

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله  
معهد الحقوق

الرقم التسلسلي: .....

الرمز: .....

الشعبة : الحقوق

القسم: الحقوق

التخصص: قانون إداري

## المتابعة التأديبية للموظف العمومي في ظل الأمر 03-06

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق  
تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذة:

د.رماش سميه

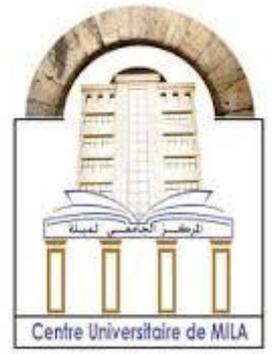
إعداد الطالبتين:

• كاسح لعور سمراء

• عزيزون وصال

السنة الجامعية : 2025/2024





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة  
معهد الحقوق

الرقم التسلسلي: .....

الرمز: .....

الشعبة : الحقوق

القسم: قانون عام

التخصص: قانون إداري

## المتابعة التأديبية للموظف العمومي في ظل الأمر 03-06

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د. رماش سمية

إعداد الطالبتين:

• كاسح لعور سمراء

• عزيزون وصال

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر ب	المركز الجامعي ميلة	د. نوال مغزيلي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر ب	المركز الجامعي ميلة	د. رماش سمية
عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر ب	المركز الجامعي ميلة	د. موسى زينب

السنة الجامعية: 2025/ 2024

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، نتقدم بالشكر الجزيل إلى الله تعالى على ما أنعم به علينا من توفيق وإنجاز في إتمام هذه المذكرة. نود أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتنا الفاضلة "رماش سمية"، على توجيهاتها القيمة وملاحظاتها الدقيقة التي ساهمت في إثراء هذا العمل. كانت توجيهاتك بمثابة الدليل الذي قادنا إلى إنجاح هذه المذكرة. كما نتقدم بالشكر إلى والدينا الكريمين، على دعمهم المتواصل وتشجيعهم المستمر الذي كان له الأثر الكبير في إنجاح هذا العمل. شكرًا لكما على كل ما قدمتماه من حب وتفاني.

نشكر أيضًا أستاذتنا الأفاضل "د.مغزيلي نوال" هذه الأستاذة التي أقول فيها كل خير و"د.موسى زينب" قامة من قامات الجامعة واحد أعمدة الكلية، على ما بذلوه من جهد في تعليمنا وتوجيهنا خلال مسيرتنا الدراسية. كانت دروسكم وخبراتكم بمثابة الركيزة الأساسية التي بنينا عليها هذا العمل. وفي الختام، نود أن نشكر زملائنا دفعة 2025، على تعاونهم وتبادل الخبرات والمعارف خلال فترة الدراسة. كانت تجربة الدراسة معكم فرصة قيمة ونتمنى لكم جميعًا التوفيق في مسيرتكم المهنية.

وصال وسمراء

## إهداء

إلى والديّ الكريمين، أهدي إليكما ثمرة جهودي، شكرًا لكما على كل ما  
قدمتماه لي من دعم وتشجيع.

إلى إخوتي الأعزاء رؤوف وإيمان وعلي، دمتم لي سندًا وعاونًا في مسيرتي  
الدراسية.

إلى زوجة أخي الحبيبة حسان، شكرًا على اهتمامك ودعمك المستمر.

إلى ابن أخي صدام، أتمنى لك مستقبلًا مشرقًا وامتًا.

إلى أستاذتي الفاضلة "رماش سمية"، أقدم لكي جزيل الشكر على  
توجيهاتك وملاحظاتك القيمة التي ساهمت في إنجاح هذا العمل.

كاسح لعور سمراء

# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

" يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات والله بما تعملون

خير " صدق الله العظيم

أما بعد:

فالحمد لله حبا وشكرا وامتنانا، لم تكن الرحلة قصيرة، ولا الطريق سهلاً، لكنني فعلتها وأنا أتوج اللحظات الأخيرة من ذلك الطريق فأنا أهدي هذا النجاح لنفسي العظيمة أولاً، فرغم الصعاب ظلت قدمي تخطو بكل صبر وطموح وعزيمة وحسن الظن بالله. كما أهدي ثمرة نجاحي وبكل فخر إلى من أوصاني بهما الله برًا وإحسانًا

والذي الكريمين، إلى ذلك الرجل العظيم الذي أكرمني الله به وجعله من بين صفوف الرجال أبا لي وزادني فخرا واعتزازا به، أبي الغالي أدامه الله ظلالنا، إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها ومن اختصر فيها كل معاني الرحمة والحنان، التي تعجز كل الكلمات عن وصفها أُمي الحبيبة حفظها الله ورعاها.

إلى من جمعني معهم بيتا واحدا وكانوا خير سند لي إخوتي الأعزاء سارة وسوسن وامنة وسعاد وأخي وزوجته ولا ننسى أبناء اخوتي حفصة وتوبة وجنى واسامة ونجم الدين أدامكم الله ضلعا ثابتا لي ووفقكم.

إلى أقاربي وأصدقائي سارة، منار، يسرى، رشا وصديقتي سارة وجهان وضلعي الثابت الذي لا يميل، والأساتذة الكرام نخص بالذكر الأستاذة "رماش سمية" الذين جعلوا هذه المراحل أقل صعوبة وأمنوا بقدراتي وكان لهم دورا من قريب أو بعيد شكرا لكم وأسأل الله أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة، وختاما فمن قال أنا لها نالها، فأنا لها وإن أبت رغما عنها أتيت بها، فالحمد لله على البدء والختام.

"وأخر دعواهم ان الحمد لله رب العالمين"

صدق الله العظيم

عزيون وصال

قائمة المختصرات:

دون جزء	د.ج
دون طبعة	د.ط
دون سنة	د.س
دون دار نشر	د.د.ن
دون بلد نشر	د.ب.ن
الصفحة	ص
من الصفحة الى الصفحة	ص ص
قانون الإجراءات المدنية والإدارية	ق.إ.م.إ

# مقدمة

## مقدمة:

تعد الوظيفة العمومية أحد أهم المكونات التنظيمية في الدولة الحديثة، إذ تشكل الوسيلة الأساسية لتنفيذ السياسات العمومية وتحقيق المصلحة العامة. فهي الإطار الذي تُسند من خلاله المهام الإدارية لمجموعة من الأشخاص، يُطلق عليهم الموظفون العموميون، يعملون تحت سلطة الإدارة لتحقيق استمرارية المرفق العام وانتظامه. وقد تطورت الوظيفة العمومية في العصر الحديث من مجرد وسيلة لضمان التسيير اليومي للمرافق العامة إلى أداة فاعلة لتجسيد توجهات الدولة في مختلف المجالات، لا سيما في ظل تصاعد متطلبات الحكامة العمومية وتزايد الحاجة إلى الكفاءة والفعالية.

فالموظف العمومي هو الشخص الذي تم تكليفه بعمل دائم في خدمة مرفق عام، ويكون له وضع قانوني أساسي وتنظيمي تجاه الإدارة أو المؤسسة المستخدمة، وذلك ضمن تسلسل وظيفي محدد.<sup>1</sup> يُعتبر هذا الوضع الأساس الذي يقوم عليه المرفق العام في تقديم الخدمات والمنفعة العامة.

وبالنظر إلى الخصوصية التي تميز المركز القانوني للموظف العمومي، عمل المشرع الجزائري على تنظيم المتابعة التأديبية بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث كرس أحكاما تفصيلية تضبط المخالفات التأديبية، تصنيفها العقوبات المترتبة عنها، والجهات المختصة بتوقيعها، فضلا عن الإجراءات الواجب اتباعها والضمانات المقررة أثناء سيرها.

وعليه يترتب على الإخلال بالواجبات الملقاة على عاتق الموظفين العموميين قيام المسؤولية التأديبية، حيث يتم فرض الجزاءات التأديبية على الموظفين الذين يخلون بواجباتهم المهنية من قبل السلطة المختصة، والتي تحددها القوانين المعمول بها. هذه الجزاءات تهدف إلى الحفاظ على الانضباط داخل المؤسسات العامة. ومع ذلك، فإن عملية توقيع العقوبات التأديبية تمر بمراحل محددة وإجراءات معينة تهدف إلى ضمان حقوق الموظف من جهة، ومنع الإدارة من التعسف في استخدام سلطاتها التأديبية من جهة أخرى. تشمل هذه الإجراءات عادةً التحقيق في الوقائع، وإتاحة الفرصة للموظف للدفاع عن نفسه، مما يعزز من مبدأ العدالة في التعامل مع المخالفات.

<sup>1</sup> المادة 04 من الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، عدد46، الصادر في 16 يوليو 2006. منتم بموجب الأمر 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج.ر. العدد 85 الصادر في 19 ديسمبر 2022.

يتطلب تأديب الموظفين توفير ضمانات تحميهم من التعسف، مثل الحق في الطعن ضد القرارات التأديبية، بالإضافة إلى تطبيق مبدأ الشرعية الذي يضمن أن تكون العقوبات متناسبة مع المخالفات المرتكبة. إلا أن الهدف من التأديب والعقوبة التأديبية هو تطبيق القانون، بما يضمن حماية الحق العام وإصلاح الموظف.

تكتسب دراسة المتابعة التأديبية للموظف العمومي في ضوء الأمر رقم 06-03 أهمية خاصة بالنظر إلى دورها الحيوي في تنظيم العلاقة بين الموظف والإدارة العامة، وضمان حسن سير المرافق العامة. حيث أن النظام التأديبي لا يقتصر على كونه وسيلة لمساءلة الموظفين، بل يشكل أداة أساسية للحفاظ على الانضباط الإداري وضمان فعالية العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية. ومن خلال تطبيق الإجراءات التأديبية، تتمكن الإدارة من تصحيح الأخطاء وتحقيق الشفافية، وحماية حقوق الموظف من أي تعسف قد يمس مركزه القانوني. كذلك تتيح دراسة هذا النظام الوقوف على مدى فعالية المنظومة التأديبية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، من خلال تحليل مدى امتثال الإدارة لمبدأ المشروعية الإجرائية، واحترام الحقوق التأديبية، وفي مقدمتها حق الدفاع وضمانة التناسب بين المخالفة والعقوبة.

وبناء على ما سبق يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية لبحثنا: كيف نظم المشرع الجزائري الإجراءات التأديبية للموظف العمومي بموجب الأمر رقم 06-03، وما مدى نجاعة هذا التنظيم في حماية حقوق الموظف العام وضمان محاكمة تأديبية عادلة؟

تندرج تحت الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم الخطأ التأديبي في القانون الجزائري وفق الأمر 06-03 المتمم؟
- كيف يصنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية للموظف العمومي في ظل الأمر 06\_03 المتمم المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؟ وما أثر هذا التصنيف على تحديد العقوبات المناسبة؟
- ماهي الإجراءات التي يجب اتباعها في المتابعة التأديبية للموظف العمومي وفق الأمر 06-03؟
- ماهي الضمانات القانونية التي كفلها المشرع للموظف خلال المسار التأديبي لضمان حقوق الموظف من التعسف؟

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الإطار القانوني الذي يحكم المتابعة التأديبية للموظف العمومي، من خلال الوقوف على الأساس الموضوعي للمسؤولية التأديبية والمتمثل في الخطأ التأديبي، وضبط المفاهيم

المرتبطة به ضمن المنظومة القانونية الوطنية. كما تسعى إلى بيان مدى التزام الإدارة بالضمانات القانونية أثناء مباشرة الإجراءات التأديبية، وفي مقدمتها مبدأ المشروعية، وحق الدفاع، والتناسب بين العقوبة والمخالفة. وترمي الدراسة أيضاً إلى تقييم فعالية النظام التأديبي المعتمد، والكشف عن أوجه القصور التي قد تؤثر على العدالة الإجرائية، مع تقديم مقترحات من شأنها تعزيز الشفافية والانضباط داخل الوظيفة العمومية، وتحقيق توازن فعال بين سلطة الإدارة وحماية المركز القانوني للموظف.

يعود اختيارنا لهذا الموضوع إلى دوافع ذاتية وموضوعية تعكس أهميته العلمية والعملية في مجال القانون الإداري، لا سيما فيما يتعلق بالمتابعة التأديبية للموظف العمومي وفقاً للأمر 03-06.

من الناحية الذاتية، ينبع الاهتمام بهذه الدراسة من الرغبة في التعمق في الإطار القانوني الذي يحكم العلاقة بين الإدارة والموظف العمومي، خصوصاً في سياق الإجراءات التأديبية التي تؤثر على المسار المهني للأفراد داخل المؤسسات العامة. كما يعكس هذا الاختيار الحاجة إلى تحليل مدى توافق النظام التأديبي الجزائري مع المبادئ القانونية الحديثة، بهدف فهم آليات تطبيق العقوبات الإدارية ومدى احترام الضمانات القانونية المكفولة للموظف.

أما من الناحية الموضوعية، يرتبط اختيار موضوع المتابعة التأديبية للموظف العمومي بالحاجة المتزايدة إلى تقييم الإطار القانوني المنظم للمسؤولية التأديبية في ظل التوجه نحو تحديث الإدارة العمومية وتعزيز الشفافية والرقابة داخل المرافق العامة. كما أن تكرار الإشكالات العملية المرتبطة بسير الإجراءات التأديبية، واختلال التوازن أحياناً بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف، يطرح ضرورة تحليل فعالية النصوص القانونية المطبقة بموجب الأمر رقم 03-06، ومدى قدرتها على تحقيق العدالة التأديبية في إطار يحترم مبادئ المشروعية والتناسب وضمانات الدفاع.

إن طبيعة الموضوع تقتضي الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال بيان الإجراءات التأديبية أثناء المتابعة التأديبية والمنهج التحليلي من خلال تحليل مختلف المواد القانونية ذات الصلة بالموضوع. حظي موضوع المتابعة التأديبية للموظف العمومي باهتمام الباحثين القانونيين من خلال دراسات تناولته من زوايا متعددة، ومن أبرزها:

دراسة الباحثة بعلي الشريف فوزية في رسالة ماجستير المعنونة: "التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري" جامعة باتنة، 2013-2014 تناولت إشكالية مدى احترام مبدأ التناسب كضمانة قانونية أساسية بين الخطأ والعقوبة. وأبرزت الدراسة ضعف

المعايير القانونية التي تحكم تطبيق هذا المبدأ، مما يمنح الإدارة سلطة تقديرية واسعة قد تؤدي إلى التعسف، مع التأكيد على ضرورة وضع معايير موحدة تحفظ حقوق الموظف وتضمن العدالة التأديبية.

دراسة للباحث بركاني شوقي بعنوان "الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري" جامعة بائنة 1 الحاج لخضر، 2017-2018، ركزت على تحديد مفهوم الخطأ التأديبي ومكوناته القانونية، في ظل غياب تعريف صريح في التشريع، مع تحليل تأثير السلطة التقديرية للإدارة على تطبيق الجزاءات، وخلصت إلى أن هذا الغموض يؤدي إلى تفاوت في تطبيق العقوبات، ما يستدعي تدخلاً تشريعياً لتقنين هذا المفهوم وضبط معاييرها، بما يحقق توازناً بين مصلحة الإدارة وحماية حقوق الموظف.

تميزت دراستنا بالتركيز على التنظيم القانوني للإجراءات التأديبية والضمانات القانونية التي يكفلها الأمر رقم 06-03. هذا التنظيم يسعى لتحقيق توازن فعال بين سلطة الإدارة في المتابعة التأديبية وحماية حقوق الموظف، مما يمثل إضافة مهمة في السياق التشريعي الجزائري.

