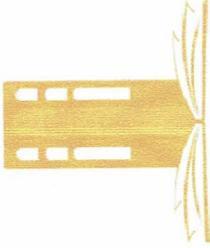


1985



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية

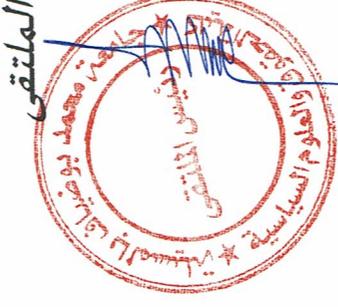


شَهَادَةٌ مُسْتَكْتَفَةٌ

يشهد عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بأن **د/عمر بورنان**
قد شارك(ت) في أشغال الملتقى الوطني حول: الآليات القانونية والمؤسسية للوظيفة العمومية في الجزائر
المنظم من قبل كلية الحقوق والعلوم السياسية يوم 25 أفريل 2022 بتقنية التحاضر عن بعد
بمداخلة بعنوان "**النظام التأديبي المرتبط بالوظيفة العمومية**"

عميد الكلية

رئيس الملتقى



عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية

مهدى رضا
الدكتور

حمزة خضري

جامعة محمد بوضياف – المسيلة.

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

عنوان الملتقى الوطني: الآليات القانونية والمؤسسية للوظيفة العمومية
في الجزائر - 25 أفريل 2022

عنوان المداخلة: النظام التأديبي المرتبط بنظام الوظيفة العمومية.

- ملخص المداخلة:

لقد ساهم النظام التأديبي في ضمان السير الحسن للوظيفة العمومية ، اذ انه يؤدي دورا غاية في الاهمية فقد عمل على تحقيق فعالية اداء الموظف العمومي ، وذلك من خلال تحديد مسؤولياته ومهامه والواجبات المترتبة عليه وبالمقابل منحه حقوقه وضماناته ، فقد جاء المشرع الجزائري بالأمر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الذي تضمن جملة من القواعد القانونية تبين واجبات الموظف العمومي وتحديد المخالفات التأديبية و الجزاءات المترتبة عنها ، ان هذه الترسنة القانونية هي وحدها قادرة على ردع الموظف العمومي واصلاحه وحتى انها تحميه من تعسف الادارة المستخدمة وتحميه من اي احتمال صغير للظلم الاداري وبالتالي اداء العمل بكل كفاءة وفعالية و ضمان احترام كرامة الوظيفة العمومية والعلاقات الوظيفية وهذا ما يضمن السير الحسن للوظيفة العمومية .

نص مداخلة الملتقى

مقدمة

يعتبر التأديب جزء من منظومة الوظيفة العمومية ، فهو ضرورة ملحة لضمان حسن سير المرفق العمومي وانتظام العمل بالجهاز الاداري للدولة، بحيث تكمن اهميته بمعرفة مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في السلطة صاحبة التعيين وخضوع الموظف لها، بحيث ينظم المشرع هذا الخضوع في نظام لانضباط القوانين يعرف بالنظام التأديبي الذي يكون بمثابة رادع للموظف لمنعه من الاخلال بواجباته والتزاماته الوظيفية ، فإذا ما قام الموظف بمخالفات تأديبية تعرض لمساءلة تأديبية ومنه يوقع عليه الجزاء التأديبي الذي يستحقه ، فالنظام التأديبي عملية تنظيمية تهدف الى تهذيب وتقويم سلوك الموظف من اجل الحفاظ على استقرار العلاقة الوظيفية ، ولمعالجة هذا الموضوع نطرح التساؤل التالي :

كيف يساهم النظام التأديبي المرتبط بالوظيفة العمومية في ضمان السير الحسن للوظيفة العمومية ؟

وسنحاول معالجة الموضوع وفق الخطة التالية:

المحور الاول :الاطار المفاهيمي للنظام التأديبي المتعلق بالوظيفة العمومية في الجزائر

اولا : نشأة النظام التأديبي للوظيفة العمومية الجزائرية

ثانيا : تعريف النظام التأديبي للوظيفة العمومية الجزائرية

ثالثا: أركان المخالفة التأديبية للوظيفة العمومية الجزائرية

رابعا : اصناف المخالفات التأديبية للوظيفة العمومية

المحور الثاني: الجزاءات التأديبية المقررة للموظف العمومي

اولا : مفهوم الجزاءات التأديبية

ثانيا : اصناف الجزاءات التأديبية

ثالثا : سلطة توقيع الجزاء التأديبي

المحور الاول : الاطار المفاهيمي للنظام التأديبي للوظيف العمومي في الجزائر

اولا : نشأة النظام التأديبي للوظيف العمومي في الجزائر

تبعاً للتطورات التي شهدتها القانون الوظيفة العمومية نجد أن النظام التأديبي للوظيفة العامة الجزائرية مر بمرحلتين أساسيتين

