

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام التأديبي للموظف العمومي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

دكتور بن عودة مصطفى

إعداد الطالب:

- مصباح عبد القادر
- سعيدات عبد الغني

لجنة المناقشة

اللقب واسم الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ. د. زرياني عبد الله (أ)	أستاذ تعليم عالي	جامعة غرداية	رئيسا
د. بن عودة مصطفى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة غرداية	مشرفا مقرر
أ. ماهرش مراد	أستاذ محاضر (ب)	جامعة غرداية	عضو مناقش

نوقشت بتاريخ: 2026/06/09 م

السنة الجامعية:

2026-2025 م

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام التأديبي للموظف العمومي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

دكتور بن عودة مصطفى

إعداد الطالب:

- مصباح عبد القادر

- سعيدات عبد الغني

لجنة المناقشة

اللقب واسم الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ. د. زرياني عبد الله (أ)	أستاذ تعليم عالي	جامعة غرداية	رئيسا
د. بن عودة مصطفى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة غرداية	مشرفا مقرر
أ. ماهرش مراد	أستاذ محاضر (ب)	جامعة غرداية	عضو مناقش

نوقشت بتاريخ : 09 / 06 / 2026 م

السنة الجامعية:

2025-2026 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا
مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ
الْحَكِيمُ

صدق الله العظيم

الآية 32 من سورة البقرة

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف

المرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

أما بعد نشكر الله عز وجل

الذي وفقنا في انجاز هذا العمل المتواضع في سير وعافية، كما نسأل سبحانه وتعالى أن ينفعنا

مما علمنا وأن يزيدنا علماً ويحفرننا على المزيد وكما ورد في قول الرسول (صلى الله عليه

وسلم): "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"

لذا أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأستاذي الفاضل المشرف الدكتور بن عودة مصطفى لما

قدمه لي من توجيه وإرشاد وعون صادق وانتقاد هادف، كان له الأثر العظيم في انجاز

هذا العمل . فجزاه الله عني خير الجزاء .

"رب أوثر عني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليه وعلى والدي، وأن أعمل صالحاً ترضاه،

وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين" .

شكر

اعترافاً بالفضل لأهله وعملاً بقول الرسول الله عليه وسلم: "من صنع اليكم معروفًا فكافئوه فإن لم تجدوا ما تكافئونه به فادعوا له فكافئوه بما تكدوا ما تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أن قد كافأتموه"

أقدم بالشكر وعظيم الأتقان إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين شرفوني بتفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل .

كما أتوجه بالامتنان إلى جميع أساتذة كلية الحقوق الذين سهروا من أجل تكويننا الجيد خلال طوال الفترة الجامعية وإلى كل طلبة قسم الحقوق .

إلى كل طاقم مركز التكوين المهني والتمهين بن شهرة محمد بن عبد القادر حاسي القامرة من المدير وإداريين وأساتذة عمال مهنيين وبالأخص المدير الفاضل فليتي عبد القادر الذي وفري لي كل الإمكانيات للدراسة وإكمال المستوى الدراسي " ماستر " .

كما تتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا إلى كل من ساعد في انجازه وإتمام هذا العمل

"مرب أومر عني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليه وعلى والدي، وأن أعمل صالحًا ترضاه، وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين" .

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"

الحمد لله وكفى والصلاة على المصطفى وأهله الطاهرين

إلى روح الوليد بن العزيز اليوم أحقق خطوة من أحلامي الذي كننا تمنينا لي بكل حب رغم

غيابكم عن عيني حضوركم لا يفارق قلبي ودعواتكم ما زالت تثير لي طريقي

أهدي هذا النجاح لكم مرحمكم الله واسكنكم فسيح جناته

إلى أخائي العزيزين التي كانوا لي سند شكرا لأنكم كنتم دائما إلى جانبي بتشجيعكم

إلى أساذي الموقر بن عودة مصطفى الذي كان توجيهه ونصائحه بمثابة شعلة أنارت طريقي شكرا

لجهودك ودعمك

إلى الزوجة الكريمة التي كانت دعم الأكبر في هذه الرحلة شكرا لصبرك ودعمك المستمر

إلى أطفالي الأعزاء الذين كانوا مصدر سعادتي وقوتي محمد صلاح ويوسف أهدىكم هذا النجاح

إلى أصدقائي الذين شجعوني طوال الوقت شكرا لكم

كما أقدم بخير الشكر إلى كل عمال وأساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة غرداية

وأخص بالشكر لكل أعضاء لجنة المناقشة جازاهم الله خير الجزاء

وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد لكم مني جزيل الشكر والعرفان

مصباح عبد القادر

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية، يذكّرنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضل

تعالى

مهداة إلى أمي الحبيبة التي منحني حبها ودعائها الصادق وأبي العزيز الذي كان دائما مصدر دعمي

وقوتي

إلى كل إخوتي وأخواني الأعزاء الذين كانوا السند في كل لحظة شكر الكرم

إلى رفقاء المشوار مصباح عبد القادر خارف مصطفى بن حود نور الدين عبد الحاكم الناص إلى

الإخوة التي لم تلدهم أمي مامين هوارى سعيدات عبد السلام بن شهرة مسعود

إلى أسنادي المحترم بن عودة مصطفى الذي كان توجيهه ونصحه بمثابة أخ كبري شكر الجهدك أسنادي

الفاضل

كما أهدي هذا الإجازة إلى كل عمال وأساتذة بكلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة غرداية كما

أخص بالذكر السيد عميد الكلية الدكتور فرحات السعيد وإلى كل أعضاء لجنة المناقشة جزاهم الله

خير الجزاء

وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إجازة هذه المذكرة لكم مني جزيل الشكر والعرفان

سعيدات عبد الغني

قائمة المختصرات:

قائمة المختصرات:

اختصارات	العبارات
- ج.ر.ج - ص - ط - ج - ق وف م - د ط	- الجريدة الرسمية الجزائرية - الصفحة - الطبعة - الجزء - قانون الوقاية من الفساد ومكافحته - بدون طبعة
- op, cit. - P - Art - Ed	-Opus Citatum (ouvrage précédemment cité) - Page - Article - Edition

مقدمة

المقدمة:

لقد تغيرت وظيفة الدولة في الوقت الحالي، حيث أضحت تتدخل في كافة مجالات الحياة ولم تقتصر على دورها الحارس الذي يهدف إلى إدارة المرافق العامة. ومن المعلوم أن الشخصية المعنوية للدولة لا تمارس أعمالها بنفسها، وإنما من خلال الأشخاص الطبيعيين الذين يعملون بصفة دائمة بإدارة المرافق العامة، بموجب العلاقة القانونية التي تربطهم بها ويعرفون باسم الموظفين العموميين، وجرى تعريف هؤلاء بمقتضى الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في المادة الرابعة منه «يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري»¹.

وبمقتضى هذه العلاقة، فإن لهؤلاء مجموعة من الحقوق والالتزامات يتعين عليهم القيد بها فإن أخلوا بها، فمن واجب الإدارة أن تعاقبهم بواسطة السلطة التأديبية المختصة، وفقا للإجراءات والعقوبات المحددة قانونا. على أي حال وأيا كان النظام التأديبي الموجود في الدولة فيجب إحاطة هذا النظام بمجموعة من الضمانات التي تضمن العدالة للموظف وتجنبها استبداد الإدارة.

إن دراسة الموضوع الذي بين أيدينا والذي يحمل عنوان (النظام التأديبي للموظف العمومي)، تظهر في النقاط الآتية:

➤ يستمد هذا البحث أهمية من الدور الذي تلعبه الإدارة باختصاصها التأديبي بتحقيق فعالية العمل الإداري وانضباطه.

1 - المادة 04 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"، المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.

◀ النظام التأديبي لمختلف النظم القانونية، سواء أكان في القطاع العام أو الخاص لا تختلف إلا في بعض التفاصيل الجزئية، فالهدف من السلطة التأديبية هو تحقيق الأهداف التي من أجلها أنشأت.

◀ هذا البحث يهدف بشكل رئيسي إلى تحقيق التوازن بين الفعالية وبين الضمان في النظام القانوني الجزائري.

◀ فهذا الموضوع يهدف إلى التعرف على أوجه القصور والخلل في النظام التأديبي ومن ثم اقتراح الحلول الملائمة التي تساهم في مساعدة المشرع على تطوير النظام التأديبي من أجل تطوير الجهاز الوظيفي في الدولة ورفع فعاليته.

تهدف إلى:

◀ التفصيل في مختلف الركائز التي يقوم عليها النظام التأديبي في التشريع الجزائري المتعلق في الوظيفة العمومية، من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية حول الموضوع وذلك للوصول إلى نظرة واقعية عملية وعلمية موضحة لمختلف جوانب هذا النظام التأديبي.

◀ الإسهام في توضيح الجوانب القانونية، وكذا العقوبات المتعلقة بالموظفين العموميين.

ومن الأسباب نجد:

◀ رغبة الباحثين في التعرف على النظام التأديبي، من أجل معرفة ايجابياته وسلبياته.

◀ رغبة الباحثين في التعرف والاكساب هذا التخصص والتعمق فيه.

◀ رغبة الباحثين في العمل في المجال الإداري بسلاسة من خلال التعرف، على أهم مقتضيات العمل الإداري والعقوبات التأديبية في النشاط الإداري.

◀ دراسة الباحثين في ضمانات وأثرها على مستقبل الموظف العمومي.

◀ التعرف على الأخطاء المهنية التي هي أهم الركائز في النظام التأديبي للموظف العمومي مما يجب التطرق لها.

◀ توعية الموظف العمومي من خلال تزويده بالمعلومات حول النظام التأديبي.

◀ خطورة العقوبات التأديبية على الموظف العام وما مدى مسألة المرافق العمومية إداريا أو قضائيا.

◀ محاولة الاسهام في إثراء المعلومات حول الإجراءات التأديبية الموجودة ضمن الأمر 06-03 المتضمن لقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حول تأديب الموظف العمومي.

❖ الإشكالية:

فيما يتمثل النظام التأديبي لتحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وضمانات الحقوق الموظف العام؟

اتبعنا في هذا الموضوع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، من خلال الاعتماد على النصوص التشريعية والفقه وعلى الأحكام القضائية، من أجل تفصيل النظام التأديبي للموظف العام والتطرق لكافة الضمانات التي تضمن العدل والنزاهة للموظف العمومي. وللإجابة على الإشكالية البحث قد قسمنا موضوع البحث إلى فصلين الفصل الأول يحمل عنوان الإطار القانوني للنظام التأديبي للموظف العمومي، والذي من خلاله تم التطرق إلى مبحثين، في المبحث الأول يحمل عنوان ماهية المسؤولية التأديبية وأساسها القانوني أما المبحث الثاني يحمل عنوان أركان النظام التأديبي و الإجراءات التأديبية، وأما بخصوص الفصل الثاني فهو تحت عنوان الإجراءات التأديبية وضمانات حماية الموظف العمومي ومن خلاله تم التطرق إلى مراحل وإجراءات المتابعة التأديبية في المبحث الأول وإلى ضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية في المبحث الثاني.

الفصل الأول:

الإطار القانوني للنظام
التأديبي للموظف العمومي

أولت الدولة اهتماما كبير بالموظفين العمومي، نظرا كحاجتها الماسة من أجل ممارسة نشاطها الإداري وتحقيق أهدافها، لهذا تمت تشريعات مختلفة ومتعلقة بالوظيفة العمومية ومنها تشريع الجزائري.

ومسؤوليات الموظف العام عديدة، فيمكن أن تكون مسؤولية جنائية أو مسؤولية مدنية أو مسؤولية تأديبية، ويتم تكييف نوع المسؤولية المترتبة عليه بناء على نوع الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام.

وفي حالة قيام المسؤولية التأديبية فإن الإدارة التي خول لها المشرع صلاحية التأديب تباشر إجراءات التأديب لأنها سلطة مختصة، والغرض من تأديب الموظف المرتكب للخطأ هو رده وتقويم سلوكه حتى لا يكرر الخطأ مرة أخرى، قصد المحافظة على حسن سير المرفق العام وسوف نتناول في هذا الفصل ماهية المسؤولية التأديبية وأساسها القانوني(المبحث الأول) بمطلبين مفهوم المسؤولية التأديبية وطبيعتها القانونية، ومطلب الثاني الأساس القانوني للمسؤولية التأديبية ومصادره، والمبحث الثاني أركان النظام التأديبي والإجراءات التأديبية ونتناول فيه مطلبين، المطلب الأول المخالفة التأديبية ومطلب الثاني العقوبات التأديبية.

المبحث الأول: ماهية المسؤولية التأديبية وأساسها القانوني

المسؤولية التأديبية هي وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف لأعمال تخل بقواعد النظام مخالفا بذلك الوجبات المنصوص عليها قانونيا ويشكل هذا خطأ مهنيا وتختلف مسؤوليات الموظف المرتكب حسب نوع الخطأ المرتكب من طرف الموظف، فقط يرتكب هذا الأخير خطأ إداري أو خطأ مدني أو خطأ جزائي ولمعرفة هذه المسؤوليات وتمييزها على بعض لابد من تعريف المسؤولية التأديبية.

المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية وطبيعتها القانونية

إن المسؤولية التأديبية بشكل عام هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا وأتيناها عملا من الأعمال المحرمة عليه، كما عرفها الدكتور أحمد رزق: "المسؤولية التأديبية هي مسؤولية شخصية يلزم لتوافرها وقوع فعل إيجابي أو سلبي محدد تقوم عليه المخالفة التأديبية"¹

وقد حاول المشرع الجزائري إعطاء تعريف للمسؤولية التأديبية في نص المادة 160 من الأمر 06-03 والتي نصت على: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

ومن خلال نص هذه المادة يمكن القول إن المسؤولية التأديبية للموظف تقوم عندما يخل بواجباته المهنية وعند قيامه بسلوك يخل بمقتضيات المهنة المسندة إليه.

1 - نونة الحاجة، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2017-2018، ص 16.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية التأديبية

إن الاجتهاد القضائي في مجال القضاء الإداري عمل عبر مراحل متتالية على إيجاد حلول خاصة لهذه المسؤولية، فوضع نظام قائما بذاته يتعلق بها، أما التشريع فلم يتدخل سوى في حالات معنية لتغطية أضرار خاصة ومن تم إيجاد مختلف الفروقات بين نظام المسؤولية في القانون الإداري، وما هو متداول عليه في القانون المدني باعتباره القاعدة العامة.

ولهذا يتم التعرض إلى تطور المسؤولية في الشريعة الإسلامية باعتبارها الأصل العام التي قامت عليها الحياة البشر، وكذلك تطورها من خلال القوانين الوضعية بما فيها النظم المقارنة وتمهيدا وجب التعرف على مفهوم اللغوي والاصطلاحي للمسؤولية.

أولا: تعريف اللغوي والاصطلاحي للمسؤولية:

1-التعريف اللغوي للمسؤولية:

يعد لفظ المسؤولية مرادفة لكلمة مساءلة، وهي مشتقة من المصدر للفعل الثلاثي سأل أي سؤال مرتكب الجريمة عن السبب في اتخاذه بجريمته مسلكا متناقضا لنظم المجتمع ومصالحه ثم التعبير عن اللوم الاجتماعي إزاء هذا المسلك وإعطاء هذا التعبير المظهر المحسوس اجتماعيا في شكل العقوبة، وتشير المصادر إلى أن كلمة (يسأل)و(السؤال) تعني ما يسأله الانسان¹، كما في قوله تعالى: "قال قد أوتيت سؤلك يا موسى"²، وقوله أيضا: "ولتسألن عما كنتم تعلمون"³.ومسألة الشيء أي سألته عن الشيء (سؤالا)، (مسألة)كما في

1 -جمل إبراهيم الحيدري، أحكام المسؤولية الجزائية، ط1، مكتبة السنهوري، منشورات زين الحقوقية، بغداد، 2010، ص 23.

2 -الآية 36 من سورة طه.

3 -الآية 93 من سورة النحل.

قوله تعالى: "سأل سائل بعذاب واقع"¹، أي عن عذاب واقع، ويقال سأل يسأل الأمر منه وسألته عن كذا: استعملته، وتساءلوا سأل بعضهم بعضا، والمسؤول: المطلوب.

والمسؤولية لغة هي ما كان به الإنسان مسؤولا أو مطالبا عن أمور أو أفعال أتاها، أي قيام شخص ما بأفعال، أو تصرفات يكون مسؤولا عن نتائجها، أي أن يتحمل تبعه ما سببه للغير من ضرر، وأن تتم مؤاخذته عما فعل، وهي بهذا المعنى تعبر عن الحالة الفلسفية والأخلاقية والقانونية التي يكون فيها الإنسان مسؤولا ومطالبا عن أمور وأفعال أتاها إخلالا "بنواميس" وقواعد وأحكام أخلاقية واجتماعية وقانونية، وأنها تطلق قانونا على الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع للغير طبقا للقانون².

كما يقصد بها أيضا أي يأتي بعمل أو تصرف يكون مسؤولا عن نتائجه، أو هو حالة المؤاخذة أو تحمل التبعة³.

2-التعريف الاصطلاحي للمسؤولية:

تعني المسؤولية بشكل عام التزام الشخص بتحمل نتائج تصرفاته غير المشروعة المخالفة لواجب شرعي أو قانوني أو أخلاقي، وتكون المسؤولية على ثلاث أنواع: دينية أخلاقية وقانونية.

وتتحقق المسؤولية الأدبية حين يقترب المرء إثما يسأل أمام الله ويحاسب عليه الضمير سواء كان ذلك بعمل أو بالامتناع عن عمل، والمعيار هنا ينحصر في حسن النية أو سوءها وهذا أمر شخصي بحث بمعنى أن المسؤولية الأدبية تقوم على ما يبين من تحليل نفسية الشخص فيما بدا منه.

1 - الآية 01 من سورة المعارج.

2 - محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري، د م ج، الجزائر، 1994، ص7.

3 - عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر، 1989، ص11.

وليس مهما في هذا الصدد إذ كان الضرر وقع أم لا، لذا فالمسؤولية الأدبية تستقل تماما عن نتائجها، فهي قد تتوافر لمجرد القصد أو ما يخالج النفس من إثم أو عدوان، كما أنه ليس فيها جزاء ماعدا تأنيب الضمير، ومن هنا يتضح وجوب استبعاد المسؤولية الأدبية من نطاق المسؤولية القانونية التي يهدف في دائرتها إلى تنظيم العلاقات بين الافراد، ولا تقوم إلا بوقوع ضرر يترتب عليه جزاء قانوني، ولهذا فإن نطاقها يتسع لكل ما يضيق به نطاق المسؤولية القانونية.

وهي أيضا التقنية القانونية التي تتكون أساسا من تداخل إداري ينقل بمقتضاه عبء الضرر الذي وقع على الشخص مباشرة بفعل قوانين الطبيعة أو البيولوجيا أو البسيكولوجيا أو القوانين الاجتماعية إلى شخص آخر ينظر إليه على أنه الشخص الذي يجب أن يتحمل هذا العبء¹.

ثانيا: المسؤولية التأديبية في الشريعة الإسلامية:

عرف النظام الإسلامي التأديب منذ عهد المصطفى صلى الله عليه وسلم، واتضح ذلك من حادثة إخلال العامل الذي انتدب لجمع الزكاة فاستغل نفوذ وظيفته، وأخل بواجباته كمسؤول بجمعه لهدايا لبيته، وأنكر صلى الله عليه وسلم ذلك التصرف الذي ينطوي على استغلال نفوذ الوظيفة، وقال صلى الله عليه وسلم قولته المشهورة: "أفلا جلس في بيت أمة فينظر أيهدى له أم لا"².

1 - عمار عوايدي، المرجع السابق، ص23.

2 - وكيع محمد خلف، المجلد الثاني والعشرين "أعلام والمشاهير". منقول عن أخبار القضاء (عالم الكتب، بيروت لبنان د، ط، د، ت، ت، ت، ت، ص57، انظر أيضا النيسابوري، مسلم بن الحجاج أبو الحسين القشيري، المرجع السابق ص1007.

وعرف من القاعدة الشرعية القيمة نوعان من التأديب هما:

- التوبيخ للفاعل، والتعويض به على سلوكه السيئ بالأخلال بواجبات الوظيفة واستغلال النفوذ لتحقيق مكاسب للنفس بطريقة غير مشروعة.
- توجيه إنذار موجه وبطريقة غير مباشرة إلى العمال الآخرين في القطاعات المختلفة وذلك من خلال توبيخه صلى الله عليه وسلم للعامل علنا وعلى مشهود من الناس¹.

كما أن سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه عزز كثيرا من العمال لارتكابهم ما كان يعده هو مخالفة تأديبية، أي تقصير في العمل الموكل إليهم كما فعل مع عامله على حمص عندما اتخذ غرفة عليها بابا، واحتجب عن الناس، فبعث عمر رضي الله عنه الوظيفة العامة بأنها أمانة، وأنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها ذلك أن الموظف العام أمين على المصلحة العامة في نطاق اختصاصه، ومسؤول عن أن يبذل قصارى جهده للإسهام في حسن أداء المرفق الذي يعمل به للخدمة التي يناط أمرها بذلك المرفق.

فالمسؤولية التأديبية في الشريعة هي مسؤولية ناشئة عن إخلال الموظف بواجبات وظيفته الإيجابية أو السلبية².

ومما سبق يتضح أن مسؤولية قائمة في كلتا حالتين كانت أدبية ناتجة عن مخالفة واجب أو قانونية ناتجة عن مخالفة التزام قانوني.

1 - المقصودي محمد احمد، المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام وفقا لنظامي القضاء وديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة بنظام تأديب الموظف العام، ط 1، دار النشر الرياض، المملكة العربية السعودية 1426، ص 17.

2 - الشهراني أحمد إبراهيم، المسؤولية التأديبية للموظف في النظام السعودي في ضوء الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامي، المعهد العالي للقضاء، 1414، هـ، ص 18.

ثالثاً: التعريف الفقهي للمسؤولية التأديبية:

لم يتناول الفقه العربي تعريف المسؤولية بصفة أصلية، بل جاءت محاولاته متأثرة إلى حد بعيد باتجاهات الفقه الغربي، ومن أهم التعريفات التي قيلت في هذا الصدد أن الموظف مسؤولاً من الجهة المسلكية، ويتعرض للعقوبات التأديبية إذا أخل عن قصد أو عن إهمال بالواجبات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة النافذة، ولا سيما بالواجبات المنصوص عليها في القانون ولا يحول الملاحقة التأديبية دون ملاحظة هذا الموظف عند الاقتضاء أمام المحاكم المدنية أو الجزائية المختصة¹.

وذهب البعض إلى القول أنها: "كل فعل امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"².

يفهم من هذا أن كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر فيها بصورة مباشرة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إدارة آثمة إيجاباً أو سلباً، والإدارة الآثمة لا تعني العمد يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص -إهمال- أي مجرد وقوع الخطأ ولو بغير عمد.

وفي فريق ثان ذهب إلى القول: "الجريمة التأديبية هي إخلال شخص ينتمي إلى هيئة بالواجبات التي يلقيها على عاتقه انتماءه إليها"³.