من بين الصعوبات التي صادفتنا أثناء إعداد بحثنا هذا هي الحاجة إلى التنقل لجامعات أخرى من أجل الحصول على المراجع اللازمة وذلك بسبب الافتقار الواضح في مركزنا الجامعي للكتب والمراجع المتعلقة بموضوع دراستنا.

وتحقيقاً لأهداف الدراسة وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم البحث إلى فصلين، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الخطأ التأديبي كأساس للمتابعة التأديبية، وهذا في مبحثين إذ تطرقنا في (المبحث الأول) إلى ماهية الخطأ التأديبي وفي (المبحث الثاني) إلى تصنيف الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها في ظل الأمر 03/06.

وبالنسبة للفصل الثاني تطرقنا فيه إلى إجراءات المتابعة التأديبية في (المبحث الأول) والضمانات المقررة للموظف العمومي في (المبحث الثاني).

**الفصل الأول: الخطأ**

**التأديبي كأساس**

**للمتابعة التأديبية**

أولى المشرع الجزائري اهتماماً خاصاً لتنظيم علاقة الموظف بالإدارة من خلال وضع قواعد قانونية تؤطر التزامات الموظف وحقوقه، وفي المقابل، مكن الإدارة من آليات قانونية تضمن احترام هذه الالتزامات، أبرزها المتابعة التأديبية التي تُفعل متى ثبت إخلال الموظف بواجباته المهنية أو مخالفته لضوابط الوظيفة العامة.

وفي هذا الإطار، يُعد الخطأ التأديبي الأساس القانوني الذي تبنى عليه المسؤولية التأديبية، حيث لا يمكن للإدارة أن تحرك الدعوى التأديبية إلا بعد التأكد من وجود تصرف صادر عن الموظف يشكل إخلالاً بالتزاماته المهنية. غير أن المشرع الجزائري، شأنه في ذلك شأن العديد من التشريعات المقارنة، لم يضع تعريفاً دقيقاً ومباشراً للخطأ التأديبي، بل اكتفى بتحديد الواجبات والالتزامات التي يُفترض على الموظف احترامها، مما يجعل من الخطأ التأديبي مفهوماً مرناً ومرتبباً بالسلطة التقديرية للإدارة.

ومن جهة أخرى، أقر المشرع الجزائري في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة تعدداً في تصنيفات الخطأ التأديبي، سواء من حيث طبيعة المخالفة أو جسامتها، ما يترتب عليه تنوع في العقوبات التأديبية الممكن توقيعها، وهو ما يُبرز أهمية التمييز بين الأنواع المختلفة للخطأ لتحديد طبيعة المتابعة والإجراءات المناسبة.

سنعرض بالدراسة في هذا الفصل من البحث للخطأ التأديبي كأساس للمتابعة التأديبية (المبحث

الأول)، تصنيف الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها في ظل الامر 03\_06 المتمم (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي

تُعتبر الأخطاء التأديبية من الموضوعات الأساسية في مجال القانون الإداري، حيث تلعب دوراً محورياً في تنظيم العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة. فالخطأ التأديبي يُعرف بأنه أي سلوك أو تصرف يصدر عن الموظف يتعارض مع الواجبات والالتزامات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة المعمول بها، مما يؤدي إلى المساءلة التأديبية.

تتعدد أشكال الأخطاء التأديبية، فقد تكون ناتجة عن إهمال أو تقصير في أداء الواجبات، أو عن تصرفات غير لائقة تتنافى مع القيم الأخلاقية والمهنية التي يجب أن يتحلى بها الموظف. كما يمكن أن تشمل الأخطاء التأديبية أيضاً الانتهاكات الصريحة للقوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة، مما يستدعي تدخل الإدارة لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

في هذا المبحث، سنستعرض مفهوم الخطأ التأديبي وتمييزه عن الأخطاء الأخرى في (المطلب الأول) وأركان الخطأ التأديبي في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

إن تحديد ماهية الخطأ التأديبي يتطلب فهماً دقيقاً للمعايير القانونية التي تحكم سلوك الموظف، بالإضافة إلى ضرورة وجود إطار قانوني واضح يحدد أنواع الأخطاء والعقوبات المترتبة عليها، فالأخطاء التأديبية لا تُعتبر مجرد تجاوزات فردية، بل تعكس أيضاً مدى التزام الموظف بقيم العمل المؤسسي وأخلاقيات المهنة. سنتناول في مطلبنا هذا تعريف الخطأ التأديبي (الفرع الأول) وتمييزه عن الأخطاء الأخرى (الفرع الثاني) وتبيان طبيعته القانونية (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

يعتبر كل اخلال بالواجبات الوظيفية أخطاء تأديبية تستوجب المساءلة وتسليط العقوبة المناسبة لذى<sup>1</sup>.

سنستعرض التعريف التشريعي للخطأ التأديبي (أولاً) التعريف الفقهي للخطأ التأديبي (ثانياً) والتعريف القضائي (ثالثاً).

<sup>1</sup> بوردباله امحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير بالقانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 02، 2015/2014، ص194.

**أولاً: التعريف التشريعي:**

لقد وردت اغلب التشريعات كالتشريع الجزائري او التشريع الفرنسي والمصري وغيرها من التشريعات الأخرى خالية من أي تعريف للخطأ التأديبي ولعل السبب في ذلك يرجع الى طبيعة الخطأ التأديبي الذي لا يمكن حصره ... ولم يشد المشرع الجزائري عن ذلك فلم يعرف الخطأ التأديبي شأنه في ذلك شأن معظم التشريعات ان لم نقل كل التشريعات.<sup>1</sup>

أما بعد صدور الامر 03/06 المؤرخ ي 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في نص المادة 160: "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط او كل خطأ او مخالفة من طرف الموظف اثناء او بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجنائية"<sup>2</sup>

والواقع فان الخطأ التأديبي يجتمع عند اخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية التي تملئها عليها القوانين او اللوائح بالتزام قانوني اين يأخذ القانون هذا باتساع مفهومه ليشمل جميع القواعد سواء كانت مكتوبة او غير مكتوبة بما فيها المبادئ العامة للأخلاق.<sup>3</sup>

**ثانياً: التعريف الفقهي:**

قد حاول الفقه إيجاد تعريف لها فعرّفها الفقهاء كالفقيه جون لويس مورو على ان الأخطاء التأديبية هي كل اخلال او تقصير او مخالفة يمكن أن يرتكبها الموظف الذي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته ومن شأنها المساس بالسير الحسن للمرفق العام.

في حين عرفها الدكتور العميد سليمان الطماوي: "كل فعل او امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه" ... فعرّفها الدكتور احمد بوضياف على انها: "اخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى

<sup>1</sup> فاروق خلف، البات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، ص ص 109\_110.

<sup>2</sup> المادة 160 من الامر 03\_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

<sup>3</sup> شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، 2018/2017، ص 83.

الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريعا أو لائحة، بل يشمل أيضا القواعد الأخلاقية".<sup>1</sup>

كما ذهب الدكتور جودت الملط لتعريف الخطأ التأديبي بقوله: 'يعرف الخطأ بأنه الاخلال بالواجبات الوظيفية إيجابا وسلبا'.<sup>2</sup>

### ثالثا: التعريف القضائي:

اما في القضاء جاء تعريف للمحكمة الإدارية العليا بقولها: "بسبب القرار التأديبي بوجه عام واخلال الموظف بواجبات وظيفته او اتيانه عملا من الاعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين او القواعد التنظيمية العامة او أوامر الرؤساء في حدود القانون او يخرج على مقتضى الواجب في اعمال وظيفته التي يجب ان يقوم بها بنفسه اذا كان ذلك منوطا به وان يؤديها بدقة وامانة انما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ تأديبه فتنتجته إرادة الإدارة لتوقيع جزاء عليه بحسب الاشكال والأوضاع المقررة قانونا وفي حدود النصاب المقرر".<sup>3</sup>

عرف القضاء الجزائي الخطأ التأديبي كما يلي: "من المقرر قانونا ان الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب من ممارسة الوظيفة والافعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف او الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي تنتمي اليها او المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة ومن ثم فان الإدارة العامة باتخاذها قرار بعزل موظف الذي كان قد انتهج سلوكا لا يتماشى وصفته كعون من أعوان الشرطة والذي كان في نفس الوقت قد خلق التزام الاحترام والطاعة للسلطة الرئاسية التي التزمت بتطبيق القانون وكان بذلك قرارها سليما".<sup>4</sup>

بخلاف المشرع الذي لم يورد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مفهوما محددا للخطأ التأديبي، فان القضاء كان له دورا في هذا المسعى، من ذلك انه اعتبر بان مجرد ارتكاب الموظف

<sup>1</sup> مريم قسول وعثمان تالوتي، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة المجلد 10، العدد 02، السنة 2023، ص1054.

<sup>2</sup> احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د.ط، 2010، ص57.

<sup>3</sup> مريم قسول وعثمان تالوتي، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، المرجع السابق، ص1055.

<sup>4</sup> بودريالة امحمد، المرجع السابق، ص179.

لمخالفة طبقاً لقواعد القانون العام، فإن ذلك يمكن أن يترتب عنها خطأ تأديبياً، كما لا يمكن أن ينجر عن الإدانة الجزائية النهائية للموظف أيضاً عقوبة تأديبية.<sup>1</sup>

بعد استعراضنا لإسهامات الفقهاء والقضاء والتشريع في تعريف الخطأ التأديبي، يتضح أن معظم التعريفات، رغم اختلافها في الصياغة اللفظية، تتشابه بشكل كبير في العناصر الأساسية التي تشكل هذا المفهوم. ومن أبرز أوجه التشابه بين هذه التعريفات هو أنه لا يمكن اعتبار الخطأ التأديبي قائماً إلا إذا توفرت فيه مجموعة من العناصر المحددة.

أحد هذه العناصر الأساسية هو أن الفاعل يجب أن يكون موظفاً عاماً، حيث يُعتبر الخطأ التأديبي مرتبطاً بشكل مباشر بالسلوكيات والأفعال التي يقوم بها الأفراد في إطار وظائفهم. كما أن الخطأ التأديبي يجب أن يؤثر على النظام الوظيفي للمجتمع، مما يجعله خاضعاً للإجراءات التأديبية.

**الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للخطأ التأديبي.**

يتميز الخطأ المهني بخصائص فريدة تجعله مختلفاً عن الأخطاء الأخرى، حيث يمتلك طبيعة ذاتية مستقلة وخاصة. على عكس الأخطاء الجنائية التي تخضع لمبدأ الشرعية المعمول به في قانون العقوبات، والذي ينص على أن النص القانوني هو الأساس الذي يُحدد شرعية التجريم والعقاب، فإن الخطأ المهني يتعامل مع معايير مختلفة تتناسب مع طبيعته الخاصة. في مجال الأخطاء المهنية، لا يُعتبر مبدأ الشرعية بنفس الأهمية كما هو الحال في الجرائم الجنائية. فالأخطاء المهنية تتعلق بالسلوكيات والممارسات التي يقوم بها الأفراد في سياق عملهم، وغالباً ما تُقيم بناءً على معايير مهنية وأخلاقية محددة، بدلاً من النصوص القانونية الصارمة.

هذا يعني أن تقييم الخطأ المهني يعتمد على مدى التزام الفرد بالمعايير المهنية المتعارف عليها، مثل الكفاءة، والاحترافية، والالتزام بالقواعد الأخلاقية. وبالتالي، يمكن أن يتخذ الخطأ المهني أشكالاً متعددة، تتراوح بين الإهمال في أداء الواجبات إلى اتخاذ قرارات غير سليمة تؤثر على جودة العمل أو سلامة الآخرين لذا، فإن طبيعة الخطأ المهني تتطلب إطاراً قانونياً خاصاً يراعي هذه الخصوصيات، مما

<sup>1</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه العلوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2015 م، ص 457.

يُتيح للجهات المعنية تقييم السلوكيات المهنية بشكل يتناسب مع المعايير المتعارف عليها في كل مهنة، ويضمن تحقيق العدالة في معالجة هذه الأخطاء.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: مقارنة الأخطاء التأديبية عن الأخطاء الأخرى:

الأخطاء التأديبية تختلف عن الأخطاء الأخرى من حيث طبيعتها وعواقبها. فهي تتعلق بسلوك الموظف في إطار العمل وتستند إلى قواعد محددة وهو ما سوف نتناوله فيما يلي:

#### أولاً: المقارنة بين الخطأ التأديبي والخطأ الجنائي:

يُعرّف الخطأ الجنائي بأنه الفعل غير المشروع الذي يقوم به أي فرد، سواء من خلال القيام بأفعال معينة أو من خلال الامتناع عن القيام بواجبات محددة، مما يؤدي إلى فرض عقوبات جنائية عليه. يتضمن هذا النوع من الأخطاء مجموعة واسعة من الأفعال التي تُعتبر انتهاكاً للقوانين الجنائية، والتي تهدف إلى حماية المجتمع وضمان النظام العام. أما الخطأ التأديبي، فيشير إلى الأفعال غير الصحيحة التي يرتكبها فئة محددة من الأفراد، وهم الموظفون أو العاملون في المؤسسات العامة والخاصة. يتمثل هذا الخطأ في عدم الالتزام بالمعايير السلوكية والمهنية المطلوبة، مما يستدعي اتخاذ إجراءات تأديبية من قبل الجهات المختصة، ويختلف عن الخطأ الجنائي من حيث طبيعة العقوبات المترتبة عليه، حيث تركز العقوبات التأديبية على تصحيح السلوك وتعزيز الالتزام المهني.<sup>2</sup>

يستنتج من هذا التعريف ان الخطأ الجنائي لا يقوم على عنصر الإدارة الآتمة التي تدفع الجاني لتحقيق نتيجة إجرامية وانما يقوم نتيجة اهمال او عدم الالتزام بالحيطه اللازمة التي يتطلب القانون توافرها في الشخص العادي تقاديا لإلحاق ضرر بحق يحميه القانون.<sup>3</sup>

#### 1. أوجه التشابه:

تتشابه كل من الأخطاء التأديبية والاختفاء الجنائية في للأمر التالي:

- كلاهما يقوم على فكرة واحدة ....

<sup>1</sup> إسماعيل سغان وتوفيق غباين، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2022/2021، ص11.

<sup>2</sup> وليد رحمان، خصوصية مبداء شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة افاق العلوم، جامعة الجلفة، العدد10، جانفي 2018، ص308.

<sup>3</sup> بوالشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133\_66، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية-بن عكنون- الجزائر، ص74.

- يقومان على فكرة الردع والعقاب.
- موضوع كل منهما هو تقويم للسلوك المخالف والعقاب عليه.
- ... تسبب ضررا للمجتمع.
- كلاهما يخضع لمبدأ شرعية الجزاء والمساواة والعقاب.
- كلاهما يؤثر بصفة مباشرة على ترقية الموظف.<sup>1</sup>

## 2. أوجه الاختلاف:

تتباين الأخطاء التأديبية عن الأخطاء الجنائية في عدة جوانب رئيسية، مما يبرز الفروق الجوهرية بين النوعين وتتمثل فيما يلي:

- الخطأ التأديبي مقصور نطاقه على اشخاص معينين وهم الموظفين العموميين بينما الخطأ الجنائي يمكن ارتكابه من أي مواطن سواء كان موظف أو غير موظف.
- الخطأ التأديبي تنحصر عقوبته في الإيقاف عن العمل أو التنزيل في الدرجة أو أي عقوبة تناسب جسامته...الخطأ الجنائي حيث توقع عليه في اغلب الأحيان عقوبة جسمانية.
- الخطأ التأديبي لا يستتبع وقوعه دائما قيام خطأ جنائي.<sup>2</sup>

## ثانيا: المقارنة بين الخطأ التأديبي والخطأ المدني

يعتبر الخطأ المدني أقل أهمية من الناحية القانونية مقارنة بالخطأ التأديبي، حيث يُعطي القانون الأولوية للخطأ التأديبي نظراً لتأثيره المباشر على النظام العام في الدولة. من جهة أخرى، يُلاحظ أن الخطأ التأديبي قد لا يُعاقب فاعله إذا كان الإثبات في القضية يعتمد فقط على القرائن، مما يعني أن وجود أدلة قاطعة أو شهود يمكن أن يكون ضرورياً لإثبات وقوع الخطأ التأديبي.

