دت، ص 75.

ينص هذا المبدأ على معاقبة مرتكب المخالفة التأديبية بالجزاء الوارد في القانون الساري وقت صدور قرار الجزاء ، وأن هذا الجزاء لا يترتب أثره و إلا من خارجي توقيعه و ليس القانون الذي كان ساريا وقت اعتراف الخطأ ، فلا إلا إن لهذا المبدأ استثناءات وهي:

- استثناء طبيعة المخالفة:

" توجد بعض المخالفات المستمرة تمتد في تكوين أركانها فترة زمنية غير معلومة تبدأ في قانون معين وتستمر حتى نفاذ القانون الجديد لذلك فإنها تخضع لهذا الأمر .

- الاستثناءات القانون الأصح لمخالفة:

كما هو الشأن للعقوبة الجزائية إذا كان القانون قديم أصلح بالنسبة للعقوبة الموقعة على الموظف منه القانون الجديد لا يراه مانعا أنه يطبق هذا المبدأ ولو في جوهره".¹

¹ . عبير توفيق محمد أبو كشك، السلطة التأديب بين الإدارة والقضاء دراسة مقارنة، مرجع سابق 122.

خلاصة فصل:

تشكل الضمانات التأديبية الإجراءية للموظف العام في التشريع الجزائري حجر الزاوية في حماية حقوقه أثناء خضوعه لإجراءات المساءلة التأديبية، ويحرص المشرع الجزائري على توفير مجموعة من الضمانات الأساسية، مثل حق الدفاع، ووجوب إجراء تحقيق إداري مسبق، وضرورة التناسب بين الخطأ و العقوبة، فضلا عن حق الموظف في الطعن في القرارات التأديبية أمام الجهات المختصة، و تأتي هذه الضمانات تجسيدا لمبادئ الشرعية و العدالة الإجراءية داخل الوظيفة العمومية ، و تضمن توازنا بين متطلبات الانضباط الإداري و حماية حقوق الموظف من التعسف.

خاتمة

الوظيفة العمومية تستلزم من الموظف العام الالتزام بواجبات وظيفية متعددة، وخلال أدائه لها قد يقع في أخطاء أو مخالفات تستوجب مساءلته تأديبيا، ومع ذلك فإن حماية الموظف العام من التعسف الإداري تعد أمرا جوهريا في تحقيق التوازن بين متطلبات الانضباط الإداري وضمان العدالة.

ومنه، لقد مكنتنا هذه دراسة المتواضعة التي تم التطرق إليها من خلال هذا البحث، من الإجابة على الإشكالية التي أثارناها سابقا، وتوصلنا إلى استخلاص مجموعة من النتائج، وهي كالتالي:

- إن المشرع الجزائري من خلال الأمر: 03/06 لاعتباره الشريعة العامة في الوظيفة العمومية نص على جملة من الضمانات التأديبية في مختلف المراحل التأديبية، بحيث يمنح للموظف الضمانات المقترنة بزمن تحريك الدعوى، و بهذه تمكنه من معرفة الخطأ المنسوب إليه و اطلاعه على ملفه التأديبي، و هذا كله من أجل توفير عوامل الدفاع و مواجهة الإدارة في التهم الموجهة إليه.
- أن المسألة التأديبية أداة أساسية لضمان احترام الموظف العام لواجباته القانونية والمهنية، بما يحقق حسن سير المرفق العام.
- أن أهمية السلطة التأديبية في ضبط الأداء الوظيفي، إلا أن منحها دون ضوابط قد يؤدي إلى تعسف الإدارة واستغلال النفوذ.
- نلاحظ وجود نقص في الفاعلية القانونية للضمانات التأديبية التي كرسها قانون الوظيفة العمومية الجزائري، حيث تعجز هذه الضمانات في كثير من الأحيان عن توفير الحماية الكافية للموظف الخاضع للإجراءات التأديبية.
- إن اعتراف الإدارة بصلاحيه اتخاذ إجراء الوقف الاحتياطي بشكل انفرادي قد يعرض مصالح الموظف المتابع تأديبيا للخطر، خاصة إذا تم تطبيق هذا الإجراء تعسفيا أو دون مبررات قانونية واضحة، مما يؤثر سلبا على وضعه المهني والمادي، لاسيما في حال ثبوت براءاته لاحقا.

