



جامعة 8 ماي 1945 قالمة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص قانون عام معمق

قسم الحقوق

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

النظام القانوني للعقوبات التأديبية

تحت إشراف

الأستاذ الدكتور: شاوش حميد

إعداد الطالبتين:

1/ بهلول رحمة

2/ سعيدي نجلاء

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
1	أ/د بوخميس سهيلة	08 ماي 1945	أستاذة التعليم العالي	رئيسا
2	أ/د شاوش حميد	08 ماي 1945	أستاذ التعليم العالي	مشرفا
3	د/ فتيسي فوزية	08 ماي 1945	أ محاضر أ	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## تشكر وتقدير

" فانذكروني أذكركم واشكروا لي ولا تكفرون "

نشكر الله تعالى على نعمه الجليلة، أنه تبارك وتعالى أمدنا بالصحة والقوة وكان لنا عوناً ودعماً، نحمده عز وجل أنه وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الرشد والثبات لإعداد هذا العمل، الذي نرجو أن يكون لنا ذخراً يميزان الحسنات يوم القيامة.

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير للأستاذ المشرف الدكتور الفاضل

"حميد شاوش"

على قبوله الإشراف على هذا العمل ومتابعته وتوجيهاته القيمة ونصائحه التي لم يبخل بها علينا.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين قبلوا مناقشة وإثراء هذا العمل.

ونشكر كل من أمدنا بيد العون ولو بالكلمة الطيبة.

## إهداء

إلى والدي الكريمين أطال الله سبحانه وتعالى في عمرهما و أمدهما بالصحة  
والعافية، إلى إخوتي فادي وعبد الرحمان وأخواتي نهلة وباسمين حفظهم الله ووفقهم  
لما فيه خير.

إلى كل أحبتي وإلى كل من ساندني وشجعني

إلى زميلتي في هذه المذكرة "نجلاء"

أهدي هذا العمل.

رحمة.

## إهداء

نحمد الله ونشكره شكرا يليق بجلاله سهل لنا الصعاب

ووقفنا وألهمنا القدرة لإنجاز هذا العمل الذي أهديه إلى من كلله الله بالهبة والوقار

إلى من علمني العطاء بدون إنتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

أرجو الله أن يمد في عمرك لتري ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم والدي

العزيز حفظك الله لنا.

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان

إلى بسمة الحياة وسر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب

أمي العزيزة أطال الله في عمرك لنا.

إلى كل من شاركوني أفراحي وأحزاني وكانوا السند لي إخوتي الأعزاء:

إيمان، منيرة، مريم، خديجة، زهرة، وصبري العزيز.

إلى أمي الثانية التي كانت ومازالت سندا وداعما لي: طاطا نادية.

إلى أعمامي الأعزاء: مراد، محمد، عبد الوهاب، عمتي زهية.

إلى جميع صديقاتي الغاليات: إناس، جميلة، مهدية، بلقيس.

إلى من شاركتني في إنجاز هذا العمل: رحمة.

## نجلاء.

# مقدمة



## مقدمة:

تتوقف عناصر الفعالية والكفاءة في الأداء الإداري بالدرجة الأولى على العنصر البشري، لذلك تعمل الدول على إدارة وتسيير شؤونها والقيام بوظائفها الأساسية في جميع الميادين بالاستعانة بالموظفين والأعوان العموميين في إطار ما يعرف بالوظيفة العامة، والتي تعد النطاق القانوني الذي ينظم الوسائل البشرية للإدارة العمومية التي تعتمد عليها في تقديم الخدمة العمومية وتنفيذ برامجها وتحقيق أهدافها الرامية إلى إشباع الحاجات العامة.

وتجسيدا للأهمية البالغة التي يحظى بها الموظف العام، فقد كرس له المشرع نظاما خاصا به يحكم مساره المهني منذ تقلده الوظيفة العامة إلى غاية انتهاء علاقته بالإدارة، واعترف له بجملة من الحقوق التي تضمن حمايته وتحفز ولاءه للقيام بالمهام المسندة إليه، وقيده في المقابل بالعديد من الواجبات التي يجب عليه احترامها، ويترتب عليه في حال إخلاله بها أو إهمالها واجب الإدارة في متابعته تأديبيا وتوقيع العقوبات المناسبة عليه.

يعتبر التأديب عملية قانونية تهدف إلى ضمان حسن سير المرفق العام، وتختص سلطة التعيين والتسيير بجميع إجراءاتها، غير أنه نظرا لاحتمال خرق الإدارة لمبدأ المشروعية عند توقيع العقوبة التأديبية، فقد ألزمها المشرع بضرورة احترام الإجراءات والتقيد بالضمانات ومراعاة المبادئ التي تحقق حماية الموظفين العموميين من تعسف الإدارة العامة المحتمل، والتي تشكل حاجزا منيعا يحد من تطرف سلطة الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي.

يشمل النظام التأديبي جملة القواعد التي تحدد واجبات الموظف العام وإجراءات متابعته تأديبيا بسبب انتهاكه لهذه الواجبات، وكذا نظام العقوبات المقررة وضمانات حماية حقوق الموظف العام.

## أهمية الموضوع

يحتل موضوع النظام القانوني للعقوبات التأديبية مكانة متميزة وهامة في مجال الوظيفة العامة بشكل عام، باعتباره من أبرز عناصر النظام التأديبي الذي يعتبر من أهم محاور نظام الوظيفة العامة وجوهرها الأساسي، وهذا بسبب خطورة إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية وتأثير ذلك على حسن سير المرفق العام من جهة، ومن جهة ثانية ما تخلفه العقوبة من أثر سلبي على المركز النفسي، الوظيفي والمالي للموظف العام.

## أسباب اختيار الموضوع

ترجع أهم أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب شخصية وموضوعية كما يلي:

### - أسباب ذاتية:

يعود سبب اختيار هذا الموضوع إلى تماشيه مع تخصصنا الدراسي قانون عام معمق، والميول الشخصي لمجال الوظيفة العامة من جهة، ومن جهة أخرى لاكتساب معارف علمية أكثر في هذا المجال، باعتباره من مواضيع الوظيفة العامة التي تثير فضولنا لدراسته.

### - أسباب موضوعية:

التعرف على توجهات المشرع الجزائري في هذا المجال، والتعديلات التي طرأت على النظام التأديبي للموظف العام في القوانين الأساسية المتتالية للوظيفة العامة. إضافة إلى ما يحدث في الواقع من قضايا تعرض أمام القاضي الإداري بسبب إنحراف الإدارة عن السلطة الممنوحة لها مما يؤدي لانتهاكها للإجراءات التأديبية. وبالإضافة إلى ما قد يثيره الموضوع من مسائل قانونية.

## أهداف الدراسة

تهدف معالجة هذا الموضوع إلى:

- الإحاطة بمختلف جوانب موضوع النظام القانوني للعقوبات من حيث المفاهيم والإجراءات المرتبطة به عن طريق جمع أكبر عدد من المعلومات والمعارف العلمية حوله.
- الإثراء الجيد لهذا الموضوع ليكون من ضمن المراجع المصنفة في المكتبة القانونية الجزائرية وكمراجع قانوني يستفيد منه الغير.
- المساهمة في بناء بحث علمي في نطاق قانون الوظيفة العامة، والذي يعتبر النظام القانوني للعقوبات من أهم محاوره، لأنه يمس أهم فئة في المجتمع تتمثل في الموظفين العمامين.
- الإشارة إلى الأحكام القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية وذلك بتوضيح التصنيفات القانونية لها والمبادئ التي تخضع لها.



-التعرف على مختلف الآليات والوسائل القانونية التي منحها المشرع لفئة الموظفين كونهم الأداة الفعالة في تحقيق المصلحة العامة وضمان سير المرفق العام بانتظام، هذا لحمايتهم من تعسف السلطة التأديبية المحتمل، وبيان دور رقابة القاضي الإداري في هذا المجال.

-توعية الموظف العام وتكريس ثقافة ومعرفة قانونية حول ما وقر له المشرع من ضمانات تأديبية ووسائل قانونية من بينها الرقابة القضائية الإدارية على العقوبة التأديبية لحمايته من تعسف الإدارة أثناء إستخدامها للسلطة التقديرية الممنوحة لها.

## الإشكالية

انطلاقاً من محاولة تغطية جوانب هذا الموضوع والوقوف على واقع نظام العقوبات التأديبية تبرز لنا مشكلة الدراسة:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تنظيم العقوبة التأديبية بما يكفل حماية الموظف العام من تعسف الإدارة المحتمل ويضمن حسن سير المرفق العام بانتظام؟

## المنهج المتبع

للإجابة عن الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي للإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بالموضوع، وذلك بإبراز مختلف التعريفات التي شملت العقوبة التأديبية من الجانب الفقهي والتشريعي، مع دراسة المبادئ التي تخضع لها العقوبة التأديبية وتمييز هذه الأخيرة عما يشابهها من عقوبات على سبيل المثال العقوبة الجنائية.

وكذلك اعتماد المنهج التحليلي عن طريق تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المرتبطة بموضوع الدراسة، مع إبراز مظاهر رقابة القاضي الإداري على العقوبة التأديبية محل القرار التأديبي.

## الدراسات السابقة

على الرغم من أن الدراسات المتخصصة في مجال الوظيفة العامة متعددة إلا أنها لم تعالج هذا الموضوع بالتفصيل، ومن بين الدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها ما يلي:

1- مخلوفي مليكة، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 11 جويلية 2020.

حيث ركزت هذه الأطروحة على آلية الرقابة القضائية على القرار التأديبي والسلطة الممنوحة للقاضي الإداري في إلغاء القرار المشوب بعيب الانحراف بالسلطة الممنوحة للإدارة وهو نقطة الالتقاء مع موضوع الدراسة لأنه أهم عنصر فيه.

2 - منير سلماني، تأثير السلطة التأديبية على الضمانات الإدارية للموظف العام، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2020/2021.

ركزت هذه الدراسة على مجال تأثير الإدارة على الضمانات الإدارية للموظف العام، واعتمادها على السلطة التقديرية المقررة لها من أجل توقيع العقوبة التأديبية المقنعة، مع بيان مختلف تطبيقاتها، وهي ذات الجوانب التي تتقاطع مع موضوع دراستنا.

### تقسيم الموضوع

وللإجابة عن الإشكالية أعلاه تم تقسيم موضوع الدراسة تقسيماً ثنائياً من حيث الفصول والمباحث كمايلي:

الفصل الأول الموسوم بالإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية، ويتناول مبحثين متتاليين ماهية العقوبة التأديبية والتنظيم القانوني لها.

الفصل الثاني المعنون بنطاق الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية، ويتناول مبحثين على التوالي رقابة القضاء الإداري على المشروعية الخارجية والداخلية للعقوبة التأديبية.

# الفصل الأول:

## الإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية



## الفصل الأول

### الإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية

من المهم جدا أن يتصرف الموظف العام بطريقة ملائمة وفقا لمتطلبات الوظيفة التي يشغلها، وأن يلتزم بواجباته الوظيفية عند أداء عمله، وعلى الرغم من أن هذا الموقف مستحسن ويتوقع من الموظفين الإلتزام به، إلا أنه ليس مطلقا، وقد يحدث انحراف عن هذه الواجبات، والتي يمكن أن تتسبب في اختلال سير المرفق الذي يمارس فيه الموظف عمله.

إذا تم إثبات إخلال الموظف بالمهام الوظيفية المنوطة إليه إما نتيجة لتهاونه وتقصيره ومخالفته للأحكام القانونية والتنظيمات، أو دون قصد منه فإن هذا يؤدي إلى قيام الإدارة المعنية بالإجراءات التأديبية اللازمة لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة.

تعدّ العقوبات التأديبية من أهم عناصر الانضباط الوظيفي للموظف العام، وذلك بالنظر إلى آثارها السلبية على مركزه القانوني والشخصي.

وهذا ما سندرسه في هذا الفصل الذي قسمناه إلى مبحثين كالتالي:

#### المبحث الأول: ماهية العقوبة التأديبية

#### المبحث الثاني: التنظيم القانوني للعقوبة التأديبية

## المبحث الأول

## ماهية العقوبة التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية من أهم أركان النظام التأديبي، وذلك لما لها من أثر بالغ على الوضع الوظيفي للموظف عموماً، حيث حظيت هذه الأخيرة ببالغ الإهتمام من قبل فقهاء القانون الإداري من خلال تنوع وتعدد تعريفاتها، على عكس التشريعات التي لم تضع تعريفاً دقيقاً وشاملاً للعقوبة التأديبية بل إكتفت بتنظيمها وتحديدتها وفق درجات.

وعلى الرغم من أن آثار العقوبة التأديبية تنحصر في مجتمع ضيق، إلا أن المشرع أخضعها إلى ضوابط عديدة نظراً لخطورتها، فالإدارة ملزمة بتوقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في سلم العقوبات، ومجبرة أيضاً على احترام نظام قانوني معين، وإلا تعرض قرارها التأديبي إلى الإلغاء.

## المطلب الأول

## مفهوم العقوبة التأديبية

للوصول إلى المعنى المتكامل لمفهوم العقوبات التأديبية، لا بد من تعريفها وبيان خصائصها إضافة إلى تمييزها عما يشابهها.

## الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

سنتطرق في هذا الفرع إلى أهم التعاريف الفقهية وإلى التعريف التشريعي.

## أولاً: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

اختلف الفقه بشأن تعريف العقوبة التأديبية، بحيث ذهب اتجاه في الفقه الجزائري إلى أنها: " جزاء يوقع على الموظف الذي ثبتت مسؤوليته عن خطأ تأديبي يمس مركزه الوظيفي"<sup>1</sup>.

أو هي عقوبة تمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمته مؤقتاً أو نهائياً<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> السعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص93.

وذهب اتجاه آخر من الفقه المصري: "جزاء ذو نوعية خاصة يصيب الموظف في مركزه الوظيفي دون مساس بحريته أو ملكيته الخاصة بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة تتصل اتصالاً وثيقاً بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من امتيازات الوظيفة"<sup>2</sup>. أو هي "جزاء يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها وتنفيذاً لأهدافها المحددة سلفاً"<sup>3</sup>.

وعرف جانب آخر من الفقه المصري العقوبة التأديبية على أنها: "جزاء أدبي ومادي في أن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالموظف ليس في حياته أو شرفه أو ماله أو حريته شأن العقوبات الجنائية، وإنما في وضعه الوظيفي فقط فيؤدي إلى حرمانه من المزايا والحصانات الوظيفية التي يتمتع بها أو من الوظيفة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو بصفة نهائية"<sup>4</sup>.

وعبر الفقه الإداري الفرنسي على نوع المسؤولية الإدارية للموظف العام بمصطلح المسؤولية الضبطية للموظف العام الذي يقوم بفعل خاطئ تترتب عليه عقوبة تحط من مركزه الإداري وعلاقته بالوظيفة، إذ تعني أنها: "السلطة في توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة"<sup>5</sup>.

أما الفقه الأردني فقد عرفها بأنها "ذلك الجزاء الذي يقع على الموظف بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية بهدف تأديبه وردع غيره من الموظفين"<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> السعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 93.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 62.

<sup>3</sup> خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، محاولة لرسم ملامح نظرية عامة لقضاء الغلو، دراسة في القانون الإداري العربي المقارن، دار الجامعة الجديدة، 2009، ص 46.

<sup>4</sup> محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 194.

<sup>5</sup> عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، 2009، ص 35.

<sup>6</sup> محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 122.

## ثانياً: التعريف التشريعي

لم يرد في جل التشريعات الوظيفية ومن بينها المشرع الجزائري تعريف صريح للعقوبة التأديبية، وقد وضع المشرع الجزائري الأسس التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، وهذا ما نستشفه من خلال المادة 20 من المرسوم 59-85 التي تنص على: "يتعرض الموظف لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجنائي، إذا اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكابه أي خطأ خلال ممارسته مهامه أو بمناسبةها"<sup>1</sup>.

وقد تطرق المشرع الجزائري للعقوبة التأديبية من خلال الأمر 06-03، حيث تنص المادة 160 على: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".

باستنادنا إلى هذه التعاريف التشريعية، يمكننا أن نستنتج أنه إذا ارتكب الموظف خطأ يؤثر على أدائه لوظيفته فإنه سيعرض نفسه للعقوبة التأديبية، وذلك دون المساس عند الاقتضاء بتطبيق القانون الجنائي عليه.

## ثالثاً: التعريف القضائي للعقوبة التأديبية

ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر في حيثيات الحكم الصادر بتاريخ 13/01/1963 "... أن العقوبة التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية، لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح، شأنها في ذلك شأن العقوبة الجنائية..."، كما جاء في حيثيات حكم محكمة الإستئناف المصرية الصادر بتاريخ 13/01/1998 بشأن الطعن رقم 96/79 ما يلي: "...فالعقوبة التأديبية هي تلك التي حددها المشرع حصراً..."<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 20 من المرسوم رقم 59-85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، لسنة 1985.

<sup>2</sup> هشام باهي، مروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، العدد 01، 2019، ص 25.

إن القاعدة العامة التي تحكم العقوبات التأديبية هي مبدأ الشرعية، فخلافا للأخطاء المهنية فإن العقوبات التأديبية جاءت محددة على سبيل الحصر، إذ لا يمكن للسلطة التأديبية أن تختار توقيع العقوبة التي تريدها من تلقاء نفسها، بل ينبغي عليها أن تختار من بين العقوبات التي حددها القانون وإلا كان قرارها مخالفا للتنظيم المعمول به وبالتالي فلا يترتب عليه أي أثر قانوني<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: خصوصية العقوبة التأديبية

من خلال التعاريف السابقة للعقوبة التأديبية يمكن استخلاص بعض خصائصها (أولا) وتمييزها عما يشابهها (ثانيا).

#### أولا: خصائص العقوبة التأديبية

تتميز العقوبة التأديبية ببعض الخصائص التي تساهم في بلورة مفهومها من أهمها: المرونة، الفئوية (الطائفية)، المساس بمزايا الوظيفة المادية والمعنوية.

#### أ - المرونة:

إن المرونة خاصة تعطي للسلطة التأديبية الإمكانية في التصدي للأفعال التي تخل بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، وبتوقيع العقاب العادل والمناسب الذي ينسجم مع ظروف المرفق العام وأوضاعه، مما لا شك فيه، أنها ليست مرونة مطلقة بل مقيدة بقواعد وإجراءات معينة وتخضع للرقابة القضائية<sup>2</sup>.

#### ب - الفئوية (الطائفية):

يقصد بالطائفية أن العقوبة التأديبية لا تفرض إلا على فئة الموظفين فقط لها نظامها وأهدافها الخاصة بها، وأنها تؤثر على المركز القانوني للموظف العام سواء من حيث حقوقه وإمتهاداته الوظيفية كلها أم بعضها، بصورة دائمة أم مؤقتة، ولا تتعدى العقوبة التأديبية صلاحيتها خارج نطاق الوظيفة، فلا تؤثر على حياة الموظف الخاصة كعلاقاته الشخصية وممتلكاته وغيرها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> هشام باهي، مروان الدهمة، المرجع السابق، ص 25.

<sup>2</sup> عبد الإله محمد علي سميران، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد 3، العدد 2، قسم القانون العام، كلية القانون، جامعة آل البيت، الأردن، 2022، ص 39.

<sup>3</sup> عبد الإله محمد علي سميران، المرجع السابق، ص 39.



## ج- المساس بمزايا الوظيفة المادية والمعنوية:

بمعنى أنها تقتصر فقط على المساس بحقوق الوظيفة ومزاياها، ولا تمس الموظف في حياته أو ممتلكاته، إذ يتحقق الإيلام بصورته المادية عند خسارة الموظف جزءا من راتبه مثلا، ويكون معنويا كشعور الموظف بالإهانة، كما في عقوبتي التنبيه والإنذار<sup>1</sup>.  
نستنتج خاصية أخرى للعقوبة التأديبية وهي الخصوصية، ذلك أنها تتميز عن باقي الجزاءات الأخرى خاصة الجنائية والمدنية، وذلك من حيث طبيعة الجزاء المترتب عنها.

## ثانيا: تمييز العقوبة التأديبية عما يشابهها

تعرف العقوبة التأديبية تمييزا واضحا عن العقوبة الجزائية<sup>2</sup>، وعن الإجراءات التنظيمية.

أ - التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية:

## 1. أوجه الاختلاف:

من حيث طبيعة العقوبة: تعتبر العقوبة التأديبية عقوبة وظيفية، لأنها تصيب المركز الوظيفي للموظف المخالف، بينما تصيب العقوبة الجنائية الفرد في حياته أو حرته أو ماله، وبالتالي فإن العقوبة الجنائية تعتبر أقسى من العقوبة التأديبية، فالأولى قد يصل الأمر بها إلى حياة المذنب بينما أقصى عقوبة يتعرض لها الموظف المخالف هي الفصل من الخدمة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد الإله محمد علي سميران، المرجع السابق، ص39.

<sup>2</sup> بوقرة أم الخير، تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مجلة المفكر، العدد التاسع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص77.

<sup>3</sup> سنديّة على سالم الحنطوبي، فلسفة العقوبات التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، قسم القانون العام، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019، ص34.

**من حيث الهدف:** تهدف العقوبة التأديبية إلى ضمان السير الحسن للمرافق العامة وهي وسيلة لردع وتخويف الموظف العام، أما العقوبة الجنائية تهدف إلى مكافحة الجريمة وهي غاية تقررت لصالح الجماعة<sup>1</sup>.

**من حيث التطبيق:** فالأولى شخصية تسري على الموظفين دون غيرهم، بينما تلاحق الأخرى جميع الأفراد داخل إقليم الدولة سواء كانوا موظفين أو غير موظفين أو أجنب<sup>2</sup>.

**من حيث المسؤولية:** على الرغم من أن إعفاء الموظف العام من المسؤولية الجنائية وإلغائها فإن ذلك لا يمنع مساءلته تأديبياً، إذ أن المخالفة التأديبية تقوم بشكل مستقل عن التهمة الجنائية ويتم تأسيسها على مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية، وهذا الإستقلال قائم حتى في حالة وجود ارتباط بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية<sup>3</sup>.

**من حيث السلطة الموقعة للعقوبتين:** تشارك في توقيع العقوبة التأديبية سلطات متعددة رئاسية، وفردية، وجماعية، أو قضائية أحيانا، في حين أن العقوبة الجنائية تقوم بتوقيعها سلطة واحدة وهي المحاكم الجنائية وفقا لإجراءات قضائية معينة<sup>4</sup>.

**من حيث اقتران اتخاذ الإجراءات بضمانات:** لا يلزم عند اتخاذ التدابير الداخلية مراعاة الإدارة للأشكال والضمانات التأديبية المعمول بها عادة عند اتخاذ العقوبات التأديبية كحق الدفاع وحق الإطلاع على الملف وحق الطعن، وهذا لا يكون صحيحا إلا عند إتخاذ التدابير الداخلية لتنفيذ العقوبة التأديبية. هذا وتخضع العقوبات التأديبية للتحديد بينما الإجراءات الداخلية ليست محددة فهي تشمل سائر السلطات الممنوحة للرئيس الإداري لكي يشرف وينظم المرفق العمومي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014، ص52.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص52.

<sup>3</sup> أكرم محمود جمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة، قدمت إستكمالا للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، للدراسات العليا، عمان، 2010، ص75-76.

<sup>4</sup> فوزية بعلي الشريف، المرجع نفسه، ص52.

## 2. أوجه التشابه:

من حيث السبب: السبب المحرك للعقوبتين واحد وهو ارتكاب المخالفة أو انتهاك الأمر أو نهي شرعيين، مما يقتضي ردعه بالعقوبة المقررة.

من حيث المبادئ التي تحكمها: تسري في نطاق كل من العقوبتين المبادئ القانونية المقررة وهي شرعية العقوبة ومدتها وعدم رجوعيتها وتناسبها مع الخطأ والمساواة فيها.

من حيث النظام الذي تخضع له: تخضع العقوبة الجنائية لنظام رد الاعتبار، كما تخضع العقوبة التأديبية لنظام المحو، وكلا النظامين يهدف وينتهي إلى اعتبار العقوبة كأن لم تكن.