أما بالنسبة للخطأ المدني، فإنه يُمكن أن يُصنف إلى نوعين: الخطأ المنسوب، الذي يُعزى بشكل مباشر إلى شخص معين، والخطأ المفترض، الذي يُعتبر قائماً حتى في غياب إثبات مباشر على الفعل الخاطئ. هذا يعني أن الخطأ المدني يمكن أن يُعالج بطرق مختلفة، حيث يُمكن أن يُعتمد على افتراضات قانونية معينة لتحديد المسؤولية، مما يتيح للمتضررين الحصول على تعويضات عن الأضرار التي لحقت

<sup>1</sup> سارة علاوة وسارة موادنة، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة ماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي1945، قالمة، 2018/2019، ص ص14-15.

<sup>2</sup> بوالشعير السعيد، المرجع السابق، ص ص75\_77.

بهم نتيجة لهذا الخطأ. بالتالي، يُظهر هذا التباين بين الأخطاء المدنية والتأديبية كيف أن كل نوع من الأخطاء يتطلب معالجة قانونية مختلفة، ويعكس الأهمية التي يوليها القانون لكل منهما بناءً على تأثيرهما.

### 1. أوجه التشابه:

تتشابه كل من الأخطاء التأديبية والأخطاء المدنية في الأمور التالية:

- كلاهما خطأ ينجم جراء ارتكاب العامل أو الموظف لعمل سلبيا أو إيجابيا يترتب عليه مخالفة الالتزامات التي تقع عليه خاصة مخالفة أوامر المستخدم أو الإخلال بالنظام العام.
- كلاهما خطأ ينشا عنه عقوبة توقع على الموظف المخطئ.<sup>1</sup>

### 2. أوجه الاختلاف:

تختلف كل من الأخطاء التأديبية عن الأخطاء المدنية في الأمور التالية:

- الخطأ التأديبي يقع من لدن طائفة معينة من الأشخاص وهم الموظفين بينما الخطأ المدني لا يقتصر على فئة أو طائفة معينة من الأشخاص وانما يمكن ان يقع من قبل جميع الناس.
- الخطأ التأديبي يختلف عن الخطأ المدني في كونه لا يقتصر على التعويض انما يتجاوز ذلك الى توقيع عقوبة تأديبية على مرتكبه.<sup>2</sup>
- الاختلاف يظهر من حيث الجهة المختصة بالخطأ المدني تنظر فيه المحاكم المدنية في حين ان الخطأ التأديبي تنظر فيه السلطة المختصة بالتأديب، هذه السلطة التي تختلف عن المحاكم المدنية في التكوين والاختصاص.<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي

من المعروف أن أي جريمة تتطلب وجود أركان محددة لكي تُعتبر قائمة، وهذا ينطبق أيضاً على الخطأ التأديبي، الذي يُعتبر بمثابة جريمة تأديبية. لذا، يتطلب الأمر توافر مجموعة من الأركان والشروط اللازمة لقيام هذا الخطأ. فمن غير المنطقي أن يتم معاقبة الموظف دون وجود فعل خارجي ملموس يُظهر وقوع الخطأ. سنتناول في هذه الفروع تفاصيل الأركان اللازمة لقيام الخطأ التأديبي، وكيفية تطبيقها في سياق القوانين واللوائح المعمول بها.

<sup>1</sup> سارة علاوة وسارة موادنة، مرجع سابق، ص16.

<sup>2</sup> بوالشعير السعيد، مرجع السابق، ص79.

<sup>3</sup> سارة علاوة وسارة موادنة، المرجع السابق، ص16.

### الفرع الأول: الركن الشرعي

ويقصد بالركن الشرعي في هذا المقام: "القاعدة القانونية التي يتم الاستناد اليها لوصف فعل او تصرف ما بأنه يشكل الجريمة التأديبية أيا كان مصدر تلك القاعدة دستورا قانون او لائحة او عرف اداري... وعلى ذلك فان العنصر الشرعي يتوافر في نطاق التأديب اما عن طريق المشرع نفسه حيث يحدد القانون او قاعدة تنظيمية عامة الأفعال المكونة للخطأ التأديبي او المحظورات التي يمتنع على الموظف ارتكابها والواجبات التي يلتزم بعدم الخروج عليها او عن طريق القضاء حيث يضع الضوابط القانونية للخطأ التأديبي وذلك من خلال مراقبته لممارسة السلطة التأديبية لسلطتها التقديرية في تحديد ما يعتبر مخالفة تأديبية، ومن خلال ممارسة القضاء بنفسه لسلطة التأديب.<sup>1</sup>

وبخصوص قانون الوظيفة العامة الجزائري رقم 03\_06 فانه ذهب الى حصر الأخطاء التأديبية الى حد ما وذلك عندما صنف الأخطاء المهنية الى أربع درجات في نص المادة 177 عدى بعض الأخطاء المهنية التي تركها القانون دون تقنين والتي تخل بالواجبات الوظيفية لا ريب ان هذه المعالجة التي اتى بها الامر 03\_06 تعمل على تقييد السلطة التقديرية للسلطة التأديبية في تكييف الخطأ المهني.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الركن المادي

في قانون الوظيفة العمومية، يشير الركن المادي إلى السلوك أو الفعل الملموس الذي يشكل مخالفة أو خطأ تأديبي من قبل الموظف العمومي ويجب أن يكون الركن المادي محددًا ويمكن إثباته لكي يتم اعتبار الفعل مخالفة تأديبية.

يتجلى الركن المادي للخطأ التأديبي في السلوك الذي يقوم به الموظف العمومي، والذي يُعتبر انتهاكًا لواجباته الوظيفية. هذا السلوك يُمثل المظهر الخارجي للخطأ الذي يرتكبه الموظف، ويعكس النشاط المنحرف الذي قد يتخذ شكلًا إيجابيًا أو سلبيًا.

بناءً على ذلك، يتطلب الأمر توافر مجموعة من الأفعال التنفيذية التي تصدر عن الموظف، والتي تُظهر بوضوح إخلاله بالواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه. فالأفعال الإيجابية قد تشمل اتخاذ قرارات غير سليمة أو تنفيذ مهام بشكل غير صحيح، بينما قد تتجلى الأفعال السلبية في الإهمال أو عدم القيام

<sup>1</sup> شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 92\_93.

<sup>2</sup> مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الامر 03\_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد 01، عدد 08، 2017/12/02، ص ص 254\_255.

بالواجبات المطلوبة. إن هذا الركن المادي يُعتبر أساسياً في تحديد ما إذا كان الخطأ التأديبي قائماً أم لا حيث يجب أن يكون هناك دليل ملموس على السلوك الذي يُعتبر مخالفاً للمعايير المهنية.<sup>1</sup>

ويفترض في الخطأ التأديبي ضرورة صدور فعل يتمثل في المظهر الخارجي الملموس سواء كان هذا الفعل إيجابياً كإفشاء الأسرار أو سلبياً كالامتناع عن اطاعة الأوامر المشروعة الصادرة من الرئيس.<sup>2</sup>

**الفرع الثالث: الركن المعنوي:**

في قانون الوظيفة العمومية، يشير الركن المعنوي إلى النية أو القصد وراء الفعل أو السلوك الذي يشكل مخالفة أو خطأ تأديبي من قبل الموظف العمومي ويجب أن يكون الركن المعنوي متوافراً لكي يتم اعتبار الفعل مخالفة تأديبية، حيث يشير إلى أن الموظف كان على علم أو يجب أن يكون على علم بأن سلوكه غير مقبول.

لقد جاءت جميع النصوص القانونية التي تنظم الوظيفة العامة لتؤكد على أهمية الركن المادي للخطأ التأديبي، وذلك لضمان وجود إطار قانوني واضح يُحدد متى يمكن اعتبار السلوك الذي يقوم به الموظف العمومي خطأً إدارياً أو تأديبياً يستوجب العقوبة. إن وجود هذه النصوص القانونية يُساعد في حماية الموظفين من التعسف في استخدام السلطة التأديبية، حيث يضمن أن العقوبات تُفرض فقط في الحالات التي تتوفر فيها الأركان والشروط اللازمة لقيام الخطأ التأديبي. وبالتالي، يُعزز هذا الإطار القانوني من مبدأ العدالة والمساواة في المعاملة بين الموظفين، حيث يتم التعامل مع كل حالة وفقاً لمعايير موحدة ومحددة.<sup>3</sup>

هذا ويلاحظ اختلافاً في موقف الفقه بخصوص القصد المكون للركن المعنوي للخطأ التأديبي إذ هناك من يرى أن هذا القصد يتجسد في إخلال من جانب الموظف العام بجانب وظيفي إخلالاً صادراً عن إرادة أئمة يرتب الخطأ الذي تبني عليه المسؤولية التأديبية وهناك من ينفي اشتراط توافر إرادة أئمة في القصد المكون للركن المادي للخطأ التأديبي... أما بقية المخالفات التأديبية التي لم يتم حصرها فإن قيام موظف بارتكاب الفعل الإيجابي أو السلبي بدون عذر مشروع يحقق في حقه الخطأ التأديبي سواء كان حسن نية أو سيئة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مرابط خديجة، المرجع السابق، ص 255.

<sup>2</sup> خلف فاروق، البات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 08.

<sup>3</sup> بوساحية عبد الحكيم، مسؤولية الموظف العام التأديبية، رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، نوفمبر 2000، ص 49.

<sup>4</sup> مرابط خديجة، المرجع السابق، ص 255.

## المبحث الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها في ظل الامر

### 03\_06 المتمم:

حدد المشرع الجزائري الأخطاء المهنية من خلال تصنيفها إلى أربع درجات، مما يُعكس حرصه على تنظيم السلوك المهني داخل المؤسسات. وقد منح هذا التصنيف السلطة الإدارية القدرة على تحديد الأخطاء المهنية التي تتناسب مع خصوصية كل مؤسسة وفقاً لنظامها الداخلي.

تجدر الإشارة إلى أن الأخطاء التأديبية المذكورة في الأمر رقم 03-06 جاءت على سبيل المثال، مما يعني أن المشرع لم يحددها بشكل شامل، بل أتاح للسلطات الإدارية إمكانية التكيف مع الظروف الخاصة بكل مؤسسة. ومع ذلك، فإن الطوائف أو الدرجات التي تم تضمينها في هذا الأمر جاءت على سبيل الحصر، مما يعني أنه لا يُسمح بتوسيع نطاق الأخطاء المهنية لتشمل صوراً أخرى غير تلك التي حددها المشرع.

حيث تناولنا في هذا المبحث تصنيف الأخطاء التأديبية في (المطلب الأول) والعقوبات المقررة للأخطاء التأديبية في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: تصنيف الأخطاء التأديبية

فيما يتعلق بقانون الوظيفة العامة الجزائري رقم 03-06، فقد اتخذ هذا القانون خطوة مهمة نحو تحديد الأخطاء التأديبية من خلال تصنيفها إلى أربع درجات وفقاً لما ورد في المادة 177. هذا التصنيف يهدف إلى تقديم إطار قانوني واضح يحدد أنواع الأخطاء المهنية، مما يساهم في تنظيم الإجراءات التأديبية بشكل أكثر دقة. وسنستعرض لفكرة تقنين الأخطاء للتأديبية للموظف العمومي (الفرع الأول) وفكرة موقف المشرع الجزائري من تقنين الأخطاء التأديبية (الفرع الثاني)

### الفرع الأول: فكرة تقنين الأخطاء التأديبية:

يثير موضوع تقنين الأخطاء المهنية العديد من الخلافات حول إمكانية تقنينها من عدمها حيث يتمحور النقاش من الناحية النظرية حول ضرورة هذا التقنين ومدى المزايا التي يحققها، خاصة من ناحية تسيير المرفق العام بانتظام واضطراد، وتدعيم فاعلية عملية التأديب من جهة وتحقيق الاستقرار في نفوس المواطنين من جهة أخرى.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> وليد رحمانى، المرجع السابق، ص 110.

### أولاً: الجدل الفقهي حول حصر الأخطاء المهنية

يجمع الفقه على ان الأثر الناجم عن عجز المشرع عن تحديد الجرائم التأديبية وحصرها ويتجلى في منح سلطة التأديب القدرة على القيام بدور فعال لتقدير تصرفات موظفيها، فيما اذا كانت تشكل خطأ تأديبياً ام لا، ولا ريب بخطورة هذا الامر، لذا لا بد من قيام السلطة القضائية بمراقبة هذه السلطة التقديرية الواسعة التي يمارسها الرؤساء الاداريون وهيئات التأديب.<sup>1</sup>

#### 1. الرأي المؤيد لتقنين الأخطاء التأديبية:

يرى جانب من الفقهاء ان تقنين الأخطاء التأديبية امر لا غنى عنه حيث تمسك أصحاب هذا الرأي بمجموعة من الحجج كما يلي:

- لا مجال للقول بأنه يتعذر عمل حصر شامل للمخالفات التأديبية.
- هناك بعض الواجبات الوظيفية غير محصورة، مما يجعلها محلاً للمنازعات بصفة مستمرة.
- ان تقنين الأخطاء التأديبية يحقق الطمأنينة لدى الموظف ولدى الجمهور المتعاملين مع الإدارة.
- ليس من طبيعة المخالفات التأديبية ما يحول دون تحديدها.
- ضمان حقوق الموظفين من تعسف الرئيس الإداري.
- يحقق تقنين المخالفات التأديبية عدم تباين الجزاءات على ذات المخالفات المرتكبة.<sup>2</sup>

#### 2. الرأي المعارض لتقنين الأخطاء التأديبية:

يرى الجانب الغالب من الفقه عدم إمكانية تقنين الأخطاء المهنية ويستدلون لتأييد وجهة نظرهم بالحجج التالية:

- نسبية الأخطاء المهنية والواجبات الوظيفية.
- اضعاف عملية التأديب.
- صعوبة وضع مدلول قانوني محدد لجميع واجبات الموظفين حيث ان هذا الأخير يتضمن معاني والفاظ غامضة.<sup>3</sup>
- عملية وصف وتحديد الأخطاء التأديبية صعبة التنفيذ.
- محاولة التقنين من شأنها ان تشل فاعلية الدارة.

<sup>1</sup> شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 116\_ 117.

<sup>2</sup> مريم قسول وعثمان تالوتي، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، المرجع السابق، ص 1057\_1058

<sup>3</sup> وليد رحمانى، المرجع السابق، ص 311.