- **المرحلة الأولى :** صدر فيها قانون الوظيفة العامة في 2 جوان 1966 و كانت تطبق فيها القوانين الموروثة عن الاستعمار الفرنسي، فجد المشرع الجزائري أعطى للإدارة سلطات واسعة في مجال التأديب والعقاب.¹
- **المرحلة الثانية 24 مارس 1985** التي صدر فيها المرسوم الرئاسي المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية نجد أن المشرع الجزائري تأثر في هذه المرحلة بالفكر الاشتراكي وبالخصوص بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل في 1978 وان المشرع الجزائري أعطى الموظف العام ضمانات لمواجهة سلطة التأديب لكن الإدارة من الناحية التطبيقية لم تصدر النصوص التنظيمية اللازمة لتفعيل هذه الضمانات التي تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 85-59.²
- **المرحلة الثالثة فكانت في 16 يوليو 2006** وذلك بصدور الأمر رقم 06 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي وضح فيه المشرع الجزائري كل ما يتعلق بالموظف العمومي من التعيين إلى إنهاء الخدمة حيث بين فيه النظام التأديبي في عدد من المواد وكذلك أبرز ضمانات الموظف التي تحميه من الظلم والتعسف.³

ثانيا :تعريف المخالفة التأديبية للوظيفة العمومية في الجزائر

➤ التعريف التشريعي

بداية يطلق على المخالفة التأديبية العديد من المسميات مثل : الخطأ التأديبي، جريمة التأديبية ،الذنب التأديبي التائيم التأديبي... وغيرها من المسميات ، و يمكن تعريفه من خلال التعاريف التالية :

لا يوجد تعريف تشريعي محدد للمخالفة التأديبية ، و ان الافعال المكونة للذنب التأديبي ليست واضحة فالتشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية تبين فقط واجبات الموظف و الاعمال التي يحظر عليه القيام بها بصفة عامة ، فالموظف الذي لا يلتزم بهذه الواجبات ويتصرف بشكل يخل بكرامة يتعرض لعقوبة تأديبية

- **حسب المادة 160من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء او بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات**

1 الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 8 جوان 1966.

2 المرسوم الرئاسي رقم 85-59 ، الصادر في 24 مارس 85 المتضمن القانون الاساسي العام لعمال المؤسسات والادارات العامة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 13 سنة 1985.

3 امر رقم 06-03 الصادر في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

الجزائية¹ فيما ترك المشرع الجزائري سلطة تقدير الخطأ التأديبي للإدارة المستخدمة والحكم عليها فيما إذا كانت تمس بكرامة الوظيفة العمومية

- **حسب المادة 20 من المرسوم الرئاسي 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية و الادارات العمومية** عرف المخالفة التأديبية على انها: "يتعرض العام ل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي -إذا اقتضى الامر- اذا صدر منه اي اخلال بواجباته المدنية ، او اي مساس صارخ بالانضباط ، او ارتكب اي خطأ خلال ممارسة مهامه او بمناسبة هذه الممارسة"² حيث ان هذا التعريف اعطى نفس المعنى الوارد في المادة 160 اعلاه حيث وضح كلا التعريفان الاطر العامة المحددة للخطأ التأديبي
- **تعريف حكم المحكمة الادارية العليا في مصر المخالفة التأديبية هي :** "اخلال الموظف بواجبات وظيفته ايجابا او سلبا ، او اتيانه عملا منى الاعمال المحرمة عليه ، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين او يخرج على مقتضى الواجب واعمال وظيفته التي يجب ان يقوم بها بنفسه ، او يقتصر في تأديتها لما تتطلبه من حيطة ودقة وامانة ، انما يرتكب ذنبا اداريا يستوجب تأديبه"³
- **التعريف الفقهي للمخالفة التأديبية :**

قدم الفقه الاداري محاولات لتقديم تعريف شامل للخطأ الاداري نذكر منها :