- عقوبات الدرجة الأولى تتميز بخاصتين هي من ناحية الجزاء التأديبي، ومن ناحية أخرى هي إجراء وقائي وذلك لما تتطوي عليه تحذير الموظف من سلوك المنحرف، فهي تهدف لتنبه ولفت انتباهه.
- عقوبات الدرجة الثانية والثالثة هي عقوبات تمس مباشرة المركز القانوني والمالي للموظف
- عقوبات الدرجة الرابعة فيها قوة وصرامة عن سابقتها
- إن المشرع الجزائري رغم الضمانات التي منحها للموطن إلا أن بعض النقاط خاصة فيما يتعلق بتجميعه لسلطتي الاتهام والتحقيق في يد السلطة التي بها صلاحية التعيين.
- تعد مصداقية الإدارة إذا كان هناك قصور من ناحية السلطة التي بها صلاحية التعيين.
- النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، أنه نظام قانوني يسعى إلى تحقيق الموازنة بين الإدارة التي تقوم بتسيير مرافقها بانتظام واطراد وبين الإدارة التي تقوم بتسيير مرافقها بانتظام واطراد، ويبين الموظف لصيانة حقوقه التأديبية المحمدية قانوناً
- توافق وتكامل بين كل من المشرع الجزائري والقاضي الإداري الجزائري، في تحقيق التوازن بين الإدارة كسلطة ممارسة للتأديب الوظيف، وكذا الموظف في حماية القضائية عند تعرضه للتأديب
- تلعب الرقابة الإدارية دوراً هاماً في تقييم الأخطاء والتي تبحث في الظروف المواتية لإصدار العمل الإداري وفحصه فهي رقابة ملائمة للعمل الإداري ويعكس الرقابة القضائية التي تقتصر دورها فقط على مشروعية العمل الإداري دون أن تمتد إلى الملائمة إلا في حالة حصرية كما في مجال التأديبي أو الحريات العامة.
- يعتبر الجزاء التأديبي ضبط لكافة التصرفات غير القانونية يمارسها جهة العمل لحفظ النظام والطاعة داخل المرفق العام.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

I- القرآن الكريم :

1. سورة سبأ، الآية 25.

II- المراجع باللغة العربية :

* مناشير وأوامر :

1. الدستور الجزائري المؤرخ في 28/11/1996 المعدل والمتمم بموجب القانون: 01/16 المؤرخ في 2020 المتعلق بتعديل الدستور، العدد(01).

2. الأمر 06/03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية.

3. أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
<https://www.joradp.dz/HAR/Dgfp.htm> 2025./03/11

4. المادة 161، الأمر: 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

5. المادة 164، الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

6. المادة 168، الأمر 03/06 المؤرخ في 19 يوليو 2003، والمتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية في الجزائر، تتعلق غالبا بالتنقيط والتنقيين السنوي للموظفين، أن نظام التأديب.

7. المادة 170، الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

- 8.المادة 161.183، الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، ينص على الإجراءات المتعلقة بتبليغ العقوبات التأديبية للموظف المعني، وتحديد الآجال القانونية للطعن فيه.
- 9.المادة 222 و 224 من قانون العقوبات، تنص على التزوير على التزوير في بعض الوثائق الإدارية والشهادات.
- 10.المادة 27، الأمر: 06/03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الشعبية.
- 11.المادة 32، من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 28 فيبراير 1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16- 01 المؤرخ في 06/06/2016، الجريدة الرسمية رقم 14، سنة 2016.
- 12.المادة:161 من الأمر 03.06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- 13.المادة:163 من الأمر 06- 03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- 14.المادة:184، الأمر: 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 15.المادة:31 من قانون الإعلام، تنص على مبدأ الشفافية في الرقابة والإجراءات التأديبية في الوظيفة العمومية.
- 16.المواد 166.164، والمواد 174.170، الأمر: 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- 17.المواد 43. 44 الأمر 06- 03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

- 18.المواد من 177. 181، الأمر: 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- 19.المواد:05.04، المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14/01/1984.
- 20.ال مواد167، من الأمر 06. 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- 21.النص القانون الوظيفة العمومية الجزائري (القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006). الديوان الوطني للأشغال القانونية
- 22.قرار الغرفة الإدارية الأولى لمجلس الدولة، الصادر بتاريخ 17/07/1998، قرار المجلس الأعلى للقضاء، مشار إليه في مجلة الدولة سنة 2005، العدد(06).
- 23.قرار الغرفة الإدارية الأولى لمجلس الدولة، الصادر بتاريخ 17/07/1998، قرار المجلس الأعلى للقضاء، مشار إليه في مجلة الدولة سنة 2005، العدد(06).

*** الكتب :**

- 1.أحمد صلاح الدين المحامي بالنقض، التأديب والخلافات التأديبية في القانون الإداري، دار الكتب للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة.
- 2.إسماعيل سعفان، توفيق غباين، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري مرجع سابق.
- 3.عبد الفتاح البيومي حاجي، أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية دراسة متعمقة في التأديب، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، د ط، سنة 2003.
- 4.محمد إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي، صحيح البخاري، ط2، دا بن كثير اليمامة، بيروت، ج6، باب كرامة الشفاعة في حد إذا رفع إلى السلطان، د س ن.
- 5.محمد بوكماش، خلود كلاش، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري، العدد6، جامعة خنشلة، جوان 2016.