- تقدير الفعل على انه خطأ تأديبي من عمل السلطة التأديبية.
- مرونة الخطأ التأديبي وتطوره.
- صعوبة ترجمة واجبات الموظف وصياغتها بألفاظ وعبارات محددة.<sup>1</sup>

### ثانيا: خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء التأديبية:

يلاحظ ان النظام القانوني التأديبي في الوظيفة العامة يخالف من هذه الزاوية قانون العقوبات التي تحكمه قاعدة: "لا جريمة ولا عقوبة الا بنص"، وعليه نجد ان العقوبات التأديبية التي يجوز ايقاعها على الموظف حددها المشرع على سبيل الحصر، عكس المخالفات التأديبية التي حدد وصفها فقط في عدم قيام الموظف بواجبات الوظيفة او الخروج من مقتضياتها، انما المشرع في ذلك للإدارة حرية اختيار العقوبة.<sup>2</sup>

### 1. التقنين الجزئي للأخطاء المهنية:

هناك اتجاه ثالث يرى بضرورة التقنين الجزئي للأخطاء المهنية أي أن لا يصل هذا التقنين الى مبدأ تطبيق لا الجريمة ولا عقوبة الا بنص حيث يتم تقنين الأخطاء الأكثر وقوعا وشيوعا، على ان تترك الأفعال الغامضة المعنى للسلطة التقديرية للإدارة. ونحن بدورنا نساند هذا الرأي لماله من أهمية في فعالية التأديب لان طبيعة العمل الوظيفي تقتضي عدم وضع الإدارة في إطار جامد من النصوص، بل يجب ان تترك لها مجالا من الحرية لتساير التحولات التي تطرأ على المجال الوظيفي وتمكينها من تجريم بعض الأفعال حتى ولو لم ترد في قائمة الأخطاء المهنية ان رات فيها خروجا على مقتضيات الواجب الوظيفي مع وضع ضوابط لها حتى لا تتعسف في استعمال سلطتها التقديرية.<sup>3</sup>

### 2. تمتع السلطة التأديبية بسلطة تقدير واسعة

إن انعدام وجود تقنين شامل للأخطاء المهنية يُتيح للجهات التي تمتلك السلطة القانونية للتأديب أن تعتبر أي عمل إيجابي أو سلبي يقوم به الموظف بمثابة إخلال بواجباته الوظيفية. ومع ذلك، فإن هذا لا يعني أن هذه الجهات يمكنها معاقبة الموظف عن أي فعل دون مبرر، بل يجب أن تكون هناك أسباب واضحة ومشروعة تستند إليها القرارات التأديبية. تتطلب الإجراءات التأديبية وجود مبررات قوية، حيث

<sup>1</sup> مريم قسول وعثمان تالوتي، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، المرجع السابق، ص 1059\_1060.

<sup>2</sup> طوبال بوعلام وزرقان وليد، خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 31، 02/01/2021، ص 597.

<sup>3</sup> وليد رحمان، المرجع السابق، ص 311.

يجب أن تكون العقوبات متناسبة مع طبيعة الخطأ المرتكب. كما أن هذه الإجراءات تخضع لضوابط معينة. بالتالي، فإن غياب تقنين شامل للأخطاء المهنية لا يُعفي السلطة التأديبية من مسؤولياتها، بل يُوجب عليها أن تتصرف بحذر وموضوعية، مع الالتزام بالمبادئ القانونية الأساسية التي تحمي حقوق الأفراد وتضمن تحقيق العدالة في معالجة المخالفات التأديبية.<sup>1</sup>

السلطة التقديرية سلطة تخضع للقانون، شأنها شأن بقية السلطات الأخرى الممنوحة للإدارة، فهي مقترنة بتحقيق المصلحة العامة وفقاً لمبدأ المشروعية، فالأصل أنها ليست سلطة تعسفية، وبالتالي فإن مجالها قد يتسع أو يضيق تبعاً وتام القاعدة القانونية وخلوها من الغموض.... ممارسة السلطة التقديرية لا تعني مخالفة القانون.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من تقنين وتحديد تصنيف الأخطاء التأديبية

جمع المشرع الجزائري بين طريقتي تقنين الأخطاء التأديبية وتصنيفها. وعليه، فقد قام بتقنين بعض الأخطاء التأديبية في مجال قانون العقوبات على غرار الجرائم التي يرتكبها الموظف العام والتي تُشكل جريمة جزائية وخطأً تأديبياً في نفس الوقت، مثل تحويل الأموال العمومية، الإلتلاف المتعمد للوثائق الإدارية، جريمة الإجهاض المرتكبة من قبل الأطباء أو موظفي المصالح؛ وبخصوص مجال القانون الأساسي العام للعمال، فقد قام بتقنين أخطاء تأديبية مثل إفشاء الأسرار المهنية

أما في مجال القوانين المنظمة لبعض شؤون الموظفين، فقد قام بتقنين الأخطاء المهنية في مثل المرسوم 302-82 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، المرسوم 59-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المرسوم 131-88 الصادر في 04/07/1988 الخاص بتنظيم العلاقات بين الدارة والمواطن، القانون 02-90 المؤرخ في 02-06 1990 الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، القانون 05-91 الصادر في 16/01/1991 الخاص بتعميم استعمال اللغة العربية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> العيفاوي كريمة، مبدأ الشرعية كضمانة للموظف في مجال التأديب، أطروحة دكتوراه LMD تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة لونيبي علي، 02/البلدية، 2023/2022، ص 89.

<sup>2</sup> شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 118.

<sup>3</sup> شاوش حميد، مطبوعة بيداغوجية بعنوان "النظام التأديبي للموظف العمومي" قسم الحقوق جامعة 08 ماي 1945 قالمة، السنة الجامعية 2021-2022، ص 48

وقد قام المشرع بتصنيف الأخطاء المهنية بموجب أحكام المواد 69، 70 و 71 من المرسوم 82-302 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل إلى ثلاث درجات<sup>1</sup> صنف المشرع الأخطاء التأديبية بموجب أحكام المادة 177 من الأمر 03-06 إلى أربع درجات، وحددتها المواد من 178 إلى 181 كما يلي:

**أخطاء الدرجة الأولى:** حددتها المادة 178 وحصرتها في كل إخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمرفق.

**أخطاء الدرجة الثانية:** حددتها المادة 179، وحصرتها في الأعمال التي يقوم الموظف من خلالها بما يلي:

المساس سواء إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة بالإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادة 180 و 181 من الأمر 03-06.

**أخطاء الدرجة الثالثة:** ضبطتها المادة 180 في الأعمال التي يقوم الموظف من خلالها بما يلي:

تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية واستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية خارجة عن المصلحة.

**أخطاء الدرجة الرابعة:** حددتها أحكام المادة 181 كما يلي:

الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت تقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته، ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة تزوير شهادات أو مؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقيّة، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43-44 من هذا الأمر.

حرص المشرع الجزائري على وضع إطار قانوني لتنظيم المخالفات التأديبية في الوظيفة العمومية، وذلك من خلال الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي نص في مواده من 156 إلى 172 على مختلف الإجراءات التأديبية والأخطاء التي يمكن

<sup>1</sup> المرسوم 82-302 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، ج ر العدد 37 مؤرخة في 14/1982

أن يرتكبها الموظف. ويهدف هذا التقنين إلى ضبط المعايير التأديبية وتحديد الأفعال التي تُعدّ إخلالاً بالواجبات الوظيفية، ما يُسهم في تحقيق قدر من الاتساق القانوني في مجال التأديب الإداري.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: العقوبات المقررة للأخطاء التأديبية

يُعتبر الهدف الأساسي الذي تسعى إليه العقوبة التأديبية هو ضمان سير المرافق العامة بشكل منظم ومستمر. فالعقوبات التأديبية تهدف إلى الحفاظ على النظام والانضباط داخل المؤسسات، مما يسهم في تعزيز كفاءة العمل وتحقيق الأهداف المنشودة. من خلال تطبيق هذه العقوبات، يتم التأكيد على أهمية الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها. فإن العقوبة التأديبية ليست مجرد وسيلة للردع، بل تُعتبر أداة فعالة للحفاظ على استقرار المرافق العامة وضمان تقديم الخدمات بشكل متواصل وفعال.

### الفرع الأول: مفهوم العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها

العقوبة التأديبية هي إجراء يُتخذ ضد الموظف أو العامل نتيجة ارتكابه خطأً تأديبياً، ويهدف إلى تصحيح سلوكه وضمان الالتزام بالقواعد والأنظمة المعمول بها في المؤسسة. تُعتبر العقوبات التأديبية أداة لضمان الانضباط وتحفيز الأداء الجيد، وتختلف في نوعها وشدتها حسب طبيعة الخطأ المرتكب.

### أولاً: تعريف العقوبة التأديبية وطبيعتها القانونية

عرفت على أنها تلك الجزاءات المهنية المشتقة من نظام الوظيفة، وتقسّم إلى جزاءات معنوية كالتوبيخ والتكدير ولفت النظر والتحذير وجزاءات مالية كتتنزيل الراتب وتنزيل الرتبة وجزاءات استيعادية كالطرد من الخدمة.<sup>2</sup>

### 1. تعريف العقوبة التأديبية

#### أ. التعريف التشريعي:

من خلال النصوص التشريعية بما فيها الجزائري لا نجد تعريفاً دقيقاً للعقوبة التأديبية وإنما اكتفى على تصنيفها وحصرها على سبيل الحصر فبدأ بالأخف ثم للأشد فالأشد تاركاً السلطة التقديرية للسلطة التأديبية في توقيع العقوبة ما يتناسب مع الخطأ المرتكب.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أنظر المواد من 156-172 من الأمر 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>2</sup> شوقي بركاني، المرجع السابق، ص173.

<sup>3</sup> مريم قسول وعثمان تالوتي، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، مجلد07، العدد01، 01 جوان2023، ص05.

استناداً إلى المبادئ القانونية والأحكام المتنوعة المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الذي يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، يمكن تعريف العقوبة التأديبية بأنها إجراء فردي محدد بموجب نص قانوني، يُفرض على الموظف العام الذي ارتكب خطأ مهنيًا. تهدف هذه العقوبة إلى تقليص المزايا والامتيازات الوظيفية للموظف، وذلك كوسيلة للتأكيد على أهمية الالتزام بالواجبات المهنية. تتطلب العقوبة التأديبية وجود مبررات واضحة تستند إلى الوقائع والأدلة، حيث يجب أن تكون متناسبة مع طبيعة الخطأ المرتكب. كما يجب أن تُطبق وفقًا للإجراءات القانونية المعمول بها، مما يضمن حقوق الموظف ويعزز من ثقافة العدالة والمساواة في التعامل مع جميع الأفراد.<sup>1</sup>

وبذلك يمكن تعريف العقوبة التأديبية بأنها: "ذلك الجزاء الذي توقعه السلطة المختصة على الموظف نتيجة إخلاله بواجبات وظيفية عامة، أو مقتضياتها قاصدة بذلك حماية النظام الوظيفي بوجه عام".<sup>2</sup>

#### ب. التعريف الفقهي:

عرفها الفقه الفرنسي بأنها: "العقوبة التي توقع من قبل السلطة الإدارية اتجاه موظف عام وذلك لارتكابه خطأ أثناء الخدمة أو بسببها".

وعرفها بعضهم بأنها: "إجراء عقابي محدد بالنص، توقعه السلطة التأديبية المختصة على الموظف الذي يخل بواجبات الوظيفة ويناله في مزاياها".<sup>3</sup>

وقد عرفها أيضا " ستاسينوبولوس " : «stansinopoulos.m» يؤدي الخطأ التأديبي بصرف النظر عن الشكل والمظهر الذي يظهر فيه الى فرص عقوبة تأديبية توقع بحق الموظف العام مرتكب تلك المخالفة المسلكية، ولكن لا يجوز باي حال من الأحوال توقيع العقوبات التأديبية بحق أشخاص لا يتمتعون بصفة الموظف العام".<sup>4</sup>

كما عرفها الفقه المصري الدكتور جودت الملت بانها: "إجراء يوقع على الموظف الذي يثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية ". ويعرفها الدكتور مصطفى عفيفي بانها: "جزاء وظيفي يصيب الموظف

<sup>1</sup> سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص899.

<sup>2</sup> شوقي بركاني، المرجع السابق، ص177.

<sup>3</sup> عبد الاله محمد علي سميران، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد03، العدد02، 2022، ص38.

<sup>4</sup> جمال قروف، تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد7، العدد3، 2020/09/15، ص270.

الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها وتنفيزاً لأهدافها<sup>1</sup>.

يقصد بها بصفة عامة: "الجزاء ذو النوعية الخاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع فيؤدي الى حرمانه من بعض أو كل مزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام التي يتمتع بها"<sup>2</sup>.

وفي الفقه الجزائري، فقد عرف الأستاذ عمار عوابدي العقوبة التأديبية بانها: "العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب اليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقاً للقواعد والاحكام القانونية والتنظيمية والاجرائية المقررة"<sup>3</sup>.

### ج. التعريف القضائي:

وبهذا الصدد نكتفي بما ذهبت اليه المحكمة الإدارية العليا بمصر حيث جاء في حيثيات الحكم الصادر بتاريخ 1963/01/13: "...ان العقوبة التأديبية وما يترتب عنها من اثار عقابية، لا يسوغ ان تجد لها مجالا في التطبيق الا حيث يوجد النص الصريح، شانها في ذلك شان العقوبة الجنائية..."، كما جاء في حيثيات حكم محكمة الاستئناف المصرية الصادرة بتاريخ 1998/01/13 بشأن الطعن رقم 96/79 ما يلي: "...فالعقوبة التأديبية هي تلك التي حددها المشرع حصراً..."، حيث ان القاعدة العامة التي تحكم العقوبات التأديبية هي مبدا المشروعية فعلى عكس الأخطاء المهنية فان العقوبات التأديبية جاءت محددة على سبيل الحصر، اذ لا يمكن للسلطة التأديبية ان تختار تسليط العقوبة التي تريدها من تلقاء نفسها، بل ينبغي عليها ان تختار من بين العقوبات التي حددها القانون والا كان قرارها مخالفاً للتنظيم المعمول به وبالتالي فلا يترتب عليه أي اثر قانوني. وباستقرار هذه الاحكام نجد انها تحيلها الى التشريع حيث نجد التشريعات المنظمة لشؤون الوظيفة العمومية قد عملت على حصر العقوبة التأديبية والتي وردت على سبيل الحصر<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، 2016/2015، ص360.

<sup>2</sup> حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، ص198.

<sup>3</sup> سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية\_ ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، مجلد7، العدد2، 2023/09/15، ص899.

<sup>4</sup> الدهمة مروان وباهي هشام، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، المجلد05، العدد01، 2019/04/30، ص ص25\_26.