ويرى آخرون أن الجريمة التأديبية هي: "كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف عن عمد أو غير عمد أثناء أداء الوظيفة أو المساس بكرامتها"⁴، رغم ما يتسم به هذا التعريف من سهولة واختصار إلا أنه في نفس الوقت قد شمل كافة صور الإخلال أثناء تأدية الوظيفة أو خارجها لطالما كان فعل الموظف الإيجابي أو السلبي ماساً بكرامة الوظيفة.

1 - فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1991، ص 298.

2 - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، مصر، 1995، ص 48.

3 - سليمان محمد الطماوي، المرجع نفسه، ص 49.

4 - أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص 69.

المسؤولية التأديبية عموما هي التي تحرك في مواجهة الموظف العام بسبب ما يرتكبه من أخطاء تنطوي على معنى الإخلال بحسن سير العمل الوظيفي وانتظامه¹.

فهو بذلك مسؤولية الناشئة عن إخلال الموظف بواجبات الوظيفة، كما عرفها الدكتور أحمد رزق رياض".

رابعاً: طبيعتها القانونية:

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 مركزاً قانونياً تنظيمياً يفرض عليه التزامات عديدة، وأن السلطة التأديبية باعتبارها فرعاً من السلطة الرئاسية فإنه لا يمكنها أن تفرض فاعليتها إلا عن طريق العقاب².

إن العقوبة التأديبية ترتبط ارتباطاً وثيقاً 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 فيما يخص قانون العقوبات، فهو يجهل تماماً 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.

1 - سليم جديدي، سلطة تأديب العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 72.

2 - السعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133/66، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 96.

فالتشريعات العالمية في ميدان الوظيفة العامة تتفق على ضرورة وضع سلم للعقوبات التأديبية تقاديا لتعسف الإدارة المحتمل¹.

الفرع الثاني: تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤوليات الأخرى

يقتضي التمييز بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية (الجنائية) والمسؤولية المدنية، البحث في كل من أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بينهم، إذ تتشابه العقوبة التأديبية مع المسؤولية الجزائية والمدنية في بعض الأمور وتختلف عنها في أخرى، وعليه سيتم ضمن هذا الفرع الوقوف على مختلف أوجه الشبه والاختلاف بين كل من المسؤولية التأديبية والجزائية والمدنية.

أولا: أوجه التشابه

× من الثابت أنه لا عقوبة إلا بنص، فالعقوبة لا تبنى إلا على أساس نص يجيزها وفي هذا الصدد حدد المشرع العقوبات الجائية على سبيل الحصر، وهو نفس ما قرره بالنسبة للعقوبات التأديبية، حيث لا يمكن للسلطة التأديبية توقيع العقوبة إلا من بين العقوبات التي حددها القانون².

× تتشابه المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية كذلك في أنهما عقوبتان شخصيتان أي لا يتم توقيعيهما إلا على من ارتكب المخالفة أو الجريمة أو شارك فيها.

× كما يتشابهان في الخاصية الرادعة، أي أن كل منهما فيها ردع للمذنب وزجر لغيره³.

1 - كمال رحماوي، مرجع السابق، ص 87.

2 - عبد الحاكم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين)

مزوار المطبوعات، الجزائر، د.ط، 2011، ص 282.

3 - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ط1، 2008، ص 288.

ثانيا: أوجه الاختلاف

على الرغم من أوجه التشابه المشار لها سلفا بين كل من المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية فإنهما يختلفان في عدة جوانب تتلخص فيما يلي:

x الاختلاف من حيث طبيعة العقوبة وتحديداتها: المسؤولية التأديبية هي عقوبة وظيفية

ذات طبيعة سالبة للوظيفة وامتيازاتها وليست من قبيل العقوبات السالبة للحرية أو الملكية، كما أن المسؤولية التأديبية ذات حد واحد باستثناء عقوبتي الوقف والخصم من المرتب في حين أن المسؤولية الجنائية ذات طبيعة سالبة للحرية والملكية أحيانا وتكون بالإجراءات محددة على سبيل الحصر وآثارها محددة سلفا¹.

x الاختلاف من حيث الأشخاص: يشترط لتوقيع المسؤولية التأديبية أن يكون الفعل

المعاقب عليه قد ارتكبه موظف مرتبط بالإدارة برابطة وظيفية وهذا مادعى الفقه إلى القول بأن نظام التأديب نظام طائفي، بمعنى أنه يخاطب فئة محددة وهي طائفة الموظفين وهذا بخلاف العقوبة الجزائية فهي تخص جميع أطراف المجتمع بمن فيهم الموظفين وتوقع على كل من يقوم بأفعال مجرمة وفقا لقانون العقوبات².

x الاختلاف من حيث الفعل المرتب للعقوبة التأديبية: إن الفعل المحرك للعقوبة

التأديبية ينطوي على إخلال الموظف العام بواجب من واجباته الوظيفية، سواء ارتكبه عمدا أو إهمالا داخل المرفق العام أو خارجه، وعليه فإن الأفعال المحركة للعقوبة التأديبية لم ترد على سبيل الحصر وهذا بخلاف تلك التي تحرك العقوبة الجزائية فهي محددة في القانون على سبيل الحصر تطبيقا لمبدأ المشروعية³.

1 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، د.ط، 2012، ج2، ص240.

2 - نواف كعنان، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن ط1، 2007، ص184.

3 - محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ط1، 2009، ص485.

لذلك فالأفعال المرتبة للعقوبة التأديبية لا تخضع لمبدأ "لا عقوبة إلا بنص" وإنما تقوم على أساس الإخلال بكرامة الوظيفة والخروج على مقتضى الواجبات، وقيام الجريمة من عدمه خاضع للسلطة التقديرية للإدارة.

x الاختلاف من حيث الهدف من العقوبة: يخضع الفرد إلى العقوبة الجزائية والمدنية باعتباره فردا عاديا داخل المجتمع، أما العقوبة التأديبية فيخضع لها الفرد بصفته موظفا فقط والهدف منها هو ضمان حسن سير أداء الموظفين لأعمالهم، وضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد¹.

أما العقوبة الجزائية فتهدف إلى الحفاظ على النظام العام والدفاع عن المجتمع ضد كل ما يعرض أمنه واستقراره للخطر، والعقوبة هنا يتم توقيعها باسم المجتمع ولصالحه².

x الاختلاف من حيث المسؤولية: تستقل العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية من حيث المسؤولية فصدور حكم بالبراءة في المسؤولية الجزائية لا يمنع توقيع العقوبة التأديبية فالمخالفة التأديبية قائمة على ذاتها، قوامها إخلال الموظف العام بالواجبات الوظيفة ومقتضياتها³، وهذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك ارتباط بين الجريمتين فالموظف قد يسأل تأديبيا لمخالفة النصوص التشريعية أو العرف الإداري ومقتضيات الوظيفة العامة في حين أن الجريمة الجنائية لا تقع إلا إذا خالف الفاعل نصا عقابيا⁴.

x الاختلاف من حيث الإجراءات: تتميز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية، من حيث الإجراءات الواجب إتباعها منذ ارتكاب الموظف للمخالفة التأديبية إلى غاية توقيع الجزاء المناسب عليه وهذه الإجراءات تنظمها القوانين الخاصة بالوظيفة العامة.

1- علاء الدين عشي، مرجع السابق، ص239.

2 -حسين فريحة، شرح قانون العقوبات الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2009، ص07.

3 -قواسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بوبكر بلقايد، تلمسان، 2006/2007، ص59.

4 -Essaid taib, droit de la fonction publique, édition distribution houma, alger, 2005, pM366.

أما الجريمة الجزائية فلها أصولها الخاصة التي تنظمها، حيث تنظمها القوانين العامة كقانون الإجراءات الجزائية كما أن السلوك المنسوب إلى الموظف قد يشكل جريمتين جريمة تأديبية وأخرى جنائية، ولكن المساءلة التأديبية لا تنقيد بالمحكمة الجنائية، إلا فيما يتعلق بوقوع الفعل المكون للجريمة من الموظف من عدمه وفضلا عن ذلك قد تعتبر بعض العقوبات التأديبية بمثابة عقوبة تكميلية للعقوبات في المجال الجنائي¹.

كما تجدر الإشارة بأن المسؤولية التأديبية توقع من طرف السلطة الرئاسية أو مجالس التأديب بينما لا توقع العقوبة الجزائية إلا بمقتضى حكم صادر عن المحكمة المختصة كما أن صدور العقوبة التأديبية يكون في جلسات سرية عكس ما هو عليه في العقوبة الجنائية إذ تتم في جلسة علنية.

وعليه فإن المشرع قد وفق عندما أشار إلى ذلك الربط بين كل من المسؤولية التأديبية والمتابعة الجزائية، وهذا من شأنه أن يعمل على زجر مختلف الموظفين مما يجعلهم على قدر من الحيطة والحد في تجنب كل ما قد يعرضهم للمتابعة وبالتالي ضمان سير الحسن للمصالح.

المسؤولية المدنية للموظف هي مسؤولية قانونية التي تتجم عن الأعمال الضارة من طرف الموظف العمومي، ومعناها نشوء التزام جديد ناشئ عن إخلال بالتزام سابق، وهذا الالتزام الجديد هو التزام بالتعويض لمن أصابه الضرر نتيجة هذا الإخلال أو في الواقع جزاء الإخلال بالتزام سابق².

1 - علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 240.

2 - محمود جلال حمزة، المسؤولية الناشئة عن الأشياء غير الحية في القانون المدني الجزائري، د م ج، الجزائر 1999 ص 15.

وتعني أيضا الرابطة السببية التي تجمع بين الخطأ والضرر لتحقيق المسؤولية القانونية أو هي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف العمومي بدفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي سببها للغير بفعل أعماله الضارة، وذلك على أساس الخطأ الشخصي الذي ارتكبه، وبالتالي فإذا ما ارتكب الموظف خطأ تأديبيا وترتب عليه ضرر بالنسبة إلى الإدارة فإنه يتعرض لتحمل النتائج المالية لهذا الخطأ وفقا لقواعد المسؤولية المدنية¹.

ويجمع الفقه القانوني على أن المسؤولية المدنية للموظف العمومي لا يمكن أن تقوم أو تتولد عنها الآثار إلا إذا تم تأسيسها على فكرة الخطأ.

أوجه الشبه والاختلاف بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية المدنية:

x من حيث أساس المسؤولية: أساس المسؤولية المدنية إخلال بأي التزام قانوني ولو لم يكن مما يكفله قانون العقوبات ما دام قد ترتب على الإخلال بهذا الالتزام ضرر للغير حسب المادة 124 من القانون المدني السالف الذكر.

وبالنسبة للمسؤولية التأديبية فأساسها الخطأ الوظيفي، أي الإخلال بواجبات الوظيفة إيجابا أو سلبا وهذا وفقا للمادة 160 من الأمر 03/06.

x من حيث الهدف والأداة: تهدف المسؤولية المدنية على إصلاح ما نشأ عن الخطأ من ضرر ووسيلتها في ذلك تعويض من إصابة الضرر، أما المسؤولية التأديبية فتهدف إلى كفالة حسن انتظام واطراد العمل في المرفق العامة ووسيلتها في ذلك عقاب الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته.

x من حيث أركان المسؤولية: المسؤولية المدنية سواء كانت عقدية أو تقصيرية لها ثلاثة أركان تتمثل في الخطأ، والضرر، وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر، أما بالنسبة للمسؤولية التأديبية، فإنها لا تقوم إلا بقيام أركان المخالفة التأديبية، والصفة الوظيفية

1 - سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 28.

(الموظف)، كما أن ركن الضرر ليس شرط لازم لقيامها كما هو الحل في المسؤولية المدنية¹.

x من حيث نطاق المسؤولية: بالنسبة للمسؤولية المدنية فإن نطاقها يتحدد من خلال ارتكاب الموظف خطأ شخصياً يصيب الغير بضرر، وتتحقق المسؤولية الجنائية بقيام الموظف بعمل أو امتناعه عن عمل يرتب عليه القانون عقوبة جنائية.

أما المسؤولية التأديبية فيتحدد نطاقها بارتكاب الموظف خطأ تأديبياً، وخلاصة القول إن نطاق كل مسؤولية يختلف عن الأخرى، إلا أن هذا لا يمنع من وجود دائرة مشتركة بينها فقيام أي من هذه المسؤوليات لا يتعارض مع قيام الأخرى.

x من حيث الحجية الحكم: ارتباط القاضي المدني بالحكم الجنائي أي إذا صدر حكم نهائي في جريمة من محكمة جنائية فإن المحكمة المدنية تتقيد عندئذ بما أثبتته المحكمة الجنائية في حكمها من وقائع، دون أن تتقيد بالتكييف القانوني لهذه الوقائع فقد يختلف التكييف من الناحية المدنية عنه من الناحية الجنائية².

وحجية الحكم الجنائي فيما يخص المسؤولية المدنية ترجع إلى عاملين:

- ◀ من ناحية القانوني فلا حكم الجنائي له حجية مطلقة فهو حجة بما ورد فيه على الناس كافة ومنهم الخصوم في الدعوى المدنية.
- ◀ من ناحية العملي، إذ المسائل الجنائية من النظام العام فليس من المقبول أن يحكم القاضي الجنائي حكماً فينقضه القاضي المدني.

1 - عبد الرزاق أحمد السنهاوري، الموجز في النظرية العامة للالتزامات، منشورات محمد الداية، لبنان، 1946، ص 745-754.

2 - عبد الرزاق أحمد السنهاوري، مرجع سابق، ص 944.

أما عن حجية الحكم الجنائي في مجال المسؤولية التأديبية، فإذا ما كون الفعل الواحد مسؤولية جنائية وتأديبية كما هو الحال مثلا في جرائم الاختلاس والتزوير فإن المسؤولية الجنائية للموظف العام تؤثر في مسؤوليته التأديبية.

المطلب الثاني: الأساس القانوني للنظام التأديبي ومصادره

إن مبرر وأساس إصدار القرار التأديبي هو كل تخلى عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني يعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية¹.

لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في الطريقة التي تعالج فيها المخالفات التي يقترفها الموظف العام²، وكذا في التسميات الخطأ المهني في حد ذاته، مما أثار في الواقع صعوبة كبيرة أقنعت أغلب فقهاء القانون الإداري إلى إبعاد خضوع الأخطاء المهنية لمبدأ الشرعية بسبب استحالة حصر الأخطاء المهنية، الذي جاء نتيجة للتطور الهائل في حركة تقنين في مختلف الوظائف العامة، مما تستدعي أحقية الجهة المختصة بإصدار القرار بتكليف الأفعال التي يؤتيها الموظف على أنه خطأ مهني.

إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع التجريمي على تصرفات الموظف إذا لا يوجد تحديد لأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات³، في حين يتصف الخطأ المهني بنوع من المرونة والتنوع، بحيث يصعب ضبطه على نحو ما تضبط به الجرائم الجزائية بأركانها المعروفة.

1 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 441.

2 - محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعيته التأديبي، 1963، ص 15.

3 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 50.

الفرع الأول: المصادر الدستورية والتشريعية

تعتبر المصادر ذات أهمية بالغة في النظرية العامة للقانون لأنها منبع القواعد القانونية فالمقصود بالمصدر في اللغة هو المكان الذي ظهر فيه الشيء بعد أن كان خفياً أما في موضوعنا فإن المقصود بالمصدر له عدة معاني ما يهمنا هو المصدر الرسمي الذي تستمد منه القاعدة الدستورية صفتها الرسمية والمصدر المادي الذي تستمد منه القاعدة الدستورية مضمونها وموضوعها.

ومما تقدم فإن القانون الدستوري أصل تستند عليه قواعده وهنا نجد الفقه قد ميز بين المصادر الرسمية للقانون الدستوري وحصرها في التشريع والعرف وأخرى مصادر غير رسمية أو كما يسميها البعض بالمصادر التفسيرية وهي القضاء والفقه¹.

أولاً: المصادر الرسمية

وهي المصادر الأصلية التي تستمد منه قواعد القانون الدستوري صفتها الإلزامية وهي التشريع في المرتبة الأولى والعرف في المرتبة الثانية، كما يمكن اعتبارها الطرق والأساليب التي تستمد منها القاعدة القانونية أي القعدة الدستورية قوتها وصفتها الإلزامية وتتلخص في مصدرين التشريع والعرف.

1. **التشريع:** كتعريف للتشريع هو مجموعة القواعد القانونية التي تصدرها جهة مختصة في وثيقة مكتوبة ووفق إجراءات خاصة²، والسلطة المختصة لعملية التشريعية وإقرار القوانين العادية هي السلطة التشريعية، أما فيما يخص القانون الدستوري فيقصد بالتشريع الوثيقة الدستورية، التي تصدر عن المشرع الدستوري أو السلطة التأسيسية بإجراءات خاصة سواء

1 - رمضان محمد بطيخ، النظرية العامة للقانون الدستوري وتطبيقاتها في مصر، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008 ص51.

2 - لـزهر خشايمية، محاضرات ألقيت على طلبة السنة الأولى لـ م د د جـع مشترك في مقباس القانون الدستوري، النظرية العامة للدولة والدستور، 2017.2018، جامعة 08 ماي 1945، ص14.

في وضعها أو في تعديلها كما يشمل التشريع الدستوري طبقا للمعيار الموضوعي القوانين العادية التي تتضمن موضوعات دستورية أو تتعلق بها ويطلق عليها القوانين الأساسية أو القوانين العضوية.

2. **العرف الدستوري:** سلوك يتبعه أطراف السلطة في الدولة على نحو معين مع الاعتقاد بالزاميته، ويعد مصدرا هاما خاصة في الدول ذات الدساتير غير المكتوبة ودور مكمل في الدساتير المدونة كما أنه أيضا يتكون من ركنين هما: الركن المادي والركن المعنوي.

3. **القوانين الأساسية (العضوية):** قوانين تصدرها السلطة التشريعية لتنظيم مسائل دستورية معينة، وتأتي في المرتبة الثانية بعد الدستور.

ثانيا: المصادر غير الرسمية أو الاحتياطية

1. **القضاء:** يقصد به مصدر للقاعدة الدستورية بأنه مجموعة الاحكام والقرارات الصادرة عن الجهات القضائية المختلفة من أجل تطبيق القواعد القانونية على ما يعرض عليها منازعات وهو أيضا مصدر أساسي في المجال الدستوري في الدساتير العرفية غير المكتوبة لكنه في المقابل مصدر ضعيف وغير أساسي في الدساتير المكتوبة والقضاء المقصود به هنا القرار الذي يصدر عن الهيئات القضائية، حيث يتم تطبيق القواعد القانونية على ما يعرض على القضاء من منازعات.

2. **الفقه:** يقصد بالفقه كمصدر للقاعدة الدستورية آراء المفكرين وعلماء القانون في مؤلفاتهم حول مسائل القانون وهو البحوث والدراسات التي قام بها فقهاء القانون من خلال دراستهم لمضامين جمع مضامين أو مختلف الوثائق الدستورية وتحديد عيوبها ومحاسنها وهو مصدر تفسيري وليس رئيس للقاعدة الدستورية.

3. **الدين:** إن الأديان التي تهتم بالمعاملات مثل الإسلام توجد فيها الكثير من القواعد الدستورية، ففي الإسلام نجد أن الشريعة الإسلامية كانت مصدرا لكافة القوانين أثناء فترة

الخلافة الإسلامية عبر القرون، أما حالياً فقد انحسر دورها، فهي لا تشكل سوى مصدر لقوانين الأحوال الشخصية وبعض الموضوعات في القانون المدني مثل الأوقات في أغلب الدول الإسلامية.

أما بالنسبة للقانون الدستوري، فإن بعض الدول تنص في دساتيرها على بعض القواعد المتعلقة بالسلطة، مثل: إيران وباكستان... الخ، وبعضها تنص كالمملكة العربية السعودية في قانونها الأساسي (الذي يعد بمثابة الدستور) على أن مصدر قوانينها يستمد (إجمالاً) من القرآن والسنة، بينما تكتفي أغلبها بالنص في دساتيرها على أن "الإسلام دين الدولة"¹ دون أن تشير إلى كونه مصدراً لقوانينها أو قواعد أنظمة حكمها.

الفرع الثاني: المصادر التنظيمية ودور القضاء الإداري

تعتبر المصادر التنظيمية والمتمثلة في المراسيم والقرارات، من أهم أدوات القانون الإداري والتشريع الفرعي التي تنظم سير المرافق العامة وتحدد حقوق والتزامات الأفراد والجهات المختلفة وتصدر هذه النصوص عن السلطة التنفيذية (رئيس الجمهورية، رئيس الحكومة الوزير، الأول الوزراء، الولاة، إلخ) لضمان تطبيق القوانين وتسيير القطاعات.

أولاً: المراسيم

إن المراسيم هي القرارات الإدارية التي تصدر عن السلطة التنفيذية، وهذه الأخيرة في الجزائر حسب دستور 1996 المعدل هي من اختصاص رئيس الجمهورية والوزير الأول وعليه فإن القرارات الإدارية التي تصدر عن رئيس الجمهورية قبل 1989 تسمى المراسيم أما

1 - تنص المادة الثانية من جميع الدساتير الجزائرية بأن "الإسلام دين الدولة".

وتنص المادة الثانية من الدستور المصري لسنة 2014 على أن "الإسلام دين الدولة، واللغة لغتها الرسمية، ومبادئ الشريعة الإسلامية المصدر الرئيسي للتشريع".

بعد 1989 فإن القرارات الإدارية التي تصدر عن رئيس الجمهورية تسمى مراسيم رئاسية والقرارات التي تصدر عن الوزير الأول تسمى مراسيم تنفيذية.

ثانيا: القرارات

تعتبر اللوائح الإدارية أعمالا تشريعية من حيث موضوعها، ولا تختلف عن التشريعات العادية في ذلك لأنها تتضمن قواعد عامة مجردة تنطبق على كل من تتوفر فيه تطبيقها، ولا تخاطب فردا أو أفراد معينين بذواتهم¹، ولكنها تعد القرارات إدارية وفقا للمعيار الشكلي، نظرا لصدورها من السلطة التنفيذية وهذا ما يفرق بينها وبين القوانين العادية التي تصدرها السلطة ولهذا تقع اللوائح الإدارية في مرتبة أدنى من التشريعات العادية وتتفرع اللوائح الإدارية إلى خمسة أنواع وهي: اللوائح التنفيذية، التنظيمية، التفويضية، الضبط الضرورية.

ثالثا: دور القضاء الإداري في تكريس وتطوير القواعد التأديبية

لأمن القضائي أهمية بالغة في تحقيق الثبات والاستقرار الفعل للدولة القانونية وضبط نظامها والحفاظ عليه وتتجلى هذه الأهمية في النقاط التالية:

*تكريس قضاء نزيه يأمن في ظله الافراد على حقوقهم وترسيخ الثقة في المؤسسة القضائية لأنها تجعل سيادة القانون فوق كل اعتبار ويساهم الامن القضائي في تحقيق جودة الاحكام واستقرار الاجتهاد وفقا لمقتضى التشريع ساهم الامن القضائي في البناء الفعلي لدولة القانون توفير الحماية الفعلية اللازمة لحقوق والحريات الأساسية، موجب الامن القضائي تلتزم أجهزة الدولة بتوفير الاستقرار التام.