- **تعريف سليمان الطماوي :** المخالفة التأديبية هي " كل فعل او امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"⁴
- **عبد الفتاح حسن** يعرف: " المخالفة التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية هو كل تصرف يصدر من العامل اثناء وظيفته او خارجها ، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطاته على الوجه الاكمل ، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة ائمة"⁵
- كما يرى **أحمد بوضياف** المخالفة التأديبية انها الإخلال بالالتزام القانوني- أي يؤخذ في المعنى الواسع للقانون- بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها ،سواء كانت تشريعية او لائحية بل يشمل حتى القواعد الخلقية.⁶
- **تعقيب:** يمكن القول ان هذه التعاريف بينت العناصر الواجب توافرها في المخالفة التأديبية كتوفر انشر القصد والقيام بأفعال تمس بكرامة الوظيفة اثناء الخدمة وحتى في حياة الموظف الخاصة ما دامت المخالفة تتعارض مع واجباته الوظيفية
- **التعريف الاجرائي**
- يمكن تعريف المخالفة التأديبية على انها "ذلك الذنب الاداري التأديبي الناتج عن افعال يقوم بها او الامتناع عن اداءها من طرف الموظف اثناء الخدمة وحتى في حياته الخاصة مدام هذا الخطأ يمس بكرامة الوظيفة و الواجبات المفروضة عليه .

1 المادة 160 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق ذكره .
2 المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 85-59 ، المتضمن القانون الاساسي العام لعمال المؤسسات والادارات العامة ، المرجع السابق ذكره.
3 عطيت الله حافظ ، "النظام التأديبي في ظل الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية " (مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون اداري ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ،2016)،ص.57
4 عبد الحميد بن علي، "طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة" " (مذكرة لنيل شهادة الماجستير فب القانون العام ،جامعة تلمسان ، السنة الجامعية 2011)،ص.11.
5 المرجع نفسه .
6 المرجع نفسه.

ثانياً: أركان المخالفة التأديبية للتوظيف العمومي في الجزائر

يرى الفقهاء ان العناصر الاساسية المكونة للمخالفة التأديبية يمكن تحديدها من خلال ارتكاب الموظف لفعل او الامتناع عنه مع سبق الاصرار عليه اي بنية الموظف في ذلك .

➤ الركن المادي:

يمكن توضيح هذا الركن من خلال تسليط الضوء على الفعل الذي يقترفه الموظف ،الذي يمثل مخالفة لواجباته الوظيفية بحيث لا يمكن اعتبار كل مخالفة إدارية يقوم بها الموظف ذنباً، إلا إذا ترتب عنها آثار فعلية تمس المجتمع الوظيفي ،في حين أن عدم الكفاءة المهنية أو المعتقدات الدينية لا يشكل مخالفة تأديبية.¹

كما أنه لا يمكن للإدارة المستخدمة متابعة الموظف بسبب تصرفاته الغير المرضية، و أن التفكير وحده في ارتكاب المخالفة التأديبية غير كافي لتحريك الدعوى التأديبية حتى لو لم تسمح له الفرصة بالقيام بتلك المخالفة رغم وجود النية المسبقة.

ونجد أن المشرع الجزائري يشترط توفر الركن المادي ، ففي قرار المحكمة العليا الجزائرية جاء التالي: حيث أنه يتضح من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف التي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي.²

➤ الركن المعنوي:

تفاديا لتعسف الإدارة في ممارسة حقها التأديبي تدخل المشرع الجزائري لتحديد الخطأ التأديبي من الجانب المعنوي ليجعل تحريك الإدارة للدعوى التأديبية عقلاني وهذا ما جاءت به المادة 76 من القانون رقم 82-06 الخاص بعلاقات العمل الفردية و حددت العوامل التي يتعين على الادارة ان تأخذها بعين الاعتبار في تقدير الخطأ الجسيم :

- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ
- الضرر الناجم عن الخطأ
- السلوك العامل قبل ارتكابه الخطأ³

بالرجوع إلى المرسوم رقم 82-302 نجد المادة 70 منه تنص على أن الأخطاء من الدرجة الثانية هي تلك الأخطاء التي يرتكبها الموظف نتيجة غفلة منه أو إهمال.

¹ نص المواد من 01 إلى 06 من المرسوم رقم 66-148 على ان الكفاءة المهنية لا تعتبر ذنباً تأديبياً،، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 8 جوان 1966.

² كمال رحمانى، "ضوابط تأثيم الموظف العام في القانون الجزائري"، (المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية المجلد 36، العدد 3)، ص.102.

³ كمال رحمانى، ضوابط تأثيم الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق ذكره ،ص.105.