## 2. الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية.

تُعتبر العقوبة التأديبية إحدى الوسائل الإدارية الفعالة التي تعتمد عليها السلطة الإدارية المختصة، وذلك استناداً إلى نصوص قانونية محددة. تهدف هذه العقوبات إلى ردع مرتكبي المخالفات التأديبية داخل المجتمع الوظيفي، مما يساهم في الحفاظ على النظام العام والانضباط داخل المؤسسات. فإن العقوبات التأديبية تُعزز من مبدأ المساءلة، حيث يشعر الموظفون بأنهم مسؤولون عن تصرفاتهم وأن هناك نظاماً عادلاً يُطبق على الجميع. هذا الأمر يُشجع على تحسين الأداء الفردي والجماعي، ويُعزز من روح التعاون بين الموظفين. في النهاية، تُعتبر العقوبة التأديبية أداة استراتيجية تهدف إلى حماية المصلحة العامة وضمان سير العمل بشكل منتظم. من خلال استخدامها بشكل مدروس وعادل، يمكن للسلطة الإدارية أن تضمن تحقيق الأهداف المنشودة وتعزيز الثقة في النظام الإداري.<sup>1</sup>

تجسد العقوبة التأديبية في مضمونها جزاء إدارياً مشتقاً من التنظيم الوظيفي باعتبارها لا تصيب الموظف إلا في مركزه الوظيفي، فهي وسيلة الإدارة في تسيير موظفيها للمرافق العامة بانتظام واضطراد وبهذا فهي تعتبر ذات طبيعة إدارية كما أنها من الحوافز السلبية في الوظيفة العامة لتضمنها نوعاً من الردع والزجر، فالعقاب يجعل الموظف يخشى تكرار الخطأ حتى يتجنب العقوبة فهذا حافز لعدم الوقوع في الخطأ أو المخالفة وبذلك تقوم العقوبة التأديبية بوظيفة زجرية لقمع أي إخلال بنظام العمل.<sup>2</sup>

تُعتبر العقوبة التأديبية إحدى الوسائل الإدارية التي تعتمد عليها السلطة المختصة لردع مرتكبي المخالفات التأديبية. تتميز هذه العقوبة بطابعها المهني، حيث تقتصر آثارها على المساس بمصالح الموظف الوظيفية فقط، دون أن تمتد إلى جوانب حياته الشخصية أو حرّيته. تتجلى هذه العقوبة في ارتباطها الوثيق بالمهام الموكلة إلى الموظف والواجبات التي تقع على عاتقه، مما يعكس أهمية الالتزام بالمعايير المهنية والسلوكيات المقبولة.

الطابع المميز للعقوبة التأديبية هو أنها متصلة بالوظيفة العامة من ناحية السبب الذي يبرزها للوجود وهو الخطأ التأديبي وطبيعة الجزاء وهي العقوبة التأديبية من ناحية أخرى. ومن هنا يبرز الفرق والاختلاف ما بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية من جهة والقرار التأديبي والحكم القضائي من جهة ثانية والاجراء التأديبي والاجراء الإداري من جهة ثالثة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حمد محمد حمد الشلحاني، المرجع السابق، ص 198.

<sup>2</sup> محمد الاحسن، المرجع السابق، ص 362.

<sup>3</sup> خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، السنة الجامعية 1423/1424 هـ\_2003/2002م، ص 24\_25.

ثانيا: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية

### 1. مبدأ الشرعية:

يعني مبدأ الشرعية انه لا جريمة ولا عقوبة الا بنص قانوني يحدد تلك الجريمة والجزاء المقرر لها بألفاظ كافية ومحددة. فالمدلول المباشر لهذا المبدأ يقوم على ان السلطة التأديبية المختصة إذا كانت تتمتع بسلطة تقدير ما يندرج في نطاق المخالفات التأديبية، فإنها ملزمة بان توقع العقوبة التي حددها المشرع من قبل.<sup>1</sup>

والمشرع الجزائري كغيره من التشريعات لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها على كل فعل من الأفعال على سبيل الحصر حيث اكتفى فقط بوضع قاعدة عامة مفادها ان كل خروج عن واجبات الوظيفة العامة ومقتضياتها يعد جريمة تأديبية تستوجب توقيع الجزاء المحدد في القانون فهذا المبدأ يهدف الى تحقيق العدالة في مجتمع الوظيفة العامة اذ يمكن للموظف العام ان يعرف مسبقا ما ينتظره من جزاء في حالة ما إذا قصر في أداء واجباته او ارتكب مخالفة تأديبية.<sup>2</sup>

استقر الفقه والقضاء على أن مبدأ الشرعية، بمفهومه التقليدي في المجال الجنائي، لا يطبق بنفس الطريقة على المخالفات التأديبية. وهذا يعني أنه ليس من الضروري أن تصدر قواعد قانونية عن السلطة التشريعية أو الجهة الإدارية تُحدد مسبقاً الأفعال التي تُعتبر مخالفة وتستوجب العقاب حتى يمكن معاقبة الموظف. ومع ذلك يجب أن يتم تطبيق هذه العقوبات التأديبية بشكل عادل وموضوعي، مع مراعاة حقوق الموظفين وضمان عدم التعسف في استخدام السلطة.<sup>3</sup>

العقوبات التأديبية هي محددة عادة في التشريعات الوظيفية ذات العلاقة، بحيث لا تملك السلطات التأديبية ان تفرض عقوبة تأديبية من غير تلك العقوبات المحددة من قبل المشرع، والا كان قرارها معيبا بعب مخالفة القانون، فلا يجوز مثلا حرمان الموظف من الاجازة او من الترقية كعقوبة تأديبية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص900.

<sup>2</sup> باهي هشام والدهمة مروان، العقوبة التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص28.

<sup>3</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص87.

<sup>4</sup> محمد علي الخلايلة، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان\_الاردن، 2015، ص239.

## 2. مبدأ التناسب:

يقتضي مبدأ التناسب بان هناك موازنة بين المخالفة والعقوبة في المجال التأديبي فاذا كان من حق سلطة التأديب اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات لحسن سير الجهاز الإداري فان واجبها الا تتعسف في استعمال هذا الحق وذلك ضمانا للموظف في الا يعاقب بأشد مما اقترفه.<sup>1</sup>

لذلك فالمشرع قد قيد السلطة التأديبية بتحديد العقوبات التأديبية التي يجوز لها توقيعها على سبيل الحصر في مقابل ان ترك لها حرية واسعة واستقلال كبير في اختيار العقوبة المناسبة على المخالفات الإدارية التي تقع من الموظف العام المذنب من بين قائمة العقوبات المقررة وفقا بما يتلاءم ويناسب درجة جسامة الفعل، وبما يكفل فاعلية الإدارة وحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد ودون المساس بضمانات الموظف وحقوقه.<sup>2</sup>

حيث نصت المادة 183 على هذا المبدأ ب: "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها من المواد 178 الى 181 من هذا الامر الى تطبيق احدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه".<sup>3</sup>

وجوب تناسب الجزاء التأديبي مع الخالفة التأديبية. فالجزاء التأديبي يجب ان يكون عادلا خاليا من الاسراف في الشدة والامعان في استعمال الرأفة ووجود مفارقة ظاهرة بين المخالفة التأديبية والجزاء الموقع يجعل الجزاء متسما بعدم المشروعية مستحقا للإلغاء.<sup>4</sup>

## 3. مبدأ الشخصية:

يقصد بشخصية العقوبة التأديبية انها لا توقع الا على من ارتكب المخالفة التأديبية، وتثبت مسؤوليته التأديبية... وعليه فالمسؤولية التأديبية مسؤولية شخصية يشترط لقيامها وقوع خطأ يشكل اخلايا بالواجبات الوظيفية.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> سعيد مسعود الكثيري، تأديب الموظف العام في ضوء القانون العماني والمقارن، المجلة الجزائرية للقانون المقارن، مجلد 03، العدد 06، 2022/07/10، ص 56.

<sup>2</sup> محمود إبراهيم محمد أبو زيدان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني وأثرها على الترقية، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية غزة، ديسمبر 2014، ص 75.

<sup>3</sup> المادة 183 من الامر 03\_06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>4</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 615.

<sup>5</sup> عماروي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011، ص 27.

ويقصد بهذا المبدأ اقتصار العقوبة التأديبية على الموظف المخطئ سواء كان فاعلا له أو شريكا فيه، وهذا ما يستشف من نص المادة 160 من الامر 03\_06 ... فعبارة: " يعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية " تفيد بان العقوبة التأديبية شخصية".<sup>1</sup>

قد وجد مبدا شخصية العقوبة التأديبية صدى واسعا في احكام المحكمة الإدارية العليا حيث ذهبت في هذا الشأن الى ان المبدأ العام الحاكم للتشريع العقابي سواء كان جنائيا او تأديبيا.<sup>2</sup> يعتبر مبدا شخصية العقوبة من المبادئ الأساسية في المجال الجزائي والتأديبي، فهذا المبدأ كان محل جدل فقهي وقضائي واسع يبحث في الشخص الذي تتصرف اليه اثار العقوبة التأديبية، ويتمثل مبدا شخصية العقوبة في تحديد من يوقع عليه الجزاء وينصرف هذا المبدأ الى توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخطئ دون غيره، ومن ثم تقتصر مسؤولية الموظف على الأفعال التي ارتكبها وعدم مسؤوليته عن اخطاء غيره من الموظفين او رؤسائه الاداريين.<sup>3</sup>

#### 4. مبدأ وحدة العقوبة:

مضمون هذا المبدأ انه لا يجوز معاقبة الموظف العام عن خطأ واحد بعقوبتين تأديبيتين اصليتين ما لم يرد نص يسمح بذلك. وعليه فانه لا يجوز للسلطة التأديبية عند اصدار القرار التأديبي ضد الموظف الحاق عقوبتين عن الخطأ المرتكب وهذا ما يتنافى مع مقتضيات العدالة ان يوقع عن فعل واحد جزاءين تأديبيين اصليين الا إذا نص القانون على ذلك.<sup>4</sup>

... العقوبة التأديبية لا يفرضها المشرع جزافيا، انما تفرض على كل خطأ وظيفي، ولهذا يمكن اعتبار هذا المبدأ ضمن المبادئ العامة للقانون الذي يطبق حتى في حالة انعدام نص قانوني يقره لكونها تتفق مع مبادئ العدل بالرغم من الوضوح النسبي له الواردة في الامر 03\_06 والذي لم ينص على العقوبات التكميلية مكتفيا بالأصلية فقط.<sup>5</sup>

لا يُسمح بأن يكون الموظف موضوعاً لإجراءين أو دعويين تأديبيتين بسبب نفس الخطأ. فبمجرد أن تستنفد السلطة التأديبية اختصاصها بمعاقبة الموظف عن الخطأ الذي ارتكبه، يصبح من غير الجائز

<sup>1</sup> سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 901.

<sup>2</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 107.

<sup>3</sup> العيفاوي كريمة، المرجع السابق، ص 202.

<sup>4</sup> سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 901.

<sup>5</sup> باهي هشام والدهمة ومروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 31.

لها إعادة استخدام هذه السلطة مرة أخرى ضد نفس الموظف لنفس الخطأ. فإعادة معاقبة الموظف عن نفس الخطأ بعد أن تم اتخاذ إجراء تأديبي ضده يُعتبر تعسفاً ويُخالف مبدأ العدالة الإدارية. يُساهم هذا المبدأ أيضاً في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، حيث يشعر الموظفون بأنهم محميون من التعسف أو العقوبات المفرطة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أنواع العقوبات التأديبية

قام المشرع الجزائري، من خلال الأمر رقم 06-03، بتصنيف الأخطاء التأديبية وفقاً لدرجة جسامة الخطأ المرتكب، حيث تم تقسيمها إلى أربع درجات. يهدف هذا التصنيف إلى تحديد مدى خطورة كل خطأ وتأثيره على سير العمل داخل المؤسسات.<sup>2</sup>

تتراوح درجات الأخطاء التأديبية من الأخطاء البسيطة التي قد تتطلب توجيه إنذار أو لفت نظر، إلى الأخطاء الأكثر جسامة التي قد تستدعي فرض عقوبات أشد، مثل الإيقاف عن العمل أو الفصل من الخدمة. هذا التصنيف يُساعد في خلق بيئة عمل إيجابية، حيث يشعر الموظفون بأن هناك نظاماً عادلاً يُعزز من التزامهم بالمعايير المهنية. كما يُشجع هذا النظام على تطوير ثقافة المساءلة، حيث يدرك الموظفون أن هناك عواقب واضحة لأي سلوك غير ملتزم.

### أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى:

تشتمل العقوبات درجة أولى على كل من التنبيه \_ الإنذار الكتابي \_ التوبيخ وهو ما سوف نتناوله كالتالي:

**1\_ التنبيه:** يرى جانب من الفقه ان التنبيه لا يعتبر عقوبة تأديبية، وانه لا يعدو ان يكون مجرد توجيه اداري للموظف يذكره بواجباته الوظيفية، فلا يترتب عليه أي أثر قانوني ينعكس على الأوضاع الوظيفية الأخرى للموظف إضافة الى ذلك ان المدلول اللفظي لهذه العقوبة لا ينطوي على الايلام الذي يفترض ان ينطوي عليه الجزاء.<sup>3</sup>

**2\_ الإنذار الكتابي:** ينطوي على فكرة تحذير الموظف كتابيا بالخطأ المقترف من قبله وتأكيد عنصر التأديب، يعتبر هذا التحذير بمثابة توجيهها كتابيا لتحسين السلوك الوظيفي للموظف مع ضمان حين سير المرفق العام.

<sup>1</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص112.

<sup>2</sup> المادة 163 من الامر 03\_06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>3</sup> نوفان العقيل العجارمة، سلطة تاديب الموظف العام، د.ج، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، عمان، 2007، ص354.

**3\_ التوبيخ:** ينطوي على فكرة اللوم مع التأنيب، نتيجة سلوك اسوء من نظيره لعقوبة الإنذار الكتابي ودرجة اعلى منه، غالبا ما يكون كتابيا يتم تقييده في ملف الموظف دلالة على عدم كفاءته واهماله لالتزاماته.<sup>1</sup>

التوبيخ او اللوم هو اجراء مهني يحمل نوعا من التشهير والتحقير بالموظف. فهو عقوبة قاسية يترتب عنها نفس النتائج التي تترتب عن عقوبة الإنذار، لاسيما في مجال التقييم السنوي والحرمان من العلاوات التشجيعية، وجدير بالذكر ان جل التشريعات تتفق على اعتبار التوبيخ عقوبة تأديبية.<sup>2</sup> هذه العقوبات لها اثار معنوية بحتة، في حين ان عقوبات الشطب من قائمة التأهيل، يترتب عنها حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية، وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها من خلال صلاحية الجدول السنوي مع احتفاظه بحقه في التسجيل في الجداول اللاحقة.<sup>3</sup>

#### **ثانيا: عقوبات من الدرجة الثانية:**

التوقيف عن العمل من يوم (01) الى ثلاثة (03) أيام \_ الشطب من قائمة التأهيل.

**1\_ التوقيف عم العمل من يوم (01) الى ثلاثة (03) أيام:** هو تدبير احتياطي يمنح الموظف العام خلاله من ممارسة عمله بصفة مؤقتة.<sup>4</sup>

كذلك يقال لها الاستبعاد المؤقت عن الاعمال الوظيفية وهذا المصطلح اخذ به القانون الفرنسي، والوقف عن العمل هو فرض نوع من الحظر القانوني المؤقت يحول بين الموظف وممارسة مهام وظيفته لفترة مؤقتة، مع ما يترتب على ذلك من حرمانه من بعض مزاياها المادية طوال تلك الفترة.<sup>5</sup>

**2\_ الشطب من قائمة التأهيل:** هو عقوبة اصلية يمنع الموظف في حالة توقيفها عليه من الترقية خلال هذه الفترة.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> شوقي بركاني، المرجع السابق، ص222.

<sup>2</sup> قيقاية مفيدة، الموظف بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية في ظل القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة1، السنة الجامعية 2023/2022، ص127.

<sup>3</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه العلوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة\_، السنة الجامعية1436هـ2015م، ص463.

<sup>4</sup> خيضاوي نعيم وباية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة احمد راية، المجلد04، العدد01، 2020/06/30، ص48.

<sup>5</sup> سليم جديدي، مرجع سابق، ص ص82\_83.

<sup>6</sup> خيضاوي نعيم وباية فتيحة، المرجع السابق، ص48.