1 - عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الاداري، دار النهضة العربية، 2015، ص 64-65.

*يساهم الأمن القضائي في تحقيق التنمية الاجتماعية وذلك عن طريق غرس القيم الاجتماعية الإيجابية كتعاون وأداء الواجب بما يتناسب والطموحات التنموية للمجتمع¹.

المبحث الثاني: أركان النظام التأديبي والإجراءات التأديبية

في ظل غياب دور المشرع في إيجاد علاقة الخطأ والجزاء في مجال التأديب، خلافا لما هو مقرر في المجال الجنائي بمبدأ شرعية الجريمة والعقاب، تقوم السلطة التأديبية بدور مؤثر وهام في هذا الشأن وذلك من خلال الربط بين الخطأ والجزاء، وتمارس السلطة التأديبية هذا الدور بشقيه-التجريبي والعقابي-في إطار سلطتها التقديرية تحت رقابة القضاء الإداري.

فلذلك تمثل الرقابة القضائية على سبب القرار التأديبي ومحله أهم رقابة يمارسها القاضي وأصعبها لما للإدارة بصدد هذان العنصران من اختصاص تقديري، حيث أن القاضي يتأكد أولاد من مشروعية السبب الذي دفع السلطة التأديبية لتوقيع العقاب على الموظف -المخالفة التأديبية.

إن سبب القرار التأديبي الذي يعبر عن المخالفة التي ارتكبتها الموظف العام، يشكل الحلقة الأولى وأحد أهم العناصر الأساسية في النظام التأديبي إلى جانب السلطة التأديبية والإجراءات التأديبية وكذا العقوبة التأديبية²، وتبعا لذلك سيتم دراسة الخطأ لتأديبي، على أن المخالفة أو الجريمة أو الذنب أو الخطأ، ماهي إلا مصطلحات تعبر عن السبب الذي دفع السلطة التأديبية إلى توقيع العقاب.

1 -بكار هاجر، بوراس عبد القادر، الأمن القضائي ودوره في تكريس دولة القانون، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، العدد02، المجلد07، سنة 2021، ص 277، 276.

2 -لواء محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، ط1، منشأة المعارف بالإسكندرية مصر، 2000، ص31.

لأي خطأ مهما كان نوعه له عدة أركان لوقوعه، فالخطأ المهني له اركان وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث التالي.

أولاً: الركن المادي

الركن المادي للجريمة بصفة عامة في التشريعات الوضعية يتمثل في الفعل المادي أي المظهر الخارجي الذي تدركه الحواس، فالتحريم لا يلحق إلا بالأفعال المادية والمظاهر الخارجية التي يمكن أن تحدث في الحيز الخارجي¹.

فالركن المادي للخطأ التأديبي، على اعتبار أن الخطأ التأديبي بذاته يشكل جريمة تأديبية مثلما تطلق عليه بعض الكتابات الفقهية وبعض التشريعات في العالم، فهو المظهر الخارجي للخطأ التأديبي، أو الجريمة التأديبية، والذي يتمثل عادة في الفعل أو الامتناع عن الفعل الذي يأتيه الموظف وينطوي على مخالفة لواجباته الوظيفية سواء كان هذا الفعل إيجابياً كأن يعتدي على أحد زملائه بالضرب أو سلباً كالامتناع على تنفيذ الواجبات الملقاة على عاتقه².

ويشترط لقيام الخطأ التأديبي، أن يقع الفعل المكون للخطأ من أحد العاملين المرتبطين بجهة الادارة برابطة وظيفية بمعنى أن يكون موظف في الادارة، لأن القانون التأديبي ينطبق فقط على الموظفين في الادارة³.

وفي حالة شيوع التهمة بين عدد من الموظفين ولم يتمكن القاضي من تحديد مرتكب الفعل فلا تقوم الجريمة التأديبية، وتأكيد لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بمصر بأن

1 -مدوح الطنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية والاختصاص، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الاسكندرية، 2001 ص337.

2 -نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط1، دار الثقافة، 2007، ص56.

3-محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص368.

"المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجنائية، مسؤولية شخصية، فيتعين لإدانة الموظف أو العامل ومجازاته إداريا في حالة شيوع التهمة بينه وبين غيره، أن يثبت أنه قد وقع منه فعل إيجابي أو سلبي محدد يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية، فإذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للعامل ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل لتوقيع جزاء تأديبي و إلا كان قرار الجزاء فاقدا لركن من أركانه وهو ركن السبب"¹.

على اعتبار أن مسألة الاشتراك في ارتكاب الجريمة التأديبية واردة فإنه من المهم توضيح أن الأشخاص المشتركين مع الموظف في ارتكاب الخطأ والجرم² لا ينطبق عليهم القانون التأديبي مهما كانت درجة الاشتراك كبيرة ومهما كانت جسامة الاشتراك. كما أنه لا يجوز تأديب الموظف عن فعل وقع منه قبل التحاقه بالخدمة في هذه الوظيفة، ولا عن فعل ارتكبه بعد الانتهاء من الخدمة².

حول التطبيقات القضائية لتوافر الركن المادي في الجريمة التأديبية، اشترط مجلس الدولة الفرنسي توافر الركن المادي في الخطأ التأديبي وإلا ألغى قرار التأديب. وهو ذات التوجه بالنسبة للقضاء الجزائري، حيث جاء في قرار المحكمة العليا الجزائرية ما يلي: "حيث أنه اتضح من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي". فالقرارات التأديبية غير المسببة أو القرارات المسببة تسببا غامضا لا يسمح بإجراء الرقابة القضائية، تكون قابلة للإلغاء³.

1 - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 162.

2 - محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 85.

3 - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 29.

في مجمل القول فإن الركن المادي ضروري لقيام الخطأ التأديبي لأنه من غير المعقول قيام جريمة تأديبية دون توافر فعل مادي ملموس وخارجي يشكل هذا الفعل الخطأ المرتكب من طرف الموظف أو الخروج عن الواجبات الوظيفة من طرف هذا الموظف.

ثانيا: الركن القانوني للعقوبات التأديبية

الركن القانوني للعقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية الجزائرية يستند إلى مبدأ " لا عقوبة إلا بنص"، حيث يركز على تحديد الأخطاء المهنية حصرا وفقا للأمر 06-03 ووجوب صدور العقوبة من سلطة مخولة، مع احترام مبادئ شخصية العقوبة تناسبها مع الخطأ ومبدأ عدم رجعتها، وضمانات الدفاع، مما يضمن الملف التأديبي المشروعية والرقابة القضائية على القرار الإداري.

المطلب الأول: المخالفة التأديبية

يقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي تعد المخالفة فيها أساس المتابعة التأديبية، هذه المخالفة لها طبيعة خاصة تميزها عن سواها من المخالفات في بقية فروع القانون، حيث لم يقر المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة¹، بتحديد وحصر جميع المخالفات التأديبية.

ليتضح بأن النظام التأديبي لا يأخذ بمبدأ شرعية المخالفة التأديبية بتمامه، والذي يوجب تحديد كافة الأفعال قبل وقوعها، وبذلك فإن خضوع المخالفة التأديبية لمبدأ الشرعية لا يزال يثير الكثير من الجدل حول مدى إمكانية حصر المشرع المخالفات التأديبية.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع كونه يعالج نظام التأديب من زاوية المخالفة كأساس للمسألة التأديبية.

1 - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15-07-2006.

الفرع الأول: مفهوم المخالفة التأديبية وتصنيفها

المخالفة ماهي إلا مصطلح يعبر عن السبب الذي دفع السلطة التأديبية إلى توقيع العقاب، غير أن الاكتفاء بمصطلح المخالفة التأديبية هو أدق في الدلالة وأوضح في التعبير عن الخطأ التأديبي، كما أنه يحقق استقلال مصطلحات القانون التأديبي عن فروع القانون¹

يتم تصنيف المخالفات التأديبية في التشريعات الوظيفية (مثل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 في الجزائر) إلى درجات بناء على جسامة الخطأ، وتدرج العقوبات من بسيطة إلى خطيرة لتقابل هذه المخالفات، وتنقسم العقوبات التأديبية عموماً إلى أربع درجات يمكن تقسيمها من حيث الخطورة كمايلي:

❖ **المخالفات البسيطة (عقوبات الدرجة الأولى):** وهي عقوبات معنوية بسيطة تتسم بالتأنيب وعدم رضا السلطة التأديبية عن سلوك آتاه أحد موظفيها أخل بموجبه بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح²، وتتمثل في التنبيه الإنذار الكتابي التوبيخ³، ولا يكون لها أي أثر مادي على الموظف محل التأديب⁴. ويأتي التنبيه في صورة نصح للموظف أو تذكيره بواجباته الوظيفية، أما الإنذار الكتابي فيأتي في صورة تحذير من العود وتذكيره بالنظام التأديبي، أما التوبيخ فيأتي في صورة تأنيب وتتنيد بذلك السلوك.

ويعتبر التنبيه العقوبة الشفهية الوحيدة من خلال الاعتراف الضمني للمشروع حينما ألحقه بعقوبة الإنذار الكتابي ويعد أدنى عقوبة في قائمة العقوبات التأديبية. كما أنها عقوبة

1 - عبد الوهاب البندري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريا وقضائيا، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ت.ن، ص 209.

2 - المادة 178 من الأمر 06-03.

3 - المادة 163 ف1 من نفس الأمر.

4 خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، مصر، 2009، ص368.

لا تسجل في الملف الإداري للموظف المعني بالتأديب وتأتي في صورة تذكير بواجباته الوظيفية أو تذكيره بالنظام التأديبي عكس الإنذار الكتابي والتوبيخ اللذان يسجلان في ملفه الإداري ويؤثران في ترقيته.

❖ **المخالفات المتوسطة (عقوبات الدرجة الثانية والثالثة):** العقوبة الدرجة الثانية هي عقوبات أكثر شدة من سابقتها تأتي في صورتين: -التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى (03) أيام، تليها عقوبة الشطب من قائمة التأهيل¹، وتقابلها أخطاء الدرجة الثانية الناتجة عن السهو أو الإهمال بغير قصد².

أما العقوبة من الدرجة الثالثة وتتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجمالي³، ويلاحظ أنها أشد مما سبقتها كونها تقابل أخطاء الدرجة الثالثة الأكثر خطورة التي يدخل في ارتكابها عنصر القصد والمنصوص عليها في المادة 180 من نفس الأمر.

❖ **المخالفات الخطيرة أو الجسيمة (عقوبات الدرجة الرابعة):** طبقا لقاعدة التدرج فإن عقوبات هذه الدرجة تعتبر أثقل وأشد من عقوبات بقية الدرجات، وتتمثل في: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح⁴.

تعمل هذه العقوبات على مواجهة الأعضاء العمدية الأكثر خطورة من نفس الدرجة والمنصوص عنها في المادة 181 من نفس الأمر، كما يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا لخصوصية بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع⁵.

1 -المادة 163 ف2 من الأمر 03-06.

2 -المادة 179 من نفس الأمر.

3 -المادة 163 ف3 من نفس الأمر.

4 -المادة 163 ف4 من نفس الأمر.

5 - المادة 164 من نفس الأمر، مثلا المرسوم الرأسي رقم 07-308، الصادر في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر.ج العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

وأهم نتيجة في مجال التأديب بالرجوع إلى طبيعة التجريم والعقاب، تتمثل في عدم ربط المشرع بين الخطأ والعقوبة التي تقابله كما هو الحال في المجال الجنائي، وجعل هذا الربط من اختصاص السلطة التقديرية لسلطة التأديب في حدود احترام قاعدة المجموعات أو الدرجات مع خضوعها لرقابة القضاء، وهذا يعبر عن معنى عام وأقل انضباط لمبدأ شرعية العقوبة عن معناه الدقيق في مجال القانون الجنائي لأنه لا يجد ذلك التطبيق الكامل. على أن تحديد وتقدير السلطة التأديبية للعقوبة التأديبية يتوقف على مراعاتها لبعض الاعتبارات أو المسائل التي يمكن أن تكون بمثابة معايير وضوابط تلتزم بها في كل عملية تأديب، منها مراعاة درجة جسامة الخطأ، والظروف والملابسات التي ارتكب فيها، مسؤولية الموظف المعني، والنتائج المرتبة على سير المصلحة، والضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام¹.

غير أن السلطة التقديرية لسلطة التأديب في اختيار العقوبة الملائمة تختفي في حالة ما إذا حدد المشرع عقوبة بذاتها لمخالفة معينة²، مثلما هو الحال بالنسبة لعقوبة العزل المقررة لمخالفة إهمال المنصب المنصوص عنها في المادة 184 من الأمر 06-03 وبذلك يكون قد طبق مفهوم مبدأ شرعية الجريمة والعقاب تطبيقاً كاملاً.

ويلاحظ أن المشرع لم ينص على عقوبة العزل المقررة لمخالفة إهمال المنصب والمنصوص عنها بنص مستقل خارج تصنيفاته لأخطاء والعقوبات التأديبية، والتي تقابلها عقوبة التسريح المنصوص عنها ضمن عقوبات الدرجة الرابعة، فرغم أنهما يتحدان في الآثار المتمثلة في إنهاء الرابطة الوظيفية. إلا أنهما يختلفان في التسمية وهذا الاختلاف مقصود من المشرع مرده إلى التفريق بين أسباب كل من العقوبتين ليوضح أن التسريح يوقع كعقوبة عند ارتكاب إحدى أخطاء الدرجة الرابعة وتكون السلطة التأديبية أمام اختصاص تقديري في اختياره من بين عقوبات الدرجة الرابعة أما العزل فيوحي مباشرة بارتكاب الموظف

1 - المادة 161 من الأمر 03-06.

2 - سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 257.

لخطأ الإهمال، ولم يترك المشرع أي خيار لسلطة التأديب في توقيعه. ولعل الحكمة من هذا التحديد والتقيد هي عدم التساهل مع مرتكب هذه المخالفة ومقابلتها بأشد عقوبة رادعة دون غيرها ودون أي خيار.

الفرع الثاني: واجبات الموظف التي يترتب على الإخلال بها قيام المخالفة التأديبية

يفرض القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مجموعة من الواجبات على الموظف العمومي لضمان حسن سير المرفق العام، ويشكل الإخلال بها أخطاء تأديبية تستوجب العقاب.

● **الالتزام بالعمل:** يطالب الموظفين باحترام أخلاقيات مهنية متنوعة بحيث يشكلون صورة سلم إداري يخضع الموظف المرؤوس للرئيس، وهذا ما تستند عليه قواعد النظام الإداري.

إن الهيكل الإداري لكل إدارة يكون في صورة تدرج هرمي، كما على الموظف التخلي بالاستقامة والاحترام اتجاه المواطنين ومستعملي المرافق العمومية واتجاه زملائه وأثناء الخدمة، والمحافظة على سمعة الإدارة وحتى خارج الخدمة طبقاً للقواعد السلوكية التي تفرضها عليه وظيفته.

● **الطاعة:** من واجبات الموظف الأساسية أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر وذلك في حدود القوانين والنظم المعمول بها، فلا تنحصر واجبات الموظف في أداء اختصاصاته المحددة بل من واجبه أن ينفذ ويؤدي العمل المطلوب من رئيسه بدقة وعناية. وذلك لأن هذا الواجب من الواجبات التي تقع على عاتق الموظف وذلك لأن السلطة الرئاسية بمظاهرها المختلفة تمارس من طرف رؤساء لهم خبرة وأقدمية في الخدمة

تمكنهم من مواجهة العراقيل وحل المشاكل فضلا عن أن الرئيس هو المسؤول عن سير العمل في الإدارة التي يرأسها¹.

وعليه الموظف ملزم بطاعة أوامر رئيسه ولا ينبغي الخروج عن هذه الأوامر إلا إذا كانت مخالفة للقانون وتضر بمصلحة المرفق والمصالح الإدارية.

الأمر الذي يجعل من توزيعها بصفة قانونية أحد الاهتمامات التي ينبغي مراعاتها على مختلف مستويات الهرم الأساسي والإداري، بحيث تعتبر السلطة الرئاسية من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري² كما يقتصر نطاق السلطة الرئاسية فقط على ما يتعلق بالعمل ولا يمتد إلى خارج نطاق الوظيفة إلا إذا كانت الحياة الخاصة تنعكس على حياة الموظف³.

وفي هذا الإطار نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن الموظف مطالب في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها⁴.

• **واجب التحفظ:** يتعين على الموظف أن يحافظ بسلوكه على سمعة الإدارة وصورتها ولو كان ذلك خارج الخدمة ولا يجوز له أن تمس آراءه السياسية سمعة الإدارة كما لا يسمح له تشجيع الموظفين على الإضراب⁵.

وإن كان المشرع يتطلب عند التعيين توافر شرط السمعة فإنه يتطلب أن يستمر هذا الشرط ويبقى ملازما للموظف طوال سنين خدمته، فالوظيفة العامة لا يتولاها الشخص إلا ومعه طيب السيرة ولا يحوم حوله شبهات تتعلق بسمعته فتشوهها.

1- محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص319.

2 - هاشم خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2010، ص273.

3 - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص102.

4 - تنص المادة 40 من ق أ ع و ع على أنه: "يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها

5 - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص79.

يتميز هذا الواجب عن باقي واجبات الموظف العام لكونه واجب عام مفروض يخص جميع الموظفين¹ ويعتبر كذلك تصحيحا للسلوك، فالموظف حر في التعبير لكن بطريقة أكاديمية، فيجب أن يتصرف كرجل مهذب ذو أخلاق حسنة، ويبتعد عن أي سلوك سيء إلى سمعته، كالسب والشتم والقذف² ومن أمثلة الحالات التي تعارض واجب التحفظ نذكر منها:

- × انعدام السلوك المشرف.
 - × المساس بسمعة الإدارة وشرف المؤسسة.
 - × التحريض قصد المشاركة في إضراب سياسي.
 - × نشر رسوم مسيئة بصورة رئيس الجمهورية.
 - × لا يجوز للموظف المشاركة في مظاهرات غير مرخصة³.
- بحيث أكدت المادة 01/42 ف منه على أنه "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة".
- فالتحفظ هو تصرف الموظف بشكل لائق ومحترم أثناء تأدية وظيفته وخارجها، كما يتطلب من الموظف أن يسلك سلوكا لائقا، وأن يتصرف بحذر للتعبير عن آرائه وأن يحترم سلطة الدولة.

• واجب الشرف وكرامة الوظيفة: يتعين على الموظف التصرف بوقار وكرامة

بما يتناسب مع واجباته العامة، والامتناع عن كل ما يمس بسمعة الإدارة.

يمثل الموظف العام سلطة الإدارة أمام المجتمع، لذلك وجب عليه أن يظهر بمظهر مشرف وألا يضع نفسه في موضع شبهة، إلا أن الصعوبة تمكن في وضع معيار لتمييزها ما يعد من الأعمال الخاصة المتصلة بالحياة الخاصة للموظف، وما يعد من الأعمال

1 -فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل الماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004، ص48.

2 -فاطمة الزهراء فيرم، مرجع نفسه، ص49.

3 هاشمي خرفي، مرجع سابق ص308.

المتصلة بالحياة الوظيفية¹، إلا أنه يجب أن تكون تصرفاته متفقة مع صفته كموظف عام لما تقرضه هذه الصفة من نزاهة وموضوعية وحيادية، كما يجب أن يتخلى بسلوك لائق ومحترم².

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية

الهدف الذي ترمي إليها العقوبة التأديبية يختلف تماما عن الجزاء في قانون العقوبات غير أن هذا لا يمنع من التكامل بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية، فقط يرتكب الموظف فعل يترتب عليه المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية.

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا محدد للعقوبة التأديبية، واتبع في ذلك مسلك التشريعات الأخرى، مما أدى إلى فتح المجال أمام الفقه لوضع تعريف للعقوبة التأديبية³.

إن العقوبة التأديبية تمثل صلاحية إدارية رادعة لأي موظف عام يرتكب مخالفة تأديبية، حيث أنها قد تكون مالية أو أدبية على عكس العقوبات الجنائية⁴، وبصفة عامة هي عقوبة من نوع خاصة تصيب الموظف العام دون غيره، فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية المقررة له.

الفرع الأول: تصنيف العقوبات التأديبية

تنقسم العقوبات في القانون إلى أصلية وتكميلية بناء على استقلاليتها، حيث العقوبات الأصلية هي التي يحكم بها وحدها (كالإعدام، السجن، الغرامة)، بينما العقوبات التكميلية

1 - نواف كعنان، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 149.

2 - شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 174.

3 - سعد نواف العنزي، مرجع السابق، ص 244.

4 - نعيم خيساوي، فتحة باية، المرجع السابق، ص 43.

(التبعية) لا يجوز الحكم بها مستقلة بل تضاف للعقوبة الأصلية كالمصادرة أو المنع من الحقوق.

تصنيف العقوبات بالتفصيل:

⊖ العقوبة الأصلية:

هي تلك التي تقرر لفاعل الجريمة، ويتعين أن ينص عليها الحكم صراحة محددًا إيّاها ففيما يخص الشخص الطبيعي فإن العقوبات الأصلية المقررة له، منصوص عليها في نص المادة 05 من قانون العقوبات، والمتمثلة في: الإعدام، السجن، المؤقت والغرامة، أي يتعرض الشخص الطبيعي لعقوبات أصلية متمثلة أساسًا في الحبس والغرامة، ويقتضي التأكيد ابتداءً على أن الكلام عن العقوبات السالبة للحرية لا يطرح إلا بالنسبة للأشخاص الطبيعيين، الذين تستند إليهم الجرائم في حالات المسؤولية الجزائية الشخصية وعن فعل الغير.

كما تجدر الإشارة إلى أنه في التشريع العقابي الجزائري، لا نجد نص يعاقب بعقوبة الإعدام فيما يخص جرائم الأعمال المختلفة، وإنما توجد بعض النصوص التي تعاقب بعقوبات سالبة للحرية سواء تعلق الأمر بجنايات أو جنح أو حتى المخالفات.

وإذا كانت العقوبة السالبة للحرية، لها أهمية كبيرة في القانون الجزائي العام، إلا أنه في جرائم الأعمال فإن العقوبات المالية هي أكثر بروزًا، وذلك نظرًا إلى أن غالبية هذه الجرائم ترتكب بدافع الطمع والربح الغير مشروع¹، ولذلك سنذكر بعض الإجراءات جرائم الأعمال وذلك على سبيل المثال لا الحصر بالنسبة لجرائم التهريب، تتراوح عقوبة الحبس المقررة للجنح المنصوص عليها بمقتضى قانون مكافحة التهريب، ما بين سنة (01) إلى

1 -مدوري كاهنة، بلوز حنان، خصوصية المسؤولية الجنائية عن جرائم الأعمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق قسم القانون الخاص، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019-2020 ص71.

خمس(05) سنوات وهذا فيما يخص جرائم التهريب البسيطة، طبقا لنص المادة 1/10 من الأمر رقم 05-06 المتعلق بمكافحة التهريب¹.