من حيث طريقة ممارسة العقاب: تنطوي كلتا العقوبتين على معنى الإيلاء والقسر والتلويح بالحق الأذى، عملاً على استتباب النظام في المجتمع<sup>2</sup>.

## ب: التمييز بين العقوبة التأديبية والإجراءات التنظيمية

يقصد بالإجراءات التنظيمية الإجراءات التي يضعها رب العمل بقصد تنظيم وتنسيق العمل داخل المنشأة، وقد يحدث اللبس بين الإجراءات التنظيمية والجزاء التأديبية إذا ترتب على الإجراءات التنظيمية ضرر للعامل فهنا يعد الإجراء بمثابة عقوبة ولكن هذا اللبس لا يخفي الاختلاف بين الجزاء التأديبي والإجراء التنظيمي<sup>3</sup>، وهو ما يتعلق بالعامل.

فالجزاء التأديبية يفترض حدوث خطأ أو تقصير من جانب العمل ويكون الجزاء بمنزلة العقاب عليه أما الإجراءات التنظيمية فهو لا يقوم على خطأ أو تقصير لأن القصد منه تنسيق وتنظيم العمل داخل المؤسسة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مفيدة فيقاية، تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص92.

<sup>2</sup> سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص78.

<sup>3</sup> سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وقانون الضمان الإجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة، الأردن، 2014، ص53.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص53.

## ثالثا: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية

اختلف الفقه حول أساس السلطة التأديبية المقررة للدولة في مواجهة الموظف العمومي، كما اختلف حول الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة. تبنى المشرع الجزائري فكرة العلاقة القانونية التنظيمية بين الموظف العام والهيئة التي تستخدمه وعليه، فإن السلطة التأديبية المقررة للدولة على الموظف العمومي تستند إلى مركزه باعتباره مركزا قانونيا تنظيميا يفرض عليه التزامات عديدة، وأن السلطة التأديبية باعتبارها فرعا من السلطة الرئاسية فإنه لا يمكنها أن تفرض فاعليتها إلا عن طريق العقاب<sup>1</sup>.

إن العقوبة التأديبية ترتبط ارتباطا وثيقا بالمهام المسندة إلى الموظف العام والواجبات الملقاة على كاهله، ولذلك لا يعرف القانون التأديبي نفس العقوبات المستعملة في القانون الجنائي كالحبس أو الإعدام، وكذلك الحال في ما يخص قانون العقوبات، فهو يجهل تماما العقوبات التي يستعمل القانون التأديبي كالتوبيخ أو الإنذار، وعلى الرغم من هذا الاختلاف بين القانونين، إلا أننا نلاحظ بأن الكثير من مبادئ القانون الجنائي بدأت تغزو المجال التأديبي.

فالتشريعات العالمية في ميدان الوظيفة العامة تتفق على ضرورة وضع سلم للعقوبات التأديبية تفاديا لتعسف الإدارة المحتمل<sup>2</sup>.

## رابعا: الهدف من العقوبة التأديبية

تهدف العقوبة التأديبية إلى تقويم سلوك الموظف المخالف وردعه ليكون عبرة لغيره من أجل أن يلتزم كل موظف بواجباته الوظيفية ومقتضياتها بما يحقق المصلحة العامة وصالح المرفق العام. وبهذا فإن مشروعية العقاب تقوم على الزجر لكل من ارتكب الخطأ وغيره، ولكن الهدف الرئيسي هو ضمان حسن سير العمل بانتظام وإضطراد<sup>3</sup>.

وعليه فإن الهدف من العقوبة التأديبية لا يخرج عما سبق بيانه، وهو زجر المذنب والغير ممن تحدثه نفسه بالإقدام على ارتكاب الأخطاء<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> السعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 96.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 87.

<sup>3</sup> عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الفكر العربي، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص 13.

وتهدف العقوبة إلى ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد وهي تصب في النهاية في المصلحة العامة.

من خلال ما سبق نستنتج أن العقوبة التأديبية تهدف إلى الإصلاح والتهديب، وذلك للحيلولة دون إرتكاب الخطأ من قبل الموظفين، بالإضافة إلى أهدافها المتعلقة بإعادة التوازن والإنسجام وتحسين سير العمل بالمرافق العامة.

## المطلب الثاني

### ضوابط العقوبة التأديبية

تقوم العقوبة التأديبية على مبادئ أساسية وأخرى ثانوية تنبثق عن المبادئ التي تحكم شريعة العقاب عموماً، بحيث أنها تكاد تتطابق مع تلك المستقرة في مجال العقوبة الجنائية<sup>2</sup>. كما أن هذه المبادئ تهدف إلى الحدّ من ممارسة الإدارة سلطتها التقديرية في توقيع العقوبات التأديبية لغير الأغراض التي حددها القانون، وتحقيق الانضباط في الوظيفة العامة ودوام السير الحسن للمرفق العام من جهة أخرى.

لذا سنتطرق في هذا المطلب إلى دراسة هذه المبادئ، وقد قسمناه إلى فرعين، الفرع الأول بعنوان المبادئ الأساسية التي تحكم توقيع العقوبة التأديبية والفرع الثاني بعنوان المبادئ الثانوية التي تحكم توقيع العقوبة التأديبية.

### الفرع الأول: المبادئ الأساسية التي تحكم توقيع العقوبة التأديبية

تتمثل المبادئ الأساسية التي تخضع لها العقوبة التأديبية في: مبدأ الشرعية ومبدأ التناسب.

<sup>1</sup> سمير إبراهيم سعادة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، الكتاب الثاني، دار الكتب القانونية، مصر، 1994، ص121.

<sup>2</sup> خليفة سالم الجهمي، المرجع السابق، ص48.

## أولاً: مبدأ الشرعية

يشكل مبدأ الشرعية ضماناً لحماية الإنسان من التحكم والاستبداد، فهو يعتبر من أهم المبادئ الدستورية<sup>1</sup>، حيث تبناه المشرع في نص المادة 142 من الدستور الجزائري لسنة 1996 التي تنص على: "تخضع العقوبات الجزائية إلى مبدئي الشرعية والشخصية، المعدلة بدستور سنة 2016 بالقانون رقم 01-16 في نص المادة 160 التي تنص على: "تخضع العقوبات الجزائية إلى مبدئي الشرعية والشخصية" والمعدلة في دستور سنة 2020 في نص المادة 167<sup>2</sup>، فهذا المبدأ يقوم على قاعدة لا عقوبة إلا بنص المستنبطة من نص المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري: " لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون"<sup>3</sup>.

وقد قصد بالمشروعية في الإجراءات التأديبية بيان الحدود المتعين تطبيق القواعد التأديبية في إطارها ودون تجاوز لها<sup>4</sup>.

كما أنه يعنى بهذا المبدأ أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاءً لم يُقرر تشريعياً، أي يجب أن يكون الجزاء الموقع على الموظف المذنب من الجزاءات التي أوردها

<sup>1</sup> سنديّة علي سالم الحنطوبي، المرجع السابق، ص 50.

<sup>2</sup> المادة رقم 142 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، الصادر في 07/12/1996، الجريدة الرسمية رقم 76، المعدل بالقانون رقم 02-03، المؤرخ في 10/04/2002، والمعدل بالقانون رقم 08-19، المؤرخ في 15/01/2008، الجريدة الرسمية رقم 63، والمعدل بالقانون رقم 16-01، المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016، الجريدة الرسمية، العدد 14 والمرسوم الرئاسي رقم 20-422، الصادر في 30 ديسمبر 2020، المتضمن إصدار التعديل الدستوري لإستفتاء نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

<sup>3</sup> المادة رقم 01 من الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية، العدد 49، المؤرخة في 11/06/1966، المعدل بموجب القانون رقم 11-14، المؤرخ في 02/08/2011، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 10/08/2011، والمعدل بالقانون رقم 16-02، المؤرخ في 19/06/2016، الجريدة الرسمية، العدد 37، المؤرخة في 22 يونيو 2016، المعدل و المتمم بالقانون رقم 20-06 المؤرخ في 28/04/2020 و المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 25، الصادرة بتاريخ 29 أبريل 2020.

<sup>4</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية، مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام مع دراسة لأحكام قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، 2008، ص 20.

المشرع على سبيل الحصر، ومن ثم يتعين عليها الالتزام بالحدود التي قررها المشرع للجزاء من حيث نوعه ومقداره ومدته<sup>1</sup>.

فالمشرع يحدد الأخطاء المهنية على سبيل الحصر ويرسم مجال العقوبات المقررة لها بدقة لا تثير أي لبس أو غموض ولا تحتل أكثر من تأويل أو تفسير عند التطبيق، مما يجعل السلطة الإدارية المختصة ملزمة بعدم إقتراح أو توقيع عقوبة من غير نص قانوني صريح بشأنها<sup>2</sup>.

يحقق تطبيق هذا المبدأ فائدة مزدوجة للموظف العام تتمثل في حماية حقوقه من تعسف الإدارة المحتمل، وفي ضمان السير الحسن للمرفق العام بانتظام<sup>3</sup>.

ولكي تتحقق شرعية العقوبة التأديبية فإنه يجب توقيعها من طرف السلطة المختصة، وقد عينها المشرع في نص المادة 165 من الأمر رقم 03-06 وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>4</sup>.

كما أنه لكي تتحقق ضوابط مبدأ المشروعية للعقوبة التأديبية يجب أن تكون العقوبة صريحة ومباشرة، وأن تلتزم سلطة التأديب بالحدود المقررة للجزاء التأديبية وتفسير النصوص العقابية تفسيراً ضيقاً مع عدم جواز تطبيق جزاءات مقنعة<sup>5</sup>.

### ثانياً: مبدأ تناسب الجزاء مع الخطأ

يعد مبدأ التناسب أحد المفاهيم الأساسية في مجال القانون الإداري، حيث يمكن تحليله إلى ثلاثة عناصر رئيسية، تضمن هذه العناصر القرار الإداري الصادر، والحالة التي أدت إلى إصدار هذا القرار، والهدف أو الغاية المرجوة من إصداره، كما يعني هذا المبدأ أن تراعي سلطة التأديب عند توقيع العقوبة

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2008، ص 15.

<sup>2</sup> تغريد محمد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية في النظام التأديبي للوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص 321-322-323.

<sup>3</sup> محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2012، ص 57.

<sup>4</sup> حميد شاوش، النظام التأديبي للموظف العام، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي، 1945، 2021-2022، ص 70.

<sup>5</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، المرجع السابق، ص 22-23.

التأديبية على الموظف المذنب مدى تناسبها مع درجة المخالفة التي ارتكبها الموظف آخذة بعين الاعتبار السوابق والظروف المشددة والظروف المخففة والملابسة لهذه المخالفة<sup>1</sup>.

إن الأخذ بمبدأ التناسب في المجال التأديبي يعني بأنه يتعين على السلطة التأديبية أن توقع الجزاء الذي تقدر ملائمته لمدى جسامة الذنب الإداري<sup>2</sup>، بما يتوافق مع درجة جسامة وخطورة الخطأ المرتكب، وذلك من خلال اختيار السلطة المختصة بالتأديب العقوبة المناسبة للمخالفة المرتكبة من طرف الموظف العام بعيدا عن الغلو في العقاب أو الإسراف في الرأفة<sup>3</sup>.

ولكي يكون للتناسب معنى فإنه لا بد من توافر عناصره المتمثلة في:

أ- المعقولية: يتعين على الإدارة الإلتزام بالمعقولية في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة، لأنه يعتبر أحد أهم المعايير لإقامة الموازين بالقسط، وهذا إنطلاقا من مقدار الخطأ المهني المرتكب على المصالح الفردية والإدارية<sup>4</sup>.

كذلك، يعتبر شرط إجرائي باعتبار أن الإدارة لا بد أن تتقيد به في إختيار العقوبة حتى يكون قرارها صحيح، وكضمانة إجرائية وموضوعية باعتباره يدخل في مضمون العقوبة التأديبية المختارة<sup>5</sup>.

ب- ضرورة الإجراء: يحدد هذا الشرط العلاقة بين الوسائل التي تستخدمها الإدارة، والهدف الذي تسعى لتحقيقه<sup>6</sup>.

مؤدى هذا الشرط أن تكون هذه الوسائل المستعملة على قدر الضرورة لتوخي الخطر، إذ من الملائم على الإدارة ترتيب العقوبة للحفاظ على مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واضطراد<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الإصدار الخامس، الأردن، 2007، ص 185.

<sup>2</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 97.

<sup>3</sup> عبد الرحمان بن جراد، تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف العام بين المشروعية والملائمة، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 21، العدد 1، جامعة أحمد دراية، الجزائر، 2022، ص 26.

<sup>4</sup> قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012، ص 117.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص 118.

<sup>6</sup> شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في الوظيفة العامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 1، 2017-2018، ص 261.



ج- عدم تعدد العقوبة في مواجهة الخطأ الواحد: إن توقيع عدة عقوبات تأديبية على الموظف المذنب بمجرد إرتكابه لخطأ واحد يعد خرقاً لمبدأ التناسب، غير أنه لا يعد كذلك متى كانت العقوبات الموقعة تنتمي لأكثر من نظام قانوني، أين تجتمع العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية، ومتى ترتب على العقوبة إحداها أصلية والأخرى تبعية، ثم حالة العود في إرتكاب الخطأ<sup>2</sup>.

يتطلب تطبيق مبدأ تناسب الخطأ مع الجزاء مراعاة جملة من الضوابط الهامة من طرف السلطة التأديبية مصدره القرار التأديبي، حتى يكون هذا الأخير سليماً ومنسجماً مع الهدف الذي أصدر من أجله، تتمثل هذه الضوابط أساساً في: مراعاة درجة خطورة الخطأ، مراعاة المصلحة العامة، وأخير مراعاة ظروف وملابسات الخطأ<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: المبادئ الثانوية للعقوبة التأديبية

تتمثل المبادئ الثانوية التي تخضع لها العقوبة التأديبية في: مبدأ المساواة، مبدأ الشخصية ومبدأ وحدة الجزاء.

#### أولاً: مبدأ المساواة

يقضي هذا المبدأ عدم اختلاف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف باختلاف وضعيته الوظيفية أو الاجتماعية أو المسؤوليات التي يتقلدها بحيث تكون الأخطاء المرتكبة لها آثار موحدة<sup>4</sup>. لقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ، ونص صراحة على أنه " يتعرض للعقوبات التأديبية، وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية، مهما كان المنصب الذي يشغله..."<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 119-120-121.

<sup>2</sup> شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 262.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 263.

<sup>4</sup> فاطمة مولوة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية

الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، سبتمبر 2012، ص 104.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص 104.

حيث تطبق العقوبة التأديبية على الموظف مهما كان المنصب الذي يشغله سواء رئيساً أو مرؤوساً أو بين مدير أو عون بسيط فالقانون لا يفرق بينهم فجميعهم سواسية فمهما كانت درجاتهم ومسئولياتهم<sup>1</sup>.

يتحقق مبدأ المساواة في توقيع العقوبات التأديبية كلما تماثلت الأخطاء والظروف التي وقعت بها هاته الأخيرة، فالدستور يعتبر أن جميع المواطنين سواسية أمام القانون دون أي تمييز من حيث العرق أو الجنس أو المنصب الوظيفي الذي يتولاه الموظف<sup>2</sup>.

وتبنت المادة 27 من القانون الأساسي للوظيفة العامة نفس المبدأ لما منعت التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية<sup>3</sup>.

ومما لا يتنافى مع مبدأ المساواة في العقوبة اعتداد السلطة التأديبية وهي بصدد توقيع الجزاء بالظروف الشخصية الخاصة لكل موظف على حدة، فتزاعي نوع السلوك الوظيفي السابق للموظف والظروف الملائمة للخطأ المرتكب سواء كانت شخصية، أو مرفقيه تتعلق بالوظيفة، إضافة للاعتبارات الإنسانية، ومن بينها الضغوط التي كان يتعرض لها الموظف والتي دفعته لإرتكاب المخالفة وماله من سوابق تأديبية ومدى ما كان يتمتع به من حسن نية<sup>4</sup>.

وعليه، فإنه يتوجب على السلطة التأديبية قبل توقيع العقوبة التمييز بين الخطأ القائم على غفلة أو استهتار من قبل الموظف والخطأ الذي يقوم به الموظف عن عمد ويهدف إلى تحقيق غاية غير مشروعة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين)، مزوار للمطبوعات، الجزائر، 2011، ص 287.

<sup>2</sup> حميد شاوش، المرجع السابق، ص 73.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 73.

<sup>4</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، المرجع السابق، ص 88.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص 88.

## ثانياً: مبدأ الشخصية

يتعلق مبدأ الشخصية بالشخص مرتكب المخالفة، وذلك بأن تطبق السلطة التأديبية العقوبة على الشخص مرتكب الخطأ التأديبي دون غيره حيث تطبق على من ثبتت إدانته وحده مع تحميله نتيجة خطئه وحده<sup>1</sup>.

يعد باطلاً كل عقاب تأديبي يوقع على غير من اقترف الذنب الإداري بصورة مباشرة، إن أتى أو امتنع عن إتيان فعل إذا شكل ذلك مخالفة لمقتضيات الوظيفة وبصورة غير مباشرة بأن ساهم بفصله الإيجابي أو السلبي في وقوع الجريمة التأديبية<sup>2</sup>.

يتمثل مبدأ الشخصية في قصر الجزاء التأديبي بسبب ارتكاب الخطأ المهني على الموظف المخطئ سواء كان فاعلاً له أو شريكاً فيه متى توفرت الشروط القانونية<sup>3</sup>.

تطبق العقوبة التأديبية حسب مبدأ الشخصية على الموظف مرتكب الخطأ الإداري سواء قام بارتكابه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أو قيامه بفعل إيجابي أو سلبي يساهم في وقوع الجريمة التأديبية.

يمكن استنباط هذا المبدأ من المادة 160 من الأمر 06-03 : "يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية...". ، فهذا النص أقر الجزاء التأديبي على الموظف الذي يرتكب خطأ مهنيًا (...يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية) مما يفيد أن الجزاء التأديبي شخصي<sup>4</sup>.

ذهب بعض الفقه إلى أن مبدأ شخصية العقوبة غير متحقق بصورة كاملة في بعض العقوبات المقررة على الموظف العام، حيث أن هذه الجرائم تأخذ بمبدأ الخصم من مرتب الموظف بنسب متفاوتة والمعروف أن المرتب قد أصبح المورد الأساسي لأسرة الموظف، الأمر الذي يؤدي إلى امتداد أثر

<sup>1</sup> خليفة سالم الجهمي، المرجع السابق، ص54.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، ريم للنشر والتوزيع، بيروت، 2011، ص75.

<sup>3</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06/03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2017، ص375.

<sup>4</sup> مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 375.

العقوبة إلى أسرة الموظف وأولاده، فهم الذين يحملون العبء الحقيقي لهذا العقاب، مما يجرد العقوبة من طابعها الشخصي<sup>1</sup>.

### ثالثاً: مبدأ وحدة الجزاء

يقصد بمبدأ وحدة الجزاء أو وحدة العقوبة عدم معاقبة الموظف مرتكب المخالفة التأديبية بعقوبتين تأديبيتين عن نفس المخالفة ما لم ينص القانون على جواز ذلك، بمعنى أنه لا يجوز معاقبة الموظف المذنب بأكثر من عقوبة واحدة بسبب نفس الخطأ المهني<sup>2</sup>.

وعليه فقد أخذ المشرع الجزائري بقاعدة عدم جواز تعدد الجزاءات، وهذا عملاً بأحكام المادة 75 من المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية التي نصت على: "يترتب على الأخطاء المهنية المختلفة المنصوص عليها في المواد من 68 إلى 72 من هذا المرسوم تطبيق إحدى العقوبات وضمن الحدود الأمنية"<sup>3</sup>.

في حالة لجوء السلطة التأديبية إلى توقيع عقوبتين تأديبيتين على الموظف أي الجمع بين الجزاءات مثل حالة توقيع عقوبة التنزيل من درجة إلى درجة دنيا وتوقيع عقوبة النقل على نفس الموظف مرتكب العقوبة التأديبية فهذا يعتبر خرقاً لمبدأ وحدة الجزاء مما يعرض قرار السلطة التأديبية إلى البطلان<sup>4</sup>.

يعد مبدأ وحدة الجزاء أو عدم جواز العقاب عن نفس الفعل مرتين إحدى النتائج التي تترتب على تطبيق مبدأ الشرعية في المجال التأديبي، فإن كان المشرع قد عدد العقوبات بشكل تدريجي من الأخف إلى الأشد فليس من الجائز الجمع بين أكثر من جزاء لمخالفة واحدة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 107.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 112.

<sup>3</sup> المادة 75 من المرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، العدد 37، لسنة 1982.

<sup>4</sup> مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 376.

<sup>5</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 111.

كما يخضع إعمال مبدأ وحدة الجزاء للضوابط التالية<sup>1</sup> :

- وحدة الجريمة التأديبية: أي أن تكون الجريمة التأديبية هي نفسها التي سبق وأن عوقب الموظف من أجلها، ما لم يكن الموظف قد استمر في ارتكاب ذات الجريمة، فحينئذ يصح معاقبته مرة أخرى عن هذه الجريمة الجديدة.
- وحدة النظام القانوني: بمعنى أن يكون النظام القانوني الذي يتم فيه توقيع العقوبة التأديبية واحداً، ومن ثم فإذا كانت إحدى العقوبتين تنتمي إلى النظام التأديبي والأخرى إلى النظام الجنائي فلا يكون ثمة ازدواج في العقوبة.
- أن تكون العقوبة الموقعة من قبيل العقوبات الأصلية: فلا يعد تعدداً في العقوبة توقيع عقوبة تبعية أو تكميلية للعقوبة التأديبية الأصلية، مثال ذلك حجب الترقية عن الموظف مدة معينة كعقوبة تبعية نتيجة إدانته ومعاقبته بعقوبة أصلية إذ أن التعدد المنهي عنه هو التعدد في العقوبة الأصلية.
- ألا يكون المشرع قد نص على التعدد: ذلك أنه إن كان ازدواج العقوبة محظور كقاعدة عامة، إلا أنه ليس ثمة ما يمنع من هذا الازدواج إذا قرره المشرع صراحة.

<sup>1</sup> خليفة سالم الجهمي، المرجع السابق، ص 61.

## المبحث الثاني

## التنظيم القانوني للعقوبة التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية من الوسائل القانونية التي تلجأ إليها الإدارة لردع الموظف العام لكي يلتزم بأداء واجباته المهنية على أحسن وجه لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراداً<sup>1</sup>، حيث أنها تخضع إلى قواعد من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون، وهذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي<sup>2</sup>، كما أن المشرع صنفها قانونياً على سبيل الحصر من حيث طبيعتها ومن حيث درجة جسامتها، وهذا من أجل حماية حقوق الموظف العام الموظف العام وضمان عدم تعرضه لتعسف الإدارة أثناء فرض العقوبة أو توقيعها.

سننظر في هذا المبحث إلى دراسة التنظيم القانوني للعقوبة التأديبية، من خلال مطلبين على التوالي، الأول المعنون بمعايير تصنيف العقوبة التأديبية والثاني تحن عنوان الآثار المترتبة عن العقوبة التأديبية.

## المطلب الأول

## معايير تصنيف العقوبة التأديبية

يقترّب القانون التأديبي في مجال العقوبة من قانون العقوبات، ذلك أنه هو الآخر يحدد العقوبات ويرتبها في شكل عقوبات تدرجية توقع على مخالف الواجبات الوظيفية<sup>3</sup>.

تنص مختلف الأنظمة التأديبية على عقوبات محددة ولا تترك أي مجال للسلطة المختصة أن توقع عقوبة غير منصوص عليها صراحة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008، ص193.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 94.

<sup>3</sup> السعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 101.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 101.

وقد سلك المشرع الجزائري نفس النهج إذ حدد العقوبات التأديبية بدقة على سبيل الحصر وصنفها إلى درجات من الأقل شدة إلى الأكثر شدة حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام، وقيد السلطة المختصة بالتأديب بتوقيع العقوبات المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية فقط.