وهي عقوبة تأديبية تصيب الموظف المرتكب لخطأ تأديبي من الدرجة الثانية والناجم عن غفلة واهمال منه لحقه في الترقية، بحيث يفقد هذا الحق ولو كان اهلا لممارسة وظيفة اعلى من تلك التي يباشرها نظرا لشهاداته ومستواه العلمي والثقافي ومؤهلاته في ذلك.<sup>1</sup>

### ثالثا: عقوبات من الدرجة الثالثة:

التوقيف عم العمل من أربعة (04) أيام الى ثمانية (08) أيام \_ التنزيل من درجة الى درجتين \_ النقل الاجباري.

**1\_ التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام الى ثمانية (08) أيام:** يتم توقيف الموظف لمدة تتراوح بين أربعة (04) أيام الى ثمانية (08) أيام، كما انها عقوبة ذات طابع مالي حيث يتم الخصم من مرتب المعني القيمة الموافقة لمدة العقوبة التأديبية.<sup>2</sup>

**2\_ التنزيل من درجة الى درجتين:** يترتب عنه عن التخفيض الفوري من مرتب الموظف الى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة ترقية جديدة عن طريق الاقدمية.<sup>3</sup>

**3\_ النقل الاجباري:** يتمثل النقل الاجباري في تغيير مكان العمل للموظف كعقوبة تأديبية فهو اجراء تأديبي يتم بموجبه نقل الموظف من مكان عمله الى مكان اخر.<sup>4</sup>

ومفاد هذه العقوبة التأديبية هو نقل الموظف المخطئ تأديبيا اجباريا الى مكان اخر في غير المكان الذي كان يعمل فيه، وتعتبر هذه العقوبة ردعا للموظف من الناحية النفسية والأخلاقية لان هذا النقل الاجباري يؤدي الى المساس بسمعته بجعله في مكان اقل من ذلك الذي كان يعمل به من ناحية الأهمية.<sup>5</sup>

### رابعا: عقوبات من الدرجة الرابعة:

التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة \_ التسريح.

<sup>1</sup> خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، المرجع السابق، ص34.

<sup>2</sup> باهي هشام والدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 42.

<sup>3</sup> علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه العلوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة1، السنة الجامعية 2012/2013، ص463.

<sup>4</sup> باهي هشام والدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص42.

<sup>5</sup> خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، المرجع السابق، ص34.

1\_ التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة: ويتمثل هذا الاجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي اليها، فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة وفي الواقع فان التخفيض لا يمكن ان يترتب عنه الاقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف والسلك يضم من الموظفين الذين ينتمون الى رتبة او عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص.<sup>1</sup>

2\_ التسريح: ونعمل على انتهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة ... كونه يشكل أخطر عقوبة تأديبية من حيث الجسامة تفرض على الموظف العام وهو يقوم على أساس الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف.<sup>2</sup>

وهي اشد درجات العقوبة التأديبية جسامة وأعظمها قسوة، ويترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية وزوال ولاية الوظيفة عن الموظف، وهذه العقوبة وضعت لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي يستشف منها عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة واستنفاد كل الوسائل والسبل الهادفة الى تقويمه.<sup>3</sup> هو اجراء يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية، ويؤدي الى انتهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محدودة.<sup>4</sup>

وعليه يمكننا أن نؤكد أن الهدف الأساسي من العقوبة التأديبية هو تصحيح سلوك الموظف المخالف وزجره، بحيث يصبح عبرة لغيره من الموظفين، هذا الالتزام لا يهدف فقط إلى تحقيق المصلحة الفردية للموظف، بل يسعى أيضاً إلى تحقيق المصلحة العامة وصالح المرفق العام لذا، فإن مشروعية العقوبة التأديبية تستند إلى مبدأ الزجر، ليس فقط تجاه الشخص الذي ارتكب الفعل المخالف، بل أيضاً لتوجيه رسالة واضحة لجميع الموظفين بضرورة الالتزام بالقوانين واللوائح. إن الغاية من هذه العقوبات هي ضمان سير العمل بشكل منظم ومستمر، في النهاية فإن العقوبة التأديبية ليست مجرد وسيلة للردع، بل هي أداة فعالة لتحقيق الانضباط وتعزيز ثقافة الالتزام داخل المؤسسات.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> باهي هشام والدهمة مروان، العقوبة التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص43.

<sup>2</sup> مرابط خديجة، المرجع سابق، ص250.

<sup>3</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص84.

<sup>4</sup> زوية عزالدين، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، أطروحة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، تاريخ المناقشة 2018/07/01، ص13.

<sup>5</sup> محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، ص616.

خلاصة الفصل الأول:

يشكل الخطأ التأديبي أساس المتابعة التأديبية في نظام الوظيفة العمومية، إذ لا تُتخذ الإجراءات التأديبية بحق الموظف إلا عند ثبوت إخلاله بالواجبات المهنية أو المساس بقواعد الانضباط، كما نصّ على ذلك الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. فالخطأ التأديبي هو كل سلوك أو تصرف يتعارض مع القواعد والأنظمة المعمول بها في المؤسسات والإدارات العمومية. يرتكز هذا الخطأ على ثلاثة أركان رئيسية: الركن الشرعي، الركن المادي، والركن المعنوي.

قام المشرع الجزائري، من خلال الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بتصنيف الأخطاء التأديبية وفقاً لدرجة جسامة الخطأ المرتكب، حيث تم تقسيم الأخطاء إلى أربع درجات، ويهدف هذا التصنيف إلى تحديد مدى خطورة كل خطأ وتأثيره على سير العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

تخضع السلطة التأديبية لمبادئ أساسية تكفل حماية حقوق الموظفين وضمان معاملتهم بشكل عادل ومنصف. تشمل هذه المبادئ مبدأ الشرعية، الذي يشترط وجود نص قانوني قبل فرض العقوبة؛ مبدأ الشخصية، الذي يشترط أن تُفرض العقوبة على الشخص المسؤول فقط؛ مبدأ وحدة العقوبة، الذي يقضي بعدم جواز توقيع أكثر من عقوبة على نفس الخطأ؛ ومبدأ التناسب، الذي يشترط أن تكون العقوبة متناسبة مع جسامة الخطأ المرتكب.

**الفصل الثاني: إجراءات  
المتابعة التأديبية والضمانات  
المقررة للموظف  
العمومي**

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

خول المشرع الجزائري، من خلال قانون الوظيفة العمومي، الهيئة الإدارية صلاحية توقيع العقوبات التأديبية على الموظف الذي يرتكب خطأ مهنيًا، وذلك عبر إصدار قرار تأديبي يخضع لسلسلة من الإجراءات الدقيقة. تبدأ هذه الإجراءات منذ لحظة ارتكاب الخطأ، وتمتد إلى غاية صدور القرار النهائي، مرورًا بمرحلة تكييف الخطأ وربطه بالعقوبة المناسبة، وكذا تمكين الموظف من المثول أمام المجلس التأديبي للدفاع عن نفسه.

وبالنظر إلى ما يُحدثه القرار التأديبي من أثر مباشر على الوضعية القانونية والمهنية للموظف، لم يترك المشرع السلطة التأديبية مطلقة، بل قيدها بجملة من الضمانات التي ترافق مختلف مراحل المساءلة التأديبية: قبل، وأثناء، وبعد صدور العقوبة. وعليه، يتناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل إجراءات المساءلة التأديبية والضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف، بما يضمن احترام حقوقه وتحقيق مبدأ العدالة داخل الإدارة.

لذا، سنتناول في هذا الفصل دراسة الإجراءات التأديبية المتبعة، حيث سنبحث في (المبحث الأول) الإجراءات التأديبية المقررة للموظف العمومي، ومن ثم نتناول في (المبحث الثاني) الضمانات التي يتمتع بها الموظف في ظل الامر 03\_06.

## المبحث الأول: إجراءات المتابعة التأديبية المقررة للموظف العمومي

تُعرّف الإجراءات بشكل عام بأنها مجموعة من القواعد الأصولية التي تنظم سير القضاء والتقاضي. وفي سياق الإجراءات التأديبية، فإنها تشير إلى الخطوات المنهجية التي يجب اتباعها للتحقق من وقوع الخطأ التأديبي المنسوب إلى الموظف وتبدأ هذه الإجراءات التأديبية منذ اللحظة التي يُرتكب فيها الخطأ، حيث يتم تكيفه وتحديد طبيعته، وتستمر حتى صدور القرار التأديبي النهائي وتوقيعه، ان هذه الإجراءات ليست مجرد خطوات شكلية، بل هي تعبير عن قواعد موضوعية تهدف إلى تحقيق العدالة وحماية حقوق الموظف.

وستنطلق من خلال هذا المبحث الى إجراءات المتابعة التأديبية قبل المثل امام المجلس التأديبي في (المطلب الأول) وإجراءات المتابعة التأديبية اثناء المثل امام المجلس التأديبي في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: إجراءات المتابعة الإدارية قبل المثل أمام المجلس التأديبي

عندما يرتكب موظف عام خطأ تأديبياً يخالف القوانين الأساسية للوظيفة أو النظام الداخلي للمرفق الإداري، يجب قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي دراسة هذا الخطأ بدقة لتحديد ما إذا كان يندرج تحت طائلة الخطأ التأديبي أم لا. هذه الدراسة الدقيقة ضرورية لضمان أن الإجراءات التأديبية تُتخذ بشكل عادل ومنصف.

ووفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها ووفقاً لذلك سنتطرق إلى معاينة الخطأ التأديبي في (الفرع الأول) وتوقيف الموظف العام في حالة الخطأ الجسيم في (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: معاينة الخطأ

يعتبر قيام الموظف العام بارتكاب فعل أو تصرف يحمل درجة معينة من الخطورة، ويتعارض مع التزاماته القانونية أو مع القوانين والأنظمة المتعلقة بالوظيفة العمومية، سبباً يخول السلطة التأديبية اتخاذ الإجراءات اللازمة. حيث يتعين على هذه السلطة التحقق من وجود أركان الخطأ المهني في الفعل الذي تم ارتكابه، وعند التأكد من أن هذا الفعل يشكل خطأ مهنيًا، يمكن اتخاذ التدابير التأديبية المناسبة، والتي قد تشمل الإنذار، أو العقوبات المالية، أو حتى الفصل من الخدمة، وذلك وفقاً لمدى جسامة الخطأ وتأثيره على سير العمل والالتزامات الملقاة على عاتق الموظف، وتقوم بتكيف درجته وفقاً لتصنيف أخطاء الدرجة الثالثة والرابعة الواردة في المادتين 180 و 181 الأمر 03/06<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 910

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

وتجدر الإشارة هنا أن الإجراءات المتبعة في الدعوى التأديبية هي الخاصة بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة على أساس إن الإجراءات المتبعة في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية<sup>1</sup> تقتصر حسب نص المادة 1/165 في قرار واحد من الامر 03/06 في ومن قبل الموظف المخطئ.<sup>2</sup>

لم يلزم المشرع سلطة التعيين عند اتخاذها العقوبات الدرجتين الأولى والثانية، الرجوع على جهة معينة والسبب في ذلك يرجع إلى قلة خطورة هذه العقوبة، وذلك بالنظر إلى الآثار التي تنجم عنها، غير أنها تبقى عقوبة الشطب من قائمة التأهيل (عقوبة الدرجة الثانية)، على درجة من الخطورة لكونها تحرم الموظف من الترقية، ومن يقتزن به من آثار مالية، مع بقاء الموظف محتفظا بحقه بالتسجيل لاحقا.<sup>3</sup>

### أولاً: تقرير المعاينة

عند ارتكاب أي موظف عام لخطأ تأديبي يخالف القوانين الأساسية الخاصة بالوظيفة او النظام الداخلي للمرفق الإداري الذي يباشر وظيفته فيه، فإن يتعين قبل اتخاذ أي اجراء تأديبي ضده، دراسة ذلك الخطأ لمعرفة ما إذا كانت صفة الخطأ التأديبي تنطبق عليه ام لا.<sup>4</sup>

"فور معاينة الخطأ يقوم المسؤول المباشر في الغالب أو أي شخص آخر بتحرير تقرير، والذي يجب أن يبين الأفعال المكونة للخطأ المهني ظروف وقوعه وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعه، وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراءها على هذه الحالة وكذلك اقتراح التسريح في حال ما كان الخطأ جسيما من الدرجة الرابعة".<sup>5</sup>

### ثانياً: الجهة المختصة بالمعاينة:

تتولى هذه الجهات مباشرة الإجراءات التأديبية ضد الموظف المخطئ والتي تتمثل في الرئيس السلمي وشخص اخر غير موظف وهذا فيما يلي:

<sup>1</sup> سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص909.

<sup>2</sup> أنظر المادة 165 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>3</sup> بوقرة ام الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية مجلة المفكر، العدد 09، ص 79.

<sup>4</sup> خلف فاروق، اليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، ص93.

<sup>5</sup> غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام للقانون الجزائري مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ادرا، العدد19، جانفي 2018، ص55.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

### 1. الرئيس السلمي

"الأصل في معاينة الخطأ تكون من طرف الرئيس السلمي او من قبل أعوان مكلفين بالمراقبة أو التفتيش، وفي هذه الحالة يتعين على المختص منهم القيام عن طريق السلم الإداري بإخطار السلطة التي لها صلاحية التعيين بكافة الوقائع التي يترتب عليها عقوبة تأديبية مع توضيح الطبيعة الحقيقية لهذه الوقائع وتقديم كافة البيانات التي من شأنها تتيير الإدارة حول ظروف وملابسات المسألة".<sup>1</sup>

### 2. شخص آخر غير موظف:

يمكن أن يتم تقييم الخطأ المهني من قبل أشخاص ليس لهم أي صلة بالإدارة التي ينتمي إليها الموظف، وذلك في الحالات التي يتعلق فيها الفعل المرتكب بنشاط أو تصرف تم خارج نطاق المصلحة أو الوظيفة الرسمية، حيث أن الاستعانة بأشخاص مستقلين يمكن أن يساهم في تقديم رؤية محايدة حول طبيعة الخطأ ومدى تأثيره فعندما يرتكب الموظف فعلاً خارج إطار عمله الرسمي، قد يكون من الصعب على الإدارة المعنية أن تقوم بتقييم هذا الفعل بشكل موضوعي، خاصة إذا كان هناك تداخل في المصالح أو تأثيرات شخصية. لذا، فإن إشراك جهات خارجية أو مختصين مستقلين في عملية المعاينة يمكن ضمان النظر في جميع جوانب القضية بشكل شامل، مما يساهم في اتخاذ قرارات تأديبية عادلة وموضوعية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: توقيف الموظف العمومي في حالة الخطأ الجسيم

يمكن أن يتم تقييم الخطأ المهني من قبل أشخاص ليس لهم أي صلة بالإدارة التي ينتمي إليها الموظف، وذلك في الحالات التي يتعلق فيها الفعل المرتكب بنشاط أو تصرف تم خارج نطاق المصلحة أو الوظيفة الرسمية.<sup>3</sup>

### أولاً: تعريف التوقيف:

"هو إجراء تحفظي ومؤقت لذلك تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين عندما يكون الخطأ المرتكب خطيراً ويؤدي إلى تسريح الموظف أو متابعة جزائية".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 910.

<sup>2</sup> غيتاوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 55.

<sup>3</sup> غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، العدد 8، الجزء 01، جوان 2017، ص 214.