أما فيما يخص جنح التهريب المشدد، وذلك كلما اقترنت بظرف من ظروف التشديد المنصوص عليها في ذات القانون، فطبقا للمادة 10 في الفقرتين الثانية والثالثة²، وكذلك المادة 11³، من نفس القانون تصل العقوبة إلى مدة تتراوح ما بين سنتين (02) إلى عشرة (10) سنوات.

أما إذا كانت مقترنة بظروف تشديد كاستعمال وسائل النقل أو حمل أسلحة نارية فتصل عقوبة الحبس فيها إلى 20 سنة حبسا وهذا طبقا لما هو منصوص في المادتين 12 و 13 من قانون مكافحة التهريب⁴.

بالنسبة لجرائم الشيك، فإن الجرائم المنصوص عليها في المادة 374 من قانون عقوبات الجزائية هي: جريمة إصدار شيك دون رصيد وجريمة قبول أو تظهير شيك دون رصيد وجريمة إصدار شيك على سبيل الضمان، وقبول أو تظهير مثل هذا الشيك معاقب عليها بعقوبة الحبس من سنة (01) إلى خمس (05) سنوات، وغرامة مالية لا تقل عن قيمة النقص في الرصيد⁵.

1 -أنظر المادة 1/10، من الأمر رقم 05-06، المتعلق بمكافحة التهريب، ص10.
 2 -أنظر المادة 10 فقرة 2 و3، من الأمر رقم 05-06، المتعلق بمكافحة التهريب، المرجع نفسه، ص10.
 3 -أنظر المادة 11، من الأمر رقم 05-06، المتعلق بمكافحة التهريب، المرجع نفسه، ص11.
 4 -أنظر المادة 12 و 13 من الأمر رقم 05-06، المتعلق بمكافحة التهريب، المرجع نفسه، ص11.
 5 -أنظر المادة 374 من الأمر رقم 66-156، معدل ومتمم والمتضمن قانون العقوبات الجزائي، ص148.

⦿ العقوبة التكميلية:

هي عقوبات إضافية تلحق العقوبة الأصلية عقوبات متعددة ومحددة على سبيل الحصر في قانون العقوبات الجزائري، كما أشار إليها المشرع في قوانين خاصة فيما يتعلق بجرائم الأعمال.

تطبق على المحكوم بعقوبة مخالفة تشريع الصرف علاوة على عقوبة الحبس والغرامة عقوبات تكميلية، والتي نصت علي المادة 03 من الأمر رقم 96-22، وهي كالآتي: "كل شخص حكم عليه بمخالفة التشريع والتنظيم الخاصين بصرف... يمكن أن يمنع من مزاولة عمليات التجارة الخارجية أو ممارسة وظائف الوساطة في عمليات البورصة والصرف، أو أن يكون منتخبا أو ناخبا في الغرف التجارية أو مساعدا لدى الجهات القضائية، وذلك لمدة لا تتجاوز خمس (05) سنوات من تاريخ سيرورة المقرر القضائي نهائيا وذلك فضلا عن العقوبات المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا الأمر¹.

كما يطبق على الشخص الطبيعي المحكوم عليه لارتكابه جريمة تبيض الأموال طبقا للمادتين 389 مكرر 1 و 389 مكرر 2 من قانون عقوبات الجزائية، عقوبة واحدة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في المواد 9، و 9 مكرر 1 من نفس القانون²، أما عقوبة الحجر القانوني عرفته المادة 09 مكرر من قانون رقم 06-23 بنصها: في حالة الحكم بعقوبة جنائية تأمر المحكمة وجوبا بالحجر القانوني الذي يتمثل في حرمان المحكوم عليه من ممارسة حقوقه المالية أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية، تتم إدارة أمواله طبقا للإجراءات المقررة في حالة الحجر القضائي .

1 -أنظر المادة 03، من الأمر 96-22، المتعلق بقمع مخالفات التشريع والتنظيم الخاصين بالصرف وحركة رؤوس الأموال من وإلى الخارج، السالف الذكر، ص11.

2 -أنظر المواد 9 والمادة 9 مكرر 1، من الأمر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات، السالف الذكر، ص 6-7.

هو حرمان المحكوم عليه أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية من مباشرة حقوقه المالية، وتكون إدارة أمواله طبقا للأوضاع المقررة في حالة الحجر القانوني، فلا يمكنه التصرف في أمواله بأي نوع من أنواع التصرفات كالبيع والهبة أو الرهن.

ويمتد الحجر القانوني على المحكوم عليه طوال فترة تنفيذ العقوبة، إلى أن يرفع عنه الحجر ويستعيد أهليته بالإفراج النهائي عنه لانقضاء العقوبة الأصلية، سواء كان انقضاؤها بسبب تنفيذها أو سبب العفو عنها أو سقوطها بالتقادم¹.

أما بخصوص المحكوم عليه الأجنبي، إذا كان مدان بإحدى الجرائم المنصوص عليها في المادتين 389 مكرر 1 و389 مكرر 2 من قانون عقوبات جزائية، يجوز للمشرع الجزائري الحكم عليه بالمنع من الإقامة على الإقليم الوطني بصفة نهائية أو لمدة عشر (10) سنوات على الأكثر.

على غرار ما تضمنته المادة 9 من قانون العقوبات الجزائري من عقوبات تكميلية، إلا أن المشرع الجزائري لم ينص على العقوبات التكميلية بالنسبة لجرائم الشيك المنصوص عليها بموجب نص المادتين 374 و375 من نفس القانون.

غير أنه يجوز للجهات القضائية الحكم على الشخص المدان لارتكابه جنحة بالعقوبات التكميلية الاختيارية الآتية: الخطر من إصدار الشيكات أو استعمال بطاقات الدفع وذلك لمدة خمس (05) سنوات.

1 - مختاري محمد رضا، العقوبات التكميلية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2017-2018، ص32.

الفرع الثاني: سلطة الإدارة التقديرية في توقيع العقوبات وحدودها

السلطة التقديرية هي فكرة شرعية إذ أن النظم القانونية مصدر تنظيمها، وهي نتاج جهد بذله الفقه والقضاء في سنوات طويلة، فقد ظهر الاختصاص المقيد كاستثناء غامض في القانون الإداري ولم تتضح معالمه إلا حينما قامت الرقابة القضائية وتطورت ونمت في سبيل إلزام الإدارة باحترام أوامر القانون¹، وتتمثل العناصر أو الحدود الداخلية للسلطة التقديرية للإدارة في ركن السبب والمحل، وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

أولاً: الإدارة وركن السبب

يعني سبب القرار الإداري: " الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق صدور القرار وتدفع رجل الإدارة لاتخاذ"، فالسبب في توقيع الجزاء التأديبي هو المخالفة التأديبية التي يرتكبها الموظف العام وسبب قرار التعيين هو خلو هذه الوظيفة ممن يشغلها وحاجة الإدارة إلى شغلها تحقيقاً للمصلحة العامة².

والإدارة العامة لا تتمتع بأية سلطة تقديرية في التحقق من صحة الوقائع التي تتدخل على أساسها لإصدار قرارها الإداري، أو في التكيف القانوني لتلك الوقائع في حالة ثبوت صحتها فهي لا تملك في هذا الشأن سوى اختصاص مقيدا تخضع فيه لحكم القانون.

ولكنها تتمتع بسلطة تقديرية في تقدير مدى الخطورة التي يمكن أن تترتب على الوقائع التي استلزمت إصدار القرار الإداري، وبالتالي تملك أن تصدر قرارها أو لا تصدره حسب تقديرها للأمور، باعتبارها في وضع يسمح لها أكثر من غيرها بتقدير الأمور. وبالتالي

1 - محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، الكتاب الأول، منشورات للجلي الحقوقية، بيروت، 2003، ص 197.

2 - محمد عبد الجواد حسين، بين سلطة الإدارة التقديرية واختصاصها المقيد، مجلة مجلس الدولة، القاهرة، يناير 1953 ص 209.

فمن المستحسن أن تترك لها حرية تقدير الأهمية والخطورة التي يمكن أن تترتب على هذه الوقائع مادام هدفها في النهاية هو تحقيق الصالح العام.

فإذا ثبت ارتكاب الموظف العام لأحد الأفعال المجرمة مثلاً، فإن الإدارة لا تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد ما إذا كان الفعل المرتكب يشكل جريمة تأديبية، ولكن القوانين هي التي تحدد ما يعتبر جريمة تأديبية وما لا يعتبر كذلك¹، إلا أن الإدارة تملك بعد ذلك أن تصدر قرار بتوقيع عقوبة على الموظف أو لا تصدره، كما أنها تملك أن تصدر قرار بتوقيع عقوبة أخف مما قدرته القوانين لذلك الفعل، أو عدم معاقبة الموظف العام، إذا رأت هناك مصلحة عامة أقوى وأولى بالحماية تستوجب إعفاء الموظف من العقاب ولو مؤقتاً.

ثانياً: الإدارة وركن المحل

المحل هو الأثر القانوني الفوري والمباشر الذي يترتب على صدور القرار الإداري بمعنى هو عملية التغيير التي تحدث في المركز القانوني التي قصد القرار الإداري إحداثها سواء بالإنشاء أو التعديل أو بالإلغاء².

وهنا يكمن الاختصاص التقديري للإدارة والذي يتمثل في ثلاثة عناصر:

✓ **حرية الإدارة في أن تتدخل أو تمتنع:** فمتى لم يحتم المشرع على الإدارة أن تتدخل إذا تحققت أسباب معينة، أو أن تقوم بتصرف معين، فإن مجرد تحقيق أسباب تجيز تدخل الإدارة لا يلزمها بالتدخل.

فإذا ارتكب موظف خطأ تأديبياً، فإن الإدارة قد تصرف النظر عن هذا الخطأ، وعدم إصدار قرار إداري بتوقيع عقوبة على الموظف المخطئ.

1 - أحمد حافظ عطية نجم، السلطة التقديرية للإدارة ودعاوى الاحراف بالسلطة في الأحكام الحديثة لمجلس الدولة الفرنسي مجلة العلوم الإدارية، العدد 01، القاهرة، جوان 1882، ص 59.

2 - خالد سمارة الزغبى، القرار الإداري بين النظرية والتطبيق، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط02، عمان، 1999 ص 88.

✓ **حرية الإدارة في اختبار وقت التدخل:** وهذا أبرز عناصر السلطة التقديرية للإدارة فإذا لم يفرض المشرع على الإدارة أن تتدخل خلال فترة معينة، فإنها حرة في اختيار وقت التدخل حتى ولو كانت ملزمة أصلاً بإصدار القرار أو بإصداره على نحو معين، لأن الوقت المناسب لإصدار القرار لا يمكن تحديده مقدماً في معظم الحالات، ومن ثم فإن المشرع كثيراً ما يترك تحديده للإدارة لترخص في اختياره على ضوء خبرتها¹.

✓ **حرية الإدارة في اختيار فحوى القرار:** إذا لم يحدد المشرع للإدارة مسبقاً نوع القرار الذي يجب اتخاذه، وفحواه، فإن الإدارة تكون حرة في أن تضمن قرارها الأثر الذي تريده بشرط أن يكون هذا الأثر ممكناً وجائزاً قانوناً.

وبهذا فالإدارة تتمتع فيما يخص ركن المحل باختصاص تقديري في ثلاث مسائل وهي حرية الإدارة في أن تتدخل أو لا تتدخل في إصدار قرار في موضوع ما ثم حريتها في اختيار وقت التدخل، وأخيراً حريتها في اختيار فحوى القرار، بشرط أن يكون موضوع القرار ممكناً عملياً وجائزاً قانوناً، وبشرط ألا يكون القانون قد ألزمها مقدماً بنوع القرار وفحواه.

1 - سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 63.

ملخص الفصل:

إجمالاً لما سبق يمكن القول بأن الإطار القانوني لهذه الدراسة يتحدد من خلال تحديد مفهوم الموظف العام والعلاقة التي تربطه بالإدارة.

فالموظف هو "كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام إداري مدار بطريق الاستغلال المباشر ويشغل بصفة دائمة داخلية في نطاق كادر إداري، ويكون شغله لهذه الوظيفة عن طريق فردي أو جماعي صادر عن السلطة العامة وقبول لها من جانبه".

أما العلاقة التي تربط هذا الأخير بالإدارة فهي حسب المشرع الجزائري هي علاقة تنظيمية لائحة وذلك بنص المادة 07 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وتجدر الإشارة بأن الموظف في إطار تأدية مهامه قد يرتكب سلوكاً أو مخالفة ما قد تعرضه لعقوبة تأديبية حيث تعتبر المخالفة التأديبية " كل عمل أو امتناع عن عمل يرتكبه الموظف داخل أو خارج الوظيفة ويتضمن الإخلال بواجبات الوظيفة أو المساس بكرامتها دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالاً لحق أو أداء لواجب طبقاً للقانون".

إن أغلب الأنظمة التأديبية تجد صعوبة في تحديد مفهوم الخطأ التأديبي لذلك فهي تمنح سلطة التقديرية للإدارة لتقدير ما إذا كان سلوك المرتكب من طرف الموظف يشكل مخالفة تأديبية تستوجب فرض العقوبة على مرتكبها، وإذا كان المشرع الجزائري في ظل الأمر 06-03 لم حدد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر، فإن الدرجات التي تضمنها الأمر جاءت على سبيل الحصر، بحيث لا يجوز أن تخرج هذه الأخطاء عن الدرجات الأربع التي حددها المشرع الجزائري ضمن هذا الأمر.

الفصل الثاني:

الإجراءات التأديبية وضمانات
حماية الموظف العمومي

الإجراءات التأديبية هي المراحل السابقة والمعاصرة لعملية اتخاذ القرارات التأديبية الإدارية الخاصة بالموظف، الأمر الذي يجعل هذه الإجراءات القانونية تؤثر في مدى شرعية القرارات المتخذة، وعليه إذا ما تخلفت إحدى هذه الإجراءات المقررة قانوناً عند إصدار القرار الإداري فإن هذا الأخير يقع باطلاً، وبالتالي يكون عرضة للطعن من الناحية الإدارية أو القانونية حيث أن هذه الإجراءات بصفة عامة هي إجراءات غير مقننة وقد تار خلاف بين الفقه والقضاء حول هذه الإجراءات¹، ونظراً لخطورة هذه الإجراءات فقد نص المشرع على مجموعة من المبادئ التي تشكل ضماناً أساسية للموظف ضد تعسف الإدارة في حقه سواء كانت هذه الضمانات سابقة أو لاحقة للقرار التأديبي صادر بحق الموظف، وعليه قسمنا هذا الفصل إلى بحثين، فنجد مراحل وإجراءات المتابعة التأديبية (المبحث الأول) و ضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية (المبحث الثاني).

1 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، ط1، المركز القومي، القاهرة، مصر، 2008، ص 52.

المبحث الأول: مراحل وإجراءات المتابعة التأديبية

يتعين على السلطة التأديبية إتباع إجراءات معينة للتحقيق من ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه وذلك من أجل مجازاته بالعقوبة المناسبة. ويقصد بالإجراءات التأديبية بأنها " الخطوات التي يجب على السلطة المختصة أن تتبعها منذ لحظة اكتشاف المخالفة التأديبية إلى توقيع الجزاء القانوني على الموظف المخالف"¹.

فالإجراءات ذات أهمية كبيرة في أي نظام تتعلق به، سواء كان إداريا أو جنائيا أو مدنيا باعتبار أنها السبيل لاقتضاء الحقوق، والكشف عن الحقيقة والحكم بمقتضاها².

وعليه فإنه لا يمكن للسلطة التأديبية المختصة أن تشرع بتحريك الإجراء التأديبي إلا إذا ارتكب الموظف خطأ مهنيا أو أخل بواجباته المهنية هذا من جهة، ومن جهة أخرى يجب على هذه السلطة التقيد بهذه الخطوات والإجراءات وعدم الخروج عنها.

بعد ارتكاب الموظف العام لخطأ تأديبي أو أخل بواجباته الوظيفية تشرع السلطة التأديبية المختصة في مباشرة الإجراءات التأديبية ضده وتتمثل هذه الأخيرة فيمايلي:

• تحريك الإجراء التأديبي

تباشر السلطة التي لها صلاحية التعيين الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ المهني بناء على تقرير يعده الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني، ويرسله إلى السلطة التي لها

1 - أحمد محمد إبراهيم الحنفاوي، البطان الإجرائي وأثره على الدعوى التأديبية (دراسة مقارنة بأحكام الفقه الإسلامي) دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 81.

2 - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه والاجتهاد القضاء الإداريين) مزوار للطبوعات، الجزائر، 2011، ص 286.

صلاحية التعيين، يبين فيه الأعمال المكونة للخطأ المهني، وظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها والتقييمات الممكن إجرائها على هذه الحالة¹.

كما يمكن أن يشرع في هذا الإجراء موظف مكلف بمهمة المراقبة أو التفتيش-في حدود اختصاصه-وذلك بتقديم عرض حال عن طريق التسلسل الإداري إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، يتضمن الوقائع التي يمكنها أن تكون موضوع عقوبة تأديبية، بتوضيح الطبيعة الحقيقية لهذه الوقائع مع تقديم كافة البيانات التي من شأنها أن تقدم للإدارة توضيحات عن ظروف وملابسات الوقائع المنسوبة للموظف².

وفي بعض الأحيان تجد السلطة التي لها صلاحية التعيين ملزمة بإبلاغ النيابة العامة بالأفعال المرتكبة من طرف الموظف والتي قد تعد من الأفعال التي حرّمها قانون العقوبات ويجد هذا الالتزام أساسه في نص المادة 32 من قانون الإجراءات الجزائية والذي جاء فيه "يتعين على كل سلطة نظامية وكل ضابط أو موظف عمومي يصل إلى علمه أثناء مباشرته مهام وظيفته خبر جنائية أو جنحة إبلاغ النيابة العامة بغير توان، وأن يوافيها بكافة المعلومات ويرسل إليها المحاضر والمستندات المتعلقة بها³.

• توقيف الموظف العمومي:

وهو إجراء أساسي مؤقت الهدف منه إقصاء الموظف من الخدمة لمدة محدد في انتظار إحالة ملفه التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كمجلس تأديبي ويتم هذا الإجراء من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين⁴، وذلك بموجب مقرر

1 - عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 300.

2 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010/2009، ص 442.

3 - الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، ج ر ج عدد 47 الصادرة بتاريخ 26/06/1966.

4 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 447.

يبلغ به الموظف عن طريق الرئيس السلمي للموظف المعني وتتم التبليغ رسمياً مقابل إشعار بالاستلام.

ونظراً للآثار التي قد يترتبها إجراء التوقيف المؤقت على الموظف، فإن القانون قيد سلطة التعيين بحالتين للجوء إليه والتي تتمثل في:

1. حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة.

2. حالة متابعة الموظف جزائياً، بحيث لا تسمح ببقائه في منصبه وذلك طبقاً لنص

المادة 173 و174 من الأمر 06-103¹.

وما تجدر الإشارة إليه هو أن التوقيف عن المهام ليس له طابع تأديبي، وإنما الهدف منه هو تفادي الضجة أو الإحراج الذي يمكن أن يحدث بسبب التواجد الفعلي للموظف المتهم وكذا تسهيل مباشرة المتابعة التي ستتخذ ضده لاحقاً بالإضافة إلى المحافظة على الأدلة.

• إخطار المجلس التأديبي:

بالرجوع إلى نص المادة 166 من الأمر 06-03 نجد أن المشرع الجزائري قد ألزم سلطة التي لها صلاحية التعيين بضرورة إحضار المجلس التأديبي وذلك بموجب مقرر مبرر حيث جاء في نص المادة ما يلي: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ".

كما يتضح من النص أن المشرع قيد المجلس التأديبي بأجل محدد لدراسة القضية وفي حالة عدم احترام هذا الأجل فإن ذلك يترتب عليه سقوط الخطأ المنسوب للموظف².

1 - انظر المادة 173 و174 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

بالإضافة إلى ذلك فقد منح المشرع الجزائري للموظف المتابع تأديبيا حق إطلاع على ملفه التأديبي، إلى جانب إعلامه بالتهم المنسوبة إليه وذلك في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية وهذا من أجل تمكنه من ممارسة حقه في الدفاع ورد التهم المنسوبة إليه¹، حيث يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ الاطلاع على ملفه التأديبي مع إشعار بالاستلام، وفي حالة رفضه الاطلاع على هذا الملف فإن الإجراءات التأديبية تتواصل في حقه.

• مثول الموظف المتابع أمام لجنة التأديب:

يتعين على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجموعة كمجلس تأديبي المثول شخصيا إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك، حيث يبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على أقل بواسطة البريد الموصي عليه مع وصل استلام حيث يبين الاستدعاء مكان وتاريخ وساعة انعقاد المجلس التأديبي وأسباب الاستدعاء إلى جانب ضمانات الدفاع.

كما يمكن للموظف المعني أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه وذلك بتقديمه لمبرر مقبول وبالإضافة إلى ذلك يكمن للموظف المحال على المجلس التأديبي الاستعانة بمدافع أو موظف يختاره بنفسه، وتكمن الحكمة من استدعاء الموظف أمام لجنة التأديب في مناقشة الأخطاء التأديبية المنسوبة إليه واستجوابه مع تقديم دفاعه كتابيا أو شفويا، أو إحضار شهود لرد اتهامات السلطة التأديبية كما يمكنه الاستعانة بمدافع سواء كان محاميا أو أحد زملائه في السلك الوظيفي وفي حالة

2 -انظر المادة 166 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

1 -انظر المادة 167 و168 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

عدم حضور الموظف والذي تم استدعائه بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبرير الذي قدمه فإن المتابعة التأديبية تستمر في شأنه¹.

كما تجدر الإشارة أنه يمكن للمجلس التأديبي أن يطلب من السلطة الرئاسة فتح تحقيق في حالة وجود غموض أو أبهام، خاصة إذا كان الخطأ جسيماً وبذلك تسد الثغرات ويحول ذلك دون وقوع في الخطأ وهذا ما أكدته المادة 171 حيث جاء فيها "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، قبل البث في القضية المطروحة"².

• مرحلة الأخذ بالرأي الاستشاري للمجلس التأديبي:

بالرجوع إلى نص المادة 165 من الأمر 06-03 نجد أن المشرع قد منح للسلطة الرئاسة صلاحية توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية وذلك بموجب مقرر مبرر بالإضافة على حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني، ويكون بذلك الأخذ برأي المجلس التأديبي غير ملزم للسلطة الرئاسة، فالمشرع لم يلزم السلطة المختصة بالتأديب باستشارة أي هيئة أو التقيد بأي رأي جهة معينة، وذلك نظراً للأثر المحدود للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية مقارنة بالعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة والتي ألزم المشرع السلطة المختصة بتوقيعها الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي³.

وذلك نظراً لخطورة هذه العقوبات وما قد يترتب عنها من آثار تتعلق بالمسار المهني للموظف كونها قد تصل لغاية فصل الموظف من منصبه.

1 - انظر المادة 168 و169 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

2 - انظر المادة 171 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

3 - انظر المادة 165 من نفس الأمر.

كما أكد المشرع على ضرورة توفر النصاب القانوني لتشكيل هذه اللجان لكي تصح مداولاتها، حيث أكدت المادة 19 من المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء على ضرورة حضور اجتماعات هذه اللجان ثلاثة ارباع عدد أعضائها على الأقل وفي حالة عدم توفر هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية أيام المالية وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها¹.