سنتطرق في هذا المطلب إلى تصنيف العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها ونقسمها إلى عقوبات أدبية وعقوبات مالية، ثم من حيث درجة جسامتها ونقسمها حسب التصنيفات التشريعية للعقوبات التأديبية في مختلف القوانين بداية من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ثم القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل والمرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية وصولاً إلى المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ثم إعداد تصنيف جديد في الأمر رقم 06-03.

### الفرع الأول: تصنيف العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها

سندرس في هذا الفرع صور العقوبات التأديبية من حيث طبيعتها كما يلي :

#### أولاً: العقوبات الأدبية

تعتبر العقوبات الأدبية أدنى درجات العقوبة التأديبية جسامة، إذ أنها في واقع الأمر عبارة عن نوع من التحذير الوقائي الذي تمارسه الإدارة في مواجهة مخالفات موظفيها بهدف وقايتهم ومنعهم من العودة مستقبلاً لارتكاب أخطاء جديدة يتعرضون معها لتوقيع جزاءات أشد جسامة عليهم<sup>1</sup>.

وهو ما تبنته معظم التشريعات الوظيفية وأدرجت مفرداته ضمن الجزاءات الواردة ضمنها تحت تسميات مختلفة كما يلي:

<sup>1</sup> علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، الإصدار الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 295.

- التنبيه: يعني التنبيه كعقوبة تأديبية أدبية التوجيه الإداري الصادر من السلطة التأديبية والذي يتضمن تذكيرا للموظف بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يستوجب مثل هذا التذكير<sup>1</sup>.
- الإنذار: ويقصد به إشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته<sup>2</sup>.
- اللوم.
- التوبيخ: وهي إخطار الموظف بتقرير تذكر فيه المخالفة المرتكبة ولفت نظره لتجنبها<sup>3</sup>.
- لفت النظر<sup>4</sup>.

وقد تبني المشرع الجزائري هذا التصنيف لما خص العقوبات الأدبية بمفردات تندرج تحت تسميات مختلفة ضمن ما ذكره في نص المادة 163 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة تحت عنوان عقوبات الدرجة الأولى<sup>5</sup>.

#### ثانيا: العقوبات المالية

- سميت هذه الجزاءات بالعقوبات المالية لأنها ذات أثر مالي وتعتبر أكثر فعالية من العقوبات المعنوية، فبالإضافة للأثر الأدبي لأي عقوبة منها، فإن العقوبات المالية تمس المزايا المادية للوظيفة<sup>6</sup>.
- بمعنى آخر هي تلك العقوبات التي تلحق مرتب الموظف، وما يرتبط به من خصم مبالغ نقدية يتقاضاها الموظف بصفة دورية<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> نواف كنعان، المرجع السابق، ص 176.

<sup>2</sup> هشام باهي، مروان الدهمة، المرجع السابق، ص 39.

<sup>3</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 277.

<sup>4</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 80.

<sup>5</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 435.

<sup>6</sup> علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 299.

<sup>7</sup> سليم جديدي، المرجع نفسه، ص 81.



تتخذ العقوبات المالية عدة صور كما يلي :

- التوقيف عن العمل بما يترتب عنه الخصم من المرتب مدة الأيام المتوقف عن العمل فيها.
- الشطب من قائمة التأهيل أي الحرمان من الترقية بما يؤدي إلى تأخير الاستفادة من المقابل المادي للدرجة المتوقع الترقية إليها.
- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة بما يترتب عنه تخفيض في المرتب بما يتناسب مع الرتبة المعين فيها.
- التنزيل من درجة إلى درجتين<sup>1</sup>.

أخذ المشرع الجزائري بالعقوبات المالية من خلال نص المادة 163 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ونظمها تحت عنوان عقوبات الدرجة الثانية، الثالثة، الرابعة.

### ثالثا: العقوبات المنهية لرابطة التوظيف

وهي من أشد العقوبات التأديبية جسامة، ويترتب عليها إنهاء الرابطة الوظيفية بصورة دائمة<sup>2</sup>، تتمثل العقوبة الأساسية المنهية للرابطة الوظيفية في: التسريح بالنسبة للموظفين العامين إضافة إلى العزل باعتباره إجراء إداريا ناتجا عن إهمال الموظف لمنصب عمله لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: تصنيف العقوبة التأديبية من حيث درجة جسامتها

يتعلق الأمر بالتصنيفات القانونية للعقوبة التأديبية من حيث درجة جسامتها، أي من أخف إلى أشد عقوبة موقعة على الموظف في مختلف القوانين الأساسية للوظيفة العامة وفي القوانين الخاصة الأخرى كالتالي:

<sup>1</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 82.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 82.

<sup>3</sup> علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 313.

أولاً: تصنيف العقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية المتعلقة بالوظيفة العامة

عرف قطاع الوظيفة العامة في الجزائر عدة تحولات وتطورات من خلال قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة التي عرفتها الجزائر؛ من بينها الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة الذي يعتبر أول نص قانوني نظمها، تلاه المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وأخيراً الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي الحالي للوظيفة العامة، إضافة إلى القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل والمرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

أ - تصنيف العقوبات التأديبية حسب الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة:

قسم المشرع في نص المادة 55 من الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية العقوبات التأديبية إلى درجتين كما يلي :

### 1- عقوبات الدرجة الأولى :

- الإنذار.

-التوبيخ.

### 2- عقوبات الدرجة الثانية:

- الشطب من قائمة الترقية: عبارة عن عقوبة تصيب الموظف في حقه في الترقية<sup>1</sup>.

-التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات.

- النقل التلقائي.

- التنزيل في الرتبة: مفاد هذه العقوبة تنزيل الموظف العام إلى الرتبة التي تلي رتبته مباشرة.

<sup>1</sup> السعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 102.

-الإحالة على التقاعد تلقائياً: عقوبة لا يمكن توقيعها إلا على الموظف الذي تتوافر فيه الشروط الضرورية التي وضعها المشرع لإحالة الموظف على التقاعد<sup>1</sup>.

-العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش.

-العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش<sup>2</sup>.

بالإضافة إلى ذلك يمكن تقرير الاستبعاد المؤقت لمدة لا يمكن أن تزيد عن ستة أشهر كعقوبة من الدرجة الثانية بصفة رئيسية أو تكميلية مع العلم أن هذا الأجراء يحرم صاحبه من كل مكافأة باستثناء المنح العائلية<sup>3</sup>.

#### ب تصنيف العقوبات التأديبية حسب القانون رقم 78-12 و المرسوم رقم 82-302 :

نص المشرع صراحة في المادة رقم 202 من القانون رقم 78-12 على أن يتعرض العامل للعقوبات التأديبية وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية، مهما كان منصبه في حالة عدم مراعاة أحكام هذا القانون والقوانين الأساسية الخاصة المطبقة في المؤسسات المستخدمة أو أنظمتها الداخلية، وذكر أن القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط والقانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة يتضمن جدولاً بالعقوبات المطبقة ابتداءً من التنبيه، التنزيل ثم التسريح<sup>4</sup>.

ثم نص المرسوم رقم 82-302 في نص المادة 74 منه على أنه يمكن أن توقع على أي عامل يقصر في أداء واجباته المهنية أو يخالف الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، إحدى العقوبات التأديبية الآتي ذكرها، كيفما كانت رتبته ودون المساس بالعقوبات الجنائية المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل:

-الإنذار الشفوي.

1 السعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 103.

2 المادة 55 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المؤرخ في 02 يونيو 1966، الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 08/07/1966، ص 552.

3 سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 287.

4 المادة رقم 202 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل، المؤرخ في 05 أوت 1978، الجريدة الرسمية، العدد 32، المؤرخة في 08/08/1978.

-الإنذار الكتابي.

-التوبيخ.

-الطرد من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.

-الطرد من 4 إلى 8 أيام.

-التخفيض في الرتبة بصفة تأديبية.

-التسريح بمهلة مسبقة وتعويضات.

-التسريح بدون مهلة مسبقة وبدون تعويضات.

مع مراعاة درجة جسامه الخطأ عند توقيع العقوبة<sup>1</sup>.

ج- تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي

النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية :

اختلف تصنيف العقوبات التأديبية في هذا النص عما كان عليه في الأمر رقم 66-133، حيث

صنف العقوبات في نص المادة 124 إلى ثلاث درجات كالتالي :

1- عقوبات الدرجة الأولى :

- الإنذار الشفوي.

-الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

-الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

<sup>1</sup> المادة 74 من المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، الجريدة الرسمية، العدد 37، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.

## 2- عقوبات الدرجة الثانية :

-الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

-الشطب من جدول الترقية.

## 3- عقوبات الدرجة الثالثة:

- النقل الإجباري: يعتبر إجراءً تأديبياً، يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، ولا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية<sup>1</sup>.

- التنزيل.

- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات.

- التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات<sup>2</sup>.

ويمكن للقوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية أن تقرر زيادة على العقوبات المذكورة أعلاه عقوبات أخرى من الدرجتين الأولى والثانية تتناسب وطبيعة العمل في هذه المؤسسات والإدارات العمومية<sup>3</sup>.

د- تصنيف العقوبات التأديبية حسب الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة

العامة:

اختلف التصنيف في هذا النص عن تصنيف باقي القوانين، وقد صنف المشرع العقوبات

التأديبية في المادة 163 من الأمر رقم 06-03 إلى أربع درجات، كما يلي :

## 1-عقوبات الدرجة الأولى :

- التوبيخ.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 438.

<sup>2</sup> المادة 124 من المرسوم رقم 85-59، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المرسوم رقم 85-59، المرجع نفسه.

- الإنذار: سواء كان شفوي أو كتابي فهو عبارة عن عقوبة معنوية، يقصد بها لفت نظر الموظف لما إرتكبه من أخطاء<sup>1</sup>.

تتميز عقوبات الدرجة الأولى بأنها قد تكون شفوية، وقد تكون كتابية وهي من أخف العقوبات الموقعة على الموظف العام، بالإضافة إلى أنها لا تؤثر عليه من الجانب المالي وتهدف إلى تنبيه الموظف إلى عدم تكرار الخطأ لضمان السير الحسن للمرفق العام بانتظام وإطراد<sup>2</sup>.

## 2- عقوبات الدرجة الثانية:

-التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام: منع الموظف العام عن ممارسة وظيفته بصفة مؤقتة، بمعنى إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً فلا يمارس إلتزاماته لمدة محددة، عقب انقضاء مدة الوقف يعود الموظف لمزاولة مهامه مباشرة<sup>3</sup>.

-الشطب من قائمة التأهيل.

وهي عقوبات أشد من عقوبات الدرجة الأولى<sup>4</sup>، فهي تتطوي على آثار مادية ومعنوية في نفس الوقت، وهي تؤثر على أدبيات وأخلاقيات الموظف وصلته بالإدارة، كما أنها تسبب له أضراراً مادية من خلال حرمانه من المزايا المقررة في القوانين الخاصة بالموظفين أو الوظيفة نفسها<sup>5</sup>، حيث أن التوقف عن العمل لمدة محددة يترتب عنه الخصم من الراتب<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> فوزية بعلي الشريف، المرجع السابق، ص 47.

<sup>2</sup> هشام باهي، مروان الدهمة، المرجع السابق، ص 40.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 49.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 41.

<sup>5</sup> نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، مصر، 2002، ص 196.

<sup>6</sup> المرجع نفسه، ص 196.

## 3- عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام: عبارة عن إجراء تأديبي تتخذه السلطة المختصة بالتأديب في مواجهة الموظف مفاده توقيفه عن عمله لمدة أديها 4 أيام وأقصاها 8 أيام مع الخصم من راتبه حسب أيام التوقيف.

- التنزيل من درجة إلى درجتين: عقوبة تأديبية يترتب عنها نقصان الفوري من مرتب الموظف إلى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية<sup>1</sup>.

- النقل الإلجاري: وهو عبارة عن عقوبة تأديبية يتم بموجبها نقل الموظف إجباريا من مكان عمله إلى مكان آخر.

تعد عقوبات الدرجة الثالثة من أفسى العقوبات التي توقع على الموظف، فهي عبارة عن وسيلة ردع له معنويا وماديا، نتيجة الخصم من راتبه الر وخسارة مركزه الوظيفي ونقله من مكان لآخر<sup>2</sup>.

## 4- عقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، كما أنه لا يمكن أن يترتب على هذه العقوبة إقصاء الموظف من السلك الذي يتبعه<sup>3</sup>.

تعتبر عقوبة التنزيل في الرتبة حدث غير متوقع في مخطط تسيير الموارد البشرية، حيث يتم تنفيذها ولو زيادة عن العدد في حالة عدم توفر المنصب المالي لذلك حيث تتم تسوية وضعية المعنيين بها في السنة المالية الموالية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 438.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 50.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 438.

<sup>4</sup> المراسلة رقم 248 المؤرخة في 05 أكتوبر 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة باستفسار عن وضعية قانونية تتمثل في كيفية تطبيق قرار المجلس التأديبي المتعلق بتنزيل مجموعة من الموظفين إلى الرتب السفلى.

- التسريح<sup>1</sup>: يعتبر من أخطر وأشد العقوبات الموقعة على الموظف مرتكب الخطأ المهني، وهو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف العام<sup>2</sup>.

كما بينت المادة 181 من القانون الأساسي للوظيفة العامة الحالات التي تستوجب التسريح، إذ نصت على: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

- 1 - الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- 2 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- 3 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- 5 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- 6 - الجمع بين وظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر<sup>3</sup>.

إذا تمت إدانة الموظف المعني بتهم خطيرة كالرشوة، التزوير، الاختلاس وتبديد المال العام فإن المعني يبقى في حالة توقيف تحفظي إلى أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائيا، وفي حالة ثبوت الإدانة الجزائية فإنه يتعين عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لتسليط العقوبة التأديبية المناسبة في هذه الحالات وهي التسريح<sup>4</sup>.

إن عقوبات الدرجة الرابعة هي من أقسى العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها الموظف خلال مساره المهني، حيث يمكن أن يصل فيها إلى حد انقطاع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة<sup>5</sup>.

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

<sup>2</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 438.

<sup>3</sup> المادة 181 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المراسلة رقم 225 المؤرخة في 17 فيفري 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بالاستفسار عن كيفية تطبيق أحكام المادة رقم 174 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

<sup>5</sup> هشام باهي، الدهمة مروان، المرجع السابق، ص 43-44.



## ثانياً: تصنيف العقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية الخاصة

بعد تبيان التصنيفات القانونية للعقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العامة، يمكن التطرق إلى العقوبات التأديبية في ظل القوانين الأساسية الخاصة كما يلي:

أ - تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية :

صنف المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات طبقاً لنص المادة 67 منه التي نصت على :

أنه بغض النظر على الأحكام التي تضمنتها المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة فإنه تمت إضافة عقوبات جديدة التي قد تسلط على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية حسب جسامه الخطأ المرتكب، وقد صنفها المشرع إلى أربعة درجات كما يلي<sup>1</sup>:

### 1- عقوبات الدرجة الأولى :

- التنبيه.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.
- الحجز لمدة 24 ساعة.

### 2- عقوبات الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.

<sup>1</sup> المادة رقم 67 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية، العدد 15، المؤرخة في 09/03/2011، ص

- الحجز لمدة 48 ساعة.

- الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة.

### 3- عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- التحويل الإجباري خارج الولاية.

### 4- عقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

ب- تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتضمن القانون

الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني :

تطبيقا لأحكام المادة 163 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتضمن القانون الأساسي

الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، وبغض النظر عن أحكام المادة 163 من الأمر 03-06 سالف الذكر، فقد تم تصنيف العقوبات التي يمكن توقيعها على موظفي الشرطة إلى أربع درجات كما يلي:<sup>1</sup>

### 1- عقوبات الدرجة الأولى:

- التنبيه.

- الإنذار الكتابي.

<sup>1</sup> المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 78، المؤرخة في 26/12/2010، ص 09.

- التوبيخ.

## 2- عقوبات الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.

- الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة.

## 3- عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

- التنزيل من درجة واحدة إلى درجتين.

## 4- عقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

## ج- تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المتضمن القانون

الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون:

اعتمد المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين

المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون نفس السلم الذي وضعه الأمر 06-03 المتضمن القانون

الأساسي للوظيفة العامة مع إضافة عقوبة جديدة وأدرجها ضمن عقوبات الدرجة الثانية التي من الممكن

أن تسلط على موظفي إدارة السجون وتتمثل في عقوبة المنع من مغادرة مكان العمل لمدة تتراوح بين

ثلاثة وثمانية أيام بسبب الإخلال بالقواعد العامة للانضباط<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 07 يونيو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية، العدد 30، المؤرخة في 11 يونيو 2008، ص 10.

## د- تصنيف العقوبات التأديبية حسب المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المحدد لكيفيات

## توظيف الأعوان المتعاقدين:

لم يصنف المرسوم الرئاسي رقم 07-308 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذلك النظام التأديبي المطبق عليهم العقوبات التأديبية وإنما اكتفى بتحديددها حسب درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم ارتكابه فيها وحسب آثارها على سير المصلحة التي يعمل بها والضرر الذي لحق بها، حيث أنها تتمثل في :

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض<sup>1</sup>.

## الفرع الثالث: تمييز عقوبة التسريح عن العزل

لم يعرف المشرع الجزائري على غرار نظيريه الفرنسي والمصري عقوبة التسريح رغم اعتبارها من أخطر وأشدّ العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام في مساره المهني بسبب ما ينتج عنها من آثار معنوية ومادية عليه، تتمثل في فقدانه بصفة نهائية مهامه الوظيفية وكافة الامتيازات التي كان يتمتع بها<sup>2</sup>، لكنه نص على هذه العقوبة في المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة وصنفها ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة.

<sup>1</sup> المادة 60 و 61 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين، المؤرخ في 29

سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007، ص 23.

<sup>2</sup> عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 11 ماي 2016، ص 17.

وبتصفح النصوص القانونية المتضمنة عقوبة التسريح فإنه يمكن تعريفه كالتالي: عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة توقعها السلطة المختصة بالتعيين على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما من الدرجة الرابعة تطبيقا لمبدأ التناسب مما يؤدي إلى انتهاء المسيرة المهنية له<sup>1</sup>.

لم يعرف الأمر رقم 03-06 ولا كافة القوانين السابقة للوظيفة العامة العزل كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية، غير أن المشرع ميزه عن عقوبة التسريح وأعطى له مفهوما خاصا وذكره في نص المادتين 184، 185، والمادة 216 من الأمر 03-06 سالف الذكر<sup>2</sup>.

عرفه نص المادة 184 من نفس الأمر بصفة غير مباشرة كالتالي: " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار"<sup>3</sup>.

وعلى الرغم من التشابه الموجود في الأثر المترتب عن عقوبة التسريح وإجراء العزل، إلا أنه توجد نقاط اختلاف بينهما، حيث أننا في هذا الفرع سندرس أوجه التشابه والاختلاف بينهما كما يلي:

#### أولاً: أوجه التشابه

يتشابه التسريح والعزل في العديد من النقاط نذكر منها:

- حسب نص المادة 185 من الأمر 03-06 فإن الموظف الذي كان محل أحد هاذين الإجراءين لا يمكن أن يوظف من جديد في سلك الوظيفة العامة<sup>4</sup>.
- يعتبر كل منهما إحدى حالات انتهاء الخدمة مما يؤدي إلى فقد صفة الموظف طبقاً لنص المادة 216 من الأمر رقم 03-06 سابق الذكر<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> مباركة بدري، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 1، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2020، ص 135.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 392.

<sup>3</sup> المادة 184 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق، ص 17.

<sup>4</sup> المادة 185 من الأمر 03-06، المرجع نفسه، ص 17.

<sup>5</sup> مباركة بدري، المرجع السابق، ص 136.

- طبقاً لنص المادة 176 من الأمر 06-03 فإن الموظف الذي يتعرض لعقوبة التسريح، وإجراء العزل الإداري بسبب إخلاله لواجباته المهنية وعدم أدائها على أحسن وجه لا يستفيد من ضمانات إعادة الاعتبار<sup>1</sup>.

### ثانياً: أوجه الاختلاف

تختلف عقوبة التسريح عن العزل في عدة نقاط ، نذكر منها ما يلي :

- يعتبر التسريح عقوبة تأديبية صنفها المشرع في عقوبات الدرجة الرابعة توقع على الموظف بسبب ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة تطبيقاً لمبدأ التناسب، عكس العزل الذي لا يعتبر عقوبة تأديبية وإنما هو إجراء إداري تتخذه الإدارة في مواجهة الموظف الذي ثبت إهماله لمنصب عمله<sup>2</sup>.
- يتعرض الموظف المتغيب عن الوظيفة لمدة 15 يوماً متتالية إلى إجراء العزل وذلك حسب نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ونص المادة 184 من القانون الأساسي للوظيفة العامة، وفي مقابل هذا يتعرض الموظف المرتكب للخطأ المهني من الدرجة الرابعة إلى عقوبة التسريح طبقاً لنص المادة 163 من الأمر 06-03 للدلالة على حالة إنهاء العلاقة الوظيفية بالطريق التأديبي<sup>3</sup>.
- يصدر قرار العزل بسبب إهمال الموظف لمنصبه لمدة 15 يوماً متتالية، أما قرار التسريح يكون بسبب ارتكاب الموظف العام لخطأ من الدرجة الرابعة<sup>4</sup>.

- توقع السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبة التسريح بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي وهو ما نصت عليه المادة 165 من القانون الأساسي للوظيفة العامة، في ظل احترام مجموعة من الإجراءات والضمانات التأديبية مثلاً كاحترام المواعيد القانونية، تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه، الإطلاع على الملف التأديبي...، عكس

<sup>1</sup> مباركة بدري، المرجع السابق، ص 136.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 137.

<sup>3</sup> ريمة مقيمي، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 1، العدد 01، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2021، ص 155.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 155.

إجراء العزل الذي يتخذ بعد إعدار الموظف المعني دون استشارة المجلس التأديبي ودون مراعاة أي من الإجراءات والضمانات سابقة الذكر<sup>1</sup>.

- التسريح التأديبي يمكن أن يكون محل تظلم من طرف الموظف مرتكب المخالفة أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار طبقا لنص المادة 175 من الأمر 06-03، في حين يختلف أجل الطعن لقرار العزل حيث أنه يمكن التظلم أمام السلطة المصدرة له في أجل شهرين من تاريخ التبليغ وفقا لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-321<sup>2</sup>.

- يمكن للسلطة الإدارية إلغاء قرار العزل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء في حالة اقتناعها بالمبرر المقدم من طرف الموظف، أما بالنسبة لقرار التسريح فإنه للسلطة الإدارية إبطاله إذا كان غير مشروع ومخالف لأحكام قانون الوظيفة دون استشارة اللجنة متساوية الأعضاء<sup>3</sup>.

ختاما، يتجلى هدف المشرع الجزائري من تصنيف هذه العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام خلال مساره الوظيفي من أخف عقوبة إلى أشدها حسب درجة جسامة الخطأ المهني المرتكب المحافظة على السير الحسن للمرفق العام، وكذلك ردع الموظف وترهيبه من ارتكاب هذه المخالفات وأداء مهامه وواجباته على أحسن وجه، كما أنه وضع هذه الجزاءات لتحقيق مبدئي المشروعية والتناسب بين الخطأ والعقوبة لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة.

## المطلب الثاني

### الآثار المترتبة عن العقوبة التأديبية

العقوبة التأديبية عبارة عن إجراء تنظيمي تعتمد عليه الإدارة لفرض الإنضباط للمرفق وتضمن السير الحسن له، غير أنها تتميز بطابع قمعي لتخويف الموظف من إعادة ارتكاب نفس الخطأ المهني، إذ لا

<sup>1</sup> مباركة بدري، المرجع السابق، ص 137.

<sup>2</sup> ريمة مقيمي، المرجع السابق، ص 155.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 155.