المادة 70 تعد الأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة غفلة منه أو إهمال أخطاء من الدرجة الثانية وتصنف في أخطاء الدرجة الثانية الأعمال التي يتسبب فيها العامل في ما يأتي

- الحاق الضرر بأمن المستخدمين أو بمتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال
- إلحاق خسائر مادية بالمباني والمنشآت والماكينات والأدوات والمواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تستعمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال¹

و هذا لا يقصد به المشرع الجزائي تقييد الإدارة بالعوامل السابقة الذكر خلال عملية تقدير الأخطاء الجسيمة من الدرجتين الثالثة والثانية حيث نصت التعليم رقم 7 الخاصة بالإجراءات التأديبية على العوامل التي يتعين على الإدارة ان تأخذها بعين الاعتبار عند قيامها بتقدير الأخطاء مهما كانت جسامتها والتي تمثلت في:

- نية الموظف العام
- حداثة الموظف بالعمل و المسؤولية الملقاة على عاتقه
- ظروف الموظف العام العائلي والسوابق التأديبية
- فلا يتعرض الموظف الى العقوبة التأديبية في حال كانت إرادته مغيبة²

بحيث ان المشرع الجزائي حرس على توفر عنصرى الإرادة و الدافع اللذان تسببا في ارتكاب المخالفة التأديبية وانه فرض على الإدارة ان تأخذها بعين الاعتبار في عملية تقدير الخطأ التأديبي وهذا من شأنه ان يمنح الموظف العمومي ضمانه فعالة ضد التعسف الإدارة في حال تحريك الدعوة التأديبية

➤ الركن الشرعي:

لا يمكن تحديد المخالفة التأديبية بنص خاص في كل حال وهذا ما من شأنه أن يعطي الإدارة سلطة تقديرية واسعة في مجال تحديد الأخطاء التأديبية ما يجعل الموظف في وضعية حرجة مع احتمال تعسف الإدارة في استعمال هذه السلطة إذ ليس من اللازم أن تصدر من جهة الإدارة المختصة او من السلطة التشريعية قواعد تؤثر بعض الأفعال مسبقا حتى يعاقب الموظف او العامل إذا ما ثبت قبله فعل أو امتناع لا يتفق ومقتضيات وظيفته سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص وانجر عن هذا الوضع المميز للمخالفة الإدارية التأديبية في الوظيفة العامة التالي:

- في حال إذا لم يرق المشرع بوصف فعل ما على أنه مخالفة تأديبية بنص صريح، فهذا لا يعني أن هذا الفعل لا يمثل خطأ تأديبيا وهنا تستطيع الإدارة بسلطتها التقديرية معرفة إذا كانت هذه الممارسات تمس بكرامة الوظيفة أو تعد خروجاً عن واجبات الموظف.
- إذا حدد المشرع فعل أو تصرف على أنه مخالفة تأديبية فإن الإدارة تتقيد بنص على نحو ما هو معمول به في قانون العقوبات.
- إن ممارسة السلطة في المجال المخالفات التأديبية تخضع لرقابة القضاء الإداري قد ترجع في تحديد المخالفة التأديبية وإثباتها على الموظف العام بنص تشريعي أو تنظيمي أو الى الواجبات الموظف العام¹.

¹ المادة 70 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الخاص بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية رقم 37 الصادرة في 14 سبتمبر 1982.

² كمال رحمانى، المرجع السابق ذكره، ص.ص.104.105.

رابعاً : أصناف المخالفات التأديبية للوظيفة العمومية

بين الأمر 66-133 و المرسوم 85-59 وكذلك المادة 177 من الامر 06-03 أصناف الأخطاء التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات وقد بين أنها تنقسم إلى عقوبات معنوية وأخرى مادية.²

➤ المخالفات التأديبية التي ينجر عنها عقوبات معنوية :

- **المخالفات التأديبية من الدرجة الاولى:** جاء في نص المادة 178 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الاولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"³

من خلال هذه المادة نرى ان المشرع الجزائري بتصنيفه هذا ،يرى انه لا يمكن تحديد افعال معينه بوصفها اخطاء من الدرجة الأولى، يرى أن الإخلال بالانضباط العام والتأخر عن المواقيت العمل، واغلاق أبواب المرفق العام قبل الوقت الرسمي وانعدام اللياقة في التعامل مع مستخدمي المرفق العام تدخل ضمن الإخلال بالسير الحسن للمرافق العمومية⁴

➤ المخالفات التأديبية المنجر عنها العقوبات المادية

تمثل كل الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية والثالثة والرابعة وهذا ما جاءت به المواد من 179 الى 181 من الامر 06-03

- **المخالفات التأديبية من الدرجة الثانية :** حسب نص المادة رقم 179 من الامر 06-03 "تعتبر على وجه الخصوص اخطأ من الدرجة الثانية الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:
✚ المساس سهوا او اهمالا بأمن المستخدمين او املاك الدولة.
✚ الإخلال بالواجبات القانونية الاساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 ادناه."⁵

من خلال المواد السالفة الذكر يمكن القول أن المشرع الجزائري حدد في هذا التصنيف مجموعة الأعمال التي ترتكب والموظف مغيب الإرادة فقد تحدث بسبب تقصير أو إهمال أو غفلة الموظف وهذا ما يؤدي إلى إهدار المال العام

1 كمال رحمانى، المرجع السابق ذكره،ص.103.