• مرحلة إصدار القرار التأديبي وتبليغه:

بالرجوع إلى نص المادة 165 سالفه الذكر نجد أن السلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي هي السلطة التي لها صلاحية التعيين، فالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية فإن السلطة الإدارية هي المختصة بتلك العقوبات والتي تصدرها بموجب مقرر مسبب دون استشارة مجلس التأديبي مسبقا.

أما بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، فإنه لا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين إصدار أي قرار تأديبي بشأنها، إلا بعد الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي، حيث تتداول هذه الأخيرة بعد إحالة الملف التأديبي إليها في جلسة مغلقة، كما يجب أن يكون القرار الصادر عن المجلس التأديبي مبررا².

وبناء على رأي المجلس التأديبي الخاص بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة التأديبية بموجب قرار مبرر، ويبلغ هذا القرار وجوبا

1 -انظر المادة 19 من المرسوم 84-10، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها

ج ر ج العدد 03، الصادرة بتاريخ 15/01/1984.

2 -انظر المادة 165 و170 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

للموظف المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار الذي يحفظ في ملفه الإداري¹.

وبناء على رأي المجلس التأديبي الخاص بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة التأديبية بموجب قرار مبرر، ويبلغ هذا القرار وجوبا للموظف المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، الذي يحفظ في ملفه الإداري².

أما عن كيفية تبليغ هذا القرار فإن المشرع في ظل أمر 06-03 لم يحدد كيفية أو إجراء تبليغه، ونظرا لذلك فقد حرصت المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³ على أن يكون تبليغ القرارات الإدارية الفردية تبليغا شخصيا، ونظرا لكون القرار التأديبي ذو طابع إداري فردي، فتتطبق عليه القواعد المنصوص عليها في ظل هذا القانون والخاصة بإجراء التبليغ.

وما تجدر الإشارة إليه أن الإدارة ملزمة بإعلام الموظفين الذين صدرت ضدهم عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة بحقوقهم في تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد إبتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي⁴.

وفي الأخير نجد أن المشرع قد وفق أحد ما في تحديده لتلك الإجراءات التي من خلالها تتم متابعة الموظف المذنب غير أن ما يأخذ على المشرع هو ذلك الغموض الذي يكشف بعض النصوص والتي نص من خلالها المشرع على الأجراء في حين لن يبين طريقة ممارسته وخذا من شأنه أن يمس بنزاهة تلك الإجراءات.

1 - انظر المادة 165 و170 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

2 - انظر المادة 172 من نفس الأمر.

3 انظر المادة 829 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج ر ج عدد 21 21 الصادرة بتاريخ 2008/04/23.

4 - انظر المادة 175 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

المطلب الأول: التحقيق التأديبي

نظرا لأهمية القرار التأديبي وتأثيره على المركز القانوني للموظف منح المشرع الجزائري للإدارة الحق في توقيع العقوبة التأديبية عليه، وذلك بإصدارها لقرار التأديب الذي بدوره يمر بعدة مراحل منها:

مرحلة التحقيق فهو وسيلة لاستبيان الحقيقة في نسبة الاتهام إلى المحال للتحقيق أو نفيه عنه، وذلك من خلال مجموعة من الإجراءات والضمانات التي أوجبها القانون واستقرت عليها أحكام القضاء، وهو أمر حتمي سابق على توقيع الجراء، الذي يبطل إذا وقع بدون تحقيق أو بناء على تحقيق يفتقد مقوماته الأساسية¹، في التشريع الجزائري منح المشرع للهيئة المستخدمة أو لممثليها المرخص له قانونا حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف، فالسلطة الرئاسة إذا تجمع بين سلطتي الاتهام والتحقيق التأديبي².

وكمبدأ عام فإن الإدارة تقوم بتعيين موظف مختص وكفاء يتولى عملية التحقيق التأديبي في الوقائع المنسوبة للموظف المتهم، على أن تختتم هذه العملية بتكوين تقرير يوجه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين التي يكون لها الحق في توقيع الجزاء المناسب³.

فقد نصت المادة 171 من الأمر 06-03 على أنه " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي، طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة"⁴.

1 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، ص 97.

2 - رحماوي كمال، تأديبي الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 155.

3 - سوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري) أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014، ص 62.

والتحقيق كضمانة للموظف يجب أن يتوفر فيه المقومات الأساسية لكي يرتب أثره القانوني حيث يجب أن يكون مكتوباً، فهو يفرغ في محرر كتابي يسمى محضر التحقيق وهو الدليل الذي يثبت إجراءاته على الوجه المطلوب قانوناً حيث تدون فيه الأخطاء المنسوبة للموظف وأقوال الشهود والوثائق والمستندات المقدمة، كما يجب ترقيم جميع أوراق محضر التحقيق ترقيماً تسلسلياً يضمن عدم نزع أو إخفاء أي ورقة من المحضر، وكذلك يجب ذكر تاريخ وساعة فتح وغلق المحضر ويجب أيضاً ذكر اسم ولقب المحقق وبيان اختصاصه وذكر اسم ولقب الموظف الخاضع للتحقيق وظيفته والاسئلة المطروحة عليه والأجوبة التي يقدمها كما يجب أن يوقع المحقق والموظف المحقق معه على كل ورقة من أوراق التحقيق وفي حالة رفض الموظف للتوقيع يثبت ذلك في المحضر¹.

الفرع الأول: فتح التحقيق وتعيين الجهة المختصة

ألزمت القوانين الجهات الإدارية لا سيما الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية مراعاة الإجراءات التي تسبق فرض الجزاءات التأديبية لتحقيق عدالة المساءلة التأديبية والمتمثلة بإحالة الموظف إلى التحقيق لتتولى جهة مختصة ومحايدة القيام بهذه المهمة.

إن الهدف من إجراء فتح التحقيق الإداري هو الكشف عن الحقائق وإثبات أو نفي مسؤولية الموظف عن الفعل المنسوب إليه²، وبالتالي لا بد له من إجراءات تضمن تحقيق ذلك الهدف وهي:

4 - انظر المادة 171 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

1 - شكري أعمارة، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر، تخصص منازعات عمومية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي: 2015-2016، ص 31.

2 - وليد خشان زغير، التحقيق التأديبي مع الموظفين وضماناته، دراسة مقارنة في ضوء أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، كلية القانون، جامعة ذي قار، العراق، 2002، العدد 01 ص 07.

- تشكيل لجنة تحقيق سواء من شخص واحد أو أكثر من ذوي الخبرة والثقة لغرض تحديد الخطأ، وبالتالي تحديد مسؤولية الموظف وتنتهي مهمتها بانتهاء التحقيق.
- قيام اللجنة باستجواب الموظف ومساءلته عن وقائع القضية، ومواجهته بالأدلة المتوفرة ومعرفة دفوعه ومبرراته، وسماع الشهود أو المسؤولين المباشرين لهذا الموظف الذين لديهم معلومات وإفادات عن الوقائع المنسوبة للموظف، كما أن امتناع الشاهد عن الحضور دون عذر مشروع يوجب المسؤولية الإدارية عليه، وللجنة الاستعانة والاطلاع على الوثائق والمستندات والملفات الضرورية كمكلف الموظف، للتعرف على سلوكه مثلاً وتاريخه الوظيفي حسب الحالة والقضية المعنية بالتحقيق.
- قيام اللجنة بتدوين محضر، متضمناً لكافة الإجراءات التي قامت بها أثناء سير التحقيق بكل دقة ووضوح وأمانة، مدعماً عند الضرورة وحسب الحالة بالإفادات الكتابية للشهود أو وثائق أو مستندات كمرفقات، ويختم المحضر بتوصيات اللجنة بشأن القضية المنسوبة للموظف وما توصلت له، مع التوقيع عليه من قبل أعضاء اللجنة¹.
- تسليم محضر التحقيق المدون للسلطة الإدارية المكلفة.
- من الواضح أن السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين توكل لها مهمة التحقيق كون هذا الاجراء يعد أحد المراحل الإجرائية في النظام التأديبي ويندرج ضمن إجراءات تأديب الموظف العام²، ويكون ذلك وفق ما يلي:
- بالإدارة المنفردة للسلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، إذا ما رأت أن الوقائع المنسوبة للموظف محل إبهام وغموض ويتعين فهمها أو توضيحها لتأكيداها أو نفيها.
- بطلب من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمعة كمجلس تأديبي قبل البث في القضية المطروحة³.

1 -انظر المادة 169 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

2 -انظر المادة 162 من الأمر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة الرسمية، عدد 46، 2006.

تمارس السلطة الإدارية اختصاصها في التحقيق مع الموظف العام بأحد الأساليب التالية:

- ✓ أن تقوم الجهة الرئاسة للموظف بالتحقيق عن طريق تكليف أحد الرؤساء المباشرين بذلك.
- ✓ أن تقوم إدارة متخصصة ملحقة بالجهة الرئاسة بإجراء التحقيق كالمفتشيات.
- ✓ أن تقوم الجهة الرئاسة بتكليف أحد من موظفيها أو أكثر من ذوي الكفاءة والاختصاص والخبرة والنزاهة والثقة بإجراء التحقيق، وفقا للوائح الداخلية المنظمة للعمل داخل كل جهة إدارية.

الفرع الثاني: سير التحقيق وصلاحيات الجهة المختصة

يمنح القانون قاضي التحقيق اتخاذ كافة الإجراءات الضرورية للكشف عن الحقيقة وتشمل:

× **الاستجواب:** هو مناقشة المتهم مناقشة تفصيلية في الأدلة والشبهات القائمة ضده والمطالبة بالرد عليها أو إنكارها أو إثبات عكسها أو التسليم بها وما يستبعده ذلك من اعتراف بالجريمة، ويفترض الاستجواب على نحو المناقشة التفصيلية والأسئلة الدقيقة. ويستهدف المحقق من الاستجواب استظهار الحقيقة من وجهة نظر المتهم، أي تفسيره للأدلة والشبهات القائمة ضده.

ويقصد بالاستجواب مواجهة المتهم بالاتهام المسند إليه وبالأدلة القائمة قبله ومناقشته بشأنها تفصيلا كي يعترف بها فيؤيدها أو يفندها فيدفعها عن نفسه، فهو ذو طبيعة مزدوجة إذ لا يهدف فقط إلى جمع الأدلة شأن إجراءات التحقيق، ولكنه كذلك وسيلة للدفاع والاستجواب إجراء قضائي، من اختصاص قاضي التحقيق وحده كأصل عام عملا بنص

المادة 68 ق.1. ج التي نصت على: "يقوم قاضي التحقيق وفقا للقانون باتخاذ جميع إجراءات التحقيق التي يراها ضرورية للكشف عن الحقيقة، بالتحري عن أدلة الاتهام وأدلة النفي"¹.

والاستجواب إجراء من إجراءات التحقيق حيث تنص المادة (100 ق.1. ج) على أنه: "يتحقق قاضي التحقيق حيث مثول المتهم لديه لأول مرة من هويته....".

والأصل أن استجواب المتهم في الموضوع يكون مرة واحدة غير أنه يجوز استجواب المتهم أكثر من مرة، واستجوابه هو جوهري فلا يمكن لقاضي التحقيق إغلاق التحقيق دون استجواب المتهم ما لم يعد أمرا بانتفاء وجه الدعوى أو كان المتهم في حالة فرار ويخضع استجواب المتهم إلى إجراءات خاصة².

*** المواجهة:** يقصد بالواجهة في التحقيق مواجهة المتهم بغيره ووضعه وجها لوجه إزاء متهم آخر أو أحد الشهود لسمع بنفسه ما قد يصدر منهم من تصريحات تتعلق بالتهمة ووقائع الفعل المتابع من أجله، فيجيب عنها تأييدا أو نفيا بعد أن يطلب منه قاضي التحقيق ذلك.

والمواجهة قد تدفع المتهم إلى الاعتراف بالتهمة المنسوبة إليه أو تقرير أقوال متناقضة ليست في صالحه ويلجأ قاضي التحقيق عادة إلى المواجهة بين المتهم ومتهم آخر أو شاهد أو أكثر أو فيما بين الشهود، وذلك قصد إدراج المواجهة في محضر خاص لأن هذه التناقضات قد تؤدي إلى كشف الحقيقة.

1 - أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، الجزء 02، ط 04، ديوان المطبوعات الجماعية الجزائر، 2008، ص 37.

2 - سليمان بارش، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، ج 02، ط 01، دار قانه للنشر والتوزيع، باتنة، الجزائر 2008 ص 38.

والمواجهة هي إجراء جوازي تخضع ملائمة إجراءاته وميعاده للسلطة التقديرية لقاضي التحقيق وحده، والهدف منها الحصول على إيضاحات إضافية بخصوص مسائل غامضة أو غير مكتملة أو بحاجة إلى تأكيد¹.

x سماع الشهود: لم يوضح قانون الإجراءات الجزائية المقصود بالشهود، أن المشرع يقصد بالشاهد كل شخص يرى قاضي التحقيق من سماع شهادته فائدة لإظهار الحقيقة، ولا يشترط فيه القانون أن يكون شاهد عيان بل يكفي أن يكون شهادته مفيدة لإظهار الحقيقة.

ويرجع لقاضي التحقيق وحده تقديرا ملائمة سماع الشخص الذي يريد سماع شهادته وكذا كيفية استدعائه لديه.

ويجوز لقاضي التحقيق أن يسمع شاهدا في مكان خارج مكتبه كما لو تعذر على الشاهد الحضور إلى مكتبه فلقاضي التحقيق أن ينتقل إلى الشاهد لسماع شهادته غير أنه إذا تأكد قاضي التحقيق في مثل هذه الحالة أن الشاهد افتعل عجزه من عدم المثل أمام قاضي التحقيق جاز له الحكم عليه بغرامة من 200 الى 2000 دج طبقا للمادة 99 ق. إ. ج².

والأصل أنه لا يوجد مانع يحول دون سماع شخص كشاهد، بما فيه السن والدرجة الخاصة بالقرابة بل وحتى السوابق القضائية، إذ لا يوجد حكم يسلب المسبوق قضائيا من أهلية أداء الشهادة، غير أن المشرع فرض قيودا على سماع بعض الأشخاص بصفاتهم شهودا.

1 - محمد الأمين البشري، التحقيق الجنائي المتكامل، ط01، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998، ص 55.

2 - عبد الحميد الشواربي، ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الجنائي، الناشر منشأة المعارف، الإسكندرية، 1992، ص 241-242.

كما تقع على الشهود واجبات عديدة منها الحضور إلى مكتب قاضي التحقيق وهذا طبقاً للمادة 97 ق.إ.ج بالإضافة إلى أداء اليمين المنصوص عليه في المادة 93 ق.إ.ج كما أنه ملزم بإدلاء الشهادة وهذا طبقاً للمادة 89 ق.إ.ج¹.

x الانتقال للمعاينة: معناه توجه المحقق إلى مكان ما لاتخاذ إجراء من إجراءات التحقيق، فهو قد يكون بغرض المعاينة أو بغرض آخر كضبط المتهم أو تفتيش مسكنه والانتقال متروك لتقدير المحقق وفقاً لاختياره وحرصه على صالح التحقيق وسرعة إنجازه.

وقد خول القانون قاضي التحقيق القيام بهذا الإجراء للاطلاع بنفسه على موقع الجريمة ومميزاته وأثاره المادية التي خلفتها الجناية، وهذا وفقاً لنص المادة 79 ق.إ.ج والهدف الرئيسي من الانتقال للمعاينة هو أن تعبر عن الواقع وأن تعطي صورة حقيقية لكل ما يتصل بالجريمة.

فكلما اتصفت المعاينة بالدقة والوضوح وبارد قاضي التحقيق لإجرائه في أسرع وقت ممكن كلما وصل إلى نتائج أنجح في إظهار الحقيقة.

والمعاينة إجراء يستهدف أمرين الأول جمع الأدلة التي تخلفت عن الجريمة كرفع البصمات وتحليل الدم وعموماً جمع كل ما يفيد في إظهار الحقيقة، أما الثاني فإعطاء المحقق فرصة ليشاهد نفسه على طبيعة مسرح الجريمة حتى يتمكن من تمحيص مدى صدق الأقوال التي أبدت حول كيفية وقوع الجريمة.

فالمعاينة تتطلب سرعة الانتقال إلى مكان الجريمة قبل زوال معالمها إلا أنها ليست إجراء صالح للكشف عن الحقيقة في كل الجرائم.

والأصل أن انتقال قاضي التحقيق يتم بدائرة اختصاص المحكمة التي يتبعها، غير أن القانون خوله الانتقال إلى دوائر اختصاص المحاكم المجاورة للدائرة التي يباشر فيها وظيفته

1 - سليمان بارش، مرجع سابق، ص 33.

للقيام بجميع إجراءات التحقيق على أن يخطر مقدما وكيل الجمهورية في المحكمة التي ينتقل إلى دائرتها وفي محكمته، وأن ينوه في محضره عن الأسباب التي دعت إلى انتقاله. المادة 80 ق.1.ج.¹.

✖ التفتيش: إجراء من إجراءات التحقيق الابتدائي، يهدف إلى جمع الأدلة على وقوع الجريمة ونسبتها إلى المتهم، وذلك بضبط الأشياء التي وقعت عليها الجريمة أو استخدمت في ارتكابها أو نتجت عنها، وعموما كل ما يفيد في كشف الحقيقة ويمس التفتيش حرمة الحياة الخاصة وعدم إطلاع الغير على مكنونها إلا برضاء الشخص كما يمس التفتيش حرمة المسكن الذي يجري فيه إلا كثيرا ما يكون ضروريا لكشف الحقيقة بشأن الجريمة وفاعلها، ولذلك وضع الشارع ضمانات أو قيود لا يصح إلا بمراعاتها حسب نص المادتان 45-47 ق.1.ج.

كما يجوز لقاضي التحقيق إذا تعذر عليه القيام بهذه العملية بنفسه أن ينيب ضابط الشرطة القضائية للقيام بعملية التفتيش بعد أن يصدر لفائدته إنابة قضائية بإجراء عملية التفتيش.

والمشرع قد وضع قيودا مشددة الهدف منها حماية حرمة المنازل وأماكن المراد تفتيشها².

✖ ضبط الأشياء: إذا أسفر التفتيش الذي قام به قاضي التحقيق في مسكن المتهم أو لدى شخص مشتبه فيه في مساهمته في الجريمة عن ضبط الأشياء، فيجب إحصاء هذه الأشياء فورا، وكذلك الوثائق المضبوطة ووضعها في إحراز مختومة، ولا يجوز فتحها إلا بحضور المتهم مصحوبا بمحاميه أو استدعائهما قانونا، ولا يجوز لقاضي التحقيق أن يضبط غير الأشياء والوثائق النافعة في إظهار الحقيقة.

1 - سليمان بارش، مرجع سابق، ص 29-30.

2 - عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص 350-351.

وإذا تعلق الأمر بضبط نقود أو سبائك أو أوراق تجارية ذات قيمة مالية أجاز لقاضي التحقيق التصريح للكاتب بإيداعها في الخزينة العامة، هذا ما لم يكن الاحتفاظ بها من ضروريات التحقيق لإظهار الحقيقة أو المحافظة على حقوق أطراف الدعوى.

ويجوز لكل من له حق على الأشياء أو المستندات والوثائق المضبوطة أن يطلب استردادها من قاضي التحقيق فتنص المادة 86/ف01 ق.ا.ج: "يجوز للمتهم والمدعي المدني ولكل شخص آخر يدعى أن له حقا على شيء موضوع تحت سلطة القضاء أن يطلب استردادها من قاضي التحقيق...".

ويبلغ الطلب المقدم من المتهم والمدعي المدني للنيابة، كما يبلغ الى كل الخصوم الآخرين ويبلغ الطلب المقدم من الغير إلى النيابة العامة وللمتهم وكل خصم آخر، ثم يفصل قاضي التحقيق في طلب الاسترداد ما لم يكن قد تصرف في القضية بالأمر بالأوجه للمتابعة فتنص المادة 163/ف3 ق.ا.ج على أنه: "ويبت قاضي التحقيق في نفس الوقت في شان رد الأشياء المضبوطة"¹.

المطلب الثاني: المحاكمة التأديبية وإصدار القرار التأديبي

يعتبر موضوع إجراءات سير المحاكمة التأديبية من المواضيع التي يتعرض لها القضاء الإداري في مجال منازعات الوظيفة العمومية، لذلك عمد تشريع الوظيفة العمومية إلى تقنين احكامها وتفاصيلها بدقة، من معاينة الخطأ إلى صدور القرار النهائي، وذلك بتحديد وتصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها، والضمانات التي يكرسها القانون للوظف الخاضع للتأديب، من أجل ضمان مشروعية الإجراءات وتحقيق المحاكمة العادلة.

1 - سليمان بارش، مرجع سابق، ص 29-30.

عند توفر الشروط واحترام الإجراءات يشرع المجلس التأديبي في مباشرة عمله على النحو التالي:

- المناداة على الموظف المعني ومطالبته بالإدلال بتعريفه قصد التأكد من هويته وبحضور دفاعه.
- استفسار عن وضعيته الإدارية والتأكد من مدى مطابقتها مع المعطيات المدرجة بطاقة المعلومات الموجودة بالملف.
- استعراض أسباب إحالته على المجلس التأديبي وعرض المخالفات المسجلة عليه انطلاقاً من مذكرة التقديم التي أعدتها الإدارة.
- بعد قيام رئيس الجلسة بهذه الإجراءات يتم فتح المجال أمام المعني ودفاعه وأعضاء المجلس تحت إشراف رئيس الجلسة التقديم الدفوعات الضرورية والادلاء بالوثائق اللازمة والمطالبة بالتوضيحات التي يراها أعضاء المجلس.
- بعد استماع أعضاء المجلس المعني بالأمر ودفاعه وانتهاء المناقشة والاحالة على الاستفسارات والتساؤلات التي يطرحها الأعضاء بطلب الرئيس من المعني بالأمر ودفاعه مغادرة قاعة الجلسة.
- يقوم الأعضاء بالتداول فيما بينهم في الملف قصد اقتراح الاجراء الذي يرونه مناسباً في الحالة المعروضة عليهم، ويمكن لأعضاء المجلس إذا تبين لهم ضرورة القيام ببحث أو استدعاء شهود.
- في حالة ما إذا كان الملف لا يقتضي البحث أو استدعاء الشهود يتم اقتراح الاجراء التأديبي اللازم وفق العقوبات المنصوص عليها وحسب الوضعية الإدارية للموظف.
- يتم اقتراح العقوبة والموافقة عليها بالتراضي بين الأعضاء وفي حالة عدم الاتفاق على العقوبة وتساوي الاغضاء يتم اللجوء إلى التصويت.

•

- يتعين على الأعضاء المجلس التأديبي عند اقتراحهم لأية عقوبة مراعاة ما يلي:
 - السوابق التأديبية للمعني بالأمر.
 - أن يكون العقوبة منصوص عليها.
 - عدم اقتراح أكثر من عقوبة واحدة.
 - أن تكون العقوبة قابلة للتنفيذ.
 - يتم تعليل العقوبة التأديبية المقترحة تعليلًا موضوعيًا ومناسبًا لطبيعة العقوبة المقترحة.