يمكن للموظف أن يرتدع إذا لم تكن هناك عقوبة تنتج أثرها نتيجة لإنتهاكه القواعد الوظيفية والإخلال بمبدأ سير المرفق العام بانتظام<sup>1</sup>.

سننترق في هذا المطلب إلى الآثار المترتبة عن العقوبة التأديبية، بدراسة أثر توقيع العقوبة التأديبية على الموظف في الفرع الأول، وإنقضاء العقوبة التأديبية في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: أثر توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام

من المسلم به أن الموظف العام عند أداءه لنشاطاته المهنية يمكن أن يقع في أخطاء وظيفية، مما يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين، فهذه الأخيرة تعود بالسلب على المسار المهني للموظف العام مما ينتج آثار تسمه من عدة جوانب من بينها المركز الوظيفي والمالي، ومن الناحية الشخصية والنفسية له بترك آثار أديبية.

من خلال ما سبق ذكره سننترق في هذا الفرع إلى أثر العقوبة التأديبية على الموظف كمايلي:

من مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على المركز الوظيفي والمالي للموظف العام، الشطب من قائمة التأهيل و التنزيل من درجة إلى درجتين وأخيرا التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، حيث سنتناول آثار كل عنصر كالتالي:

تعتبر عقوبة الشطب من قائمة التأهيل من عقوبات الدرجة الثانية المنصوص عليها في نص المادة 163 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث أن لها أثر مباشر على ترقية الموظف وذلك بحرمانه من التسجيل في جدول الترقية إلا بعد رد إعتباره المحدد بسنة من تاريخ إتخاذ قرار العقوبة بناءً على طلب الموظف المعني، ويقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ إتخاذ قرار العقوبة، وهذا يعتبر كمساس بالمنصب الوظيفي القانوني للموظف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> نعيم خيضاوي، فتحة باية، الجزء التأديبي للموظف العام، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 01، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، جوان 2020، ص42.

<sup>2</sup> المراسلة رقم 618 المؤرخة في 25 فيفري 2016، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري، المتعلقة باستفسار بشأن العقوبات التأديبية ومسألة رد الإعتبار والترقية.



وهو ما نصت عليه المادة 176 من القانون الأساسي للوظيفة العامة التي نصت على: " يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الإعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ إتخاذ قرار العقوبة.

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ إتخاذ قرار العقوبة.

في حالة إعادة الإعتبار، يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني<sup>1</sup>.

كذلك، عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين التي تندرج ضمن عقوبات الدرجة الثالثة، تم النص عليها في نص المادة 163 من الأمر 03-06 سالف الذكر، فبالإضافة على الأثر المالي المترتب عن هذه العقوبة المتمثل في نقصان جزء من المرتب، تترتب عنها خسارة الموظف المعاقب الأقدمية الموافقة للدرجة من المسار المهني له، مع عدم إستفادة الموظف من إمكانية رد الإعتبار طبقا لنص المادة 176 من الأمر 03-06<sup>2</sup>.

وأیضا، عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى فهي تعتبر من عقوبات الدرجة الرابعة، يتم توقيعها على الموظف في حالة إرتكابه لخطأ جسيم حيث تؤثر مباشرة المركز الوظيفي والمالي للموظف المخطئ، مما يؤدي إلى توقيفه عن أداء مهامه من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين مع تقاضي نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي وهذا بموجب نص المادة 173 من القانون الأساسي للوظيفة العامة. بالإضافة إلى عد إمكانية رد الإعتبار تطبيقا لأحكام نص المادة 176 من نفس القانون<sup>3</sup>.

وبخصوص مظاهر الآثار التي يخلفها توقيع العقوبة التأديبية على الجانب الشخصي للموظف مما يخلف آثار أدبية، تتمثل هذه الآثار في تأثر الموظف صحيا خاصة من الجهة النفسية ومن بينها: احتمال ضعف أدائه في المرفق، الشعور بالقلق بشأن مستقبله المهني، الشعور بأنه غير كفء أو غير قادر على أداء مهامه بشكل جيد مما يؤثر على ثقته في قدراته الشخصية والمهنية، كذلك تأثر سمعته داخل المرفق.

<sup>1</sup> المادة 176 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المراسلة رقم 618، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 173 من الأمر 03-06، المرجع نفسه.

### الفرع الثاني: إنقضاء العقوبة التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية وإجراء قانونيا يستخدم من طرف الإدارة لردع الموظف العام من ارتكاب أخطاء ومخالفات مهنية من جهة، ولعدم الإخلال بواجباته الوظيفية من جهة أخرى، فهي وسيلة تستعملها الإدارة بهدف تحقيق النظام والانضباط داخل المرفق العام.

يكون إنقضاء العقوبة التأديبية نتيجة لتصرف حر من الإدارة وفقا لصلاحياتها القانونية<sup>1</sup>، وقد يكون بطرق تخرج عن إرادتها، وسنتناول طرق إنقضاء العقوبة التأديبية في الفرع الأول، وآثار إنقضائها على الموظف العام في الفرع الثاني.

#### أولاً: طرق إنقضاء العقوبة التأديبية

تنقضي العقوبة التأديبية بعدة طرق، فقد تنقضي بالطرق الإدارية والمتمثلة في إجرائي السحب والمحو اللذين تتخذهما الجهة الإدارية المعنية، وقد تنقضي بالطرق التشريعية، وذلك عن طريق صدور قانون خاص يتضمن إجراءات العفو، وعموما فإن الهدف من إنقضاء العقوبة التأديبية هو تحقيق العدالة وضمان عدم إثارة أي نزاع إداري يمكن أن ينشأ نتيجة استمرار تنفيذ العقوبة<sup>2</sup>، وهو ما سنتطرق إليه في هذا الفرع.

#### أ- إنقضاء العقوبة التأديبية بالسحب الإداري

إن الهدف من إقرار حق الإدارة في سحب قراراتها يكمن في إختصار الإجراءات، وأيضا لتجنب حكم القضاء بإلغاء القرار بما يكفل إستقرار الحقوق والمراكز القانونية<sup>3</sup>.

فالحكمة من إجراء السحب هي الوصول إلى إحترام القانون من خلال التوفيق بين إعتبارين

متناقضين:

- تمكين جهة الإدارة من تصحيح ما ينطوي عليه قرارها من مخالفة قانونية.

<sup>1</sup> السعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص135.

<sup>2</sup> عبد الحميد بن علي، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010-2011، ص32.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص33.

- وجوب إستقرار الأوضاع القانونية المترتبة عن القرار الإداري.

والسحب الإداري بهذه الصورة، يحفظ لمبدأ المشروعية قوته وفعاليتها بإزالة القرارات التي تصدر مخالفة له وتدفع بالأفراد إلى إحترامه<sup>1</sup>.

يقصد بالسحب الإداري عملية إنهاء السلطة الإدارية المختصة للآثار القانونية التي تولدها القرارات الإدارية بأثر رجعي، وذلك في المدة القانونية المحددة<sup>2</sup>.

أي أنه عملية قلع لجذور الآثار القانونية للقرارات الإدارية نهائياً<sup>3</sup>.

وينضح مما سبق ذكره، أن السحب الإداري هو إجراء تمارسه السلطة التي أصدرت القرار الإداري أو السلطة الرئاسية سواء كان لأسباب خاصة بالمشروعية أو تنفيذاً لقرار قضائي إداري<sup>4</sup>.

ولكي تتمكن الإدارة من ممارسة حقها في سحب القرار التأديبي قيدها الفقه والقضاء الإداري بشروط يجب عليها مراعاتها تحت طائلة إلغاء قرارها؛ يتعلق الشرط الأول بميعاد سحب القرار التأديبي أي المدة القانونية الواجب إتخاذ قرار السحب خلالها، بينما يتعلق الشرط الثاني بعدم المساس بالحقوق المكتسبة والمراكز القانونية الذاتية التي تولدت من القرار المسحوب، أما الشرط الثالث فهو أن يتم السحب من السلطة الإدارية المختصة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> حسني درويش عبد الحميد، نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء، دار الفكر العربي، 1981، ص293.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، مصر، 2002، ص297.

<sup>3</sup> عمار عوابدي، القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 170.

<sup>4</sup> محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري(دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية والإدارية، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2006-2007، ص184.

<sup>5</sup> فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 258.

## ب- إنقضاء العقوبة التأديبية بالمحو

على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات، فإنه بإمكان الموظف طلب رد الإعتبار من خلال محو العقوبة التأديبية الموقعة عليه وشطبها من ملفه الإداري<sup>1</sup>.

ويتمثل هذا الإجراء في تقديم طلب إداري من قبل الموظف المذنب إلى السلطة الرئاسية طالبا منها إزالة آثار العقوبة التأديبية، وتقوم هذه الأخيرة من الناحية العملية بإتلاف المستندات التي أستمعت في الدعوى التأديبية وسحب أي أثر للجزاء التأديبي من الملف الشخصي للموظف، فيصبح الموظف كأنه لم يرتكب أية جريمة تأديبية<sup>2</sup>.

يقصد بمحو العقوبة التأديبية رد الإعتبار رداً إدارياً للموظف المخالف الذي تعرض لعقوبة تأديبية وتم تنفيذها بحقه بعد إنقضاء مدة معينة بحسب نوعية العقوبة<sup>3</sup>.

يرتبط إجراء المحو بضرورة توافر مجموعة من الشروط حتى تتمكن الإدارة من إزالة آثار العقوبة الصادرة ضد الموظف العام، ويمكن استخلاص هذه الشروط من النصوص القانونية الخاصة بمجال التأديب لا سيما ما تعلق منها بضرورة إنقضاء مدة معينة، وحسن سيرة وسلوك الموظف، وأخيرا تقديم شكوى تتضمن طلب المحو<sup>4</sup>.

واستنادا إلى أحكام المادة 176 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، يتضح أن للموظف العام الحق في رد الإعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين عند ارتكاب خطأ من الدرجة الأولى أو الثانية كونها عقوبات بسيطة وبذلك تمحى العقوبة وتزول، وذلك بعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وإذا رُفض طلبه فإنه بإمكانه ردّ إعتباره بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ صدور قرار العقوبة، وفي حالة إعادة الإعتبار يمحق كل أثر للعقوبة من ملف المعني.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 487.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 173.

<sup>3</sup> نواف كنعان، المرجع السابق، ص 189.

<sup>4</sup> عبد الحميد بن علي، المرجع السابق، ص 50.

## ج- إنقضاء العقوبة التأديبية بالعفو الشامل

يمكن أن يتم محو الجزاءات التأديبية الموقعة على الموظف العام من طرف الإدارة، إذا أثبت الموظف سلوكاً مُرضياً أو بموجب قانون خاص في إطار ما يعرف بالعفو، وهذا الأخير يعتبر من الأسباب التي تنقضي بها العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام<sup>1</sup>.

يقصد بالعفو الشامل إسدال ستار النسيان عن بعض الجرائم وبالتالي محو الدعاوى التي رفعت والتي يمكن أن ترفع والأحكام التي نشأت عنها<sup>2</sup>.

نص قانون السلم والمصالحة الوطنية<sup>3</sup> على العفو الشامل في المجال التأديبي والذي حصره على عقوبة واحدة هي عقوبة التسريح، كما حدد فئات العمال المستفيدين من هذا الإجراء في مجال الوظيفة العمومية وهم أجراء المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك حسب ما نصت عليه المادة 25 من الأمر 01-06 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية<sup>4</sup>.

## ثانياً: آثار إنقضاء العقوبة التأديبية

بانقضاء العقوبة التأديبية عن طريق سحب القرار التأديبي أو محو العقوبة التأديبية أو العفو الشامل فإنه يترتب عليه آثار يمكن توضيحها كما يلي:

## أ- الآثار المترتبة على سحب القرار التأديبي:

تتمثل الآثار الناجمة عن إجراء سحب القرار التأديبي في زوال القرار الإداري المسحوب وآثاره القانونية بأثر رجعي، وما يترتب على السحب من إعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل إجراء السحب.

## 1- زوال القرار المسحوب وآثاره القانونية بأثر رجعي

<sup>1</sup> عبد الحميد بن علي، المرجع السابق، ص 54.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 175.

<sup>3</sup> أمر رقم 01-06 ممضي في 27 فبراير 2006، يتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية . يتضمن تنفيذ ميثاق

السلم والمصالحة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 11، المؤرخة في 28 فبراير 2006، ص 03.

<sup>4</sup> المادة 25 من الأمر 01-06، المرجع نفسه.

إن إجراء السحب يشبه الإلغاء القضائي، فمن المسلم به أن إجراء السحب يؤدي إلى زوال القرار الإداري وكل ما يترتب عليه من آثار بأثر رجعي، فالسحب يهدد القرار المعيب منذ صدوره ويمحو آثاره، أي أن القرار الساحب يقوم بتجريد القرار المسحوب من قوته القانونية من وقت صدوره ومحو آثاره التي تولدت عنه، ومقتضى الأثر الرجعي للسحب هو أن تتدخل الإدارة بقرار آخر جديد لسحب القرار السابق وإعتباره كأن لم يصدر ولم يكن له وجود قانوني، ويرجع أثر السحب إلى وقت صدور القرار المسحوب<sup>1</sup>.

## 2. إعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار المسحوب

لا يستهدف قرار السحب إعدام القرار المسحوب بأثر رجعي فحسب، بل يستلزم على جهة الإدارة أن تتدخل لتنفيذ القرار الساحب وذلك بإعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار السابق، فقد يستلزم هذا الإجراء إعادة النظر في العديد من القرارات التي صدرت مستندة إلى القرار المسحوب، فمثلاً إذا تم سحب قرار فصل موظف فإن الآثار المترتبة على ذلك تكمن في أنه يتعين على الإدارة إعادة إدماجه إلى مركزه الوظيفي السابق بكافة مزاياه وحقوقه التي كانت ثابتة له قبل صدور قرار الفصل<sup>2</sup>.

## ب- الآثار المترتبة على محو العقوبة

يترتب على محو الجزاء التأديبي الآثار التالية:

1- زوال أثر الجزاء التأديبي في المستقبل حيث أنه بمجرد صدور قرار المحو تزول جميع آثار الجزاء التأديبي وبأثر فوري، بحيث لا يكون للمحو أي أثر بالنسبة لما رتبته العقوبة من آثار بالنسبة للماضي، ذلك أن قرار المحو ليس له أي آثار رجعية<sup>3</sup>.

2- سحب وثائق العقوبة من الملف التأديبي للموظف وذلك بإتلافها بحيث يرتب ذلك المحو الأهداف المرجوة منه، فلا تؤثر هذه الأوراق مستقبلاً على الإدارة وهي بصدد تقدير كفاية الموظف أو وضع تقاريره السنوية، ولقد إنفرد المشرع بضمانة خاصة في هذا الخصوص حيث أنه وبعد الإنتهاء من عملية محو الجزاء التأديبي وتوابعه من ملف الموظف، إشتراط أن يعرض ملف الموظف المعني مرة

<sup>1</sup> حسني درويش عبد الحميد، المرجع السابق، ص 489.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 492.

<sup>3</sup> محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 238.

ثانية على المجلس التأديبي لمراقبة مدى إلتزام الإدارة بقرار المحو<sup>1</sup>، وهو ماوضحته المادة 176 سالفه الذكر من الأمر 06-03.

### ج- الآثار المترتبة على العفو الشامل

بمجرد العفو عن الجريمة التأديبية يسترجع الموظف الذي استفاد من هذا الإجراء جميع حقوقه التي سلبت منه بسبب توقيع العقوبة، كما يؤدي العفو الشامل إلى إنقضاء الدعوى التأديبية حيث لا يمكن متابعة الموظف بسبب نفس الوقائع التي أُلغى العفو الطابع الإجرامي عنها، ذلك أن العفو الشامل صدر بصدد الفعل ذاته الذي أُدين الموظف لأجله<sup>2</sup>.

كما يترتب عن العفو أيضا عدم إمكانية تأسيس الإدارة مستقبلا أي قرار إداري بناءً على قرار العقوبة التي تم العفو عنها، كما لا يترتب عليه أي إجراء إيجابي كإعادة الحالة إلى ما كانت عليه بالنسبة للوظيفة بأن تعيد الموظف إلى الوظيفة التي كانت يشغلها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص238.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص398.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص398.

## خلاصة الفصل الأول :

تشكل العقوبة التأديبية أهم الوسائل القانونية التي تعتمد عليها الإدارة في تقويم سلوك الموظف المخل بالمهام المنوطة به بهدف تحقيق المصلحة العامة وتنظيم العمل داخل الإدارة.

أفضت معالجة الأحكام القانونية المنظمة للعقوبة التأديبية إلى أن المشرع لم يعرفها بدقة ولكنه أقامها على أسس، وقام بتحديد وتصنيف الجزاءات التأديبية إلى أربعة درجات تبعا لتدرج شدتها، بحيث يتم توقيع العقوبات وفقا لدرجة الخطأ المرتكب، تحقيقا لمبدأ التناسب الذي يحكمها، وذلك بهدف حمل الموظف المذنب على تحقيق الإنضباط داخل الموفق وتوعيته حول خطورة الآثار المترتبة عن الإخلال بالواجبات المهنية ضمانا لحسن للسير الحسن للمرفق.



## الفصل الثاني:

نطاق الرقابة القضائية على العقوبات  
التأديبية



## الفصل الثاني

### نطاق الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية

تعتبر الرقابة القضائية من أهم الآليات والوسائل القانونية التي اعترف بها المشرع من أجل حماية الموظف العام من تعسف الإدارة المحتمل في ممارسة سلطتها التقديرية في التأديب؛ فالرقابة القضائية في مجال التأديب هي الرقابة التي تمارسها جهات القضاء الإداري بمختلف درجاتها (ابتدائياً، استئنافاً ونقضاً) وذلك عن طريق تحريك الدعوى والطعون المختلفة من أعمال السلطات الإدارية غير المشروعة مثل دعوى التعويض.

وعليه فالرقابة القضائية على العقوبة التأديبية محل القرار التأديبي هي تلك الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على سلطة الإدارة في توقيع العقوبة التأديبية في مواجهة الموظف العام الذي ارتكب خطأ مهنياً، بحيث تنصب رقابة القاضي الإداري على أركان القرار التأديبي، على أساس أنه يتوجب على السلطة التأديبية التقيد طيلة مراحل عملية التأديب بالحدود والقواعد والإجراءات الشكلية والموضوعية التي وضعها المشرع تحت رقابة القاضي الإداري.

إن الهدف الأساسي من رقابة القاضي الإداري على مشروعية أعمال السلطة التأديبية هو حماية المصلحة العامة وحقوق الموظف العام وضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد.

تقتضي دراسة نطاق الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية التطرق إلى رقابة القضاء الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي والمشروعية الداخلية، وهذا ما سندرسه في هذا الفصل حيث قسمناه إلى مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: رقابة القضاء الإداري على المشروعية الخارجية للعقوبة التأديبية

المبحث الثاني: رقابة القضاء الإداري على المشروعية الداخلية للعقوبة التأديبية

## المبحث الأول

## رقابة القضاء الإداري على المشروعية الخارجية للعقوبة التأديبية

تعتبر الرقابة القضائية على مشروعية تصرفات الإدارة العامة في المجال التأديبي ضماناً مهمة من ضمانات حقوق الموظف العام، حيث أن مقتضيات دولة القانون توجب تأسيس قضاء إداري يدعم ويكفل ضمان احترام حقوق الموظف العام من خلال الرقابة على مشروعية القرارات التأديبية<sup>1</sup>.

تتمثل رقابة القاضي الإداري على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي في رقابته لركن الإختصاص الذي يوجب ويلزم إصدار القرار التأديبي من طرف السلطة المختصة قانوناً بالتأديب، وركن الإجراءات الذي تمر عليه مرحلة إصدار القرار التأديب<sup>2</sup>، وهو ما سنتناوله في هذا المبحث الذي تم تقسيمه إلى مطلبين كالتالي:

المطلب الأول: الرقابة القضائية على ركن الإختصاص التأديبي

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على ركن الإجراءات التأديبية

## المطلب الأول

## الرقابة القضائية على ركن الإختصاص التأديبي

تقوم الإدارة العامة المعاصرة على مبدأ تقسيم وتوزيع الإختصاص بين مختلف هيئاتها والأشخاص العاملين بها بهدف تحسين الأداء الإداري وتحديد المسؤوليات، حيث يسند إصدار أي قرار إداري إلى شخص أو موظف معين، فالإختصاص يعتبر شرطاً من شروط صحة القرار الإداري فهو

<sup>1</sup> حنان خديري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2013-2014، ص 09.

<sup>2</sup> محمد برجى بن جلول، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، العدد 01، المجلد 05، جامعة سوسة، تونس، 31-12-2019، ص 96.

يشابه الأهلية في القانون الخاص<sup>1</sup>، ومن أهم أركانه وأقدمها من الناحية التاريخية لأهمية وضوحه وارتباطه بالنظام العام<sup>2</sup>.

يعرف الإختصاص بصفة عامة بأنه: "القدرة قانونا على مباشرة عمل إداري معين، فالقانون هو الذي يحدد لكل موظف نطاق اختصاصه"<sup>3</sup>.

ويمكن تعريفه كذلك أنه: "القدرة القانونية لهيئة أو فرد على مباشرة عمل إداري معين منحه إياه المشرع؛ أي أن الجهة المختصة بإصدار القرار الإداري هي الجهة التي جعل لها المشرع صلاحية إصداره، فالمشرع يوزع الإختصاصات داخل الأجهزة الإدارية مراعيًا في ذلك المستويات الوظيفية وطبيعة الإختصاصات"<sup>4</sup>.

أو هو "القدرة أو المكنة أو الصلاحية المخولة لشخص أو جهة إدارية على القيام بعمل معين على الموجه القانوني"<sup>5</sup>.

وسندرس بالتفصيل رقابة القضاء الإداري على السلطة المختصة بالتأديب في الفرع الأول، ورقابة القضاء الإداري على تفويض الإختصاص التأديبي في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: رقابة القضاء الإداري على السلطة المختصة بالتأديب

تعتبر سلطة التأديب في الوظيفة العامة، ولاية واختصاصا أصيلا للسلطة الإدارية الرئاسية، فسلطة التأديب سلطة مقترنة ومرتبطة بفكرة السلطة الرئاسية وملازمة لها، فلا توجد سلطة رئاسية بدون سلطة وولاية التأديب، ولذلك كان نظام التأديب في الوظيفة العامة مظهرا من مظاهر فكرة السلطة الرئاسية التي يحوزها ويمارسها الرؤساء الإداريون على الأشخاص العاملين العامين المرؤوسين<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص 67.

<sup>2</sup> نواف كنعان، المرجع السابق، ص 252.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية فقهية مدعمة بأحدث القرارات القضائية، دار جسور للنشر والتوزيع، 2007، الجزائر، ص 89.

<sup>4</sup> نواف كنعان، المرجع نفسه، ص 252.

<sup>5</sup> محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 49.

<sup>6</sup> عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 326.

فالسلطة المختصة بالتأديب هي الجهة التي تكلف بعملية توقيع العقوبة التأديبية المناسبة لدرجة جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف المخالف نتيجة إخلاله بواجباته المهنية.

اعتنق النظام الجزائري في مجال تحديد سلطة التأديب المختصة في الوظيفة العامة النظام الشبه القضائي<sup>1</sup>، وتبنى المشرع الجزائري هذا النظام عبر مختلف النصوص القانونية للوظيفة العامة ابتداءً من الأمر رقم 133-66 أو المرسوم رقم 59-85 إلى غاية الأمر رقم 06-03.

يقوم هذا النظام على منح الجهة التي لها صلاحيات التعيين سلطة توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بموجب قرار مبرر وبعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وإستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي بشأن توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وهذا بموجب أحكام نص المادة 165 من القانون الأساسي للوظيفة العامة.

وعليه فهو يعتبر نظاماً رئاسياً في جوهره، حيث لا يزال دور السلطة الرئاسية في توقيع العقوبة قائماً على الرغم من التعديلات التي دخلت عليه، وهي لم تؤثر في هيكله وإن كانت قد غيرت من ملامحه من بينها أخذ رأي هيئة معينة وإحترام رأيها الذي يكون إلزامياً وهذا لتحقيق ضمان للموظف العام<sup>2</sup>.