2 المادة 177 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق ذكره

3 المادة 178، من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق ذكره.

4 منيرة بوراس، "النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري" : دراسة حالة ادارة الجمارك " (مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في التنظيم السياسي و الاداري ، جامعة الجزائر3، 2008)ص.54.

5 المادة 179 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق ذكره.

● **المخالفات التأديبية من الدرجة الثالثة:** جاء في نص المادة 180 من الأمر 03-06 التالي: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- ✚ التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية
- ✚ إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه
- ✚ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول
- ✚ إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية
- ✚ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة "

من خلال المادة 180 اعلاه نجد ان المشرع الجزائري ان يركز على عنصر نية و ارادة الموظف في ارتكاب المخالفة الوظيفية كالتخلي عن واجباته الوظيفية او استغلال الملاك العامة لأغراض شخصية او القيام بتصرفات متعارضة مع اخلاق الوظيفة كعدم الالتزام بالسرية المهنية .

● **المخالفات التأديبية من الدرجة الرابعة :** هذه الاخطاء من اشد الأخطاء الوظيفية حيث تتعدى خطورتها الاخطاء من الدرجتين الثانية والثالثة حيث يمثل هذا الصنف رغبة الموظف العام و ارادته المسبقة للشروع بالمخالفة التأديبية عن قصد و عمد متسببا بذلك في الاخلال بالسير الحسن للمرفق العمومي واستغلال المنصب لتحقيق مكاسب غير شرعية كالاستفادة من امتيازات مقابل تقديم الخدمة ، التعدي على الغير اثناء اوقات العمل ، اللجوء الى اعمال اخرى خارجة عن منصبه لتحقيق ارباح . او هذا ما جاءت به المادة 181 من الامر 03-06 :

"تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

- ✚ الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،
- ✚ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،
- ✚ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،
- ✚ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،
- ✚ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،
- ✚ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.²

المحور الثاني: الجزاءات التأديبية المقررة للموظف العمومي:

اولا : مفهوم الجزاء التأديبي

● **تعريف الجزاء التأديبي :** يقصد به تحديد المشرع لحملة من العقوبات التي يحق لسلطة التأديب ان توقعها على الموظف العام الذي ثبت عليه القيام بالمخالفة التأديبية. كما حدد المشرع الجزائري الاخطاء التأديبية في الامر 03-06 و حدد ما سيقابلها من عقوبات وهذا ما جاء به نص المادة 163³

¹ عمار بوضياف ، "الوظيفة العامة في التشريع الجزائري " ، جسور للنشر والتوزيع :الجزائر ط.1، 2015 ،ص.155.

² المادة 181 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفية العمومية ، المرجع السابق ذكره .

³ المادة 163 ، المرجع نفسه.

ونجد الفقه قد عرف الجزاء التأديبي على انه : جزاء يوقع من قبل السلطة التأديبية المختصة بحق الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية¹.

➤ **أهداف الجزاء التأديبي:** تهدف سلطة توقيع العقاب بالعقوبات التأديبية الى مجموعة من الغايات أهمها :

- **الإصلاح :** من خلال كشف العيوب على مستو البناء الإداري مما يؤدي الى الوقاية من المخالفات التي قد تقع في مستقبل ، تعريف الموظف بمخالفاته حتى لا يكررها مستقبلا، اي ردع الموظف وتخويله من العقوبة .
- **ضمان السير الحسن للمرفق العام:** بحيث ان الموظف يأخذ بالحسبان أن أي إخلال أو مخالفة يقوم بها أثناء أداءه لواجباته سوف يقابل بعقوبات تأديبية تتناسب وجسامته الخفاء المرتكب وعليه يلتزم الموظف بواجباته وهذا ما يؤدي ألي ضمان السير الحسن للمرفق العمومي².

ثانيا: أصناف الجزاءات التأديبية

ورد في نص المادة 163 من الامر 03-06 تصنيف الجزاءات التأديبية بحيث كانت مصنفة حسب جسامته المخالفات المرتكبة وقد انقسمت الى اربع درجات من الصنفين المعنوي والمادي:

➤ **الجزاءات المعنوية:** وهي العقوبات التي توجه الى الموظف تستهدف جانبه المعنوي بحيث جاء في المادة 163 من الامر 03-06 ان العقوبات المعنوية تأتي على شكل:

- **تنبيه:** اذا ارتكب الموظف مخالفة تأديبية بسيطة توجه له الادارة تنبيها الذي يمثل أخف العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها الموظف، بحيث يستهدف تذكير الموظف بالالتزام بواجباته الوظيفية و أخذها بعين الاعتبار.
- **الإنذار الكتابي:** يستهدف تبصير الموظف بالخطأ الذي ارتكبه حتى لا يكرره مستقبلا، و بعد صدور قرار العقوبة يتم تبليغ الموظف بخصوص الإنذار الكتابي من قبل الادارة.
- **التوبيخ:** يمثل اشد العقوبات التأديبية المعنوية، يقوم على توديه اللوم للموظف الذي اقرف الخطأ التأديبي من طرف السلطة التأديبية يأخذ نفس الشكل الاجرائي للإنذار الكتابي لكنه لا يستهدف لفت نظر الموظف لتحسين سلوكه ولكن توقع عليه العقوبة التأديبية³.

➤ **الجزاءات المادية:** العقوبة المادية هي العقوبة التي تمس مركز الموظف ووضعه المادي والمخالفات المعنوية بهذا القسم من العقوبات هي المخالفات من الدرجة الثانية والثالثة والرابعة

- **جزاءات من الدرجة الثانية :** يستهدف هذا الصنف من العقوبات حرمان الموظف من الامتيازات التي يستفيد منها حاليا وهذا ما ورد في نص المادة 163 في الفقرة الثانية منها من الامر 03-06 تمثلت في :

1 مشعل محمد العجمي، "الضمانات التأديبية للموظف العام" (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والاردني)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2011، ص. 61

2 مروان دهمه، "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و الحريات، 2020/04/22، المجلد 06 العدد 02، ص. 201.

3 منيرة بوراس، "النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري" ، المرجع السابق ذكر، ص. 59.

✚ **التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة ايام** : بحيث يمنع الموظف من مزاولة مهامه وواجباته خلال المدة المقررة على ان يعود الى وظيفته بعد انتهاء مدة الجزاء
✚ **الشطب من قائمة التأهيل** : يقصد بها ازالة اسم الموظف من قائمة الترقيات في الرتب خلال السنة التي صدر فيها القرار¹

- **الجزاءات من الدرجة الثالثة**: طبقا لنص المادة 163 من الامر 03-06 تمثلت هذه العقوبات في
- **الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام**: أي منع الموظف عن الالتحاق بوظيفته لمدة تتراوح بين 4 و8 ايام .
 - **التنزيل من درجة الى درجتين** : بمعنى تنزيل الموظف من درجته الحالية الى درجة ادنى دون طرده او تسريحه حيث تطبق على الموظف المرتكب للمخالفة الذي يمتلك في ملفه الوظيفي اكثر من درجة .
 - **النقل الاجباري**: إجبار الموظف على الانتقال من مكان عمله إلى مكان تقرره سلطة توقيع العقاب²
- **الجزاءات من الدرجة الرابعة**: توقع سلطة العقاب الجزاء على الموظف الذي اقررت المخالفات المنصوص عليها في المادة 181 من الامر 03-06 السالفة الذكر وقد تمثلت هذه الجزاءات طبقا لنص المادة 163 في :
- ✚ **التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة**
 - ✚ **التسريح**
 - ✚ **عقوبة العزل**³
- ونجد ان المادة 185 من الامر 03-06 تنص على ان الموظف الذي طبقت عليه عقوبتا العزل او التسريح لا يمكن ان يوظف من جديد كوظيفة العمومي⁴

ثالثا : سلطة توقيع الجزاء التأديبي

سلطة توقيع الجزاء السلطة توقيع الجزاء التأديبي في ظل الامر 03-06:

انتهج المشرع الجزائري النظام شبه القضائي في القوانين الصادرة بخصوص تنظيم الوظيفة العمومية ابتداءً من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المرسوم الرئاسي رقم 85-59 المتضمن القانون الاساسي العام لعمال المؤسسات والادارات العامة وصولا الى الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفية العمومية ،حيث قام بمنح سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية الى السلطة الادارية فيما منح البعض الاخر الى المجالس التأديبية.⁵

¹ المرجع نفسه، ص.60.

² منيرة بوراس، المرجع نفسه، ص.60.

³ هشام باهي ، مروان الدهمة ، " العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري "، مجلة الحقوق والحريات ، المجلد

05 العدد 01 سنة 2009، ص.43.