على الأعضاء المجلس التأديبي قبل شروعهم في عملهم يقومون باختيار مقرر الجلسة من أجل القيام بتحرير محضر مفصل عن الجلسة يتضمن كل ما راح داخل الجلسة من تساؤلات ودفعات ومدخلات الأعضاء والمعنيين بالأمر ودفاعهم إلى حين البث في الملف واقتراح العقوبة، وكيف يتم هذا الاقتراح هل تم بالاجتماع أم بالتصويت وتسجل في المحضر المفصل¹.

الفرع الأول: مجلس التأديب وإجراءاته

يعد مجلس التأديب هيئة استشارية تستدعى للنظر في الأخطاء المهنية المنسوبة إلى الموظف العمومي عندما تكون المخالفة تستوجب عقوبة تأديبية من الدرجات التي يحددها القانون ويهدف هذا المجلس إلى ضمان احترام حقوق الدفاع وتحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف.

يتشكل مجلس التأديب من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين وفقًا للتشريع المعمول به، ويتولى دراسة الملف التأديبي والاستماع إلى الموظف المعني بالأمر قبل ابداء رأيه بشأن العقوبة المناسبة.

¹- سليمان بارش، مرجع سابق، ص 31-32.

وتبدأ الإجراءات التأديبية بإخطار الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي ثم استدعائه للمثول أمام مجلس التأديب خلال الآجال القانونية وخلال الجلسة يمنح الموظف حق الدفاع عن نفسه شخصيا أو بواسطة ممثل يختاره كما يمكنه تقديم الملاحظات والوثائق التي تدعم موقفه.

بعد الانتهاء من دراسة الملف وسماع أقوال الأطراف يتداول مجلس التأديب ويصدر رأيا معللا بشأن العقوبة المقترحة وعلى أساس هذا الرأي تتخذ السلطة المختصة القرار التأديبي النهائي وفقا لأحكام القانون.

وتعد هذه الإجراءات من أهم الضمانات القانونية التي تكفل حماية الموظف العمومي من التعسف وتضمن مشروعية القرارات التأديبية الصادرة في حقه.

الفرع الثاني: إصدار القرار التأديبي وطرق الطعن فيه

تعتبر الرقابة الإدارية على أعمال الإدارة من أهم الأسس التي يقتضيها مبدأ المشروعية الإدارية، والذي يضمن خضوع جمع أعمال وتصرفات الإدارة العامة لرقابة القضاء، سواء كانت هذه الأعمال أو التصرفات صادرة بناء على سلطتها المقيدة أو التقديرية.

تصدر الإدارة العامة أثناء ممارسة نشاطها الإداري قرارات تنظيمية، غير أنه يمكن أن تسبب عن طريق هذه القرارات أو الأعمال الإدارية أضرار لموظفيها، ومن ثمة فإنه يصبح من حق كل موظف تضرر بسبب ذلك أن يتحصن بضمانات كفلها له القانون، ومن بين أهم هذه الضمانات استخدام الموظف العام حقه في تقديم التظلمات الإدارية والطعون القضائية للطعن في قرارات الإدارة العامة غير المشروعة.

تعد هذه الضمانات الملاذ الأخيرة للموظف أو الفرصة الأخيرة التي تبقى للموظف في حالة ما إذا ما باءت محاولاته في المراحل التأديبية السابقة بالفشل.

وأهم هذه الضمانات البعدية حق التظلم من القرار التأديبي الصادر في مواجهته سواء لدى مصدر القرار أو رئيسه السلمي، وهو ما يعرف بالتظلم الإداري، كما نجد نوعا آخر من التظلم وهو الذي يكون أمام جهة قضائية مختصة ويعرف بالطعن القضائي.

من بين الإجراءات الإدارية للطعن في القرار التأديبي غير المشروع إجراء التظلم الإداري إذ يقوم به الموظف العام وذلك بعد إحضاره بالمخالفة التأديبية المنسوبة إليه وتمكينه من ابداء أوجه دفاعه بالنسبة للعقوبة التأديبية المقررة في حقه.

فيعتبر التظلم الإداري إحدى الوسائل الإدارية التي تمكن الإدارة من فرض رقابتها على أعمال موظفيها فهي تعتبر بذلك ضمانا إجرائية هامة ويستطيع الموظف من خلالها الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه، في حالة ما إذا تعسفت الإدارة في إصدارها لهذا الأخير وذلك من أجل إعادة النظر فيه إما بتعديله أو إلغائه.

x الطعن القضائي:

تخضع القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لرقابة القضاء الإداري حيث تخول القوانين التي تنظم القضاء الإداري للموظف حق الطعن القضائي في القرارات التأديبية الصادرة بحقه، باعتبار هذا الحق من أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف في مواجهة سلطات التأديب¹، فبالإضافة إلى الضمانات الإدارية فإن هناك ضمانات أخرى تكفل تلافي النقص وأوجه القصور وتتمثل في فرض الرقابة القضائية إلغاء وتعويضاً على القرارات التأديبية.

1 نواف كنعان، مرجع سابق، ص 212.

وتمثل رقابة القضائية على القرار التأديبي الضمانة الأخيرة والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو عليه من إلغاء العقوبة التأديبية الصادرة بحقه¹.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع الجزائري قد عمل على تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات الإدارية سواء إلغاء أو تعويضا والمتمثلة في المحاكم الإدارية في حالة ما إذا كان القرار الإداري صادر عن إحدى الهيئات المحلية (الولاية، المصالح غير مكرزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية والمصالح الأخرى للبلدية المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية...) وهذا ما أكدته نص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ومجلس الدولة في حالة ما كانت قرارات الإدارية صادرة عن السلطات الإدارية المركزية وهذا ما أكدته نص المادة 901 من نفس القانون حيث جاء فيه " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية..."².

فالطعن إذن ينصب على القرارات الإدارية، وتجدر الإشارة إلى أن القرار التأديبي يعد قرار إداريا، إذ تتوفر فيه جميع خصائص القرار الإداري من حيث أنه صادر عن جهة إدارية وهي السلطة التأديبية المختصة، وإبرادتها المنفردة بهدف إحداث أثر قانوني معين والمتمثل في توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخل بواجباته الوظيفية وطالما أنه يعتبر من قبيل القرارات فإن القضاء الإداري هو الجهة المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات التأديبية سواء إلغاء أو تعويضا.

1 - سعد نواف العتري، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 324.

2 - انظر المادة 801-901 من القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

كما يلاحظ أن المشرع الجزائري قد عما كان معمول به، حيث لم يعد يشترط التظلم الإداري المسبق بمعنى أن التظلم لم يعد وجوبيا لقبول دعوى الإلغاء بل أصبح جوازيا¹، كما أن المادة 175 من الأمر 03-06 استعملت عبارة: "يمكن للموظف..."²، حيث يفهم من هذا النص التظلم أمام لجنة الطعن لا يعد وجوبيا وهذا ما أكدته نص المادة 830 من قانون سالف الذكر³، إذ يمكن للطاعن القيام به أو اللجوء مباشرة إلى القضاء الإداري طالبا إلغاء القرار التأديبي الذي صدر في حقه، كما يمكنه طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت به من ورائه وذلك باحترام الإجراءات المحددة قانونا والمتعلقة برفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة.

x الطعن الإداري:

تم إنشاؤها بموجب القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، وحيث تنص المادة الأولى منه على أنه: "تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية"⁴، وتقابلها المادة 800 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية في قولها: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص في الفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها".

وتختص المحاكم الإدارية بالفصل كذلك في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير ممرضة للدولة على مستوى الولاية.

1 - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 167.

2 - انظر المادة 175 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

3 - انظر المادة 830 من القانون 08-09، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، مرجع سابق.

4 - القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30-05-1998، المتعلق باختصاصات المحاكم الإدارية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادر بتاريخ 01-06-1998، ص 08.

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.
- دعاوى القضاء الكامل.
- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة¹.

بالتالي فاختصاص المحاكم الإدارية في مجال الإلغاء ينحصر في الطعون بالبطلان في جميع القرارات بما فيها قرارات التأديب الصادرة عن الولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية ورؤساء المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

x مجلس الدولة:

حسب المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 فإن مجلس الدولة يختص بالفصل ابتدائيا نهائيا، في منازعات الوظيفة العمومية إذا كانت الجهة المدعى عليها أو مصدرة القرار سلطة مركزية أو هيئة عمومية وطنية.

أما الطعن بالنقض في جميع القرارات الإدارية سواء كانت صادرة عن المحاكم الإدارية أو عن مجلس الدولة أو أمام مجلس كمحكمة نقض².

وهو ما أكدته المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: " يختص بمجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية..."³.

1 -المادة 801 من القانون 008-09، المتضمن قانون إجراءات المدنية والإدارية، مرجع السابق، ص 213-214.

2 -القانون العضوي رقم 89-01، المؤرخ في 31-05-1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 01-06-1998، ص 03.

3 -القانون رقم 08-09، القانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق، ص 23.

المبحث الثاني: ضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية

تمارس الدولة حقها في معاقبة المجرمين، حماية للنظام العام والأمن في المجتمع فتتولى سلطات الاتهام متابعة المشتبه فيه بغية الوصول إلى الحقيقة غير أنه يناط بالدولة كذلك حماية الحقوق والحريات الأساسية.

فالشخص بريء وإن كان محل متابعة جزائية ما لم تثبت بعد إدانته بموجب حكم قضائي بات صادر عن سلطة قضائية نظامية، مع توفر ضمانات المحاكمة كالعدالة والضمانات اللازمة للدفاع عنه¹.

المشرع الجزائري ومن خلال تعديله لقانون الإجراءات الجزائية أقر ضمانات شرعية قانونية لحماية مبدأ قرينة البراءة لتحقيق التوازن بين حق الدولة في العقاب والحفاظ على الاستقرار في المجتمع وحق الفرد في التمسك ببراءته كحق من حقوقه المكفولة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية.

المطلب الأول: ضمانات الدفاع وقرينة البراءة

القرينة البراءة من الناحية القانونية "أن كل شخص تقام ضده الدعوى الجنائية بصفته فاعلا للجريمة أو شريكا فيها يعبر بريئا حتى تثبت إدانته بحكم بات يصدر وفقا لمحاكمة قانونية منصفة تتوافر له فيها ضمانات الدفاع عن نفسه أن تتم معاملته أثناء الإجراءات الجنائية على أساس أنه بريء"².

إن كل التشريعات الحديثة قد تناولت هذا المبدأ أو بعضها تناولتها في دساتيرها والبعض الآخر نص عليه في التشريع، الدستور الجزائري تناول هذا المبدأ في المادة 42 من

1 -كوبية رشيدة، الضمانات المقررة لحماية مبدأ قرينة البراءة من خلال تعديل قانون الإجراءات الجزائية الجزائري جامعة أدار، قسم الحقوق، ص 01.

2 -سيد محمد حسن الشريف، النظرية العامة للإثبات الجزائي، دار النهضة العربية، 2002، مصر، ص 377.

دستور 1989 بقوله " كل شخص يعتبر بريء حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته، مع كل الضمانات التي يتطلبها القانون "¹ كما نص عليه في التعديل الأخير 2020 في المادة 41.

ومن هنا يمكن أن نستخلص أن مبدأ قرينة البراءة يعني اعتبار كل شخص سواء كان متهما أو مشتبه فيه مهما كانت الجريمة المنسوبة إليه أو كان محل شبهة وشكوك تدل على اقترافه لها على أساس أنه بريء في مختلف مراحل الدعوى والإجراءات التي يتخذها حتى يثبت إدانته بمقتضى حكم نهائي تصدره جهة قضائية في محاكمة قانونية تتوفر فيها الضمانات التي قررها القانون للشخص.

ومن الآثار القانونية لقرينة البراءة على الإثبات الجنائي نجد: عبء إثبات الإدانة: إن المتهم لا يتحمل عبئ إثبات براءته، لأنه أصل ثابت له متوافقة مع القاعدة القانونية التي تقيد " بأن البيئة على من ادعى " والأصل براءة المتهم و " المتهم بريء حتى تثبت إدانته " فععب إثبات الإدانة يقع على عاتق سلطة الاتهام لأنه إذا ادعى المدعي خلاف الأصل فعليه أن يثبت ادعائه فلا يطالب المتهم في الدفاع عن براءته لأن القاضي والمحكمة لهما من إمكانيات الأثبات ما يتجاوز إمكانيات المتهم وسلطته وقدرته على الإثبات، وتأتي قاعدة أخرى جنائية تقيد بأن " الشك يفسر لمصلحة المتهم " لأن المتهم إذا دافع بوجود سبب إباحته لديه وعجز عن إقناع القاضي بصفة دفعه وعجز القاضي والمحكمة عن إثبات العكس وساد الشك عند القاضي والمحكمة من توافر الإباحة أو عدمها، إن قرينة افتراض البراءة تفرض الفصل في الدعوى على أساس توافر الإباحة²، ذلك أن العكس يتنافى مع المنطق السليم والأصل الفطري القويم.

1 -الدستور الجزائري.

2 -محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، ط 02، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، 1988، ص

إن الجريمة حادثة عارضة يرتكبها الأقلية من غير الأسوياء ثم إن الأغلبية في المجتمع هم أفراد على العموم السائد أشخاص سوية ومنه فإنه يجب القبول بافتراض قرينة البراءة كونها تتوافق مع الواقع والوقائع لحين ثبوت عكسها، كما يجب القبول بتحمل القاضي أو المحكمة عبء إثبات الإدانة وتقديم أدلة قاطعة عليها، أما قبول غير هذه الحقيقة أن أصل الإنسان مجرم ومتهم على تثبت براءته، وهذا قول غير معقول، ولهذا فإن دور القاضي الجنائي دور إيجابي عكس دور القاضي المدني السلبي¹ فالثاني يوازن بين الأدلة التي يقدمها الخصوم ثم يرجح أرجحها على مرجوحها، بينما دور القاضي الجنائي يتمثل في بحث وتحري الأدلة بمختلف السبل المتاحة.

عليه فإنه يأخذ بأوجه الدفع التي يراها مباحة وفي مصلحة المتهم والتي تسهم في رفع الإدانة عليه، وإن لم يتمسك بها المتهم، وكذلك فإنه يوازن بين حق الدولة في العقاب وحق المتهم في البراءة، على أن يرجح جانب المتهم في البراءة في حالة الشك لأن المجتمع أهون عليه براءة مجرم من إدانة بريء².

إن تحميل المتهم مسؤولية تقديم الأدلة وإثبات براءته يتنافى مع قرينة افتراض البراءة لكونها أصلاً لا تحتاج إلى إثبات أو فصل ابتدائي يثبت العكس، فالإثبات في المسائل الجزائية إثبات لحقيقة الجريمة وهو أمر يتعلق بالمصلحة العامة ثم إن السلطة العامة يكمن دورها في إثبات تلك الحقيقة والمتهم في المسائل الجنائية يمكنه التزام الصمت دون أن يفسر الصمت ضده والادعاء العام عجب عليه إظهار الحقيقة دون الميل إلى طرف معين أي بصورة حيادية فسلطته تحمي براءة البريء مثلما تحمي إدانة المتهم والمحكمة محبرة بالبحث عن الحقيقة لا إلزام المتهم بإثبات براءته خصوصاً عند خلو الدعوى من دليل قاطع يثبت

1 - سليم حرب، المحاضرات غير مطبوعة، مادة لطلبة الماجستير، في الإثبات الجنائي، كلية القانون، جامعة بغداد 1996

2 - غوفل عبد الله، قرينة البراءة في القانون الجنائي، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، تصدرها كلية القانون المجلد 08، العدد 30، 2011، 2006، ص 178.

التهمة لكون البراءة أمر مفترض لا يمكن إثباته أمام المحكمة، بل يمكن إثبات العكس وهو الإدانة.

كما يمكن للمتهم تقديم أدلة تنفي أدلة الاتهام الموجه إليه لأن حقه في الدفاع عن نفسه يبقى مكفولا قانونيا رغم وجود استثناءات لهذه القاعدة، فالأصل العام في المواد الجنائية أن عبء الإثبات يقع على عاتق الادعاء العام والمحكمة سواء فيما يتعلق بإثبات أركان الجريمة أو ظروفها وبالنسبة لظروف الدفاع أما الاستثناء فيقضي بتحمل المتهم عبء الإثبات ونفي الاتهام عن نفسه، ذلك عندما يجعل المشرع لبعض أدلة الإثبات حجية مطلقة.

كما هو الحال بالنسبة للمحاضر والكشوف الرسمية التي يحررها الموظفون تنفيذا لواجباتهم فلا يجوز إثبات عكسها إلا عن طريق الطعن في التزوير، وكذلك حالة أداء الواجب عندما يرتكب المواطن فعلا غير مشروع أثناء قيامه بواجبه، فعلى الموظف إثبات عدم ارتكابه للفعل إلا بعد اعتقاده مشروعية فعله وإن اعتقاده كان مبنيا على أسباب معقولة بأنه كان حسن النية واتخذ الحيطة اللازمة عند ارتكاب الفعل لكي تنتفي مسؤوليته، إضافة إلى استثناء آخر يتعلق بالمسؤولية عن فعل لغير مثال المسؤولية المفترضة لجرائم النشر حيث يعفى رئيس التحرير من العقاب إذا أثبت التحقيق أنه ليس على علم بهذا النشر وساعدني في تقديم ما لديه من معلومات ووثائق لمعرفة الناشر الحقيقي¹.

المطلب الثاني: حق الاطلاع على الملف التأديبي والاستعانة بالدفاع

تعد حقوق الدفاع وحضور المتهم للمحاكمة من الركائز الأساسية للمحاكمة العادلة في النظم الديمقراطية، وهي ضمانات دستورية وقانونية لا يجوز تجاوزها، وتضمن للمتهم مواجهة التهم المنسوبة إليه وإبداء دفاعه وأنها تتضمن جملة من الحقوق الفرعية يمارسها الشخص بنفسه أو بمساعدة محاميه، وتتمثل في الحقوق الآتية:

1 - غوفل عبد الله، مرجع سابق، ص 179.

1. الحق في الاعلام سريعا وبالتفصيل وبلغة يفهمها بطبيعة التهمة الموجهة إليه وأسبابها:

نصت على هذا المادة 14-3 من العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية، والمادة 7 من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان، والمادة 06-03 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان يكتسي هذا الاعلام دورا كبيرا، لأنه الباب الذي يفتح ممارسة حقوق الدفاع، وبدونه تشل كل الضمانات¹.

للأسف خلافا لما هو مقرر في القانون الفرنسي لم يفرض المشرع هذا الحق في مرحلة التحريات حتى ولو قرر ضابط الشرطة القضائية وضع الشخص تحت التوقيف للنظر، ربما لأن الملف مازال في طور البناء ولهذا من الصعب إعطاء معلومة دقيقة ومكتملة. أما في مرحلة التحقيق فالمشرع قرر في المادة 100 هذا الحق للمتهم عند المثل الأول أمام قاضي التحقيق، لكنه لم يشترط السرعة في التبليغ. يقتضي احترام هذا الحق في هذه المرحلة ضرورة إعلام قاضي التحقيق المتهم بكل أوامره. لكن للأسف مجددا قصر المشرع في المادة 1-168 هذا التبليغ على محامي المتهم، معنى هذا أن المتهم غير الممثل بمحامي لا يبلغ إلا بأوامر التصرف في التحقيق والأوامر الجائز استئنافها طبقا لمقتضى المادة 168-1 و2. يكتمل أعمال هذا الحق أمام جهات الحكم المختلفة في مرحلة المحاكمة، طبقا للمواد 270 و334-2 و339 مكرر 2 و395-2 و444-1 من قانون الإجراءات الجزائية.

السرعة في الإعلام هي ضرورية، لأن تأخير ذلك يشل حق الدفاع، لكن للأسف لم يحترم المشرع هذا المتطلب في قانون الإجراءات الجزائية، إذ يمكن لقاضي التحقيق تأخير ذلك إلى نهاية التحقيق، وهذا يشكل إخلال جسيم بحق الدفاع.

1 - أحمد فتحي سرور، الشرعية الدستورية وحقوق الانسان في الإجراءات الجزائية، دار النهضة العربية، 1995، ص 215.

2. الحق في الوقت اللازم وما يكفي من التسهيلات لتحضير الدفاع: يجد هذا الحق

أساسه في المادة 14-03 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والمادة 06-03 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. مصطلح التسهيلات لا يفهم على إطلاقه، وإنما يقصد به من جهة أولى التسهيلات المادية التي تمكن الدفاع من مباشرة حقه في ظروف محترمة ومن جهة ثانية الشروط التي تسمح للدفاع بالوصول إلى مختلف عناصر الملف، ومن جهة أخيرة يمكن أن تستوعب متطلب المتهم بحقوقه¹.

حتى حق المتهم في الاتصال بمحاميه يمكن هو أيضا أن يكون ضمن عناصر التسهيلات الضرورية لممارسة حق الدفاع.

• حق الحصول على الوقت الضروري لتحضير الدفاع: يستلزم هذا الحق إعطاء المتهم

الوقت اللازم لتحضير نفسه للأعمال والجلسات والمناقشات المعني به، وحتى فيما يتعلق بالطعون في الأوامر والأحكام والقرارات. فمثلا تقضي المادة 105 ق إ ج على أنه لا يجوز سماع المتهم أو إجراء مواجهة إلا بحضور المحامي ويستدعى قبل يومين على الأقل قبل الاستجواب. في مرحلة المحاكمة لم يحدد المشرع مواعيد بين التكاليف بالحضور وبين انعقاد الجلسة، وإنما أشار في المادة 349 ق إ ج إلى تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية. لكن بمقتضى المادة 303 ق إ ج يجوز للمحكمة تلقائيا أو بطلب من النيابة أو بطلب معلل من محامي المتهم أن تأمر بتأجيل القضية إلى دورة لاحقة في نفس الشيء فيما يتعلق بنص المادة 339 مكرر 5 ق إ ج التي تفرض في حال تطبيق أحكام المثلث الفوري على القاضي أن ينبه المتهم أن له الحق في مهلة لتحضير دفاعه.

• حق الاطلاع على عناصر الملف: إطلاع المتهم أو محاميه على ملف الإجراءات

بما فيها المرحلة التحضيرية هو شرط أساس لاحترام حقوق الدفاع. فالمتهم لا يمكنه أن يدافع بفعالية ما لم يتعرف على أدلة الإثبات المستخلصة من التحريات. للأسف لم يقرر

¹- Desportes(f), Lazerges-Cousquer(L), Traité de procédure pénale, Economica, Paris, 2009, p348.