وقد شدد المشرع على الارتباط القائم بين فعالية إجراءات التأديب والسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية، ويتضح هذا من خلال نص المادة رقم 162 من الأمر رقم 06-03 التي نصت على أنه: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"<sup>3</sup>.

وكذلك نص المادة رقم 165 من الأمر نفسه التي جاء فيها ما يلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

<sup>1</sup> عمار عوادي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 361.

<sup>2</sup> السعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 15.

<sup>3</sup> المادة 162 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما ابتداء من تاريخ إخطارها<sup>1</sup>.

تستند صلاحية تعيين الموظفين والأعوان العموميين وتسييرهم بموجب القوانين والتنظيمات المعمول بها، والتي وضحتها المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27-03-1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري إلى من يلي:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية<sup>2</sup>.

إذا كان المشرع يتولى مسألة تحديد الاختصاص التأديبي، فإن للقاضي الإداري دور مهم في التحقق والتيقن من مدى مشروعية تنفيذه والعمل به<sup>3</sup>؛ ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري في هذا المجال ما قرره الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى في قرارها الصادر بتاريخ 22 جانفي 1977، القاضي بإلغاء قرار عزل أحد الأساتذة المساعدين بمعهد الحقوق بجامعة الجزائر، والمتخذ من طرف مدير المعهد باعتباره غير مختص بسلطة التأديب قانونا<sup>4</sup>.

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

<sup>2</sup> المادة رقم 01، الفقرة الأولى، المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27/03/1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 28/03/1990.

<sup>3</sup> مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 15 جويلية 2012، ص 17.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 17-18.

واتبعت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى في قرارها الصادر بتاريخ 15 جوان 1985 نفس المبدأ حين الفصل في قضية المدعية (ق ب ع) ضد المدعى عليه (وزير التربية الوطنية ومدير التربية والثقافة لولاية الجزائر العاصمة) الذي اتخذ قرارا تأديبيا ضد المدعية يتضمن عقوبة التوبيخ مع تسجيلها في ملفها الإداري، حيث أن المعنية بالأمر طعنت بالبطلان في القرار المتخذ أمام الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى طالبة إبطاله، مثيرة في ذلك وجهين يتمثلان في: عدم صحة الأفعال المنسوبة لها، وعدم الإختصاص الموضوعي لنائب مدير التربية لولاية الجزائر العاصمة بتوقيع العقوبات التأديبية لما فيه من خرق للإجراءات التأديبية، كون أن توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى من اختصاص وزير التربية بموجب المادة 18 الفقرة 02 من المرسوم رقم 302-68 المؤرخ في 30 ماي 1968، وبالتالي إتخذت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى قرارا يقضي بإبطال القرار التأديبي المطعون فيه بسبب عيب تجاوز السلطة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: رقابة القضاء الإداري على تفويض الإختصاص التأديبي

نظرا لخطورة الآثار القانونية التي يخلفها القرار التأديبي بصورة عامة على الحياة المهنية للموظف العام<sup>2</sup>، والتي قد تصل إلى نهاية العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة العمومية، فإن المشرع نظم عملية اتخاذه في إطار ما يعرف بالنظام التأديبي للموظف العام باعتباره المحرك الأساسي لحماية حقوق الموظف العام من تعسف الإدارة المحتمل من جهة، ومن جهة أخرى لحماية المصلحة العامة وضمان السير الحسن للمرفق العام، وذلك بتحديد السلطات المختصة بممارسته تحت رقابة القاضي الإداري<sup>3</sup>.

كقاعدة عامة لا يعتبر الإختصاص الممنوح للسلطة المختصة بالتأديب حقا شخصيا مكتسبا أو مركزا قانونيا ذاتيا تتصرف فيه كما تشاء<sup>4</sup>، وإنما هو عبارة عن وظيفة قانونية كلفت بها من أجل ممارستها والإلتزام بها بنفسها، واستثناء من القاعدة العامة سألغة الذكر فإنه يمكنها أن تتنازل وتفوض

<sup>1</sup> المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، القرار رقم 42917، المؤرخ في 15 جوان 1985، قضية (ق ب ع) ضد (وزير التربية الوطنية ومدير التربية والثقافة لولاية الجزائر)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الرابع، الجزائر، 1989، ص 243، ص 244، ص 245.

<sup>2</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 11 جويلية 2020، ص 120.

<sup>3</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 22\_23.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 121.

بعض صلاحياتها لسلطة أخرى في حدود ما يسمح به القانون<sup>1</sup>، باعتبار أن التفويض أحد العناصر والعوامل الأساسية لمبدأ توزيع الإختصاص في الإدارة العامة<sup>2</sup>.

لهذا يعتبر التفويض من أهم الوسائل للإرتقاء والنهوض بالعمل الإداري<sup>3</sup>، فهو يتمثل في نقل جزء من الصلاحيات والسلطات الإدارية من مستوى إلى مستوى آخر أقل منه، أو يقصد به أن يعهد الرئيس الإداري ببعض إختصاصاته التي يستمدها من القانون إلى معاونيه المباشرين بناء على نص قانوني<sup>4</sup>.

أو هو نقل الرئيس لجانب من إختصاصاته إلى بعض مرؤوسيه ليقوموا بها دون العودة إليه، على أن تبقى مسؤوليته قائمة على الآثار المترتبة عن الإختصاصات المفوضة إليهم<sup>5</sup>.

ويمكن تعريف التفويض الإداري بأنه سلطة قانونية يعترف بها المشرع للرئيس الإداري تمنحه سلطة نقل بعض من صلاحياته القانونية إلى المرؤوسين التابعين له بموجب وسيلة قانونية تتمثل في القرار الإداري مع بقاء مسؤوليته عن أعمال المفوض إليه<sup>6</sup>.

يأخذ التفويض الإداري إحدى صورتين، فقد يكون تفويضا للسلطة أو الإختصاص، وإما تفويض للتوقيع<sup>7</sup>.

يحتل موضوع تفويض الإختصاص مكانة هامة في مواضيع القانون الإداري بوجه عام وفي مجال التأديب بوجه خاص<sup>1</sup>؛ فمن جهة يظهر عدم إمكانية العمل به من طرف التشريعات المقارنة في

<sup>1</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص121.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص23.

<sup>3</sup> شروق أسامة عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2009، ص29.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية مدعمة بأحدث القرارات القضائية، المرجع السابق، ص115.

<sup>5</sup> محمد الصغير بعلي، القرارات الادارية، المرجع السابق، ص65.

<sup>6</sup> أحسن غربي، قواعد تفويض الإختصاص الإداري في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 08، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، جانفي 2014، ص 61.

<sup>7</sup> عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية مدعمة بأحدث القرارات القضائية، المرجع نفسه، ص117.



مجال التأديب كالتشريع المصري أو اللبناني والأردني استنادا إلى جملة من المبررات أهمها أنه يؤدي إلى ضعف أدائه، وهو الأمر الذي يجعل سلطة التأديب محتكرة في يد السلطة المختصة بالتعيين باعتبارها قضية مهمة يتوجب على الرئيس الإداري التفرغ لها، لما لها من تأثير مباشر على سير المرفق العام<sup>2</sup>، إضافة إلى أن حصر سلطة التأديب في يد واحدة يسهل على القاضي الإداري عملية رقابة مشروعيتها ممارستها<sup>3</sup>.

وقد خالف التشريع الجزائري هذا الموقف واعترف بألية التفويض في مجال التأديب وجعل العمل بها مسموحا به<sup>4</sup>، وعلى هذا الأساس فإن موضوع الإختصاص التأديبي الذي تعتمد عليه سلطة التعيين في الدولة ليس حقا +مكتسبا أو مركزا قانونيا منح لها وإنما تعتبر وظيفة قانونية يتعين عليها ممارستها وفقا لما يقتضيه القانون، إضافة إلى رغبة المشرع في عدم سيطرة السلطة المختصة بالتعيين على الإختصاص التأديبي بما يضر بمصلحة الموظف محل المتابعة التأديبية<sup>5</sup>.

ولتفادي هذا الوضع أورد المشرع الجزائري استثناءً من القاعدة العامة، وأجاز العمل به في مجال التأديب الوظيفي لبعض السلطات، وذلك ما وضحه المرسوم التنفيذي رقم 90-99 السالف الذكر الذي منح للمديريات العامة على مستوى الولاية سلطة تعيين الموظفين وتسيير مسارهم المهني على مستوى كل ولاية بما يقتضي الإعتراف لهم بسلطة التأديب<sup>6</sup>.

واستنادا إلى نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-99 فإنه يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته، ويتلقى مسؤول المصلحة في هذا المجال تفويضا من الوزير المعني وذلك بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، المرجع السابق، ص23.

<sup>2</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، التفويض في السلطة الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1986، ص42.

<sup>3</sup> مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، المرجع السابق، ص23.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص24.

<sup>5</sup> مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، المرجع السابق، ص24.

<sup>6</sup> مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، المرجع السابق، ص25.

<sup>7</sup> المادة رقم 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90\_99، المرجع السابق.

ولقد ناقش القضاء الإداري الجزائري هذا الإستثناء وأكدته بموجب القرار الصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ 09 أبريل 2001، وذلك بمناسبة الفصل في قضية المستأنف المدعو (ب). ط) ضد المستأنف عليها (مديرية التربية لولاية قالمة) ممثلة في مديرها، حيث أن المستأنف كان يمارس وظيفة أستاذ في الطور الأساسي منذ سنة 1981، ولما تم سجنه بتاريخ 15 ديسمبر 1996 بسبب إنتمائه إلى شبكة إرهابية تم توقيفه بمقرر تسريح مؤرخ في 1995/10/01، مما أدى إلى اتخاذ المستأنف عليها قرار تسريحه وهذا بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، حيث أن المعني بالأمر رفع طعنا بإبطال القرار التأديبي الصادر ضده أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء قالمة التي رفضت دعواه. حيث أن المعني استأنف القرار الصادر أمام مجلس الدولة مبررا عدم إختصاص مديرية التربية لولاية قالمة باعتبار أن اتخاذ هذا القرار القاضي بالتسريح يعود لوزير التربية والتعليم، وذلك وفقا للمبدأ المعمول به في الوظيف العمومي الذي يقضي بأن ينعقد الإختصاص في مجال إتخاذ القرار الناطق بالعقوبة للسلطة المخولة بالتعيين، غير أنه هناك إستثناء عن هذا المبدأ من خلال عنصر التفويض الإداري وذلك وفقا للمرسوم 90-99 السابق الذكر، مما أدى إلى تأييد مجلس الدولة القرار المستأنف وبالتالي فإن مديرية التربية لولاية قالمة قد أصابت بإتخاذها قرار التسريح<sup>1</sup>.

وعليه فقد اعترف مجلس الدولة بوضوح بالتفويض الإداري القانوني في المجال التأديبي للموظف العام، وهذا تطبيقا لمقتضيات القرار الوزاري رقم 864 الصادر بتاريخ 03 جوان 1999 المتضمن تفويض الإختصاص في مجال التقاضي<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني

### الرقابة القضائية على ركن الإجراءات التأديبية

إن رقابة القاضي الإداري لا تقتصر على رقابة ركن الاختصاص باعتباره إختصاصا أصيلا أو إختصاصا مفوضا، بل تتعداه إلى الإجراءات السابقة والإجراءات المعاصرة لعملية التأديب التي تعد من الضمانات المقررة للموظف العام من أجل حماية حقوقه من تعسف الإدارة العامة المحتمل تجاهه.

<sup>1</sup> مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القرار رقم 001 192، المؤرخ في 09 أبريل 2001، قضية (ب ط) ضد (مديرية التربية لولاية قالمة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، الجزائر، 2002، ص66، من ص67 إلى ص71.

<sup>2</sup> القرار الوزاري رقم 864، المؤرخ في 03-06-1999، يتضمن تفويض الإختصاص في مجال التقاضي.

وعليه فسنتناول في هذا المطلب على وجه التحديد: الرقابة القضائية على الإجراءات المعاصرة لإصدار القرار التأديبي، بالإضافة إلى الضمانات التأديبية اللاحقة على صدور القرار التأديبي.

### الفرع الأول: رقابة القضاء الإداري على الإجراءات المعاصرة لإصدار القرار التأديبي

في ظل سعي وحرص المشرع الجزائري على الاهتمام بكافة انشغالات ومتطلبات الموظف العام، تم إستحداث جملة من الإجراءات التأديبية المترامنة مع عملية التأديب، من بينها ضرورة استشارة السلطة المختصة بالتأديب اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، ووجوب تسبيب القرار التأديبي الصادر عنها وهو ما سنتطرق إليه في هذا الفرع<sup>1</sup>.

### أولاً: الرقابة القضائية على إجراء استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

ضمانا لحقوق الموظف وتجنبنا لتعسف الإدارة المحتمل في التأديب، تشدد المشرع في مسألة توقيع العقوبات التأديبية بتقييد الإدارة بضرورة إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي من أجل مشاركة سلطة التعيين في إتخاذ القرار التأديبي الملائم<sup>2</sup>.

يعتبر إجراء الإستشارة إلزاميا بالنسبة للأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة تطبيقا لأحكام المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06-03 والتي جاء فيها أن " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها"<sup>3</sup>. حيث يترتب عن مخالفة هذا الإجراء إلغاء القرار التأديبي.

<sup>1</sup> مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، المرجع السابق، ص72-73.  
<sup>2</sup> حسان حملاوي، محمد رضا بن مرابط، النظام القانوني للأخطاء التأديبية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2021-2022، ص48.

<sup>3</sup> المادة 165 الفقرة الثانية من الامر 06-03، المرجع السابق.

## ثانياً: تسبب القرار التأديبي

تعتبر قاعدة تسبب الأحكام والقرارات الإدارية جزءاً أساسياً من مبادئ العدالة في النظام القانوني الجزائري، حيث أن تسبب الأحكام من أعظم الضمانات التي فرضها الدستور بموجب أحكام المادة 169 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على القضاة ونظمها القانون، فهو الدلالة الظاهرة على قيامهم بواجب التدقيق في الطلبات والدفع؛ والمقصود بالتسبب أن يضمن القاضي حكمه بمجموع الأسباب المتصلة بالوقائع والقانون التي أدت إلى إصدار المنطوق وتبرير صدوره<sup>1</sup>.

إذ أن فرض التسبب وفقاً لنص المادة 11 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على: "يجب أن تكون الأوامر والأحكام والقرارات مسببة"<sup>2</sup>، له عدة فوائد هامة تتمثل في: السماح لأطراف الخصومة بممارسة رقابة على الأسباب التي دفعت القاضي لإتخاذ قراره، وأنه ألم بمختلف وقائع الدعوى ليتمكن من الفصل فيها، وأخيراً التدقيق في تفحص الدعوى من مختلف النواحي كي لا يقع في التناقض ليوفر لجهات الطعن العادية وغير العادية سبيلاً لبسط رقابتها على الحكم الصادر<sup>3</sup>.

وكإستثناء عن القاعدة الأصلية التي تعفي جهة الإدارة من تسبب قراراتها، فقد أحال المشرع الجزائري ضماناً تسبب الأحكام القضائية إلى القرارات الإدارية الصادرة في المجال التأديبي<sup>4</sup>، وذلك لأن تسبب القرار التأديبي يمكن السلطات التأديبية من تحري أسباب القرار والوقائع التي تبرر توقيع العقوبة التأديبية والأسباب القانونية التي استندت إليها سلطة التأديب في إصداره، بما يتيح للقضاء أعمال رقابته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الإتهام<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبد الرحمن بريارة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الطبعة الثانية، منشورات بغدادية، الجزائر، 2009، ص29.

<sup>2</sup> المادة 11 من القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، والمعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 أوت 2022، الجريدة الرسمية، العدد 48، لسنة 2008.

<sup>3</sup> عبد الرحمن بريارة، المرجع نفسه، ص29.

<sup>4</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص602.

<sup>5</sup> نواف كنعان، المرجع السابق، ص208.

كرّس المشرع الجزائري هذا المبدأ صراحة في القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث نصت المادة 165 منه على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما ابتداء من تاريخ إخطارها"<sup>1</sup>.

وتأكيدا لإلزامية التسبيب، فقد ألزمت المادة 166 من الأمر 03-06 الإدارة بضرورة تسبيب تقرير المتضمن إخطار المجلس التأديبي: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ"<sup>2</sup>. وعليه، يتوجب على الإدارة تسبيب قراراتها التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المقررة في حق الموظف، لأن تسبيب القرار التأديبي يشير إلى توضيح العوامل والأسباب التي إعتمدتها الإدارة المعنية في إتخاذها وهذا بهدف تعزيز الشفافية والعدل في النظام التأديبي<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: الضمانات التأديبية اللاحقة على صدور القرار التأديبي

غني عن البيان أن سلطة الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي تشكل حقا ثابتا لها، غير أن هذه السلطة ليست مطلقة من كل قيد، وإنما هناك ضمانات عديدة لمصلحة الموظف خولها له المشرع حتى لا يبقى عرضة لتعسف الإدارة.

ولا تتوقف ضمانات الموظف عند حدود ما تم تقريره من إجراءات تأديبية جوهرية قبل إتخاذ القرار التأديبي، بل تتجلى أكثر حال التحقق من أن القرار التأديبي المتخذ في سبيل ذلك ملائما وشرعيا<sup>1</sup>، وذلك من خلال رفع تظلم إداري أو تظلم قضائي.

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

<sup>2</sup> المادة 166 من الأمر 03-06، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> علي خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، مطبعة الجامعة الأردنية، الأردن، 1998، ص342.

## أولاً: تبليغ القرار الإداري الصادر ضد الموظف العام

يعرف التبليغ بأنه الإجراء الذي يعلم بموجبه الموظف بوجود قرارات إدارية تعنيه<sup>2</sup>، والوسيلة التي تنتقل بها الإدارة القرار إلى علم الفرد بعينه أو أفراد بذواتهم من الجمهور<sup>3</sup>، وباعتبار أن القرار التأديبي ذو طابع إداري فردي، فتنطبق عليه القواعد المنصوص عليها في قانون المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 التي جاء فيها: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (04) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".

حيث حرص القانون السالف الذكر على أن يكون تبليغ القرارات الإدارية الفردية تبليغا شخصيا، مع تضمينها بأجل الطعن فيها أمام القضاء الإداري، وفقا للمادة 831 منه جاء فيها "لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، إلا إذا أشير إليه في تبليغ القرار المطعون فيه"<sup>4</sup>. إضافة إلى النصوص القانونية التي تلزم سلطة التأديب بضرورة تبليغ قرارها التأديبي إلى علم الموظف المعني به حسب نص المادة 172 من الأمر رقم 06-03 التي جاء فيها: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى (08) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري"<sup>5</sup>، فبعد إصدار القرار تقوم الجهة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم وذلك بصفة فردية طالما كان قرارا فرديا؛ يكون ذلك برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول، إلا أن غياب قاعدة قانونية تلزم سلطة التأديب باتباع وسيلة معينة لتبليغه، يترك لها الحرية في تقدير واختيار الوسيلة الملائمة لذلك تحت رقابة القاضي الإداري الذي يراقب مدى فعاليتها<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> مفيدة قيقاية، المرجع السابق، ص 151.

<sup>2</sup> رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 132.

<sup>3</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 590.

<sup>4</sup> المادة 829-831 من الأمر 08-09، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المادة 172 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

<sup>6</sup> مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، المرجع السابق، ص 78-79.

## ثانياً: التظلم

## أ - التظلم الإداري

التظلم الإداري ضمانات تأديبية مقررة في التأديب الرئاسي، يعرب المتهم من خلالها عن رفضه لقرار مجازاته، وسوف نتناولها في نقطتين تبرز الأولى تعريفه والثانية أنواعه<sup>1</sup>.

## 1 - تعريفه: تعريف التظلم الإداري

التظلم الإداري هو وسيلة لإبداء الاعتراض على قرار الجزاء، وبذلك فهو يُعد وسيلة ودية لتسوية النزاع حول الجزاء التأديبي، حيث قد تؤدي الإستجابة له جزئياً أو كلياً إلى غض نظر الصادر بشأنه قرار الجزاء عن الطعن عليه قضائياً<sup>2</sup>. وعليه فإن التظلم هو الطلب الذي يقدمه الموظف إلى الجهة الإدارية التي صدر منها القرار الذي يعترض عليه المتظلم، ملتصاً إعادة النظر فيه لأسباب يجد أنها حرية بقبول الإدارة لها والتي من شأنها تعديل القرار أو إلغائه<sup>3</sup>.

## 2-أنواع التظلم الإداري:

يمكن أن يتظلم الموظف إلى الرئيس مصدر القرار، وهو ما يسمى (التظلم الرئاسي)، أو يقدم إلى الجهة أو العضو الإداري نفسه الذي أصدر القرار فيسمى (التظلم الولائي). وقد يكون التظلم موجهاً إلى لجنة إدارية متخصصة يبينها المشرع<sup>4</sup>.

## أ-التظلم الرئاسي:

يتظلم الموظف إلى رئيس مصدر القرار فيتولى الرئيس بناءً على سلطته الرئاسية إلغاء القرار أو سحبه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون، وقد يتولى الرئيس الإداري ممارسة هذه السلطة وإعادة النظر في القرار التأديبي، موضوع التظلم دون تظلم من ذوي الشأن<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص245.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المرجع السابق، ص90.

<sup>3</sup> لفته هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة إجراءات و ضمانات، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت،

2015، ص68.

<sup>4</sup> حمد محمد حمد الشلحاني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي المقارن، دار المطبوعات الجامعية،

الإسكندرية، 2007، ص230.

## ب-التظلم الولائي:

يقصد به ذلك الإجراء الذي يقدم من خلاله الموظف الذي صدرت منه المخالفة تظلمًا يطلب فيه من مصدر القرار إعادة النظر في قراره إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله كليًا أو جزئيًا، غير أن الإدارة غير ملزمة بذلك فلها سلطة تقديرية واسعة في تعديله والإبقاء عليه.<sup>2</sup>

## ج-التظلم أمام لجنة الطعن:

إضافة إلى نوعي التظلم الإداري الولائي والرئاسي، يوجد نوع ثالث يوجه إلى هيئة إدارية سماها المشرع "لجنة الطعن"، أتاح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي غير مناسب له أن يرفع تظلمًا أمام لجنة خاصة مهمتها فحص قرار الإدارة. تكون لجان الطعن لدى كل وزير أو وال وكذا أي مسؤول مؤهل وفقا لأحكام نص المادة 48 من المرسوم التنفيذي المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن<sup>3</sup>، كما تكون لجان الطعن بموجب مقرر من الوزير، أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية<sup>4</sup>.

كما أشارت المادة 13 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على: "تحدث في كل وزارة في كل وال لجنة لظعن يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تباعا..."<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص361.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط العقوبة التأديبية العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2008، ص45.

<sup>3</sup> المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جولية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، المؤرخة في 30 جولية 2020، ص47.

<sup>4</sup> المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع نفسه.

<sup>5</sup> المادة 13 من المرسوم رقم 85/59، المرجع السابق.



وقد نصت المادة 65 من الأمر رقم 03-06 على هذه اللجنة: "تتشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية..."<sup>1</sup>، وأشارت المادة 175 منه على أنه "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار"<sup>2</sup>.

تكلف لجان الطعن بالبتّ في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ إخطارها بالقرار التأديبي<sup>3</sup>، ويتعيّن عليها أن تصدر قرارها برأي معلّل في أجل أقصاه خمسة وأربعين يوماً ابتداءً من تاريخ تبليغها قصد إلغاء أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية سالفه الذكر<sup>4</sup>.

#### ب- الطعن (التظلم) القضائي:

بعد أن يستنفذ الموظف من الضمانات الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغائه إذا كان غير مشروع.