⁴ المادة 185 من الامر 03-06، نص المادة " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

⁵ مفيدة قياية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري

قسنطينة ، 2009 ، ص.117

وعليه فإن المشرع الجزائري بهذا فقد وزع سلطة توقيع العقاب على الموظف المرتكب للمخالفة التأديبية على جهتين السلطة الرئاسية و المجلس التأديبي كل حسب اختصاصه وسنفضل في هذا من خلال التالي:

➤ **السلطة الرئاسية كسلطة موقعة للعقاب التأديبي:** خول المشرع الجزائري للسلطة الرئاسية تولي

مسؤولية السلطة التأديبية وانها اختصاص اصيل يمارسه الرؤساء الاداريين من اجل ضمان السير الحسن للمرفق العمومي، عملا بمبدأ تلازم السلطة والمسؤولية، بمعنى لا سلطة بدون مسؤولية، ولا مسؤولية بدون سلطة، بحيث تنطلق الاجراءات التأديبية بدءاً من الرئيس الاداري باعتباره محركها اوعليه:

● **اتخاذ الاجراء التأديبي من قبل سلطة التعيين:** يكون حسب المادة 95 من الامر 03-06 المتضمن

القانون الاساسي العام المتعلق بالوظيفة العمومية فإنه " تعود صلاحية تعيين الموظف الى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها"²

وبالعودة الى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 فإن سلطة التعيين هي التي تمارس سلطة التأديب والتي تمثلت في:

➤ الرئيس المباشر مسؤول المصلحة للموظف المخطئ تأديبياً

➤ مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري في ما يخص مستخدميه المؤسسات

➤ رئيس المجلس الشعبي في ما يخص مستخدمى البلدية

➤ الوالي فيما يخص مستخدم

➤ الوزير فيما يخص مستخدمى الإدارة المركزية³

● **نطاق اختصاص الرئيس الاداري:** اوكل المشرع الجزائري مهمة ايقاع الجزاء التأديبي على

الموظف صاحب المخالفة للرئيس الاداري فيما يخص المخالفات من **الدرجة الاولى والثانية** وهذا

ما جاء به نص المادة 165 من الامر 03-06 بحيث لم يلزم المشرع السلطة الرئاسية باستشارة اي

هيئة لبساطة العقوبات الموجهة للموظف المتهم بارتكاب بالمخالفة التأديبية . اما فيما يخص

العقوبات من الدجة الثالثة والرابعة فنتخذ السلطة المكلفة بالتعيين قرار مبرر، حيث تلز باستشارة

اللجنة الادارية متساوية الاعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي على ان تلزم بالبت في القضية محل

النقاش في مدة لا تتجاوز خمسة واربعون(45) يوماً من تاريخ عرضها عليها⁴. (حسب المادة 166

من الامر 03-06 في حال عدم عرض الملف التأديبي على اللجنة الادارية متساوية الاعضاء في

الأجال المحدد "45 يوم" يسقط الخطأ عن المعني بالملف التأديبي)⁵.

➤ **المجلس التأديبي كسلطة موقعة للعقاب التأديبي:** يتشكل المجلس التأديبي من اللجنة المتساوية

الاعضاء بالإضافة الى الرئيس الاداري هذه التشكيلة تمنع الرئيس الاداري الانفراد بتوقيع

العقوبات التي تكون شديدة الخطورة، ويمكن توضيح المجلس التأديبي من خلال:

● **الاطار العضوي:** لا يوجد نصوص تنظيمية محددة لتوضيح اختصاصات وتشكيل وتنظم وتسيير النظام

الداخلي والنموذجي وكيفية اجراء الانتخابات المتعلقة بالمجلس التأديبي فقد جاء نص المادة 73 من الامر

¹ المرجع نفسه

² المادة 95 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق ذكره .

³ المادة 01- 03 من المرسوم التنفيذي 99-90 المؤرخ في 7 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الاداري بالنسبة

للموظفين و اعوان الادارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، الجريدة الرسمية

للمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990، ص.443.

⁴ المادة 165 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق ذكره .

⁵ المادة 166، المرجع نفسه.

03-06 لإبقاء" العمل ساريا بالرجوع الى النصوص التنظيمية السابقة ريثما تصدر نصوص جديدة بخصوص ذلك ، وقد ركز المشرع على ضرورة الرجوع الى المرسوم رقم 10-84 و 11-84 والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية¹.

فقد نصت المادة 5 من المرسوم 10-84 على أن يتولى اعضاء اللجنة المتساوية الاعضاء عهدة تقدر مدتها بثلاث(3) سنوات مع امكانية تجديدها كما يمكن ان تتحكم في مدة العضوية بحيث يمكن تطويلها او تقصيرها ، وهذا يكون بقرار من الوالي بعد موافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية.²

تتكون هذه اللجان من الادارة المركزية و الولايات و المنشآت العامة بالتساوي من الطرفين الادارة والموظفين.

تم ايكال مهمة رئاسة هذه اللجان الى سلطة التي وضعت على مستواها وهذا طبقا لنص المادة 63 من المر 03-06 والمادة 11 من المرسوم 10-84.