المشرع للمتهم مباشرة هذا الحق، وإنما أعطاه فقط لمحاميّه، وحتى بالنسبة للمحامي فإن تقرير المشرع لهذا الحق هو بشكل متدرج، فخلال مرحلة التحري يهيمن مبدأ سرية التحري (م 11 ق إ ج) ويمكن أن يبرر الأمر أيضا بكون الاتهام ما زال جنينيا لم يكتمل، لذا لا مبرر للاطلاع على الملف، خلال مرحلة التحقيق والتي يهيمن عليها مبدأ المواجهة من حق المتهم تبليغه بالأوامر القضائية، لكن الاطلاع هو مقصور فقط على المحامي الذي يمكنه بدوره إطلاع زبونه على ما يحتاجه من عناصر خلال مرحلة المحاكمة ما زال المشرع يقصر هذا الحق على المحامي لكن المفروض تمكين المتهم الذي يختار الدفاع الشخصي عن نفسه من هذا الحق، للأسف لم يقرر المشرع هذا الحق للمتهم، وإنما قصره على محاميّه فقط في المادة 68 مكرر، معنى هذا أن المتهم غير الممثل بمحامي يحرم من هذا الحق وهذا إخلال بمبدأ احترام حقوق الدفاع.

• **حق الحصول على الشروط المادية اللازمة لمباشرة الدفاع:** يتعين على الجهات القضائية بوضع تنظيم مادي يسهل مباشرة حقوق الدفاع ولا يفسدها، مثلا من حق المحامي أن يطلع على الملف بسلاسة، وأن يتصل بزبونه في ظروف مريحة على مستوى المؤسسات العقابية، كذلك يتعين أن السهر على ألا يتم التأثير السلبي على القوى الذهنية والجسدية للمتهم وبالتالي القدرة على الدفاع بسبب ظروف سير الإجراءات.

• **الحق المجاني في مترجم:** يجد هذا الحق أساسه في أنه امتداد ضروري لكل الحقوق الأخرى، وبدونه تفقد جدواها، نصت على هذا الحق المادة 14-03 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والمادة 06-03 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لا يوجد في مرحلة التحريات أي ذكر لهذا الحق بالنسبة للشخص الذي لا يتكلم العربية، لكن مع هذا يمكن لضباط الشرطة القضائية أن تقوم بالترجمة¹، في مرحلة التحقيق نص المشرع في المادة 91 و92 على هذا الأمر بالنسبة لسماع الشاهد، لكنه لم يتطرق للأمر بالنسبة للمتهم سواء في حال الاستجواب أو في حال المواجهة، وهذا نقص تشريعي يتعين استدراكه، أما في

¹ -Cass.crim,27 nov.2001, B.n245.

مرحلة المحاكمة فقد قرر المشرع هذا الحق في المواد 298-301 و343 و430، إنه حسب المواثيق الدولية يجب أن تكون الاستعانة بمترجم خلال كل مراحل الإجراءات، لأنه من مقتضيات عدالة الإجراءات ولهذا قررت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان أن التحقيقات التحضيرية مع أجنبي لا يتقن لغة الإجراءات يعرض الخصومة للإبطال¹.

فضلا عما سبق فإن الاستعانة بمترجم يرتبط بمبدأ المساواة أمام القانون، وهو ضروري لفهم التهمة والتواصل مع المحامي، لذا فهذا يستلزم حق ترجمة عناصر الملف الضرورية من أجل تحقيق خصومة عادلة².

• الحق في مناقشة التهمة وعدم تجريم النفس:

أ- الحق في الصمت وعدم إتهام النفس: إلزام الشخص بالمساهمة في إتهام نفسه يتناقض جوهريا مع حقوق الدفاع³، المادة 14-03 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية تنص على أنه لا يلزم الشخص بالشهادة ضد نفسه أو الاعتراف بأنه مذنب لا يتضمن الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان ولا الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان أحكاما مماثلة لكن رغم ذلك وجدت محكمة ستراسبوغ في المتطلب العام المتعلق بالمحاكمة العادلة المقررة في المادة 06-01 من الاتفاقية أساسا للحق في الصمت وعدم إلزام الشخص على أن يساهم في تثبيت إدناؤه⁴، إن المتهم حر في اختيار طريقة دفاعه، واختياره طريق الصمت هو حق ولا يجوز أن يفهم على أنه تجريم للنفس، بل هو ضمان قانوني للحرية الشخصية⁵ وهو بالتزامه بالصمت يستعمل حقه في الاستفادة من قرينة البراءة، وبالتالي لا يمكن تأسيس الاقتناع بالإدانة على استعمال حق يعترف به القانون.

¹- CEDH, 28 nov1978,Luedicke,Belkacem et Koc c/Allemagne.

²-CEDH, 19 déc. 1989, Kamassinski c/Autreche.

3 -بن مشيرح محمد، حق المتهم في الامتناع عن التصريح، مذكرة ماجيستير في القانون الجنائي، جامعة قسنطينة، 2009.

⁴-CEDH, 25 fevr1993,Funke c/France.

5 -محمد عيد غريب، المركز القانوني للنيابة العامة، دار الفكر العربي، 1979، ص 37.

ب- الحق في مناقشة الشهود: حق الدفاع يقتضي طبقا للمادة 14-03 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والمادة 06-03 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان حق المتهم في مناقشة شهود الاتهام ، وأن يحصل على استدعاء شهود النفي بذات الشروط المطبقة في حالة شهود الاتهام، لم يقرر المشرع هذا الحق للمتهم في مرحلة التحريات بل ترك ذلك لسلطة ضبط الشرطة القضائية، أما خلال مرحلة التحقيق، فقد قرر المشرع بمقتضى المادة 69 مكرر ق إ ج حق المتهم أو محاميه في أي مرحلة من مراحل التحقيق طلب سماع شاهد خاصة وأن المادة 68 ق إ ج تلزم القاضي بالتحري عن أدلة الاتهام وأدلة النفي، خلال مرحلة المحاكمة نجد المادة 225 تقتضي بأن شهود طالبي المتابعة يتم سماعهم أولا، مما يفيد بمفهوم المخالفة أن شهود النفي يسمعون آخرا، ويفهم من الفقرة الأخيرة من المادة على أنه يمكن في الجرح والمخالفات سماع شهود الخصوم الذين لم يستدعوا من قبل استدعاء قانونيا إذا قدموهم عند افتتاح المرافعة.

أما على مستوى محكمة الجنايات فالمادة 274 ق إ ج تلزم المتهم بتبليغ قائمة الشهود في إطار الإجراءات التحضيرية للنيابة العامة والمدعي المدني قبل 03 أيام على أقل من افتتاح المرافعة.

ت- الحق في الحصول على الكلمة الأخيرة: منع المتهم أو محاميه من الرد على أدلة الاتهام هو منع للدفاع نفسه ولهذا وجب أن يكون للدفاع الكلمة الأخيرة خاصة وأنه الطرف السلبي والأضعف في الخصومة. لقد قرر المشرع هذا الحق في المادة 304 ق إ ج أمام محكمة الجنايات وفي المادة 353 ق إ ج أمام محكمة الجرح لكن لم ينص على هذا أما محكمة المخالفات وهذا نقص يتعين استدراكه.

من أجل تدعيم هذا الحق نقترح لو يلزم المشرع المحكمة بتنبيه المهتم بهذا الحق والتنويه على هذا التنبيه في محضر الجلسة، ليتسنى لمحكمة النقض مراقبة مدى احترام حقوق الدفاع¹.

ث- الحق في التزام المحكمة في تأسيس قرارها على الأدلة فقط التي حصلت بشأنها مناقشة: لا معنى للدفاع إذا أسست المحكمة قرارها على أدلة لم تتم مناقشتها من المتهم ومحاميه، ولهذا قررت المادة 212 ق إ ج لا يبيّن القاضي قراره إلا على الأدلة المقدمة في معرض المرافعات والتي حصلت بشأنها مناقشات حضورية أمامه، وهذا ما يتضمنه أيضا القسم الذي يؤديه المحلفون قبل الجلوس للمحاكمة في الجلسة (م 284 ق إ ج)، وتسبب الأحكام مسألة قانونية تخضع لرقابة محكمة النقض.

المطلب الثالث: الرقابة القضائية على القرارات التأديبية

تعد الرقابة القضائية من أهم الضمانات الممنوحة للموظف العمومي في مواجهة السلطة التأديبية للإدارة، إذ تهدف إلى حماية حقوقه وحرياته من أي تعسف أو تجاوز قد يشوب القرارات التأديبية الصادرة بحقه.

وتمكن هذه الرقابة القاضي الإداري من التحقق من مدى احترام الإدارة للقواعد القانونية والإجراءات المقررة عند توقيع العقوبات التأديبية، وتشمل الرقابة القضائية فحص مشروعية القرار التأديبي من حيث الاختصاص والشكل والإجراءات والسبب والغاية بحيث يتأكد القاضي من أن الجهة التي أصدرت القرار مختصة قانونا بذلك، وأن الإجراءات التأديبية قد تمت وفقا لما يقتضيه القانون مع احترام حق الموظف في الدفاع عن نفسه.

كما تمتد رقابة القاضي الإداري إلى التحقق من وجود الوقائع المنسوبة إلى الموظف وصحتها القانونية، ومدى تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ المرتكب. فإذا تبين للقاضي

1 - يوسف مباركة، حقوق الدفاع في المسائل الجزائية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، سنة 2016، ص 254.

وجود عيب في القرار التأديبي جاز له الحكم بإلغائه وما يترتب على ذلك من آثار قانونية كإعادة الموظف إلى وضعه القانوني السابق وتعويضه عند الاقتضاء.

وبذلك تمثل الرقابة القضائية وسيلة فعالة لتحقيق التوازن بين ضرورة المحافظة على حسن سير المرفق العام وبين حماية حقوق الموظف العمومي وضمان خضوع الإدارة لمبدأ
المشروعية

ملخص الفصل:

تطرقنا خلال هذا الفصل على الإجراءات التأديبية والضمانات المقررة لصالح الموظف فالإجراءات التأديبية أما الضمانات فهي مقررة لتحقيق العدالة للموظف العام، تشمل عدة أنواع منها من هي سابقة مثل المواجهة والتحقيق والدفاع، أو معاصرة مثل الحياد وتسبب القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي، وأيضاً هناك لاحقة مثل التظلم بنوعيه الإداري والقضائي، وهما اللذان يلجأ إليهما الموظف في حالة التعسف الشديد من قبل الإدارة، فإذا فشل في الأولى يلجأ للقضاء للطعن في القرار في حقه لضمان حقوقه، إما بإلغائه بشكل كلي أو جزئي مع فرض التعويض الكامل له إذا كان له مبرر، وأيضاً هناك ضمانة لاحقة وهي رد الاعتبار وهي المتعارف عليها باسم محو العقوبات.

خاتمة

خاتمة:

لقد تأكد لنا عبر هذه الدراسة أن النظام التأديبي-تأديب الموظف العام- يعد الحلقة الأساسية في ظل الحياة المهنية للموظف العام، فقد حظي هذا الموضوع باهتمام كبير من طرف المشرع الجزائري وهو بصدد وضع مختلف القوانين التي تكفل تنظيم شؤون الوظيفة العامة، وهذا حرصا من المشرع لضمان فاعلية الإدارة في أداء واجباتها إلى جانب كفالة مختلف الحقوق للموظفين.

فالخطأ التأديبي يعد أساس المتابعة التأديبية " فهو كل سلوك صادر عن الموظف العام، أو الخروج على مقتضى الواجب، من شأنه أن يخل بالسير الحسن للمرفق العام".

وما تجدر الإشارة إليه هو أن الأخطاء التأديبية لم ترد على سبيل الحصر، لذلك فهي لا تخضع لقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص "، لأن القانون التأديبي لم ينسج على منوال القانون الجنائي في حصر الأفعال المجرمة وتحديد عناصرها، ونوع العقوبة المقررة لكل منها وإنما اكتفى بردها إلى الإخلال بالواجبات الوظيفية أو الخروج على مقتضياتها.

وبخلاف الخطأ التأديبي فإن الجزاء التأديبي يخضع لقاعدة " لا عقوبة إلا بنص " فالعقوبة لا تبنى إلا على أساس نص قانوني يجيزها ومن ثم لا يجوز توقيع عقوبة لم يرد بشأنها نص تشريعي، حيث يقصد بها "ذلك الجزاء الذي يمس الموظف العام في مركزه الوظيفي، وذلك بالإنقاص من مزاياه المادية أو المعنوية أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة أو بشكل نهائي".

وبالتالي يقصد بالنظام التأديبي للموظف العام، تلك القواعد والأحكام التي تبين واجباتهم وتحدد أخطاء والعقوبات التي توقع عليهم من طرف السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات تأديبية معينة هاته الإجراءات تتناول بالبحث في الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة لها ابتداء من مرحلة تحديد الخطأ التأديبي وتكييفه إلى غاية صدور القرار التأديبي

في حق الموظف المتابع تأديبيا، فالإجراءات التأديبية هي بمثابة همزة وصل بين ارتكاب الخطأ التأديبي وصدور القرار التأديبي في ذلك وتوقيع العقوبة التأديبية، وعلى هذا الأساس فإن وقوع الخطأ التأديبي من الموظف العام المخطئ والمتابع تأديبيا وإن أعطى للسلطة التأديبية المختصة حق توقيع العقاب التأديبي عليه.

فالمشرع الجزائري في هذا الجانب قد كفل للموظف العام المتابع تأديبيا جملة في الضمانات الأساسية والتي من شأنها أن تكفل له حقوقه اتجاه تعسف السلطة المختصة بالتأديب، سواء تلك التي أقرها له قبل توقيع العقوبة التأديبية أو تلك الضمانات التي أقرها له حتى بعد توقيع العقوبة التأديبية، وذلك من خلال الطعن في الإجراءات التأديبية التي جاءت مخالفة للقانون إلى جانب حقه في اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة سواء من أجل إلغاء ذلك القرار التأديبي الصادر في حقه أو طلب تعويض عن الأضرار التي لحقت به من وراء تلك الإجراءات المخالفة للقانون.

وللوقوف أكثر على النظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة من خلال الأمر 03-06 كان لا بد لنا في هذا السياق تسجيل النتائج التالية:

-رغم الحماية الكبيرة التي يقرها مبدأ شرعية العقوبة التأديبية الذي يقوم على أساس حصر جميع هذه العقوبات وبالتالي عدم جواز عقاب الموظف إلا بإحدى العقوبات فإن عدم تحقق مبدأ الشرعية في شقه الثاني والمتمثل في عدم حصر الأخطاء التأديبية وبالتالي غياب الربط بين المخالفة التأديبية والعقوبة المناسبة لها، وترك المجال بذلك مفتوحا للسلطة التقديرية للإدارة في اختيار العقوبة المناسبة.

- ضرورة توضيح مختلف النصوص الاجرامية المنظمة لمختلف الإجراءات والمتعلقة بإجراءات المتابعة التأديبية إلى جانب تلك النصوص التي تتضمن النص على مختلف الضمانات التي قررها المشرع لصالح الموظف العام.

- يحتاج النظام التأديبي أو بالأحرى قطاع الوظيفة العامة من أجل النهوض به وتحقيق أهدافه وفق الإطار القانوني الذي جاء به الامر 06-03 إلى جملة من المؤشرات.

- قيام السلطة التأديبية بالتحقيق في المخالفات التأديبية يجعل منها الخصم والحكم في نفس الوقت مما سيؤثر حتما على مسار التحقيق، لأن الإدارة تعمل على تغليب عنصر الفاعلية الإدارية على عنصر الضمان فما يهملها هو الجانب التنظيمي فقط أي ضمان حسن سير المرفق العام، ذلك لأن الموظف المكلف بالتحقيق سيكون دوما خاضعا من الناحية الإدارية إلى السلطة التي تملك حق التأديب، فمن السهل إذن أن تؤثر على حيده.

إن تحقيق وتعزيز التوازن بين ضمان السير الحسن للمرافق العامة-فاعلية الإدارة-وكذا ضمان مختلف الحقوق للموظف العام خاصة في مجال التأديب وما يقتضيه من شفافية وتوفير لمختلف الضمانات والتي تحد من تعسف السلطة التأديبية، يجعلنا نقترح جملة من التوصيات والتي تتمثل عموما فيما يلي:

- ضرورة إسناد عملية التحقيق إلى هيئة مستقلة تماما عن السلطة التأديبية المكلفة أصلا بتوقيع الجزاء التأديبي وذلك من أجل إعطاء مصداقية أكثر لهذا الاجراء.

-على المشرع الجزائري تدارك النقص الذي يكمن في النصوص الإجرائية، والنص على آلية تتمثل في حق الموظف المتابع تأديبيا في رد عضو مجلس التأديب وذلك في حالة توفر أي حالة من حالات الرد كوجود عداء شخصي اتجاه الموظف مثلا أو وجود مصلحة شخصية للعضو محل الرد إلى غير ذلك من الحالات.

-نقترح أن يختص المجلس الأعلى للوظيفة العمومية المستحدث بموجب الأمر 03-06 إلى جانب اختصاصاته بالسهر على مراقبة وتوجيه أعمال لجان الطعن خاصة فيما يتعلق بالطعن بالقرارات التأديبية.

-ضرورة إصدار النصوص التنظيمية المتعلقة بالأمر 03-06 والتي من شأنها أن ترفع الكثير من اللبس الموجود في تطبيق مختلف النصوص القانونية التي جاء بها هذا الأمر.

-غرس روح المسؤولية لدى السلطة التأديبية على أساس أن مهمتها تتمثل في خدمة مصلحة المرفق العام وليس المساس بحقوق الموظفين لأن مسألة التأديب الوظيفي الممنوحة لها ماهي إلا وسيلة لتسهيل مهمتها والقيام بوظائفها، إلى جانب ضرورة توعية الموظفين وتنمية الرقابة الذاتية لديهم وذلك من أجل غرس القيم الأخلاقية لديهم.

تمت بحمد الله وفضله

قائمة المصادر والمراجع

I. الكتب والمؤلفات باللغة العربية:

أ- القرآن الكريم

ب- المصادر القانونية والتشريعية:

• الدستور

01-المادة 71 من دستور 2016

02-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 لاستفتاء نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية ، العدد82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

03-المادة 169 من دستور 2016.

04-المادة 160 من الدستور.

• الأوامر

- 1- ديوان المظالم، مكتب الشؤون الفنية، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام 1432هـ 235/10.
- 2- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.
- 3- تنص المادة الثانية من جميع الدساتير الجزائرية بأن "الإسلام دين الدولة".
- 4- تنص المادة الثانية من الدستور المصري لسنة 2014 على أن "الإسلام دين الدولة، واللغة لغتها الرسمية، ومبادئ الشريعة الإسلامية المصدر الرئيسي للتشريع".
- 5- المادة 146 من الأمر رقم 06-03.
- 6- المادة 161 من الأمر 06-03.
- 7- المادة 162 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة الرسمية، عدد 46، 2006.

- 8 المادة 163 ف1 من الأمر 03-06.
- 9 المادة 163 ف2 من الأمر 03-06.
- 10 المادة 163 ف3 من الأمر 03-06.
- 11 المادة 163 ف4 من الأمر 03-06.
- 12 المادة 164 من الأمر 03-06، مثلاً المرسوم الرأسي رقم 07-308، الصادر في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر.ج العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.
- 13 المادة 178 من الأمر 03-06.
- 14 المادة 179 من الأمر 03-06.
- 15 المادة 40 من ق أ ع و ع على أنه: "يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها.
- 16 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 والمتمم بالقانون رقم 20-06 المؤرخ في 28/04/2020 و المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 25 الصادرة بتاريخ 29 أبريل 2020.
- 17 المادة 1/10، من الأمر رقم 05-06، المتعلق بمكافحة التهريب.
- 18 المادة 10 فقرة 2 و3، من الأمر رقم 05-06، المتعلق بمكافحة التهريب.
- 19 المادة 11، من الأمر رقم 05-06، المتعلق بمكافحة التهريب.
- 20 المادة 12 و13 من الأمر رقم 05-06، المتعلق بمكافحة التهريب.
- 21 المادة 374 من الأمر رقم 66-156، معدل ومتمم والمتضمن قانون العقوبات الجزائري
- 22 المادة 03، من الأمر 96-22، المتعلق بقمع مخالفات التشريع والتنظيم الخاصين بالصرف وحركة رؤوس الأموال من وإلى الخارج.
- 23 المواد 9 والمادة 9 مكرر 1، من الأمر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات.
- 24 المادة 158 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 25 المادة 184، 185 من الأمر 03-06.

- 26- المادة 124 من المرسوم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- 27- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم، ج ر ج عدد 47 الصادرة بتاريخ 26/06/1966.
- 28- المادة 173 و174 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 29- المادة 166 من الأمر 06-03.
- 30- المادة 167 و168 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 31- المادة 168 و169 من الأمر 06-03.
- 32- المادة 171 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 33- المادة 165 و170 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 34- المادة 172 من نفس الأمر.
- 35- المادة 175 من الأمر 06-03.
- 36- المادة 171 من الأمر 06-03.
- 37- المادة 801-901 من القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- 38- المادة 175 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 39- المواد 191 إبي 215 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 40- المواد 33، 73 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 41- ديوان المظالم، مكتب الشؤون الفنية، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام 1432هـ، 235/10.
- 42- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06-03.
- 43- تشمل ترقية الموظفين الصعود إلى طبقة أو درجة أو رتبة، وتتجز الترقية بصفة مستمرة من طبقة إلى طبقة، ومن درجة إلى درجة، ومن رتبة إلى رتبة، بعد رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء ذات النظر.

• القوانين

- 1- المادة 829 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج عدد 21 21 الصادرة بتاريخ 2008/04/23.
- 2- انظر المادة 830 من القانون 08-09، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية.
- 3- القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30-05-1998، المتعلق باختصاصات المحاكم الإدارية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادر بتاريخ 01-06-1998.
- 4- المادة 801 من القانون 08-09، المتضمن قانون إجراءات المدنية والإدارية.
- 5- القانون العضوي رقم 89-01، المؤرخ في 31-05-1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 01-06-1998.
- 6- القانون رقم 08-09، القانون الاجراءات المدنية والإدارية.
- 7- المادة الأولى من القانون رقم 05-05 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 10-11-12 بتاريخ 14 ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011)، ج، ر، عدد 44-59 بتاريخ 15 جمادى الآخرة 1432 (19 ماي 2011).
- 8- الفصل 40 من القانون بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يغير ويشتم الظهير الشريف رقم 1.58.008.
- 9- المادة الثانية من القانون رقم 97-10 الصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم 1-97-165.
- 10- الفصل 46 من القانون بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 11- المادة الأولى من القانون رقم 97-10 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف.
- 12- القانون رقم 05-05 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 10-11-12.
- 13- الفصل 30 من قانون تغيير وتنظيم الظهير الشرف العام للوظيفة العمومية.
- 14- القانون رقم 05-05 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 10-11-12.

- 15- الفصل 31 من قانون 05-05.
 - 16- المادة 104 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
 - 17- قانون رقم 71-011، يحدث بموجبه نظام المعاشات التقاعد المدنية.
 - 18- المادة الأولى من القانون رقم 05-05 الصادر بتنفيذ الظهير الشريف.
 - 19- المادة 25-ف1 من القانون رقم 01-16، المتضمن التعديل دستوري.
 - 20- المادة 89 في فقرتها الأخيرة من القانون القطري رقم 16-15، المتعلق بالموارد البشرية المدنية.
 - 21- المادة 69 من القانون العضوي رقم 04-11 مؤرخ في 06/09/2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء ر، العدد 57 الصادر في 08 سبتمبر 2004.
 - 22- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03-06.
 - 23- القانون التنظيمي رقم 97-31، المتعلق بمجلس النواب الصادر بتنفيذ الظهير الشريف.
 - 24- ديوان المظالم، مكتب الشؤون الفنية، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام 1432هـ، 235/10.
- المراسيم
- 1- المادة 19 من المرسوم 84-10، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج العدد 03، الصادرة بتاريخ 15/01/1984.
 - 2- مرسوم رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 16.
 - 3- المادة 81-01 من المرسوم بقانون الاتحادي لدولة الامارات العربية المتحدة، رقم 11 لسنة 2008.
 - 4- المادة 167 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بالتعديل الدستوري 2020.