والواقع أن اللجوء إلى القضاء يبعث الثقة في نفس الموظف، والتي لا تتحقق إذا ترك النزاع للإدارة لتفصل فيه بنفسها خاصة أمام رفضها كمصدر للقرار الاعتراف بالخطأ، كما أن رقابة القضاء تعد من أنجع أنواع الرقابة لما تتميز به السلطة القضائية من استقلالية وحياد، إضافة إلى حجية الأحكام التي تصدرها<sup>5</sup>.

يمكن اللجوء إلى القضاء بواسطة دعوى الإلغاء التي تعتبر من أهم وسائل الرقابة القضائية الإدارية على أعمال الإدارة العامة، وأفضل آلية لتدعيم حماية حقوق الموظف العام، بالإضافة إلى دعوى التعويض في حالة وقوع ضرر من القرار التأديبي الصادر.

<sup>1</sup> المادة 65 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 175 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع نفسه.

<sup>5</sup> نرجس تدرانت، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، مديرية التريصات، 2008/2005، ص40.

1 - دعوى الإلغاء: تحتل دعوى الإلغاء مكانة هامة بين الدعاوى الإدارية مما يتطلب تحديد تعريفها وبيان شروطها.

#### أ - تعريف دعوى الإلغاء:

يمكن تعريف دعوى الإلغاء بأنها الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم المشروعية نظرا لما يشوب أركانه من عيوب<sup>1</sup>. ويمكن تعريفها كذلك بأنها دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإعدام قرار إداري صدر مخالفا للقانون، وتعد هذه الدعوى أهم وسائل حماية المشروعية إذ تؤدي إلى ترتيب البطلان كجزاء يصيب القرار المخالف للقانون<sup>2</sup>.

ولقبول دعوى الإلغاء هناك شروط شكلية وأخرى موضوعية

#### أ-الشروط الشكلية:

- وجود قرار إداري مسبق: حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 819 من القانون 09-08 على أنه: "يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر"<sup>3</sup>.

- شرط المصلحة والصفة والأهلية: نصت المادة 13 من القانون 09-08 على أنه لا يجوز لأي شخص، للتقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، غير أنه يجب الإشارة إلى أن الأهلية لم تتناولها المادة 13، بل نص عليها المشرع في المادة 64 من نفس القانون ونظمها ضمن شروط مباشرة الخصومة أي أنها شرط من لصحة إجراءات الدعوى وليس لقبولها عكس المادة 459 من الأمر رقم 66-154 المتضمن القانون القديم للإجراءات المدنية والإدارية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي ، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص31.

<sup>2</sup> ماجد راغب الحلو، دعاوى القضاء الإداري- وسائل القضاء الإداري-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص21.

<sup>3</sup> المادة 819 من القانون 09/08، المرجع السابق.

<sup>4</sup> ماجدة شهيناز بودوح، التعديلات الواردة على شروط رفع الدعوى الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد الثاني عشر، جامعة محمد خيضر بسكرة، سبتمبر 2016، ص323-324.

- التظلم الإداري المسبق: لم يعد المشرع الجزائري يأخذ بالتظلم الإداري المسبق كشرط لقبول الدعوى أمام المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، حيث ترك الحرية المطلقة للشخص المعني أي الموظف في أن يقدم تظلمه أو يلجأ مباشرة إلى القضاء، والحكمة في ذلك تخفيف العبء على الموظف أو المتقاضين وضبط الإجراءات<sup>1</sup>.

- شرط الميعاد في رفع الدعوى: خصص المشرع الجزائري مواعيد لرفع دعوى الإلغاء وذلك حسب الجهة القضائية التي رفع إليها:

**أمام مجلس الدولة:** نصت المادة 901 من القانون 08-09 على أن دعوى إلغاء قرار تأديبي ترفع خلال شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي<sup>2</sup>.

**أمام المحاكم الإدارية:** حددت آجال الطعن حسب المادة 829 من القانون 08-09 بأربعة أشهر (04) أشهر<sup>3</sup>.

**ب- الشروط الموضوعية:** تتمثل الشروط الموضوعية لرفع دعوى الإلغاء فيما يلي:

- **عيب عدم الإختصاص:** يتحقق هذا العيب في حالة صدور قرار تأديبي من سلطات غير مختصة، يعتبر عدم الإختصاص أحد العيوب التي تصيب القرارات الإدارية، ويمكن تعريفه على أنه: "عدم القدرة على مباشرة عمل معين جعله القانون من سلطة هيئة أو فرد آخر"، أي مخالفة وخرق قواعد الإختصاص في المجال الإداري<sup>4</sup>، وقد يكون عيب عدم الإختصاص جسيماً بما يسمى اغتصاب السلطة، وقد يكون بسيطاً<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية، مذكرة ماجستير في القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص111.

<sup>2</sup> المادة 901 من القانون 09/08، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 829، المرجع نفسه.

<sup>4</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص164.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص164.

- عيب الإنحراف بالسلطة: تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية في تقدير ملائمة إصدار القرار من عدمه، ويتحقق هذا العيب إذا كان الهدف من إصدار القرار غير الغرض التأديبي، كأصدار قرار بهدف إتهام الموظف لكونه ينتمي لحزب ما<sup>1</sup>.

- عيب السبب: يأخذ إنعدام السبب الذي يشكل وجها لإلغاء القرارات الإدارية العديد من الصور من بينها: انعدام الوجود المادي للوقائع، والخطأ في التكييف القانوني للواقعة، ثم رقابة الملائمة<sup>2</sup>.

## 2- دعوى التعويض:

### 1\_تعريف دعوى التعويض:

هي الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتعويض ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة.

تعتبر دعوى التعويض أهم صورة من صور دعوى القضاء الكامل التي تتسع فيها سلطة القاضي الإداري<sup>3</sup>، وتمتاز دعوى التعويض بمجموعة من الخصائص من أبرزها أنها دعوى قضائية، ذاتية وشخصية، وأنها من دعاوي قضاء الحقوق، مما يقوي عملية الرقابة القضائية الإدارية على أعمال الإدارة العامة، لضمان الحماية القضائية اللازمة لحقوق الموظفين العامين<sup>4</sup>.

ترفع دعوى التعويض أمام المحاكم الإدارية وذلك عملاً بنص المواد 800 و801 من القانون 09-08، حيث نصت المادة 800 منه على أن "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا..."، أما المادة 801 ف جاء في مضمونها أن " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في... دعاوى القضاء الكامل..."<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الطبعة الثانية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص525.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع نفسه، ص161-162.

<sup>3</sup> ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص181.

<sup>4</sup> عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص566.

<sup>5</sup> المادة 800 و801 من القانون 09/08، المرجع السابق.

لقبول دعوى التعويض من قبل القضاء لابد من توافر شروط معينة تتمثل فيما يلي:

-الأجل: ترفع دعوى التعويض تحت طائلة رفضها شكلاً أمام الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي خلال مدة 04 أشهر، تحسب من تاريخ تبليغ القرار بالنسبة للقرارات الفردية، ومن تاريخ النشر إذا كان تنظيمياً، فشرط ميعاد رفع دعوى التعويض من النظام العام يثيره القاضي من تلقاء نفسه ولا يجوز الإتفاق على مخالفته<sup>1</sup>.

-توافر الصفة والمصلحة: لكي يحكم القاضي بالتعويض يستلزم أن يتوافر في القرار أركان المسؤولية الإدارية، فهي تعتبر من أكثر الدعاوى الإدارية تطبيقاً، مما يقوي عملية الرقابة القضائية على الإدارة العامة لضمان الحماية القضائية اللازمة لحقوق الموظفين، ولا ينظر القاضي إلى درجة الخطأ الذي ارتكبه الإدارة فيما يتعلق بتقدير التعويض إذا ما قامت المسؤولية على أساس الخطأ، فمراعاة درجة الخطأ المنسوب للإدارة ينظر إليه لمعرفة قيام ركن الخطأ أو عدم قيامه، فالتعويض يقدر حسب جسامة الضرر وليس حسب جسامة الخطأ<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص202-203.

<sup>2</sup> حسن مصطفى حسن، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.

## المبحث الثاني

## العقوبة التأديبية المقنعة كآلية للإنحراف بسلطة التأديب

ينصرف وجه الانحراف بالسلطة في هذه الصورة إلى استعمال السلطة التأديبية وسيلة غير المقررة قانوناً، والتي تظهر في شكل عقوبات تأديبية مقنعة، تحت ستار التدابير والإجراءات الداخلية<sup>1</sup>. إن غموض فكرة العقوبة المقنعة التي تستند إليها الإدارة للمساس بحقوق الموظف يعتبر من الإشكالات التي تمس مساره المهني، وهو ما سنتناول في هذا المبحث مفهوم العقوبة التأديبية المقنعة (المطلب الأول) وتطبيقات العقوبة المقنعة (المطلب الثاني).

## المطلب الأول:

## مفهوم العقوبة التأديبية المقنعة

بالإضافة إلى العقوبة التأديبية الصريحة المنصوص عليها قانوناً، هناك نوع آخر من العقوبات والتي تعد ابتكاراً وتلاعباً من طرف الإدارة، بل هي من أبرز صور الانحراف في الإجراءات التأديبية نظراً لتجاوز جهة الإدارة للقانون<sup>2</sup>.

## الفرع الأول: تعريف العقوبة المقنعة

لتوضيح معنى العقوبة المقنعة ينبغي التطرق أولاً لأهم التعاريف الفقهية والتشريعية لهذه الأخيرة.

## أولاً- التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية المقنعة:

تنشأ بين الإدارة والموظف نزاعات تتعلق بالعقوبات التأديبية التي تتخذها الإدارة بحقه عندما يرتكب خطأ ما، ويتعلق البعض الآخر من هذه النزاعات بعقوبات غير مؤسسة، أي بتدابير متخذة من قبل الإدارة التي تنوي فعلاً معاقبة أحد موظفيها في وضعه النظامي لكنها تستخدم إجراءات غير منصوص عليها أو

<sup>1</sup> مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، المرجع السابق، ص 137-138.

<sup>2</sup> مصطفى بوادي، تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي الفرنسي-الجزائري-الكويتي، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصاد، العدد 06، جوان 2014، ص33.

تستخدم نصوصا وسلطات تتمتع بها بشكل مخالف للغاية التي وضعت من أجلها هذه النصوص والسلطات، هذه العملية تسمى من قبل الفقه بالعقوبة المقنعة<sup>1</sup>.

يمكن تعريف العقوبة التأديبية المقنعة بأنها إحدى الوسائل التي تلجأ إليها الإدارة صاحبة القرار الإداري لتحقيق نوايا شخصية غير مشروعة تمس بالمركز الوظيفي للموظف العام، حيث تستعمل الإدارة وسيلة خفية غير قانونية تصبو من ورائها إلى إلحاق الأذى بالموظف العام<sup>2</sup>.

### ثانيا - التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية المقنعة:

يمكن أن نستشف بعض القواعد من خلال دراسة بعض النصوص القانونية والأنظمة الداخلية المتعلقة بالمؤسسات في تحديد هذا المفهوم، والتي حاول من خلالها المشرع أن يبعد هذه العقوبة من التطبيق، وخاصة عند دراسة المرسوم 85-59 والأمر 06-03، والتي تبين أن المشرع قد حاول في أكثر من موضع حماية الموظف من هذه العقوبات المقنعة، والتي تؤثر تأثيرا مباشرا على مركزه المالي والوظيفي، ولذلك اشترط تحديد الأسباب الداعية إلى العقوبة ضمن القرار التأديبي، وإستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أو اشتراط الموافقة الإجبارية في بعض العقوبات الخطيرة كالتسريح، وهذا دليل على محاولته لتجنب هذا النوع من لعقوبات المقنعة والتي ليس لها ما يبررها سوى تحقيق أغراض مستترة أو إساءة إستعمال السلطة<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: خصائص العقوبة التأديبية المقنعة

تتميز العقوبة التأديبية بمجموعة من الخصائص قد تأخذ أحيانا شكل العقوبة التأديبية وأحيانا أخرى شكل إجراء إداري وتتمثل هذه الخصائص في:

<sup>1</sup> جهاد صفا، أبحاث في القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2008، ص123.

<sup>2</sup> منير سلماني، المرجع السابق، ص167.

<sup>3</sup> محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والقانون المقارن، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة سعد دحلب بالبلدية، الجزائر، 2011، ص40.

## أولاً- صدورها في شكل قرار إداري:

تصدر كل العقوبات التأديبية المحددة في القوانين والأنظمة في شكل قرار إداري، وبما أن العقوبة المقنعة لا يكون لها وجود بالمعنى القانوني إلا من خلال صدور عقوبة تأديبية أو إجراء داخلي<sup>1</sup>، حيث نصت المادتان 125 و 126 من المرسوم 59-85 على: " للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تقرر العقوبة بمقرر مبين الأسباب"<sup>2</sup>، هذا ما أكدته المادة 165 من الأمر 03-06 حيث نصت على أنه " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر ...."<sup>3</sup>

## ثانياً- صدورها عن سلطة إدارية:

من أجل أن يكون القرار الإداري صحيحاً لا بد من صدوره عن سلطة مخولة قانوناً بإصدار هذه العقوبة، وهذا ما نصت عليه المادة 125 من المرسوم 59-85 والتي جاء فيها أن " السلطة المخولة قانوناً هي السلطة التي لها صلاحية التعيين"<sup>4</sup>، ويتضح هذا أيضاً من خلال المادة 162 من الأمر 03-06 حيث جاء فيها أن " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين"<sup>5</sup>.

## ثالثاً- صدورها في شكل إجراء إداري عادي:

تصدر العقوبة المقنعة في شكل قرار إداري عادي، يتضمن إجراء من الإجراءات التي تتخذها الإدارة بموجب ما خولها القانون والأنظمة الداخلية، تصبو من خلاله إلى نوايا شخصية غير مشروعة تمس بالمركز الوظيفي أو المالي للموظف العام وإلحاق الأذى به؛ فالعقوبة المقنعة هي قرار يحمل في جوهره طابعاً تأديبياً، ولكنه في الظاهر يبدو كقرار يتضمن إجراء عادياً.

<sup>1</sup> محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر، ص06.

<sup>2</sup> المادة 125، 126 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 165 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 125، من المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المرجع نفسه.

<sup>5</sup> المادة 162 من الأمر 03/06، المرجع السابق.



**رابعاً- تحقق الضرر:**

بمجرد تقرير العقوبة المقنعة فإن الضرر موجود لا محالة سواء كان بالطريق المباشر أو غير المباشر، آني أو مستقبلي<sup>1</sup>.

**خامساً- عدم المشروعية:**

من خلال تعريف العقوبة التأديبية المقنعة تكون الإدارة قد خرجت على مبدأ شرعية العقوبة التأديبية؛ فبدلاً من أن تسلك هذه الأخيرة السبيل القانوني السليم من أجل فرض إحدى العقوبات المذكورة حصراً في القانون، تتخذ إجراءً آخر تصل به إلى النتيجة ذاتها من ردع أو إنتقام من خلال قيامها بإجراء عادي يساوي في نتيجته تلك التي تحققها العقوبة التأديبية<sup>2</sup>.

**سادساً- عدم توفر السبب الحقيقي للعقوبة:**

إذا كان عيب انحراف السلطة هو الركن الأساسي في تحقيق العقوبة المقنعة، فإن تحديد سبب العقوبة في القرار التأديبي يحتل مكانة هامة في معرفة إذا كان القرار يتضمن عقوبة مقنعة أم لا، فكلمة انحراف يمكن أن تشمل القرار التأديبي غير المسبب، أو يكون سببه الظاهري يختلف عن السبب الحقيقي، فالمشرع يفرض على الإدارة أن تحدد التبرير ضمن القرار نفسه، ولا يمكن أن يقبل إلا إذا كان مسبباً<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير، المرجع السابق، ص09.

<sup>2</sup> تغريد محمد قدوري النعيمي، المرجع السابق، ص327.

<sup>3</sup> محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير، المرجع نفسه، ص10.

## المطلب الثاني

## تطبيقات العقوبة التأديبية المقننة

يعتبر عيب الإنحراف بالسلطة أو الإجراءات من أخطر العيوب التي تمس مبدأ المشروعية وأكثرها دقة وحساسية، فهو يضيف الصفة القانونية في ظاهره وينتهكها في باطنه<sup>1</sup>، ففي سبيل تحقيق الإدارة لنواياها الخفية ورغباتها في عقاب الموظف العام وإستعمالها للجزاء التأديبي المقنع تستعين بمجموعة من الإجراءات القانونية التي تلبسها المشروعية<sup>2</sup>، وهو ما يبرز في التطبيقات العملية للعقوبة التأديبية المقننة والمتمثلة في النقل التلقائي للموظف العام، الإنتداب الوظيفي، الإحالة إلى التقاعد المسبق، حالة إلغاء الوظيفة، الوقف الإحتياطي، ثم تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية والقدرة الصحية، وهو ما سنتطرق إليه في هذا المطلب<sup>3</sup>.

## الفرع الأول: النقل التلقائي للموظف العام

يُعد النقل من أبرز تطبيقات العقوبة المقننة في مجال التأديب، إذ أن للإدارة سلطة تقديرية واسعة وهو ما يدفعها إلى إتخاذ قرارات نقل الموظفين الخاضعين لسلطتها بكل حرية طالما كانت تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة للمرفق العام بتنظيم العمل داخل هيكلها الإداري<sup>4</sup>.

نظم المشرع الجزائري حركة نقل الموظفين بصفة عامة بموجب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ضمن الفصل السادس الموسوم بحركات نقل الموظفين من الباب السادس الموسوم بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله<sup>5</sup>.

وبمعالجة أحكام هذا القانون واستقرائها لا سيما نصوص المواد 157، 158، 163 فإنه يمكن

تصنيف النقل الوظيفي إلى:

<sup>1</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص225.

<sup>2</sup> منير سلماني، المرجع السابق، ص174.

<sup>3</sup> مصطفى بوادي، تطبيقات العقوبة المقننة في المجال التأديبي الفرنسيين الجزائريين الكويتي، المرجع السابق، ص91.

<sup>4</sup> مصطفى بوادي، تطبيقات العقوبة المقننة في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص36.

<sup>5</sup> نبيلة صديقي، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقننة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، العدد 05 جامعة تلمسان، الجزائر، 2015، ص62.

- نقل عادي ويكون بطلب من الموظف العام مع مراعاة ضرورة المصلحة تطبيقاً لأحكام المادة 157 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

- نقل إجباري كعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة طبقاً لأحكام نص المادة 163 من نفس الأمر السابق<sup>1</sup>.

- نقل إجباري كآلية للانحراف بالسلطة لتأديب الموظف العام وبما تقتضيه ضرورة المصلحة بموجب نص المادة رقم 158 من نفس الأمر.

وعليه، فإن السلطة التأديبية تلجأ إلى اتخاذ قرار النقل الإجباري كآلية لتطبيق العقوبة المقنعة في المجال التأديبي<sup>2</sup>، فاستناداً على نص المادة 158 من الأمر 03-06 سالف الذكر فإن النقل يتم بشكل تلقائي عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، فيمكن أن ينقل الموظف إجبارياً بقرار من السلطة المختصة مع أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إضافة إلى ذلك يكون رأي اللجنة إجبارياً أي يجب على الإدارة المعنية أن تعمل به<sup>3</sup>.

فإذا قامت الإدارة باتخاذ قرار نقل موظف معين دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وأخذ رأيها بعين الاعتبار وعدم الالتزام بالنظام المعمول به، فهي ملزمة بعد ذلك بإبلاغ اللجنة التي تصدر رأياً إجبارياً إما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه، وفي هذه الحالة يتوجب على الإدارة أن تسحب قرارها و تعيد الموظف إلى منصبه الأصلي<sup>4</sup>.

وعلى هذا الأساس يمكن أن يستخدم النقل التلقائي كتدبير داخلي تتخذه الإدارة لضمان استمرارية الخدمات وتلبية احتياجات المؤسسة التي تخدم المصلحة العامة من جهة ولضمان سير المرفق العام بانتظام من جهة أخرى، دون وجود خطأ تأديبي من الموظف العام محل النقل بموجب نص المادة 158 من الأمر 03-06 سابق الذكر، ومع ذلك يجب أن يتم التعامل مع هذا الإجراء بحذر وبشكل عادل ومنصف دون تعرض أي موظف للظلم أو الاضطهاد بسبب قرار النقل، وتطبيقه وفقاً لإجراءات النقل

<sup>1</sup> نبيلة صديقي، المرجع السابق، ص62.

<sup>2</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص225.

<sup>3</sup> نص المادة رقم 158 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

<sup>4</sup> نبيلة صديقي، المرجع نفسه، ص63.

التلقائي والتأكد من أنه يتم بما يتوافق مع القوانين والأنظمة المعمول بها وحقوق الموظفين المعنيين بالنقل وهذا لضمان تنفيذه بطريقة فعالة وناجعة<sup>1</sup>.

إن المقصود بإجراء النقل التلقائي في نص المادة 158 سابقة الذكر من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة يختلف تماما عن النقل الإجباري المذكور في نص المادة 163 من نفس الأمر، على اعتبار هذا الأخير إجراء تأديبي أي عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة يتم اتخاذها من طرف سلطة التأديب ضد الموظف الذي ارتكب خطأ جسيماً يستدعي هذا الإجراء، ويتم تنظيمه وفقاً للأنظمة واللوائح التأديبية المعمول بها، ويتم اتخاذ هذا الأخير وفق إجراءات تأديبية قانونية، والجدير بالذكر أنه غالباً ما يتم الإعلان عنه بصورة رسمية<sup>2</sup>.

والجدير بالذكر، أن الإدارة العامة قد تستخدم إجراء النقل التلقائي بهدف تنظيم العمل بحكم إدارتها للمرفق العام، إلا أنها قد تسعى في واقع الأمر إلى توقيع عقوبة تأديبية على الموظف فيتحول هدفها بذلك إلى تأديبه في إطار ما يعرف بالعقوبة التأديبية المقنعة، دون إتباع الإجراءات والضمانات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة المعمول به<sup>3</sup>.

غير أنه إذا تم استخدام آلية النقل التلقائي كعقاب للموظف دون إتباع الإجراءات التأديبية القانونية اللازمة ودون احترام الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف بما فيها إبلاغ الموظف بالقرار التأديبي المتخذ بشأنه، وحقه في الإطلاع على ملفه الإداري... إلخ، فهذا يعتبر تصرفاً غير مشروع ويحق للموظف أن يطعن في هذا القرار، لأن هذا الأخير يعتبر مشوباً بعيب الإنحراف بالسلطة، مما يتعين إلغاؤه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى بوادي، تطبيقات العقوبة التأديبية المقنعة في المجال التأديبي الفرنسي، الجزائري، الكويتي، المرجع السابق، ص 91.

<sup>2</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 225.

<sup>3</sup> مصطفى بوادي، المرجع السابق، ص 91، 92.

<sup>4</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع نفسه، ص 225، 226.

كما أنه يجب أن يتم تنفيذ هذا التدبير المتمثل في النقل التلقائي بشكل نزيه وشفاف، ويجب على الإدارة المعنية الإعلان عن الأسباب التي دفعتها لممارسته، وتزويد الموظف بإشعار رسمي يوضح القرار مع إبلاغه بحقه في الطعن فيه<sup>1</sup>.

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري لإجراء النقل كآلية لتأديب الموظف العام في إطار تطبيق العقوبة التأديبية المقنعة، ما قضت به الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في في قضية (والي ولاية بسكرة) ضد السيد (ش أ)، حيث أن السيد (ش أ) يشغل منصب متصرف إداري بولاية بسكرة، وأنه تم تعيينه أمينا عاما لدائرة مشونش، وأنه وبناءً على عدم إلتحاقه بوظيفته الجديدة، فقام الوالي بفصله. حيث أن الإجتهد القضائي إستقر على أن النقل يتم لصالح المرفق العام بشرط أن لا يشكل هذا نقلا تلقائيا، لكن وحيث يستخلص من قضية الحال أن السيد (ش أ) كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل، وأنه بصفته متصرفاً إدارياً كان يتمتع بصنف 5/17 في حين أن صنف الأمين العام هو 2/17<sup>2</sup>.