<sup>4</sup> غيتاوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 55.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 173 من الأمر 03/06: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً".<sup>1</sup>

### ثانياً: شروط التوقيف:

طبقاً لنص المادة 173 من نفس الأمر فإنه يشترط لتوقيف الموظف العمومي:

- وجود خطأ جسيم يرتكبه، حيث يُعتبر هذا الخطأ بمثابة انتهاك خطير للواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتق الموظف. الخطأ الجسيم قد يتضمن أفعالاً مثل الفساد، أو سوء استخدام السلطة، أو الإهمال الجسيم في أداء المهام، مما يؤثر سلباً على سير العمل ويضر بمصالح الإدارة العامة.
- يجب أن يكون قرار التوقيف محددًا بمدة زمنية معينة، حيث لا يُعتبر التوقيف إجراءً دائماً، بل هو تدبير مؤقت يهدف إلى حماية المصلحة العامة وضمان سير العمل بشكل سليم. هذا التحديد الزمني يتيح للموظف فرصة للعودة إلى عمله بعد انتهاء فترة التوقيف.<sup>2</sup>

### ثالثاً: مدة التوقيف:

أما بخصوص مدة الوقف فإن الأمر 03/06 لم يحددها في أحكامه صراحة، إلا أنه يمكن لنا من خلال التدقيق في المادتين 173 و174 منه أن نفرق بين الحالتين:

- الحالة الأولى: هي ما نصت عليها المادة 173 وهي: "ارتكاب الموظف لخطأ جسيم لا يصل إلى أن يكون جزائياً، وهنا مدة التوقيف يمكن أن نستشفها من خلال مدة الإخطار والفصل في الدعوة فالأكيد أن مدة التوقيف مرتبطة بمدة الفصل في بالدعوى. وفي هذا الإطار نجد أن المشرع حدد مدة إخطار المجلس التأديبي من طرف سلطة التعيين تحت طائلة سقوط الخطأ المنسوب للموظف وهي 45 يوم من تاريخ معاينة الخطأ".<sup>3</sup>
- الحالة الثانية: "تجدر الإشارة إلى أنه إذا ما كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني، وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف ينبغي على الغدارة تسريحه، وأما إن صدر حكماً قضائياً نهائياً، يقضي بإطلاق سراحه، ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوة، نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي

<sup>1</sup> المادة 173 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>2</sup> غلابي بوزيد، مرجع سابق، ص ص218\_220.

<sup>3</sup> غيتاوي عبد القادر، المرجع السابق، ص56.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

كانت مصدر المتابعة القضائية، يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب المقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين".<sup>1</sup>

وهذا ما نص عليه نص المادة 174 من الأمر 03/06: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، يستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.

وفي كل الأحوال، لا تسوي وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا".<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية أمام المجلس التأديبي.

تعتبر الإجراءات التأديبية مجموعة من الخطوات المنهجية المنظمة التي يتعين على السلطة المختصة بالتعيين اتباعها بدقة، بهدف التحقق من صحة الاتهامات الموجهة للموظف بشأن ارتكابه خطأ تأديبي. سنتناول في هذا السياق مختلف مراحل هذه الإجراءات، حيث نبدأ في (الفرع الأول) باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تضمن مشاركة ممثلي الموظفين في تقييم الوضع. ثم ننتقل إلى (الفرع الثاني) الذي يشمل مرحلة المداولة والاقتراح التي يتم فيها مناقشة تفاصيل الحالة واقتراح الإجراءات المناسبة. بعد ذلك، نصل إلى (الفرع الثالث) الذي يتم فيه إصدار القرار التأديبي المناسب بناءً على النتائج. وأخيراً، في (الفرع الرابع) يتم تبليغ الموظف بالقرار الصادر ضده.

### الفرع الأول: استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المجلس التأديبي)

إن الغرض من إنشاء هذه المجالس التأديبية أو ما يعرف في التشريع الجزائري باللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وضعت لعدم تعسف في استعمال السلطة الرئاسية لصلاحيتها التأديبية.

وبالرجوع للأمر 03/06 حسب نص المادة 62: "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير

حياتهم المهنية:

- لجان إدارية متساوية الأعضاء...<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص282.

<sup>2</sup> المادة 174 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>3</sup> المادة 62 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

وحسب المادة 64 من الأمر 03/06: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين.

وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة الترسيم وكمجلس تأديبي.<sup>1</sup>

تُعتبر العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة من الوظائف الأساسية التي تهمنا في سياق الإجراءات التأديبية فالأصل في هذا السياق هو أن السلطة التي تمتلك صلاحيات التعيين لا يمكنها اتخاذ قرارات بشأن فرض العقوبات التأديبية من الدرجتين السابق ذكرهما إلا بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. هذه اللجنة، التي تعمل كمجلس تأديبي، تُعتبر جهة محايدة تهدف إلى تقييم الخطأ.

تجتمع اللجنة لتناقش الأدلة والشهادات المتعلقة بالخطأ المنسوب إلى الموظف، وتقوم بتحليل المعطيات المتاحة قبل تقديم توصياتها. هذه العملية تضمن أن يتم النظر في جميع جوانب القضية، مما يعزز من فرص اتخاذ قرار عادل ومناسب.<sup>2</sup>

وحسب ما نصت عليه المادة 165 من الامر 03/06 فقرة 2:

"تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي".<sup>3</sup>

تؤدي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، التي تجتمع كمجلس تأديبي، دوراً مهماً في إبداء رأيها بشأن توقيف الموظف بسبب ارتكابه خطأ جسيم قد يستدعي فرض عقوبة من الدرجة الرابعة.<sup>4</sup>

**أولاً: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

عرفها الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقاً للمادة 63 منه التي تنص على: "تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو

<sup>1</sup> المادة 64 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>2</sup> قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008، ص 44.

<sup>3</sup> المادة 165 الفقرة 2 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.

<sup>4</sup> قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 44.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

سلك أو مجموعة أسلاك تتساوي متساويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين."

كما نصت المادة 64 على أنه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين.

وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي".<sup>1</sup>

**ثانياً: مدى إلزامية استشارة المجلس التأديبي.**

يُعتبر المجلس التأديبي أحد الهيئات الأساسية المشاركة في إدارة شؤون الحياة المهنية للموظفين، ويُعد بمثابة صورة من صور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. وفقاً لما نصت عليه المادة 64 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري، فإن استشارة المجلس التأديبي تُعتبر إلزامية في بعض الحالات المحددة التي ينص عليها القانون.

ومع ذلك، هناك حالات أخرى لا تتطلب استشارة المجلس التأديبي، مما يتيح للسلطات المختصة اتخاذ قرارات تأديبية دون الحاجة إلى الرجوع إلى هذه الهيئة. هذا التوازن بين الحالات الإلزامية وغير الإلزامية يعكس مرونة النظام القانوني ويضمن في الوقت نفسه حماية حقوق الموظفين.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: المداولة والاقتراح

يبدأ المجلس التأديبي جلساته بإجراءات رسمية تتضمن مناداة شهود الإدارة واحداً تلو الآخر. يتم استدعاء كل شاهد للدخول إلى قاعة الجلسة، حيث يُطلب منه الإدلاء بشهادته حول الوقائع المعنية. بعد تقديم الشهادة، يُتاح للشاهد فرصة الرد على أي استفسارات أو أسئلة قد يطرحها أعضاء اللجنة، مما يساهم في توضيح النقاط الغامضة وتعزيز فهم القضية المطروحة عند الانتهاء من الإدلاء بالشهادة، يُسمح للشهود بمغادرة الجلسة، إلا أنه في بعض الحالات، قد يتطلب الأمر إعادة الاستماع إليهم إذا ظهرت معلومات جديدة أو إذا دعت الحاجة إلى مزيد من التوضيحات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> صالح شخاب وشفيق سعيد، الجان الادارية المتساوية الأعضاء، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 2، 2023/09/15، ص ص 996 995.

<sup>2</sup> بعلي شريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013/ 2014، ص 112.

<sup>3</sup> بالعطار مصطفى، بلمرابط حنان، تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، 2021/2020، ص 29.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

نص المشرع الجزائري غي المادة 170 من الأمر 03/06: "تداول اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة".<sup>1</sup>

من المهم الإشارة إلى أن المقرر لا يحق له حضور المداولات إذا لم يكن عضواً في المجلس التأديبي. كما أن الموظف المتهم ومدافعه لا يُسمح لهما بحضور هذه الجلسات بل يُسمح فقط لكاتب اللجنة بحضور المداولات، وذلك نظراً لما تتمتع به هذه الجلسات من سرية تامة وتُعتبر هذه السرية جزءاً أساسياً من الإجراءات التأديبية، حيث تهدف إلى حماية حقوق جميع الأطراف المعنية وضمان عدم تسرب المعلومات الحساسة. إن الحفاظ على سرية المداولات يعزز من نزاهة العملية التأديبية.<sup>2</sup>

كما أعطى المشرع الجزائري للمجلس التأديبي بأن الأفعال غير كافية أن يطلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين وذلك قبل البث في القضية المطروحة.<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: إصدار القرار

علاوة على نص المادة 162 السالفة الذكر: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".<sup>4</sup>

وقد نصت المادة 165 من ذات المادة المذكورة على أن "السلطة المصدرة للقرار التأديبي هي نفسها السلطة الموقعة له...، فإصدار القرار التأديبي وتوقيعه هو من اختصاص السلطة الرئاسية التأديبية والتي لها حق التعيين، هذا فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية".

أما فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، يُشترط أن تحصل السلطة الإدارية الرئاسية، التي تمتلك صلاحية التعيين، على موافقة مجلس التأديب قبل إصدار أي قرار تأديبي يتعلق بهذه العقوبات. يُعتبر رأي مجلس التأديب في هذه الحالات إلزامياً وإجبارياً، إذ يُعزز هذا الإجراء من مبدأ التوازن بين السلطة الإدارية وحقوق الموظفين، حيث يُتيح لمجلس التأديب فرصة تقييم الأدلة والشهادات

<sup>1</sup> المادة 170 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>2</sup> غيتاوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 62.

<sup>3</sup> المادة 171 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>4</sup> المادة 162 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

المتعلقة بالحادثة قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي، حيث يُعطي الموظف المتهم فرصة للدفاع عن نفسه ويضمن أن يتم النظر في جميع جوانب القضية بشكل شامل<sup>1</sup>، وهذا تطبيقاً لنص المادة 165 فقرة 2.

### الفرع الرابع: تبليغ القرار

تنص القاعدة العامة على أن السلطة المختصة بالتأديب ليست ملزمة باتباع وسيلة معينة أو شكل محدد لإتمام عملية التبليغ. بمعنى آخر، لا يتطلب الأمر أن يتم التبليغ وفق صيغة معينة، بل يكفي أن يتم إبلاغ الموظف العام المعني بالقرار التأديبي بشكل فعال تعتبر هذه المرونة في إجراءات التبليغ ضرورية لضمان سرعة وفعالية العملية التأديبية، حيث تتيح للسلطة المختصة استخدام الوسائل الأكثر ملاءمة للوصول إلى الموظف المعني يمكن أن يتم التبليغ عبر عدة طرق، مثل الإرسال المباشر للقرار أو من خلال البريد، أو حتى عبر وسائل الاتصال الحديثة، طالما أن الموظف قد استلم المعلومات المتعلقة بالقرار، يصبح ملزماً بمضمون القرار عندما يتم تبليغ الموظف بشكل صحيح، يُعتبر القرار التأديبي نافذاً ويبدأ سريانه<sup>2</sup>.

من الضروري أن يتم إبلاغ الموظف بالقرار المتخذ بشكل فوري، بغض النظر عن طبيعة هذا القرار أو محتواه. يُعتبر التبليغ السريع جزءاً أساسياً من الإجراءات التأديبية، حيث يضمن أن يكون الموظف على دراية بالقرارات التي تؤثر على وضعه المهني.

هذا الإبلاغ الفوري يتيح أيضاً للموظف فرصة فهم حيثيات القرار والتفكير في الخطوات التالية التي يمكن أن يتخذها، سواء كان ذلك من خلال تقديم طعن أو اتخاذ إجراءات أخرى<sup>3</sup>.

وهذا ما جاء به المشرع الجزائري في نص المادة 172: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المضمن العقوبة التأديبية من أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه الإداري"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، ص 202.

<sup>2</sup> شرفي شهرزاد، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017، ص 57.

<sup>3</sup> حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد الدراسات القانونية الاقتصادية، المركز الجامعي لتمنغست، العدد 1، جانفي 2012، ص 153.

<sup>4</sup> المادة 172 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

## الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

يتم إبلاغ الموظف بالقرار التأديبي من خلال التبليغ الفردي، والذي غالباً ما يتم عبر القنوات الإدارية الرسمية. يتضمن ذلك إرسال كتاب رسمي موجه إلى الموظف العام المعني، أو استخدام رسالة مسجلة تتضمن إشعاراً بالوصول. هذه الطريقة تضمن أن الموظف يتلقى المعلومات بشكل موثوق، مما يعزز من فعالية عملية التبليغ، تعتبر هذه الإجراءات ضرورية لأنها تتيح للسلطة المختصة التأكد من أن الموظف قد اطلع على القرار التأديبي الصادر ضده. من خلال استخدام إشعار الوصول، يمكن للجهات المعنية توثيق عملية التبليغ، مما يوفر دليلاً قانونياً على أن الموظف قد تم إبلاغه بالقرار في الوقت المناسب.

بالتالي، فإن اتباع هذه الإجراءات يضمن أن يتم التعامل مع القضايا التأديبية بشكل عادل ومنظم، مما يعكس التزام النظام الإداري بحماية حقوق الموظفين.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - شريفي شهرزاد، المرجع السابق، ص 57.

## المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف العمومي أثناء المتابعة التأديبية

تلتزم الإدارة أو السلطة التأديبية باتباع مجموعة من الإجراءات المحددة التي يجب الالتزام بها لضمان مشروعيتها قراراتها التأديبية. وقد تم تنظيم هذه الإجراءات بموجب قانون الوظيفة العامة، وذلك وفقاً للأمر رقم 03-06، حيث يهدف هذا التنظيم إلى توفير العدالة للموظف في جميع مراحل الدعوى التأديبية. يتضمن ذلك ضمان حقوق الموظف في الدفاع عن نفسه، وتقديم الأدلة والشهادات، بالإضافة إلى حقه في الاستئناف على القرارات الصادرة ضده. لقد أقر المشرع الجزائري للموظف حقه في تقديم تظلم إداري إلى السلطة الرئاسية، التي تمتلك الصلاحية لسحب القرار التأديبي المتخذ ضده. كما يمكن للموظف أن يتوجه بتظلمه إلى لجنة خاصة مختصة في هذا الشأن. ومع ذلك، يُعتبر اللجوء إلى القضاء هو الضمانة الفعالة التي تتيح للموظف مواجهة سلطة التأديب.

نتطرق في هذا المبحث للضمانات السابقة والمعاصرة لتوقيع الجزاء من خلال (المطلب الأول) والضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء من خلال (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الضمانات السابقة والمعاصرة لتوقيع الجزاء

إذا كانت الإدارة تتمتع بسلطة رئاسية وصلاحيات واسعة في تحديد الأخطاء التأديبية واختيار العقوبة المناسبة لها، دون الحاجة إلى استشارة أي جهة أخرى، فإن المشرع الجزائري قد أقر للموظف الذي يتعرض للإجراءات التأديبية مجموعة من الضمانات التأديبية. تهدف هذه الضمانات إلى تمكين الموظف من اتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية حقوقه ومصالحه، إنها ليست مجرد إجراءات شكلية، بل هي أدوات أساسية تضمن تحقيق العدالة في العملية التأديبية، وتساعد على منع أي تعسف أو تجاوز من قبل السلطة التأديبية.