II. الكتب العامة باللغة العربية:

- 01- جمل إبراهيم الحيدري، أحكام المسؤولية الجزائية، ط1، مكتبة السنهوري، منشورات زين الحقوقية بغداد، 2010.
- 02- السعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133/66، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 03- محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري، د م ج، الجزائر، 1994.
- 04- عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1989.
- 05- المقصودي محمد احمد، المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام وفقاً لنظامي القضاء وديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة بنظام تأديب الموظف العام ط1، دار النشر الرياض، المملكة العربية السعودية 1426.
- 06- فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1991.
- 07- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، مصر 1995.
- 08- أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية مصر، 2004.
- 09- سليم جديدي، سلطة تأديب العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2011.
- 10- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ط1، 2008.
- 11- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، ج2، د.ط، 2012.
- 12- نواف كعنان، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1 2007.
- 13- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ط1، 2009.
- 14- حسين فريجة، شرح قانون العقوبات الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2 2009.

- 15-محمود جلال حمزة، المسؤولية الناشئة عن الأشياء غير الحية في القانون المدني الجزائري د م ج، الجزائر، 1999.
- 16-عبد الرزاق أحمد السنهوري، الموجز في النظرية العامة للالتزامات، منشورات محمد الدايدة لبنان، 1946.
- 17-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 18-محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعيته التأديبي، 1963.
- 18-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة الجزائر 2003.
- 19-رمضان محمد بطيخ، النظرية العامة للقانون الدستوري وتطبيقاتها في مصر، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
- 20-عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، دار النهضة العربية، 2015.
- 21-لواء محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة ط1 منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2000.
- 22-ممدوح الطنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية والاختصاص، المكتب الجامعي الحديث للنشر الاسكندرية، 2001.
- 23-نوفان العقيل العجاردة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط1، دار الثقافة، 2007.
- 24-محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ط2 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- 25-شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، مصر 2007.

- 26- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، مصر، 2009.
- 27- محمد جمال الذنيبات، الوجيز في القانون الإداري، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2011.
- 28- هاشم خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2010.
- 29- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2004.
- 30- سعيد الشتيوي، المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
- 31- نواف كنعان، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 32- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2018.
- 33- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية، المشروعية في تأديب الموظف العام مع دراسة لأحكام قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، 2008.
- 34- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر، 2008.
- 35- تغريد محمد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية في النظام التأديبي للوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2013.
- 36- محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر 2012.
- 37- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 38- محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، الكتاب الأول، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت 2003.

المصادر والمراجع:

- 39- خالد سمارة الزغبى، القرار الإداري بين النظرية والتطبيق، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ط02، عمان، 1999.
- 40- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، ط1، المركز القومي، القاهرة مصر، 2008.
- 41- أحمد محمد إبراهيم الحنفاوي، البطالان الإجرائي وأثره على الدعوى التأديبية (دراسة مقارنة بأحكام الفقه الإسلامي)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- 42- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010/2009.
- 43- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 2003.
- 44- رحماوي كمال، تأديبي الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2006.
- 45- أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، الجزء 02، ط 04 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2008.
- 46- سليمان بارش، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، ج02، ط01، دار قانه للنشر والتوزيع باتنة، الجزائر، 2008.
- 47- محمد الأمين البشري، التحقيق الجنائي المتكامل، ط01، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، 1998.
- 48- عبد الحميد الشواربي، ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الجنائي، الناشر منشأة المعارف الإسكندرية، 1992.
- 49- سعد نواف العتري، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2008.

المصادر والمراجع:

- 50-محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.
- 51-محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط02، 1989.
- 52-الحاج الشكرة، الوظيفة والموظف العام في القانون الإداري المغربي.
- 53-محمد يحي، المغرب الإداري، مطبعة اسبارطيل، ط03، طنجة، سنة 2004.
- 54-سيد محمد حسن الشريف، النظرية العامة للإثبات الجزائي، دار النهضة العربية، 2002 مصر.
- 55-محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، ط 02، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، 1988.
- 56-أحمد فتحي سرور، الشرعية الدستورية وحقوق الانسان في الإجراءات الجزائية، دار النهضة العربية، 1995.
- 57-محمد عيد غريب، المركز القانوني للنيابة العامة، دار الفكر العربي، 1979.
- 58-عمر عباس الحسينية، التجريم والعقاب في النظام التأديبي، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت 2013.
- 59-دكتور أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، ج.د.ط. دار الشروق، القاهرة 2006.
- 60-عمر عباس الحسينية، التجريم والعقاب في النظام التأديبي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت 2013.
- 61-علي عبد الفتاح خليل، حرية الممارسة السياسية للموظف العام قيود وضمانات، دار الجامعة الجدرية، 38 شارع سرتير-الأزاريطة، الإسكندرية، الطبعة 2007.
- 62-سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفية العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع برج الكيفان، الجزائر ط01، جوان 1997.

- 63-رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية المغربية، درب التحديث، مطبعة النجاح الجديدة أسفي.
- 64-عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه والاجتهاد القضاء الإداريين) مزوار للمطبوعات، الجزائر، 2011.
- 65-كبوية رشيدة، الضمانات المقررة لحماية مبدأ قرينة البراءة من خلال تعديل قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، جامعة أدار، قسم الحقوق.

1- المراجع باللغة الأجنبية

- 1-Essaid taib, droit de la fonction publique, édition distribution houma, alger, 2005, pM366.
- 2-Desportes(f), Lazerges-Cousquer(L), Traite de procédure pénale, Economica, Paris,2009.
- 3- Cass.crim,27 nov.2001, B.n245.
- 4- CEDH, 28 nov1978, Luedicke, Belkacem et Koc c/Allemagne.
- 5- CEDH, 19 déc. 1989, Kamasinski c/Autriche.
- 6- CEDH, 25 fevr1993, Funke c/France.

تاريخ الاطلاع 2026/03/20 على الساعة 22: 00 www.montada.dz Talabot I jazzai. مساء.

2- الأطروحات والرسائل

- 1- بن نونة الحاجة، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2017-2018.

- 2- وكيع محمد خلف، المجلد الثاني والعشرين "أعلام والمشاهير". منقول عن أخبار القضاء (عالم الكتب، بيروت، لبنان د، ط، د، ت، ت، ت، ت) ص57، انظر أيضا النيسابوري، مسلم بن الحجاج أبو الحسين القشيري.
- 3- الشهراني أحمد إبراهيم، المسؤولية التأديبية للموظف في النظام السعودي في ضوء الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامي، المعهد العالي للقضاء 1414.
- 4- عبد الحاكم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين) مزوار المطبوعات، الجزائر، د.ط، 2011.
- 5- قواسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة) أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بوبكر بلقايد، تلمسان، 2007/2006، ص59.
- 6- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل الماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.
- 7- 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، 2021، 1945-2022.
- 8- مدوري كاهنة، بلوز حنان، خصوصية المسؤولية الجنائية عن جرائم الأعمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق قسم القانون الخاص، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019-2020.
- 9- مختاري محمد رضا، العقوبات التكميلية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2017-2018.
- 10- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014.

- 11- شكري أعمارة، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر، تخصص منازعات عمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي: 2015-2016.
- 12- مليكة الصروخ، إجراءات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 01، سبتمبر 2012.
- 13- بوراس منيرة، تنظيم سياسي وإداري، ماجستير، كلية العلوم السياسية والاعلام، جامعة الجزائر 3 2013.
- 14- كبوية رشيدة، الضمانات المقررة لحماية مبدأ قرينة البراءة من خلال تعديل قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، جامعة أدار، قسم الحقوق.
- 15- سليم حرب، المحاضرات غير مطبوعة، مادة لطلبة الماجستير، في الاثبات الجنائي، كلية القانون، جامعة بغداد، 1996.
- 16- بن مشيرح محمد، حق المتهم في الامتناع عن التصريح، مذكرة ماجستير في القانون الجنائي جامعة قسنطينة، 2009.
- 17- يوسفى مباركة، حقوق الدفاع في المسائل الجزائية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، سنة 2016.
- 18- بوادي مصطفى، ضمانات تأديب الموظف العام في ضمانات تأديب الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقيد، تلمسان الجزائر، 2013-2014.
- 19- معمر ميلاد أبوبكر الطوباسي، نقص الأحكام الجنائية، دراسة مقارنة، مجلة العلوم الشرعية كلية العلوم الإسلامية مسلاته الجامعة الأسمرية، زلتين، ليبيا، ع6.
- 20- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبات التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، 1976.
- 21- لوني نصيرة، الإقرار التشريعي بحق استئناف أحكام محاكم الجنايات، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني المرسوم بجديد المنظومة الإجرائية في ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016، جامعة مولود معمري تيزي وزو كلية الحقوق والعلوم السياسية 24 أكتوبر 2019.
- 22- الشهراني أحمد إبراهيم، المسؤولية التأديبية للموظف في النظام السعودي في ضوء الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامي، المعهد العالي للقضاء 1414.

- 23- قواسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة) أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بوبكر بلقايد، تلمسان، 2007/2006.
- 24- لزهر خشايمية، محاضرات أقيت على طلبة السنة الأولى ل م د ددع مشترك في مقياس القانون الدستوري، النظرية العامة للدولة والدستور، 2017.2018، جامعة 08 ماي 1945.
- 25- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل الماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.
- 26- حميد شاوش، النظام التأديبي للموظف العام، محاضرات أقيت على طلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي، 2021-2022.
- 27- مدوري كاهنة، بلوز حنان، خصوصية المسؤولية الجنائية عن جرائم الأعمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق قسم القانون الخاص، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019-2020.
- 28- مختاري محمد رضا، العقوبات التكميلية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2017-2018.
- 29- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014.
- 30- مليكة الصروخ، إجراءات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 01، سبتمبر 2012.
- 31- بوراس منيرة، تنظيم سياسي وإداري، ماجستير، كلية العلوم السياسية والاعلام، جامعة الجزائر 3 2013.
- 32- سليم حربة، المحاضرات غير مطبوعة، مادة لطلبة الماجستير، في الاثبات الجنائي، كلية القانون جامعة بغداد، 1996.
- 33- بن مشيرح محمد، حق المتهم في الامتناع عن التصريح، مذكرة ماجستير في القانون الجنائي جامعة قسنطينة، 2009.
- 34- يوسف مباركة، حقوق الدفاع في المسائل الجزائية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، سنة 2016.
- 35- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبات التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، 1976.

- 36- بوادي مصطفى، ضمانات تأديب الموظف العام في ضمانات تأديب الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقيد، تلمسان الجزائر، 2013-2014.
- 37- لوني نصيرة، الإقرار التشريعي بحق استئناف أحكام محاكم الجنايات، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني المرسوم بجديد المنظومة الإجرائية في ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016، جامعة مولود معمري تيزي وزو كلية الحقوق والعلوم السياسية 24 أكتوبر 2019.
- 38- وليد خشان زغير، التحقيق التأديبي مع الموظفين وضماناته، دراسة مقارنة في ضوء أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، كلية القانون جامعة ذي قار، العراق، 2002، العدد 01.
- 39- شكري أعمارة، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر، تخصص منازعات عمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي: 2015-2016.

3- المجلات

- 1- بكار هاجر، بوراس عبد القادر، الأمن القضائي ودوره في تكريس دولة القانون، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، العدد 02، المجلد 07، سنة 2021.

- 2- محمد عبد الجواد حسين، بين سلطة الإدارة التقديرية واختصاصها المقيد، مجلة مجلس الدولة، القاهرة، يناير 1953.
- 3- أحمد حافظ عطية نجم، السلطة التقديرية للإدارة ودعاوى الاحراف بالسلطة في الأحكام الحديثة لمجلس الدولة الفرنسي، مجلة العلوم الإدارية، العدد 01، القاهرة، جوان 1882.
- 4- محمد البخاري-محمد الحلفي، الوظيفة العمومية المغربية، وكالة الصحافة والاعلام، ط 01، دار البيضاء، 1992.
- 5- غوفل عبد الله، قرينة البراءة في القانون الجنائي، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، تصدرها كلية القانون، المجلد 08، العدد 30، 2011، 2006.
- 6- معمر ميلاد أبوبكر الطوباسي، نقص الأحكام الجنائية، دراسة مقارنة، مجلة العلوم الشرعية كلية العلوم الإسلامية مسلاته الجامعة الأسمرية، زلتين، ليبيا، ع6.

ملاحق

الملحق رقم : 1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية

إستدعاء للإطلاع على الملف التأديبي

السيد(ة) :

الرتبة :

العنوان :

تطبيقا لاحكام المادة..... يشرفني ان أهني إلى
علمكم أنه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي،يمكنكم الإطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى
مصلحة المستخدمين إبتداءا من (أذكر التاريخ)

في حالة رفضكم الإطلاع على الملف التأديبي،تتابع الإجراءات مسارها العادي .

حرر ب.....في.....

إمضاء السلطة المؤهلة

الملحق رقم 2

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية :

ولاية :

مصلحة المستخدمين

المرجع :

محضر تسليم الملف التأديبي والإداري

أنا الممضي أسفله السيد.....الرتبة.....

أعترف بأنني إطلعت على الملف التأديبي والإداري.

في.....

الإمضاء

.....

السيد.....رتبة.....

يعترف بأن تسليم الملف التأديبي

والإداري تم بحضوره وتحت رقابته

في.....

الإمضاء

.....

الملحق رقم : 3

محضر خاص بعدم إستعمال الموظف

لحقه في الإطلاع على الملف التأديبي والإداري

أنا الممضي أسفله السيد.....الرتبة.....

أشهد بأن السيدالرتبة..... الذي كشفت

الإدارة له عن نيتها في التسليط عليه عقوبة من الدرجة.....والمتمثلة في.....

لم يتقدم لمقر المديرية للغطلا ع على ملفه التأديبي والإداري.

في.....

في.....

الإمضاء

.....

الملحق رقم :4

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية

إستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة) :

الرتبة :

العنوان :

يشرفني أن اعلمكم بان اللجنة المتساوية الاعضاء ستعقد جلستها التأديبية

يوم.....على الساعة.....وذلك ب.....للنظر في ملفكم التأديبي.

في هذا الإطار، أذكركم بأنه طبقا للمادة.....يمكنكم

الإستعانة بمدافع تختارونه، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة دفاعكم في اجل.....أيام قبل تاريخ

إنعقاد جلسة المجلس التأديبي.

ب.....في.....

إمضاء السلطة المؤهلة

.....

الملحق رقم : 5

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية

تبلغ قرار مجلس التأديب

السيد (ة) :

الرتبة :

العنوان :

الموضوع : تبلغ قرار مجلس التأديب

يشرفني أن انهي الى علمكم بان اللجنة المتساوية الاعضاء المنعقدة في مجلس تاديبى قد قررت

خلال جلسة يوم.....ضدكم عقوبة.....

بهذا الصدد يمكنكم رفع طعن امام لجنة الطعن المختصة خلال خمسة عشر يوما (15) غبتداء من

تاريخ هذا التبليغ.

ملاحظة : يطعن فقط في العقوبات المنصوص عليها بالمادة 24 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في

14 جانفي 1984.

حرر ب.....في.....

إمضاء السلطة المختصة

الملحق رقم : 6

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

محضر تبليغ مقرر التوقيف

رقم.....المؤرخ في

في عام.....وفي يوم.....نحن (تعيين المسؤول) قمنا بتبليغ

المقرر رقم.....المؤرخ في.....المتضمن توقيف

السيد (ة).....الرتبة.....ابتداء من.....

يصرح المعني (ة) باطلاعه على محتوى المقرر،وامضي (ة) بحضورها

إمضاء المسؤول

إمضاء المعني (ة)

الملحق رقم : 7

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية

مقرر التوقيف

ان السلطة التي لها صلاحية التعيين

بمقتضى المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كفاءات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

وبمقتضى المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ولا سيما المادتين 130 و131

بمقتضى المرسوم التنفيذي (ذكر المرسوم المسير لوضعية الموظف) بناء على القرار (المقرر)
(المتضمن الوضعية الاخيرة للموظف)

نظرا لعرض الحال المؤرخ في.....

اعتبارا لكون الافعال المنسوبة الى السيد (ة)..... يشكل خطا مهنيا من الدرجة الرابعة.

يقرر

المادة الأولى : يوقف السيد (ة)الرتبة.... من مهامه (ها)ابتداء من.....

المادة 02 : خلال مدة التوقيف التي لا تتجاوز شهران لا يتقاضى الموظف (ة) الموقوف اي مرتب عدا المنح العائلية.

المادة 03 : يكلف السيد..... بتنفيذ ما جاء في هذا
حرر ب.....يوم.....

الملحق رقم : 8

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية

قرار التسريح

إن.....(ذكر السلطة المخولة بصلاحيه التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في اول رمضان عام 1410 الموافق ل 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري، بالنسبة للموظفين واعوان الادارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..المؤرخ في ...المضمن ترسيم/تعيين....(بيان الاسم واللقب) في رتبة....ابتداء من.....،وبناء على محضر اجتماع اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء الكجتمعة في مجلس تاديني بتاريخ.....
- وباقتراح من

يقرر

يقرر المادة الأولى : يسرح..(بيان الاسم واللقب) بسبب خطأ مهني جسيم (او فترة تربص غير مجدية (،حسب الحالة،ابتداء من.....

المادة 2 :يكلف....(السلطة الادارية المخولة) ببتفيذ هذا القرار
حرر....في.....

الملحق رقم : 9

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة او الادارة المعنية

قرار العزل

- ان (ذكر السلطة المخولة بصلاحيه التعيين)
- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المادة 184 منه.
 - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق ل 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
 - وبناء على القرار رقم .. المؤرخ في... المتضمن ترسيم/تعيين.. (بيان الاسم واللقب) في رتبة.. ابتداء من.....
 - وبناء على الاعذارات رقم..... المؤرخة في.... الموجهة للمعني (ة)
 - وبناء على أوصلة الإستلام رقم ... المؤرخة في.....
 - وباقتراح من.....

يقرر

- المادة الاولى : يعزل..... (بيان الاسم واللقب) بسبب إهمال المنصب ابتداء من.....
- المادة 2: يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذها هذا القرار.
- حرر ب..... في.....

الملخص:

إن سير المرافق العامة بانتظام واطراد في أي دولة يقتضي توفر نظام قانوني محكم يتكون من مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية الآمرة، إلى جانب توفير طاقم من الموظفين يعهد إليهم تحقيق مختلف الأهداف التي من أجلها وجد ذلك المرفق، ملتزمين في الوقت نفسه بضرورة احترام والخضوع لذلك النظام القانوني والذي ينتج عن مخالفته التعرض إلى المتابعة التأديبية.

لذلك وحرصا من المشرع الجزائري فقد صدر الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية والذي تضمن مجمل العناصر التي يقوم عليها النظام التأديبي للموظف العام وذلك من حيث تصنيفه للأخطاء وكذا العقوبات التأديبية، إلى جانب الإقرار بجملة من الضمانات لصالح الموظف العام، وهذا سعيا من المشرع من أجل خلق نوع من التوازن بين مبدأ فاعلية الإدارة ومنطق الضمان أي بمعنى ضمان السير الحسن للمرافق العامة إلى جانب ضمان مختلف حقوق الموظف العام.

Abstract :

The regular and consistent operation of public facilities in any country requires a sound legal system consisting of a set of mandatory legal and regulatory rules, in addition to providing a staff of employees entrusted with achieving the various objectives for which that facility was established, while at the same time being committed to the necessity of respecting and submitting to that legal system, the violation of which results in exposure to disciplinary action.

Therefore, and in order to ensure the Algerian legislator's concern, Order 06/03 was issued relating to the basic law of the public service, which included all the elements on which the disciplinary system for the public employee is based, in terms of its classification of errors as well as disciplinary penalties, in addition to acknowledging a set of guarantees for the benefit of the public employee. This is in an effort by the legislator to create a kind of balance between the principle of the effectiveness of the administration and the logic of guarantee, that is, guaranteeing the proper functioning of public facilities, in addition to guaranteeing the various rights of the public employee.

فهرس المحتويات

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الشكر	
02	الإهداء	
03	قائمة المختصرات	
04	المقدمة	أ-ج
	الفصل الأول: الإطار القانوني للنظام التأديبي للموظف العمومي	
06	المبحث الأول: ماهية المسؤولية التأديبية وأساسها القانوني	06
07	المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية وطبيعتها القانونية	06
08	الفرع الأول: تعريف المسؤولية التأديبية	07
09	الفرع الثاني: تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤوليات الأخرى	13
10	المطلب الثاني: الأساس القانوني للنظام التأديبي ومصادره	19
11	الفرع الأول: المصادر الدستورية والتشريعية	20
12	الفرع الثاني: المصادر التنظيمية ودور القضاء الإداري	22
13	المبحث الثاني: أركان النظام التأديبي والإجراءات التأديبية	24
14	المطلب الأول: المخالفة التأديبية	27
15	الفرع الأول: مفهوم المخالفة التأديبية وتصنيفها	28
16	الفرع الثاني: واجبات الموظف التي يترتب على الإخلال بها قيام المخالفة التأديبية	31
17	المطلب الثاني: العقوبات التأديبية	34
18	الفرع الأول: تصنيف العقوبات التأديبية	34
19	الفرع الثاني: سلطة الإدارة التقديرية في توقيع العقوبات وحدودها	39
20	ملخص الفصل	42
	الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية والضمانات الجزائية	

فهرس المحتويات:

22	المبحث الأول: مراحل وإجراءات المتابعة التأديبية	46
23	المطلب الأول: التحقيق التأديبي	53
24	الفرع الأول: فتح التحقيق وتعيين الجهة المختصة	54
25	الفرع الثاني: سير التحقيق وصلاحيات الجهة المختصة	56
26	المطلب الثاني: المحاكمة التأديبية وإصدار القرار التأديبي	61
27	الفرع الأول: مجلس التأديب وإجراءاته	63
28	الفرع الثاني: إصدار القرار التأديبي وطرق الطعن فيه	64
29	المبحث الثاني: ضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية	69
30	المطلب الأول: ضمانات الدفاع وقرينة البراءة	69
31	المطلب الثاني: حق الاطلاع على الملف التأديبي والاستعانة بالدفاع	72
32	المطلب الثالث: الرقابة القضائية على القرارات التأديبية	78
33	ملخص الفصل	80
34	الخاتمة	82
35	فهرس مصادر والمراجع	87
36	الملاحق	104
37	ملخص	
38	فهرس المحتويات	II-I