ويتضح أيضا تطبيق العقوبة المقنعة من خلال قرار آخر للمجلس الأعلى الصادر عن الغرفة الإدارية في قضية (ط ع) ضد (وزير الصحة العمومية ووزير التعليم العالي)، حيث أن الاجتهاد القضائي الإداري لهذه الأخيرة يشترط وجوب إبلاغ الموظف في حالة النقل التلقائي حتى ولو لم يكن هذا الإجراء مكتسبا الطابع التأديبي، حيث أن قرار وزير الصحة بنقل السيد (ط ع) يعد في حقيقة الأمر إجراء تأديبيا مقنعا ما دامت الإدارة لم تحترم الإجراءات القانونية المنظمة لإجراء النقل التلقائي، وبالتالي يستوجب بطلان القرار<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: الإنتداب الوظيفي

يعتبر الانتداب من الوضعيات القانونية الاستثنائية التي يتعرض لها الموظف العام في حياته المهنية والتي لا يترتب عنها نهاية العلاقة الوظيفية له مع الإدارة التي يمارس فيها وظيفته.

<sup>1</sup> مصطفى بواوي، تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص36.  
<sup>2</sup> المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 115657، الصادر بتاريخ 05-01-1997، قضية (والي ولاية بسكرة) ضد (ش أ)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1997، ص101، 104.  
<sup>3</sup> المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 54362، المؤرخ في 08-04-1989، قضية (ط ع) ضد (وزير الصحة العمومية ووزير التعليم العالي)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1991، ص165-169.

يعرف المشرع الجزائري وضعية الإنتداب الوظيفي بموجب المادة 133 من القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه حالة الموظف العام الذي يوضع خارج سلكه الوظيفي الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات، وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، مع أنه يكون قابل للإلغاء<sup>1</sup>.

ويعرف الفقه هذه الحالة على أنها: "وضع الموظف الدائم الذي أعفي مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية وأسندت إليه مهمة أو وظيفة أخرى، على أن يحتفظ بحقه في الراتب والتدرج والترقية والترفع والتقاعد من إدارته الأصلية"<sup>2</sup>. أو هو: "الحالة التي يكون الموظف خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد"<sup>3</sup>.

وتطبيقا لأحكام المادتين 134 و 135 من الأمر 06-03 فإن حالة الإنتداب الوظيفي تأخذ إحدى صورتين، إما بقوة القانون أو بطلب من الموظف، وقد بينت المادتان وعرضت حالات هاتين الوضعيتين.

يمكن إستخدام أو إستغلال وضعية الإنتداب من قبل الإدارة في أغراض غير مشروعة غير التي قام من أجلها، فقد يكون هذا الإجراء ساترا للعقوبة التأديبية المقنعة إذا إستهدفت به جهة الإدارة التنكيل بالموظف أو تأديبه دون إتباع الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العامة وإنحرفت به عن الأهداف التي شرع لأجلها<sup>4</sup>.

فهذا يعتبر إنحرافا واضحا عن إستخدام السلطة بطريقة صحيحة مما يعرض الموظف لضرر كبير، ويؤدي إلى تحميل الإدارة المسؤولية القانونية عن ذلك، وعليه، فإنه يجب عليها أن تستخدمه بمسؤولية وحسن نية وبما يتماشى مع الأهداف المحددة له وطبقا للإجراءات القانونية المقررة له والتي

<sup>1</sup> المادة 133 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص166.

<sup>3</sup> فوزي حبيش، الوظيفة العامة و ادارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1991، ص 279.

<sup>4</sup> منير سلمان، المرجع السابق، ص180.

تتعلق بضروريات المصلحة وبما لا يؤثر على مركز الموظف، وأن تتجنب أي إستخدام سيء لهذه الوضعية<sup>1</sup>.

وقد بيّن قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا تطبيق العقوبة المقنعة في وضعية الإنتداب، من خلال قضية السيد (ي ب) ضد (ك ع- ر ج)، جاء فيه أنّ الإدارة ملزمة قانوناً بإعادة إدماج الموظف في سلكه، بعد إنتهاء مدة إنتدابه، مع تعيينه في منصبه الأصلي أو منصب مماثل، ومتى رفض المقرر المطعون فيه الاعتراف للطاعن بهذا الحق، فإن فصله عن العمل يعد تعسفياً، ويعيداً عن كل سبب تأديبي مع الحرمان من الضمانات المتعلقة بالمنصب، مما يستوجب بذلك البطلان<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: الإحالة إلى التقاعد المسبق

يعتبر التقاعد حقاً من الحقوق الإجتماعية الممنوحة للموظف العام، فهو النهاية الطبيعية لحياته الوظيفية، كما أنه حدث مهم له وللإدارة المستخدمة على حد سواء<sup>3</sup>، فهو يتيح للموظف الإستفادة من حق مالي مدى الحياة، وتستطيع الإدارة من خلاله تجنب التكلفة الزائدة لتسديد الرواتب والمزايا المالية الزائدة للموظفين الذين تجاوزوا سن العمل المحددة، وبالتالي تتفادى به التضخم في جهازها الإداري<sup>4</sup>.

اعترف المشرع بالحق في التقاعد بموجب المادة 33 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ونظمه بموجب القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، فإذا بلغ الموظف سن التقاعد واستوفى شروطه إستفاد من تغطية مكفولة من قبل مؤسسة مستقلة المتمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد<sup>5</sup>.

يجب على الإدارة التعامل مع هذه الإجراءات بشكل يضمن حقوق الموظف ويساهم في تسهيل العملية بالنسبة للإدارة، كما يجب أن تتم الإجراءات المتعلقة بعملية التقاعد وفقاً للقوانين المعمول بها مع

<sup>1</sup> منير سلماني، المرجع السابق، ص180.

<sup>2</sup> المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 124053، الصادر بتاريخ 1996/05/05، قضية (ي ب) ضد (ك ع- ر ج)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1996، ص139.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب، دار هومة، الجزائر، 2012، ص224.

<sup>4</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص234.

<sup>5</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2017، ص123-124.

تزويد الموظفين بكافة المعلومات اللازمة حول كيفية الحصول على حقوقهم المالية والأخرى بعد التقاعد<sup>1</sup>.

تعتبر عملية الإحالة إلى التقاعد المسبق من أبرز وأهم تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي، خاصة عندما يتم استخدامه بطريقة غير مشروعة وغير متوازنة من طرف جهة الإدارة؛ ذلك أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في إحالة الموظف إلى التقاعد إذا اقتضى الأمر حسن تنظيم هيكلها وجهازها الإداري إتخاذ مثل هذا الإجراء<sup>2</sup>، وتجدر الإشارة إلى أن الأمر 06-03 لم ينص عليه كعقوبة لتأديب الموظف بل اعتبره كحق له، خلافاً للأمر رقم 66-133 الذي نظمته ضمن عقوبات الدرجة الثانية وفقاً لنص المادة 55 منه<sup>3</sup>.

وكأصل عام فإن إجراء الإحالة إلى التقاعد المسبق يعتبر إجراءً تنظيمياً يُتخذ لأسباب تنظيمية وإدارية لضمان مصلحة المرفق العام وإدارة الجهاز الإداري وتنظيمه بطريقة فعالة، هذا إذا لم يقترن بعيب الإنحراف بالسلطة، وعملاً بمبدأ شرعية العقوبات التأديبية فإنه لا يجوز استخدامه كعقوبة تأديبية إلا إذا قررته نصوص خاصة تسمح به<sup>4</sup>.

وعلى هذا الأساس قد تتحرف الإدارة بإجراء الإحالة إلى التقاعد المسبق بهدف تأديب الموظف العام رغم عدم النص عليه كعقوبة تأديبية في الأمر 06-03.

ومما سبق ذكره، فإنه إذا تم استخدام هذا الإجراء بصورة غير قانونية وغير مبررة، وبدوافع تأديبية أو إنتقامية فإن هذا يُعد انتهاكاً لحقوق الموظف وسوء استخدام للسلطة الإدارية ويمكن تصنيفه على أنه إجراء تأديبي مقنع<sup>5</sup>.

وقد توصل مجلس الدولة في قراره في قضية (ت خ) ضد (وزارة الشؤون الخارجية)، الذي جاء فيه أن طلب المدعية بالتعويض عن التسريح التعسفي غير مؤسس أمام إنعدام قرار العزل، ومؤسسا في ذلك أن المستأنفة قد أحيلت على التقاعد بعد بلوغ السن القانوني والأقدمية في العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص124.

<sup>2</sup> مصطفى بواوي، تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي الفرنسي، الجزائري، الكويتي، المرجع السابق، ص40.

<sup>3</sup> مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، المرجع السابق، ص145.

<sup>4</sup> مصطفى بواوي، تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص97.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص97.



## الفرع الرابع: حالة إلغاء الوظيفة

مفاد حالة إلغاء الوظيفة هو أن السلطة الإدارية يمكنها أن تلجأ إلى طريقة إلغاء الوظيفة التي لم يَعد لها مبرر، وعلى أساسها تستغني عن بعض الموظفين بغرض إعادة تنظيم المرافق العامة، إذا توفرت الشروط الموضوعية لذلك، وليس لأسباب ترجع إلى شخص الموظف، إلا أنه لا يجوز لها إستعمال هذا الإجراء للتخلص من الموظفين لأسباب شخصية، كما لو قامت بتسريح عدد منهم بناءً على إلغاء وظائفهم، أو لتقليص عددهم، ثم أعادت تعيين موظفين مكانهم.<sup>2</sup>

ومن ثم اعتبر مجلس الدولة الفرنسي أن عزل الموظف عن طريق إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها، عند تخلف هذا الشرط الموضوعي ينطوي على فصل تأديبي مقنع.<sup>3</sup>

ويمكن أن تظهر فكرة الإنحراف في إستعمال السلطة وإستخدام العقوبة التأديبية المقنعة في مجال إلغاء الوظيفة عندما يرتكب الموظف أخطاء وظيفية تيرر توقيع جزاء تأديبي عليه، وبدلاً من أن تقوم جهة الإدارة بتأديبه فإنها تقوم بإلغاء الوظيفة التي كان يشغلها مما يؤدي إلى إستبعاد هذا الموظف بوسيلة غير تلك المقررة قانوناً، وقد تبرر الإدارة تصرفها بالسعي إلى تحقيق مصلحة المرفق من خلال إلغاء الوظيفة التي تهدف في الأصل إلى إستبعاد الموظف الذي يرتكب أخطاء مهنية تبين أنه غير كُفؤ للإستمرار في مهنته.<sup>4</sup>

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري في حالة إلغاء الوظيفة ما لجأت إليه الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 13-04-1997 في قضية المدعي (غ س) ضد المدعى عليها (وزارة الدفاع الوطني)، والذي جاء فيه: أنه من المقرر قانوناً أن الطعن بالبطلان من أجل تجاوز السلطة يطعن به حتى في حالة عدم وجود نص قانوني يقضي به في جميع القرارات الإدارية التي تتضمن و تلحق ضرر بالغير.

<sup>1</sup> مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 006005، المؤرخ في 15-10-2002، قضية (ت خ) ضد (وزارة الشؤون الخارجية)، مجلة مجلس الدولة، العدد الثالث، الجزائر، 2003، ص117.

<sup>2</sup> مصطفى بوادي، تطبيقات العقوبات المقنعة في المجال التأديبي الفرنسي، الجزائري، الكويتي، المرجع السابق، ص42.

<sup>3</sup> مصطفى بوادي، تطبيقات العقوبات المقنعة في المجال التأديبي، المرجع نفسه، ص99.

<sup>4</sup> منير سلمان، المرجع السابق، ص183.

ومن ثم فإن وزارة الدفاع الوطني لما أصدرت قرارا بالشطب بسبب تقليص العدد رغم أن هذا السبب لم تذكره في مذكرتها الجوابية هو دليل تحريف الوقائع وتجاوز السلطة مما يستوجب إبطال قرار الشطب وتعويض الطاعن عن الأضرار اللاحقة به<sup>1</sup>.

### الفرع الخامس: الوقف الإحتياطي

يعتبر إجراء الوقف الإحتياطي من تطبيقات العقوبة المقنعة، نظرا لإستخدام جهة الإدارة سلطتها في بعض الأحيان في وقف الموظف إحتياطيا على الرغم مما هو مستقر عليه فقها وقانونا أن الوقف الإحتياطي هو عبارة عن مجرد إجراء إحترازي الهدف منه إبعاد الموظف مؤقتا ريثما ينتهي التحقيق، بتقرير الإدانة أو إثبات البراءة<sup>2</sup>.

يكون الغرض من إجراء الوقف الإحتياطي تقادي تأثير الموظف على سير التحقيق فيما إذا استمر في أداء عمله، وقد لا يكون لحماية سير التحقيق فحسب وإنما لحماية المصلحة العامة التي تقتضي إبعاد الموظف مؤقتا عن الوظيفة لحين زوال ظروف معينة<sup>3</sup>.

قد يكون التوقيف عن العمل وجوبيا في حالة ارتكاب الموظف العام خطأ جسيما تطبيقا لأحكام المادة 173 من القانون الأساسي للوظيفة العامة التي نصت على: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً"<sup>4</sup>، وقد يكون جوازيا أي متروكا للسلطة التقديرية للإدارة، وذلك في حالة متابعة الموظف جزائيا؛ يتضح ذلك من الفقرة الأولى من المادة 174 من نفس القانون التي تقضي ب: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"<sup>5</sup>.

قد تسيء الإدارة إستخدام السلطة التقديرية الممنوحة لها وتوقف الموظف وقفا إحتياطيا دون أن تستند على أي أسس أو مبررات قانونية، أو قد يكون الوقف مسوغا في بدايته ثم ينعدم بعد ذلك ويبقى

<sup>1</sup> المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 114884، المؤرخ في 13-04-1997، قضية (غ س) ضد (وزارة الدفاع الوطني)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1997، ص95.

<sup>2</sup> مصطفى بواوي، تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي الفرنسي، الجزائري، الكويتي، المرجع السابق، ص43.

<sup>3</sup> منير سلماني، المرجع السابق، ص181.

<sup>4</sup> المادة 173 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المادة 174 من الأمر 06-03، المرجع نفسه.

الموظف مع ذلك موقوفاً دون أي إِدعاء أو سبب مبرر بقصد الإضرار به وإنتهاك حقوقه بصورة تعسفية، إذ يستقطع من الموظف طوال فترة الوقف أو يسحب جزء من راتبه الذي يعيله وأسرته، وقد تطول هذه المدة ويكون هذا الإجراء في حقيقته إجراءً تأديبياً مقنعا مقصوداً من الإدارة صاحبة السلطة التقديرية الواسعة في تبرير الوقف الإحتياطي<sup>1</sup>.

والجدير بالذكر، أن هذا إجراء التوقيف يأخذ ثلاث صور؛ فإما أن يكون في صورة عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية أو الثالثة تتمثل في: توقيف الموظف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، وتوقيف الموظف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام طبقاً لأحكام المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العامة، وكوقف احتياطي يتمثل في توقيف الموظف عن مهامه فوراً في حالة ارتكابه لخطأ جسيم وفقاً لنص المادة 173 من نفس القانون، كما يمكن أن يكون بقوة القانون بموجب نص المادة 174 من نفس القانون مع سحب جزء من راتب الموظف<sup>2</sup>.

إضافة إلى ذلك، يجب التمييز بين التوقيف عن العمل لمدة محددة كعقوبة تأديبية والتوقيف التحفظي، فالأول عبارة عن إجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيف الموظف عن مهامه في حالة ارتكابه لخطأ مهني جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، يبقى الموظف موقفاً حتى يتم عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي بعد تلقيها إخطار من طرف السلطة المختصة بالتعيين للبت في القضية المعروضة عليها في أجل 45 يوماً.

وبخصوص حقوق الموظف المذنب أثناء فترة التوقيف فإنه لا يمكن للإدارة مهما كان السبب حرمانه من تقاضي نصف راتبه الرئيسي ومجمل المنح العائلية بموجب أحكام الفقرة الثانية من المادة 173 من الأمر 03-06، تنتهي فترة التوقيف بمجرد صدور العقوبة المقررة. وباستقراء الفقرة الثالثة من

<sup>1</sup> منير سلماي، المرجع السابق، ص181.

<sup>2</sup> نصوص المواد رقم 163، 173، 174 من الأمر 03\_06، المرجع السابق.

نفس المادة فإنه يتعين على الإدارة إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف كالترقية في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى، وكذا الجزء الذي خصم من راتبه<sup>1</sup>.

أما التوقيف التحفظي، فإنه يعتبر إجراءً تقوم به الإدارة ضد الموظف بمجرد تلقي إخطار بمتابعته جزائياً، وذلك تطبيقاً لنص المادة 174 من القانون المتعلق بالوظيفة العامة، حيث يمنع الموظف من ممارسة مهامه مع تقاضيه لجزء من راتبه ومجمل المنح العائلية، وبمجرد أن يصبح الحكم نهائياً يستنفذ جميع طرق الطعن؛ حيث يأخذ إحدى صورتين إما براءة الموظف أو إدانته؛ في حالة البراءة يكون الحكم صادراً عن المجلس القضائي قابلاً للطعن أمام المحكمة العليا، مما يترتب عنه إعادة إدماج الموظف بعد عرض حالته على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، أما حالة الحكم النهائي بالإدانة بحيث تكون الجريمة التي إرتكبها لا تتناسب مع الوظيفة التي يشغلها، يترتب عنه إعادة إدماجه وعرض وضعيته على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

ويجب الإشارة إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية تعتبر فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي لا تحتسب كفترة خدمة فعلية سواء في الترقية أو التقاعد وغيرها، كما أن الموظف لا يستطيع إسترجاع المستحقات المالية الخاصة به<sup>2</sup>.

#### الفرع السادس: تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية والقدرة الصحية البدنية والعقلية

يعتبر التسريح غير التأديبي إجراءً تتخذه الإدارة قصد قطع علاقتها بأحد موظفيها المترشحين دون أن يرتكب خطأ تأديبياً<sup>3</sup>.

لذلك يتوجب التمييز بين حالة تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية، وحالة تسريحه بسبب عدم قدرته الصحية ولياقته البدنية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المنشور رقم 10 المؤرخ في 16-01-2019، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتضمن كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، ص01-02-03.

<sup>2</sup> المنشور رقم 10، المرجع السابق، ص03-04-05.

<sup>3</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص228.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص228.

في حالة تسريح الموظف العام لعدم الكفاءة المهنية فإن تقييمه يرتكز على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير مدى قدرته على إحترام واجباته المنصوص عليها في القوانين الأساسية، كفاءته المهنية، فعاليته ومردوديته، وما يقدمه من خدمة للمرفق العام الذي يشغل منصب به بموجب أحكام نص المادة 99 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>1</sup>، إضافة إلى نص المادة 101 الذي ورد ليؤكد السلطة التقديرية للإدارة في تقييم وتقدير الكفاءة المهنية للموظف، كما ألزمت المادة 64 منه على ضرورة استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في كل المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف العام بما في ذلك المسار الوظيفي له وتقدير كفاءته المهنية<sup>2</sup>.

ويعتبر إجراء تسريح الموظف العام لعدم الكفاءة المهنية عقوبة تأديبية طبقاً لأحكام المادة 68 من المرسوم 66-133 الملغى المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية: " الموظف التي تثبت عدم كفاءته المهنية دون أن يرتكب خطأ مهنيًا يستوجب عقوبة تأديبية...<sup>3</sup>"، خلافاً لأحكام الأمر 06-03 الذي اعتبره كمعيار موضوعي لتقييم مستوى الكفاءة المهنية للموظف طبقاً لأحكام نص المادة 99 سالف الذكر.

على الرغم من اعتراف المشرع بالكثير من الضمانات المقررة لحماية الموظف العام والتي من أهمها استشارة لجنة الموظفين، فكون هذه الاستشارة تأتي بعد توجيه الاتهام للموظف المعني بعدم الكفاءة المهنية من طرف الإدارة المستخدمة، فإن هذه التهمة في حد ذاتها تعتبر عقوبة مقنعة، لأن الإدعاء إذا لم يكن صحيحاً ولم يعتمد على مبرر كاف فإنه يعتبر إنقاصاً من شخصية الموظف ولو من الناحية المعنوية، كما أن دراسة ملفه من قبل اللجنة متساوية الأعضاء يعتبر إهانة إذا لم يكن للمبرر أساس حقيقي، وتستطيع الإدارة أن تكرر نفس الادعاء أكثر من مرة حتى توهم اللجنة بأن الموظف غير كفؤ، وتستطيع التأثير عليها والموافقة على تسريح الموظف محل القرار المتخذ<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 99 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

<sup>2</sup> منير سلمان، المرجع السابق، ص 184-185.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 184.

<sup>4</sup> محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير، المرجع السابق، ص 30.

ومن جهة أخرى فإنّ الحالة الثانية تستند على الوضعية الصحية البدنية والعقلية للموظف العام، وقد أدرج المشرع الجزائري القدرة البدنية والذهنية للموظف ضمن شروط التوظيف بموجب نص المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العامة التي نصت على أنه: "لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السنّ والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها.<sup>1</sup>

وفي هذا الصدد يجب إثبات شرط الأهلية البدنية من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الإختصاص المطلوب سواء في الطب العام، طب الصدر، أو طب العيون، وذلك بواسطة شهادة طبية يتم فيها إثبات مدى ملاءمة الأهلية البدنية للموظف مع الوظيفة المسندة إليه<sup>2</sup>، وذلك تطبيقاً لأحكام المنشور رقم 16 المؤرخ في 29 أبريل 2000 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة المتضمن شرط الأهلية البدنية<sup>3</sup>.

يتضح مما سبق أن هذا الإجراء شرّع لضمان مبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد وباعتبار أن الإدارة مسؤولة عن تحقيقه فتكون هي صاحبة السلطة في تقييم مدى كفاءة موظفيها تحت رقابة القاضي الإداري<sup>4</sup>، كذلك لتقييم أداء الموظف ومدى تأثيره على حسن سير الوظيفة الإدارية

<sup>1</sup> نص المادة 75 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

<sup>2</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع السابق، ص 229.

<sup>3</sup> المنشور رقم 16 المؤرخ في 29 أبريل 2006، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة، المتضمن شرط الأهلية البدنية.

<sup>4</sup> مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، المرجع نفسه، ص 230.

وتقيدها بالقدر اللازم بواسطة الرقابة الإدارية لضمان هذا الهدف وتحقيقه وعدم إستعماله لتحقيق أهداف غير مشروعة تحت ستار السلطة التقديرية الممنوحة لها<sup>1</sup>.

وقد ميزت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بين التسريح كعقوبة تأديبية نتيجة خطأ تأديبي والتسريح لعدم الكفاءة المهنية والقدرة الصحية البدنية والعقلية، وذلك بموجب قرارها الصادر في 1991/02/10 المتضمن قضية السيدة (ع أ) ضد السيد (والي ولاية البويرة) الذي جاء فيه أن المدعية طعنت ضد مقرر إداري صادر عن (والي ولاية قالمة) يقضي بتسريحها من مهنتها كأستاذة بالتعليم الثانوي، فقضت هذه الأخيرة برفض الطعن على أساس أن الطاعنة سرحت من عملها ليس بسبب تأديبي بل بسبب عجز مهني عاينته لجنة بيداغوجية مؤهلة، وبذلك فإن قرار الوالي جاء قانونيا ومتماشي مع النصوص القانونية<sup>2</sup>.

ويتضح التمييز أيضا من خلال قرار آخر للغرفة الإدارية بتاريخ 1990/06/16 في قضية السيد (ح ن) ضد (وزير التربية الوطنية)، والذي جاء فيه أن المدعي طعن ضد مقرر صادر عن وزير التربية الوطنية يقضي بإعادة إدماجه في سلك نواب المقتصدین، فرفضت الغرفة الإدارية الطعن على أساس أنه في حالة عدم الترسيم يمكن للجنة الترسيم بعد إستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء الخاصة بالسلك أن تمنح للمعني مهلة تمديد تدريبيه مدة سنة أو إعادته إلى سلكه الأصلي أو تسريحه، ومن ثم فإن المقرر الإداري المتخذ من طرف وزير التربية الوطنية والمتضمن إعادة إدماج الطاعن في سلكه الأصلي بعد عدم ترسيمه خلال أجل الترسيم لعم كفاءته كان مؤسسا تأسيسا قانونيا<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى بوادي، تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي، المرجع السابق، ص106.