يقوم اعضاء اللجنة المتساوية الاعضاء بالتصويت على القرار التأديبي الصادر بخصوص المخالفة المرفوعة امامهم بحيث يحسم القرار بأغلبية الاصوات وفي حال تساوي الاصوات يرجح صوت الرئيس ، فمادام الرئيس ينتمي الى الادارة وبالتالي يهيمه مصلحة الادارة التي ينتمي اليها على حساب مصلحة الموظف فكيف يحمي الموظف نفسه من اي انحراف او ظلم .

• **الاطار الوظيفي :** حسب المادة 09 من المرسوم 10-84 يمكن الرجوع الى اللجان المتساوية الاعضاء في حال وجب البث في الامور ذات الطابع الفردي ، وورد في نص المادة 64 من الامر 03-06 " تستنشر اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم تأديبي" ، مع الزامية الاخذ برأي اللجنة المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي الذي يصدر القرار التأديبي المتضمن تأديب الموظف العام.³

الخاتمة :

يعتبر الموظف العمومي اللبنة الاساسية لتسيير الادارات العمومية بحيث ان فعالية اداءه وكفاءة اداء مهامه هي الوحيدة من تحدد نجاح المؤسسات العمومية جاء الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام المتعلق بالوظيفة العمومية بقواعد قانونية تنظم عمل الموظفين في المرافق العمومية بحيث انه حرص على شرح واجبات و التزامات الوظيف العمومي وانه بين في حالة عدم التزامه بواجباته ومهام وظيفته سيتلقى عقوبة تتناسب وجسامته الخطأ الذي ارتكبه بحيث أقر المشرع الجزائري العديد من المخالفات من درجات مختلفة تعبر كل درجة عن جسامته المخالفة المرتبكة ونظم كيفية اتخاذ القرار التأديبي والسلطة الموقعة له والإجراءات المتبعة لإيقاعه وبالمقابل منح المشرع الجزائري العديد من الضمانات التي تحمي الموظف العمومي من اي تعسف للإدارة او ظلم محتمل ، وهذا ما ساهم في الحفاظ على العلاقات الوظيفية ومن الحفاظ على السير الحسن للوظيفة العمومية .

¹ المادة 73 ، المرجع نفسه.

² المرسوم رقم 10-84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 ، المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 3 الصادر بتاريخ 17-01-1984.

³ منيرة بوراس ، "النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري" ، المرج السابق ذكره ، ص.63.

قائمة المراجع :

❖ الكتب :

1. بوضيف ،عمار ،"الوظيفة العامة في التشريع الجزائري " ،جسور للنشر والتوزيع :الجزائر ط.1، 2015.

❖ القوانين :

1. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 8 جوان 1966.

2. المرسوم الرئاسي رقم 85-59 ،الصادر في 24 مارس 85 المتضمن القانون الاساسي العام لعمال المؤسسات والادارات العامة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 13 سنة 1985.

3. امر رقم 06-03 الصادر في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

4. المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 7 مارس 1990 ، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الاداري بالنسبة للموظفين و اعوان الادارة المركزية و الولايات و البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.

5. المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 حانفي 1984 ، المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 3 الصادرة بتاريخ 17-01-1984.

6. المرسوم رقم 66-148 على ان الكفاءة المهنية لا تعتبر ذنبا تأديبيا،، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 8 جوان 1966.

7. المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الخاص بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية رقم 37 الصادرة في 14 سبتمبر 1982.

❖ مذكرات التخرج:

1. بن علي ،عبد الحميد ، "طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة" مذكرة لنيل شهادة الماجستير فب القانون العام ،جامعة تلمسان ، السنة الجامعية 2011).

2. حافظ، عطيت الله ، "النظام التأديبي في ظل الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية "مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون اداري ، جامعة محمد بوضيف المسيلة ،2016.

3. قيقاية، مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2009.

4. محمد العجمي، مشعل ، "الضمانات التأديبية للموظف العام" (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والاردني)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام ،جامعة الشرق الاوسط ،الاردن ،2011.

❖ المجالات :

1. بوراس، منيرة ، "النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري" : دراسة حالة ادارة الجمارك " مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي و الاداري ، جامعة الجزائر3، 2008.
2. دهمة، مروان ، "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و الحريات، 2020/04/22،المجلد06 العدد02.
3. رحمانى، كمال ، "ضوابط تأثيم الموظف العام في القانون الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية المجلد 36، العدد3.
4. هشام، باهي ، الدهمة، مروان،" العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري "،مجلة الحقوق والحريات ،المجلد 05 العدد01 سنة 2009