6. سعيد نحيلي، القانون الإداري والنشاط الإداري، الأستاذ في قانون العام، كلية الحقوق، د ط، د ن، د ب سنة 2014.

7. عمرو توفيق علام، أصول التحقيق، دار الأهرام للنشر والتوزيع، للإصدارات القانونية، مصر، ط1، 1970.

* مذكرات :

1. إيمان بوقزولة، رقابة القضاء الإدارية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون لقسم العلوم القانونية والإدارية، لسنة 2018/2017،

2. حاج شعيب، إيناس بثينة، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الإداري، لجامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2020/2019.

3. حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، بسكرة سنة 2012-2011.

4. خليفة سالم الهمجي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة في مجال التأديب، محاولة لرسم نظرية عامة لقضاء الغلو، دراسة على القانون الإداري العربي المقارن، د ب ن، سنة 2009.

5. عبير توفيق محمد أبو كشك، إش: د محمد شرفة، د غازيرويكات، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، 2011.

6. شاوش حميد، النظام التأديبي للموظف العام، مطبوعة بيداغوجية لطلبة السنة الأولى ماستر، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2021-2022.

7. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهومة، الجزائر.

13. لعقابي سميحة، نظام التأديب في الوظيفة العمومية، مطبوعة بيداغوجية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف(2)، الجزائر.
14. لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، الجزائر، 2022-2023.
17. هيثم محمد حليم احمد غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، رسالة لنيل درجة الدكتوراة في الحقوق، كلية الحقوق، الدراسات العليا، سنة 2009.

* المجالات :

1. إسماعيل أحفيظة إبراهيم، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد 6، د بلد، يونيو 2015.
2. بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 09، مجلة فصلية تصدر عن مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، سنة 2008.
3. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
4. ألياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، منشورات ثالثة، الأبيار، الجزائر، سنة 2002/2003.
5. خيضاوي نعيم، باينه فتيحة، الجزء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1، جوان 2020، جامعة احمد دراسة، ادرار، الجزائر.
6. غيتاوي عبد القادر، الاجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، جوان 2018، جامعة ادرار، الجزائر.

7. غيتاوي عبد القادر، الاجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، جوان 2018، جامعة ادرار، الجزائر.

المواقع الالكترونية:

1.العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية،<https://cte.univ-setif2.dz>، 2025/03/11.

2.محمد مصطفى أذياب ابو بكر، الأساس القانوني للتأديب ، المرجع الالكتروني للمعلومات ،<https://almerja.com> ، 2025/02/15،

3.محمد مصطفى أذياب ابو بكر، الأساس القانوني للتأديب، المرجع الالكتروني للمعلومات،<https://almerja.com>، 2025/02/21،

الملخص:

تهدف هذه المذكرة إلى دراسة الضمانات التأديبية التي يتمتع بها الموظف العام في الجزائر وفقا للتشريع الوطني، و خصوصا في إطار قانون الوظيفة العمومية (لاسيما الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006)، و تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على كيفية توازن المشرع الجزائري بين ضرورة الحفاظ على الانضباط داخل الإدارة و حماية الموظف من أي تعسف أو تعسف إداري كما تناولنا الإطار العام للنظام التأديبي و ضمانات التأديبية الإجرائية للموظف العام في التشريع الجزائري ، كما خلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري وضع منظومة قانونية تضمن حماية الموظف خلال المساءلة التأديبية ، إلا أن التطبيق العملي يتطلب المزيد من تفعيل خاصة من حيث التكوين، الاستقلالية ، و الرقابة القضائية

Résumé

Résumé

Ce mémoire vise à étudier les garanties disciplinaires dont bénéficie le fonctionnaire en Algérie conformément à la législation nationale, en particulier dans le cadre de la loi sur la fonction publique, notamment l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2016. L'importance de cette étude réside dans la mise en lumière de la manière dont le législateur algérien équilibre entre la nécessité de maintenir la discipline au sein de l'administration et la protection du fonctionnaire contre tout abus ou arbitraire administratif.

Elle traite également du cadre général du régime disciplinaire et des garanties disciplinaires prévues pour le fonctionnaire dans la législation algérienne. L'étude conclut que le législateur algérien a mis en place un système juridique garantissant la protection du fonctionnaire lors des procédures disciplinaires, mais que l'application pratique de ce système nécessite davantage de mise en œuvre, notamment en matière de formation, d'indépendance et de contrôle juridictionnelle.