<sup>2</sup> الغرفة الإدارية، المحكمة العليا، قرار رقم 80781، المؤرخ في 10-02-1991، قضية (ع أ) ضد (والي ولاية البويرة)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993، ص142، 145.

<sup>3</sup> الغرفة الإدارية، المحكمة العليا، قرار رقم 74124، المؤرخ في 16/06/1990، قضية (ح ن) ضد (وزير التربية الوطنية)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الرابع، الجزائر، 1992، ص149، 150.

## خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراستنا للفصل الثاني، يتضح لنا أن الرقابة القضائية الإدارية على العقوبة التأديبية تُعتبر من الآليات المكفولة قانوناً لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة وانتهاكها لإجراءات التأديب، فهذه الأخيرة تعد عنصراً ضرورياً للتصدي للسلطة التقديرية للإدارة عند ممارسة أعمالها وإصدار قراراتها.

ولضمان حفظ حقوق الموظف العام من تعسف الإدارة المحتمل تم تبني وتنظيم الرقابة القضائية على العملية التأديبية للتحقق من مدى مطابقة أعمال الإدارة للقانون واحترامها لمبدأ المشروعية الذي يعمل على تقييد جهة الإدارة بقواعد القانون.

تتمحور رقابة القاضي الإداري حول الرقابة القضائية على المشروعية الخارجية للجزاء التأديبية، كركن الاختصاص والإجراءات، ومن جهة أخرى، تركز الرقابة القضائية على المشروعية الداخلية، وتتعلق بمحل اتخاذ القرار ومدى مطابقته للقانون، بالإضافة إلى التحقيق في الأسباب التي دفعت الإدارة العامة لاتخاذ تلك القرارات، وذلك باتخاذ العقوبة التأديبية المقنعة كآلية للانحراف بالسلطة.



# الخاتمة



### خاتمة:

تعتبر فئة الموظفين العامين أهم عنصر في نظام الوظيفة العامة، باعتبار الموظف العام هو المحرك الأساسي لسير المرفق العام بانتظام من خلال أدائه لالتزاماته الوظيفية على أكمل وجه وفقا لما ينص عليه القانون الأساسي للوظيفة العامة.

في حالة إخلاله بواجباته الوظيفية تقوم السلطة المختصة بالتأديب بتوقيع عقوبة تأديبية تكون متناسبة مع درجة جسامة الخطأ المهني الذي ارتكبه.

لم يعرف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية التي تعتبر أحد أهم الركائز الذي يقوم عليها النظام التأديبي، وإنما قام بتحديددها على سبيل الحصر، تاركا أمر تعريفها للفقهاء مع الإشارة إليها في بعض الأحكام القضائية الإدارية.

لقد صنف المشرع العقوبة التأديبية إلى أربعة درجات حسب درجة جسامة الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام مع خضوع هذه الأخيرة لعدة مبادئ أهمها مبدأ الشرعية، ومبدأ تناسب الخطأ مع الجزاء التأديبي، واعترف للقاضي الإداري بممارسة الرقابة القضائية على المشروعية الخارجية والداخلية للقرار التأديبي.

للإجابة عن الإشكالية المطروحة يمكن القول أن المشرع الجزائري ووفقا نسبيا في تنظيم العقوبة التأديبية، لذلك يتوجب عليه إعادة النظر في تنظيمها بدقة من بعض الجوانب، وبهدف ضمان عدم تعرض الموظف العام لتعسف الإدارة المحتمل أقر تفعيل آلية الرقابة القضائية الإدارية على العقوبة التأديبية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- إن العقوبة التأديبية تعد من الوسائل الضرورية التي تحافظ على استقرار وإصلاح سلوك الموظف العام، ذلك لأن السلطة المختصة بالتأديب تعاقبه على الخطأ المرتكب مهما كانت درجة بساطته.
- 2- لم يعرف المشرع الجزائري العقوبة التأديبية تعريفا واضحا، بل إكتفى بتحديددها وتصنيفها ضمن أربعة درجات وترك أمر تعريفها للفقهاء.

- 3- إن ضبط العقوبات التأديبية وتحديدها بطريقة واضحة يقلل من ارتكاب الموظف لأي خطأ مهما كانت درجته مما يؤدي إلى ضمان السير الحسن للمرفق العام.
- 4- غياب مبدأ الحياد في توقيع التأديب؛ ذلك أن الجهة التي تقوم بتوجيه الاتهام هي نفس الجهة المخولة بإجراء التحقيق بشأن الخطأ التأديبي، وهي ذاتها سلطة توقيع العقوبة التأديبية المتمثلة في السلطة التي لها صلاحيات التعيين، وهو ما يؤثر على مصداقية الإجراءات التأديبية باعتبار أن الإدارة هي خصم وحكم في نفس الوقت.
- 5- غموض النصوص القانونية المتعلقة بالإجراءات التأديبية والضمانات الممنوحة للموظف؛ حيث لا توجد تفاصيل واضحة تبين كيفية تنفيذ بعض هذه الضمانات، من بينها تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة له، وحق الإستعانة بمدافع، كذلك الوثائق التي يتضمنها الملف التأديبي، مما ينقص من فعالية العقوبة التأديبية.
- 6- تعتبر رقابة القاضي الإداري أداة فعالة للحد من انتهاك وتعسف الإدارة في ممارسة سلطتها في التأديب، وضمانة لتحقيق السير الجيد للمرفق العام من جهة وحماية الموظف من جهة أخرى.
- 7- إن السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة والتي تستند إليها لتوقيع العقوبة المقنعة تحت ستار التدابير الداخلية قد تكون خطيرة على الوضع الوظيفي للموظف العام.
- من بين الاقتراحات التي يمكن تقديمها:
- 1- إعادة توزيع الاختصاص بإنشاء محاكم متخصصة في المسائل التأديبية، بما يكفل الفصل بين سلطة توجيه الاتهام وسلطة التحقيق وسلطة توقيع العقوبة، وذلك لإعطاء مصداقية وشفافية للعملية التأديبية ولبث روح الطمأنينة في نفس الموظف، وفي هذه الحالة يمكن اقتراح الخروج من نظام التأديب شبه القضائي المعمول به في الجزائر وانتهاج نظام التأديب القضائي.
- 3- تكريس المشرع الجزائري لآليات حماية الموظف من تعسف الإدارة المحتمل، كمتابعة الرئيس الإداري تأديبيا أو جزائيا أو الحكم عليه بالتعويض عما أصاب الموظف من ضرر، في حالة ثبوت انحرافه عن الهدف في مجال توقيع العقوبات التأديبية مثل حالة العقوبة المقنعة.

4- سن قانون خاص بالنظام التأديبي وفصله عن القانون الأساسي للتوظيف العامة، لجعل الإجراءات التأديبية واضحة للموظف العام والسلطة المختصة بالتأديب، وذلك بمنح فاعلية لإجراء المواجهة أو الدفاع بمنح المحامي الخاص بالموظف المذنب حق الإطلاع على الملف التأديبي أو نسخه قبل عملية تأديب المعني.

5- إمكانية النص على استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص توقيع العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية من أجل تدعيم حماية حقوق الموظف العام من تعسف الإدارة.

6- سن أحكام قانونية تتعلق بآليات مجابهة العقوبات التأديبية المقنعة وتدعيم سلطة القضاء بوسائل لردعها.

7- إعادة النظر في تصنيف العقوبات، من حيث تحديدها على سبيل الحصر بما يضمن حسن سير المرفق.

8- من الأحسن أن يشمل رد الإعتبار للموظف العام جميع العقوبات ولا يقتصر على واحدة دون الأخرى لتشجيعه على أداء واجباته على أكمل وجه، بشرط أنه في حالة ارتكابه لنفس الخطأ لا يستفيد من رد الاعتبار.

# قائمة المصادر

## المراجع



قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

1 النصوص القانونية

أ- الدستور:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، الصادر في 07/12/1996، الجريدة الرسمية رقم 76، المؤرخة في 08/02/1996، المعدل بالقانون رقم 02-03، المؤرخ في 10/04/2002، والمعدل بالقانون رقم 08-19، المؤرخ في 15/01/2008، الجريدة الرسمية رقم 63، المؤرخ في 16/11/2008، والمعدل بالقانون رقم 16-01، المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016، الجريدة الرسمية، العدد 14، المؤرخة في 07/03/2016، و المرسوم الرئاسي رقم 20-422، الصادر في 30 ديسمبر 2020، المتضمن إصدار التعديل الدستوري لإستفتاء نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ب- القوانين:

- الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02 يونيو 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، المؤرخة في 8 يونيو 1966 (ملغى).

- الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية، العدد 49، المؤرخة في 11/06/1966، المعدل بموجب القانون رقم 11-14، المؤرخ في 02/08/2011، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 10/08/2011، والمعدل بالقانون رقم 16-02، المؤرخ في 19/06/2016، الجريدة الرسمية، العدد 37، المؤرخة في 22 يونيو 2016، المعدل و المتمم بالقانون رقم 20-06 المؤرخ في 28/04/2020 و المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 25، الصادرة بتاريخ 29 أبريل 2020.

- القانون رقم 78/12 المتضمن القانون الأساسي للعامل، المؤرخ في 05/08/1978، الجريدة الرسمية، العدد 32، المؤرخة في 08/08/1978.

- الأمر رقم 06-01 ممضي في 27 فبراير 2006، يتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 11، المؤرخة في 28 فبراير 2006.

- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 16 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، لسنة 2006.

ج-التنظيمات:

- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية، العدد 17، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

- المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.

- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، لسنة 1985.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27/03/1999 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 28/03/1990.

- المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 07 يونيو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية، العدد 30، المؤرخة في 11 يونيو 2008.

- المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية، العدد 15، المؤرخة في 09-03-2011.

- المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، المؤرخة في 30 جويلية 2020.

ثانيا: المؤلفات.

أ/ بالغة العربية

1 - السعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

2 - تغريد محمد قدوري النعيم، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2013.

- 3- جهاد صفا، أبحاث في القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2008.
- 4- حسن مصطفى حسن، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- 5- حسني درويش عبد الحميد، نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء، دار الفكر العربي، مصر، 1981.
- 6- حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي المقارن، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 7- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، محاولة لوسم ملامح نظرية عامة لقضاء الغلو، دراسة في القانون الإداري العربي المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2009.
- 8- رشيد خلوفي، المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 9- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 10- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.
- 11- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1986.
- 12- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1987.
- 13- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1995.
- 14- سمير إبراهيم سعادة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، الكتاب الثاني، دار الكتب القانونية، مصر، 1994.
- 15- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وقانون الضمان الإجتماعي، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
- 16- شروق أسامة عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2009.
- 17- صائب محمد ناظم الموسوي، العقوبات التأديبية والرقابة القضائية، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، 2017.



- 18 - عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2009.
- 19 - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين)، مزار للمطبوعات، الجزائر، 2011.
- 20 - عبد الرحمن بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية، منشورات بغدادية، الجزائر، 2009.
- 21 - عبد الغني بسيوني عبد الله، التفويض في السلطة الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 1986.
- 22 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، مصر، 2007.
- 23 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية، مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام مع دراسة لأحكام قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، 2008.
- 24 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتها التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008.
- 25 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، ريم للنشر والتوزيع، بيروت، 2011.
- 26 - عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الفكر العربي، الإسكندرية، دون سنة نشر.
- 27 - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، الإصدار الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 28 - عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية فقهية مدعمة بأحدث القرارات القضائية، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 29 - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 30 - عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 31 - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- 32 - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.

- 33 -عمار عوابدي، القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 34 -فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 35 -فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1991.
- 36 -كمال رحماوي، تأديب الموظف العام، دار هومة للطبع والنشر، الجزائر، 2004.
- 37 -لفته هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة إجراءات وضمانات، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015.
- 38 -ساجد راغب الحلو، دعاوى القضاء الإداري- وسائل القضاء الإداري-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 39 -محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.
- 40 -محمد الصغير بعلي، المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
- 41 -محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.
- 42 -محمد الصغير بعلي، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 43 -محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 44 -محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008.
- 45 -محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي، الموظف العام، شروط الوظيفة العامة وواجباتها، الجريمة التأديبية، العقوبة التأديبية، السلطات التأديبية، النيابة الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2012.
- 46 -محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- 47 -نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، مصر، 2002.
- 48 -نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الإصدار الخامس، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.

49 -هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

### ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية

#### أ-رسائل الدكتوراه

- 1 -سادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 11 ماي 2016.
- 2 -محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والقانون المقارن، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة سعد دحلب بالبلدية، الجزائر، 2011.
- 3- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية والإدارية، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2006-2007.
- 4- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06/03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2017.
- 5- مليكة مخلوفي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 11 جويلية 2020.
- 6- منير سلمان، تأثير السلطة التأديبية على الضمانات الإدارية للموظف العام، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2020-2021.
- 7- شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في الوظيفة العامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017-2018.
- 8- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012.

ب: مذكرات الماجستير

- 1\_ أكرم محمود جمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة، قدمت استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، 2010.
- 2\_ حنان خديري، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2013-2014.
- 3\_ سندية علي سالم الحنطوبي، فلسفة العقوبات التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، قسم القانون العام، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019.
- 4\_ عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011-06-02.
- 5\_ عبد الحميد بن علي، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010-2011.
- 6\_ فاطمة مولوة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، سبتمبر 2012.
- 7\_ فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014.
- 8\_ محمد جلاب، العقوبة المقنعة في النظام التأديبي الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر.

9- مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009.

10\_ مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 15 جويلية 2012.

#### ج: مذكرات الماستر

-حسان حملاوي، محمد رضا بن مرابط، النظام القانوني للأخطاء التأديبية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2021-2022.

#### د: مذكرات المدرسة العليا للقضاء:

- نرجس تدرانت، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، مديرية التريصات، الدفعة السادس عشر، الجزائر، 2008-2005.

#### ه: المطبوعات

-حميد شاوش، مطبوعة بيداغوجية بعنوان النظام التأديبي للموظف العام، محاضرات أليقيت على طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2021-2022.

#### رابعاً: المقالات

1- بوزيد غلابي، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة و ضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 08، الجزء 01، جامعة عباس لغرور، خنشلة، جوان 2017.

2- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مجلة المفكر، العدد 09، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

- 3- أحسن غربي، قواعد تفويض الإختصاص الإداري في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 08، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، جانفي 2014.
- 4- ريمة مقيمي، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، دفاثر السياسة والقانون، المجلد 1، العدد 01، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2021.
- 5- ماجدة شهيناز بودوح، التعديلات الواردة على شروط رفع الدعوى الإدارية في القانون الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد 12، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سبتمبر 2016.
- 6- عبد الإله محمد علي سميران، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد 3، العدد 2، قسم القانون العام، كلية القانون، جامعة آل البيت، الأردن، 2022.
- 7- عبد الرحمان بن جراد، تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف العام بين المشروعية والملائمة، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 21، العدد 1، جامعة أحمد دراية، الجزائر، 2022.
- 8- مباركة بدري، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 1، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2020.
- 9- محمد برجى بن جلول، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، العدد 01، المجلد 05، جامعة سوسة، تونس، 2019/12/31.
- 3 مصطفى بوادي، تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي الفرنسي-الجزائري-الكويتي، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 06، المركز الجامعي لتامنغست، جوان 2014.
- 4 مصطفى بوادي، تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي، مجلة القانون والمجتمع، العدد 04، جامعة أدرار، الجزائر، ديسمبر 2014.
- 11- نبيلة صديقي، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، العدد 05 جامعة تلمسان، الجزائر، 2015.

12- نعيم خيضاوي، فتحة باية، الجزء التأديبي للموظف العام، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 01، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، جوان 2020.

13- هشام باهي، مروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، العدد 01، 2019.

#### خامسا: القرارات القضائية

1 -المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، القرار رقم 42917، المؤرخ في 15 جوان 1985، قضية (ق ب ع) ضد (وزير التربية الوطنية ومدير التربية والثقافة لولاية الجزائر)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الرابع، الجزائر، 1989.

2 -المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 54362، المؤرخ في 08 أبريل 1989، قضية (ط ع) ضد (وزير الصحة العمومية ووزير التعليم العالي)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1991.

3 -المحكمة العليا، الغرفة الإدارية. القرار رقم 74124، المؤرخ في 16 جوان 1990، قضية (ح ن) ضد (وزير التربية الوطنية)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الرابع، الجزائر، 1992.

4 -المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، القرار رقم 80781، المؤرخ في 10 فيفري 1991، قضية (ع أ) ضد (والي ولاية البويرة)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993.

5 -المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، القرار رقم 124053، الصادر بتاريخ 05 ماي 1996، قضية (بي ب) ضد (ك ع- ر ج)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1996.

6 -المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، القرار رقم 115657، الصادر بتاريخ 05 جانفي 1997، قضية (والي ولاية بسكرة) ضد (ش أ)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1997، ص 101، 104.

7 -المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، القرار رقم 114884، المؤرخ في 13 أبريل 1997، قضية (غ س) ضد (وزارة الدفاع الوطني)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1997.

8 -مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القرار رقم 192001، المؤرخ في 09 أبريل 2001، قضية (ب ط) ضد (مديرية التربية لولاية قالمة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، الجزائر، 2002.

9 مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 006005، المؤرخ في 15 أكتوبر 2002، قضية (ت خ) ضد (وزارة الشؤون الخارجية)، مجلة مجلس الدولة، العدد الثالث، الجزائر، 2003.

#### سادسا: المناشير والمراسلات

##### أ- المناشير

1 -المنشور رقم 16 المؤرخ في 29 أبريل 2006، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العامة، المتضمن شرط الأهلية البدنية.

2 -المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العامة والإصلاح الإداري، المتضمن كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

##### ب- المراسلات

1\_المراسلة رقم 225 المؤرخة في 17 فيفري 2015، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بالاستفسار عن كيفية تطبيق أحكام المادة رقم 174 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة.

2\_ المراسلة رقم 248 المؤرخة في 05 أكتوبر 2015، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلقة باستفسار عن وضعية قانونية تتمثل في تطبيق قرار المجلس التأديبي المتعلق بتنزيل مجموعة من الموظفين إلى الرتب السفلى.

3\_ المراسلة رقم 618 المؤرخة في 25 فيفري 2016، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العامة والإصلاح الإداري، المتعلقة باستفسار بشأن العقوبات التأديبية ومسألة رد الاعتبار والترقية.



# فهرس المحتويات



الصفحة	المحتويات
//////	شكر وتقدير
//////	إهداء
02	مقدمة
<b>07</b>	<b>الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية</b>
08	المبحث الأول: ماهية العقوبة التأديبية
08	المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية
08	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
11	الفرع الثاني: خصوصية العقوبة التأديبية
16	المطلب الثاني: ضوابط العقوبة التأديبية
16	الفرع الأول: المبادئ الأساسية التي تحكم توقيع العقوبة التأديبية
20	الفرع الثاني: المبادئ الثانوية للعقوبة التأديبية
24	المبحث الثاني: التنظيم القانوني للعقوبة التأديبية
24	المطلب الأول: معايير تصنيف العقوبة التأديبية
25	الفرع الأول: تصنيف العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها
27	الفرع الثاني: تصنيف العقوبة التأديبية من حيث درجة جسامتها
40	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن العقوبة التأديبية
40	الفرع الأول: أثر توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام
42	الفرع الثاني: آثار إنقضاء العقوبة التأديبية
48	خلاصة الفصل الأول
<b>50</b>	<b>الفصل الثاني: نطاق الرقابة القضائية على العقوبات التأديبية</b>
51	المبحث الأول: رقابة القضاء الإداري على المشروعية الخارجية للعقوبة التأديبية
52	المطلب الأول: الرقابة القضائية على ركن الإختصاص التأديبي
53	الفرع الأول: رقابة القضاء الإداري على السلطة المختصة بالتأديب
56	الفرع الثاني: رقابة القضاء الإداري على تفويض الإختصاص التأديبي
59	المطلب الثاني: الرقابة القضائية على ركن الإجراءات التأديبية

59	الفرع الأول: رقابة القضاء الإداري على الإجراءات المعاصرة لإصدار القرار التأديبي
62	الفرع الثاني: الضمانات التأديبية اللاحقة على صدور القرار التأديبية
71	المبحث الثاني: العقوبة المقنعة كآلية للانحراف بسلطة التأديب
71	المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية المقنعة
71	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية المقنعة
72	الفرع الثاني: خصائص العقوبة التأديبية المقنعة
74	المطلب الثاني: تطبيقات العقوبة التأديبية المقنعة
75	الفرع الأول: النقل التلقائي للموظف العام
78	الفرع الثاني: الإنتداب الوظيفي
79	الفرع الثالث: الإحالة إلى التقاعد المسبق
79	الفرع الرابع: حالة إلغاء الوظيفة
82	الفرع الخامس: الوقف الإحتياطي
84	الفرع السادس: تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية والقدرة الصحية البدنية والعقلية
88	خلاصة الفصل الثاني
90	الخاتمة
//////////	//////////
94	قائمة المصادر والمراجع
106	الفهرس

ملخص المذكرة:

يمثل الموظف العام أهم عنصر في نظام الوظيفة العامة، وهو يحظى بمركز قانوني وتنظيمي هام، إذ أن المشرع أحاطه بجملته من الضمانات وبالمقابل رتب له واجبات مهنية يلتزم بأدائها.

لم يعرف المشرع الجزائري العقوبة التأديبية بدقة، غير أنه وضّح الأسس التي تقوم عليها وصنفها إلى درجات معتمدا في ذلك على مدى خطورة الأخطاء المهنية المرتكبة، وذلك تحقيقا لمبدأ التناسب، هذا بهدف تقويم سلوك الموظف وتوعيته ضمانا لتحقيق الإنضباط والسير الحسن للمرفق.

أقر المشرع رقابة القضاء الإداري على العقوبة التأديبية والتي كفلها قانونا من أجل حماية الموظف من تعسف الإدارة المحتمل عند ممارستها لصلاحياتها القانونية، وذلك من خلال الرقابة على المشروعية الخارجية للقرار كركن الاختصاص الذي يوجب ويلزم إصدار القرار التأديبي من طرف السلطة المختصة قانونا بالتأديب، وركن الإجراءات الذي تمر عليه مرحلة إصدار القرار.

كما تتعلق رقابته القضائية على المشروعية الداخلية بمحل اتخاذ القرار ومدى مطابقته للقانون، ومن جهة أخرى التحقق من الأسباب التي دفعت الإدارة العامة لإتخاذ تلك القرارات التأديبية والتي تظهر في شكل عقوبات تأديبية مقنعة، تحت ستار التدابير والإجراءات الداخلية.

**summary:**

The public employee is the most important component of the public service system, It enjoys an important legal and regulatory position, as the legislator has conferred on him with a number of guarantees and in exchange arranged professional duties for him that he is obligated to perform.

The algerian legislator did not define the disciplinary penalty precisely, but clarified the grounds on which it is based and classified it into degrees, depending on the gravity of the professional errors committed, in order to achieve the principle of proportionality in order to evaluating the conduct and sensitization of the public servant to ensure discipline and the good functioning of the facility.

The legislator approved the administrative judiciary's control over the disciplinary punishment, which was legally guaranteed in order to protect the employee the administration possible abuse when exercising its legal powers, through the external legality of decision as the pillar of competence requiring the issuance of the disciplinary decision by the legally competent disciplinary authority, and the procedure corner that passes through the stage of issuing the decision.

Its judicial control over internal legality also relates to the decision-making place and its conformity with the law, on the other hand verification of the reasons that prompted the public administration to take such disciplinary decisions, which appear in the form of disguised disciplinary sanctions under the guise of internal measures and procedures.