ومن خلال مطلبنا هذا سنتناول فرعين تحت عنوان الضمانات السابقة في (الفرع الأول) والضمانات المعاصرة في (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: الضمانات السابقة:

أقر المشرع الجزائري عدة ضمانات سابقة لتوقيع الجزاء كمواجهة الموظف بما هو منسوب إليه وكذلك ضمانه حق الدفاع عن نفسه وضمانة التحقيق سيتم التفصيل فيما يلي:

#### أولاً: المواجهة:

هي العملية التي يتم فيها تقديم الأدلة والشهادات المتعلقة بالخطأ التأديبي المنسوب إليه.

## الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

1. تعريف المواجهة: هي المقابلة " بالوجه أو الكلام "

تمثل هذه الضمانة في حق الأفراد الذين قد تتعرض حقوقهم ومصالحهم لأي إجراء أو تصرف إداري في أن يتم إبلاغهم بشكل كامل ودقيق بجميع التفاصيل المتعلقة بهذه الإجراءات حيث يتعين على الإدارة أن تضمن للمعنيين معرفة شاملة بالظروف المحيطة بالقرار المتخذ، مما يتيح لهم الفرصة لإعداد دفاعهم بشكل مناسب أو على الأقل تقديم وجهة نظرهم بشأن المسألة المطروحة.<sup>1</sup>

2. عناصر المواجهة:

تتمثل عناصر المواجهة في:

أ. إخطار الموظف (إعلام):

تتفق قوانين الوظيفة العمومي في مختلف الدول على ضرورة إبلاغ الموظف بالإجراء التأديبي الموجه ضده، حيث يُعتبر هذا الإجراء من المبادئ الأساسية التي تضمن العدالة في المحاكمات التأديبية، فمن غير العدل أن يُحاكم العامل أو يُساءل عن تصرفاته دون أن يكون لديه علم كامل ودقيق بالتهمة المنسوبة إليه، يعد ضمانات هامة وأساسية في إطار المحاكمة التأديبية، حيث يُعتبر هذا الإجراء أحد الركائز الأساسية التي تضمن حقوق الأفراد وتساعدهم على الدفاع عن أنفسهم.<sup>2</sup>

حيث نص عليها المشرع الجزائري في نص المادة 167 من الأمر 03/06: "يحق للموظف الذي

تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه..."<sup>3</sup>

ب. الاطلاع على الملف:

يعتبر حق الاطلاع على الملف من أقدم وأهم الضمانات الممنوحة للموظف في إطار القانون الفرنسي، حيث يتيح هذا الحق للموظف إمكانية الاطلاع الكامل على ملفه الشخصي وجميع الوثائق والمعلومات المتعلقة به، وليس فقط على قرار الاتهام الموجه إليه. هذا الحق يعزز من قدرة الموظف على الدفاع عن نفسه، إذ يمكنه من فهم جميع الجوانب المتعلقة بقضيته، بما في ذلك الأدلة والشهادات التي قد تُستخدم ضده. من خلال الاطلاع على ملفه، يستطيع الموظف تقييم الموقف بشكل دقيق، مما يمكنه

<sup>1</sup> قياية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع نفسه، ص 136.

<sup>2</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 292.

<sup>3</sup> المادة 167 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

من إعداد دفاعه، فإن هذا الحق يُعتبر جزءًا أساسيًا من حقوق الموظف في سياق الإجراءات التأديبية حيث يساهم في تعزيز الثقة في النظام الإداري ويحد من احتمالات التعسف أو الظلم.<sup>1</sup>

...من المقرر قانونًا أن يحق لكل موظف يتم إحالته إلى لجنة الموظفين التي تعقد مجلسًا تأديبيًا الاطلاع على ملفه التأديبي بمجرد بدء إجراءات القضية التأديبية. عندما يُحيل الموظف إلى لجنة تأديبية يتعين على الإدارة أن تتيح له الفرصة للاطلاع على جميع الوثائق والمعلومات المتعلقة بقضيته، بما في ذلك الأدلة والشهادات التي قد تُستخدم في المحاكمة التأديبية.<sup>2</sup>

إن إتاحة الاطلاع على الملف التأديبي تعكس التزام الإدارة بمبادئ العدالة والمساواة، وتساهم في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة.

وهذا ما جاء به المشرع في نص المادة 129 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية: " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، ان يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات التأديب".<sup>3</sup>

كما نص عليها المشرع الجزائري في نص المادة 167 من نفس المر المذكور أعلاه: " يحق للموظف الذي تعرض للإجراء التأديبي ... أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوة التأديبية".<sup>4</sup>

**ثانيا: حق الدفاع:**

سنوضح في هذا الجزء مفهوم الدفاع وحقوق الموظف في هذا الإطار، مع التركيز على التعريف الدقيق لهذا الحق والوسائل المعمول بها لضمان ممارسته بشكل واضح.

### 1. تعريف الدفاع:

يعرف حق الدفاع بأنه منح الموظف المهلة الكافية حتى يتدبر امره ويتمكن من الوقوف على حقيقة ما نسب اليه من وقائع ليتمكن من الدفاع عن نفسه شفاهة او كتابة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، ص141.

<sup>2</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، 296.

<sup>3</sup> المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد13، الصادر بتاريخ 24 مارس1985، المؤرخ في اول رجب عام 1405 الموافق ل23 مارس.

<sup>4</sup> المادة 167 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>5</sup> محمد علي الخلايلة، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان\_الاردن، 2015، ص246.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

"حق الدفاع يعتبر من قبيل الحقوق الأساسية وضمانا رئيسيا للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في كل مجتمع".<sup>1</sup>

كما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 169 من نفس الأمر: "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".<sup>2</sup>

### 2. وسائل الدفاع:

تتمثل وسائل الدفاع في:

#### أ. الطابع الحضوري:

تميز الإجراءات التأديبية بطابع حضوري يُعتبر مقررًا قانونًا، حيث يُعد حضور الموظف المتهم أثناء هذه الإجراءات أمرًا أساسيًا. حتى في الحالات التي لا ينص فيها القانون صراحة على ضرورة حضور الموظف، فإنه من الضروري أن تتم هذه الإجراءات بحضوره. يُعتبر هذا المبدأ جزءًا لا يتجزأ من نظام تأديب الموظفين، حيث يُعزز من حقوق المتهم ويضمن له فرصة الدفاع. إن الطابع الحضوري يُعتبر الأصل، بينما يُعتبر إجراء هذه الإجراءات دون حضور المتهم استثناءً يجب أن يُبرر بشكل واضح، فإن حضور الموظف المتهم يُعزز من مصداقية العملية التأديبية، حيث يساهم في تقليل احتمالات التعسف أو الظلم.<sup>3</sup>

#### ب. سماع الشهود:

تعد الشهادة من أهم وسائل الإثبات المنصوص عليها قانونًا والأكثر استعمالًا من الناحية العملية، فلشهادة في نطاق التأديب دور كبير وشان عظيم لأنه من شأنها تغيير مجرى المساءلة التأديبية وحق الدفاع يقتضي تمكين الموظف المتهم استحضار شهود للإدلاء بشهادتهم أمام مجلس التأديب لتعزيز موقعه في الواقعة المنسوبة إليه وإثبات براءته.<sup>4</sup>

وقد نصت المادة 169 من الأمر 03/06: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو

أن يستحضر شهودا".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> سعيد بوالشعير، مرجع سابق، ص 128.

<sup>2</sup> المادة 169 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>3</sup> قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 145.

<sup>4</sup> وليد رحمان، الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 45\_46

<sup>5</sup> المادة 169 من الأمر 03\_06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

### ج. حق الاستعانة بمدافع:

يعتبر من العدل والمنطق أن يُسمح للموظف بالاستعانة بمدافع أو محامٍ عند ممارسة حقه في الدفاع، إلا إذا كان هناك نص قانوني صريح يمنع ذلك. يتضح مما سبق أن حقوق الدفاع تهدف إلى حماية مصالح الموظف المتهم حيث يُعزز من فرصه في تقديم دفاع قوي وفعال، إذ يُمكنه من الحصول على المشورة القانونية اللازمة لفهم التهم الموجهة إليه والإجراءات المتبعة. كما أن وجود محامٍ يُساهم في ضمان أن تكون الإجراءات التأديبية عادلة وموضوعية. إن الاعتراف بحق الموظف في الاستعانة بمحامٍ يُعتبر خطوة أساسية نحو تحقيق العدالة.<sup>1</sup>

وقد نصت المادة 169 السالف ذكرها في فقرتها الثانية: "... ويحق له ان يستعين بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه".<sup>2</sup>

### ثالثا: التحقيق:

هي العملية المنهجية التي تهدف إلى جمع المعلومات والأدلة المتعلقة بالخطأ التأديبي المنسوب للموظف، بهدف كشف الحقيقة وتحديد المسؤولية بدقة، وتهدف إلى بناء أساس موضوعي وقوي لاتخاذ القرارات التأديبية المناسبة.

#### 1. تعريف التحقيق:

يعتبر هذا الإجراء شكلياً يُتخذ بعد وقوع المخالفة، ويهدف إلى الكشف عن مرتكبها أو التحقق من صحة إسنادها إلى شخص معين. يُعد هذا الإجراء جزءاً أساسياً من العملية التأديبية، حيث يسعى إلى الوصول إلى الحقيقة وتحديد المسؤوليات بدقة وموضوعية، يتضمن هذا الإجراء مجموعة من الخطوات المنهجية التي تهدف إلى جمع الأدلة والشهادات، مما يُساعد في بناء صورة واضحة عن الواقعة. من خلال هذا الإجراء، يتمكن المحققون من تحليل المعلومات المتاحة، واستجواب الشهود، وتقييم الأدلة، مما يُعزز من فرص الوصول إلى الحقيقة.<sup>3</sup>

تقوم عادة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف الذي يتبعه أو استنادا الى تقارير جهات التفنيش او اعتمادا على شكاوى المنفعين بخدمات المرفق العام، لتحقيق أهمية كبرى في تأنيب الموظف.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان، المرجع نفسه، ص ص 197\_198.

<sup>2</sup> المادة 169 من الامر 03\_06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>3</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 296.

<sup>4</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 153.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

### 2. إلزامية التحقيق:

يعتبر النظام الأمثل هو ذلك الذي يُلزم بإجراء تحقيق شامل وموضوعي في الأخطاء المنسوبة إلى الموظف العمومي، خاصةً تلك التي قد تؤدي إلى فصله من الخدمة، حيث يُتيح له فرصة الدفاع عن نفسه وتقديم الأدلة والشهادات التي تدعم موقفه في المقابل، يُمكن للسلطة المختصة أن تحتفظ بحرية اتخاذ القرار بشأن إجراء التحقيق في حالات العقوبات الأخرى، التي قد لا تصل إلى حد الفصل. هذا يعني أن السلطة يمكنها أن تقرر ما إذا كانت ستقوم بالتحقيق أو ستتخلى عنه بناءً على طبيعة المخالفة وتأثيرها على المسار المهني للموظف العمومي.<sup>1</sup>

حيث ان التحقيق الاداري باعتباره اجراء شكلي لاحق لوقوع المخالفة يستهدف الكشف عن مرتكبيها من خلال الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والمحايد والنزيه لاستبيان وجه الحقيقة فيما يتعلق بصفة حدوث وقائع محددة ونسبتها الى اشخاص محددين.<sup>2</sup>

### 3. الجهة المختصة بالتحقيق:

بعد صدور أمر إحالة الموظف المنسوب إليه المخالفة التأديبية، وتختلف التشريعات الوظيفية فيما بينها في تحديد الجهة المختصة بالتحقيق، فبعض التشريعات الوظيفية تأخذ بازدواج سلطة التحقيق، وذلك عندما تمارسه هيئة أخرى مستقلة، بالإضافة إلى الجهة الإدارية، بينما تأخذ بعض التشريعات بوحدة سلطة التحقيق أي مباشرته بواسطة جهة إدارية تتبع السلطة الإدارية.<sup>3</sup>

حيث ان المشرع الجزائري قد منح للسلطة الرئاسية حق تحريك الدعوى التأديبية ومعاقبة الموظف المذنب إلا انه لم يتطرق بشكل واضح إلى مسألة التحقيق في المجال التأديبي على الرغم من أهميتها بالنسبة للإدارة والموظف معا. ومع هذا فان المرسوم رقم 152-66 الخاص بالإجراءات التأديبية يسمح للمجلس التأديبي أن يطالب فتح تحقيقا إداريا في حالة ما إذا لاحظ بان المعلومات التي في حوزته لا تسمح له بالفصل في القضية، وتشرف السلطة الرئاسية على عملية التحقيق.<sup>4</sup>

### الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة

تعتبر الضمانات المعاصرة للمتابعة التأديبية مجموعة من الإجراءات والضوابط التي تهدف إلى ضمان حياد الإدارة وتسبب قرارها المتخذ ضد الموظف المخطئ.

<sup>1</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، 240.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية مبادا المشروعية في تأديب الموظف، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 118.

<sup>3</sup> مصطفى بن محمد بن سليم الحراصي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مكتبة الدراسات العربية، سلطنة عمان 2024، ص 58.

<sup>4</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 201\_202.

## الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

### أولاً: ضمان الحياد.

تعد الحيادة من أهم الضمانات التأديبية فمن مبادئ العدالة اطمئنان المتهم إلى حيادة الفرد، أو الهيئة التي تحكمه ورغم ذلك لم تحظوا بمضمون محدد ولا بوسيلة فعالة تكفلها، ويرجع ذلك إلى الطابع الإداري الذي لزم التأديب في المرحلة الأولى.<sup>1</sup>

#### 1. تعريف مبدأ الحيادة:

ان الحيادة من المبادئ الأساسية التي يجب الالتزام بها في الإجراءات التأديبية، حيث تنص على أنه لا يجوز لشخص واحد أن يتولى مسؤولية مباشرة إجراءات التحقيق والحكم في الدعوى التأديبية الناتجة عن ذلك التحقيق، حيث يُساعد على تجنب أي تضارب في المصالح أو انحياز قد يؤثر على نتائج التحقيق أو الحكم. إن فصل الأدوار بين المحقق والقاضي يُعزز من مصداقية العملية التأديبية، حيث يضمن أن يتم التحقيق بشكل موضوعي وحيادي، دون أي تأثيرات خارجية أو ضغوط. فعندما يتولى شخص واحد كلا الدورين، قد يؤدي ذلك إلى تداخل المصالح ويُشكك في نزاهة النتائج، مما يُعرض حقوق الموظف المتهم للخطر.<sup>2</sup>

في فرنسا، يُعرّف الفقه الحيادية بأنها ضمانة أساسية للأفراد، يُفترض وجودها في كل شخص يتولى سلطة أو يمارس اختصاصاً معيناً. تعكس هذه الضمانة التزام الأفراد الذين يشغلون مناصب رسمية أو يتخذون قرارات تتعلق بالحقوق والمصالح العامة، بأن يتصرفوا بنزاهة وموضوعية، بعيداً عن أي انحياز أو تأثيرات خارجية، حيث تضمن أن تكون القرارات المتخذة مستندة إلى الحقائق والأدلة، وليس إلى اعتبارات شخصية أو مصالح خاصة.<sup>3</sup>

#### 2. نطاق ضمان الحيادة:

لهذه الضمانة نطاق يتمثل في التأديب الرئاسي والقضائي والشبه قضائي.

##### أ. في التأديب الرئاسي:

هو نظام تأديبي فردي، يكون فيه للسلطة الرئاسية وحدها الحق في توقيع الجزاءات التأديبية بسيطة كانت ام جسيمة ودون إلزامها باستشارة هيئة معينة أو الخد برأيها يقوم على أساس أن السلطة التأديبية هي فرع من السلطة الرئاسية...، فالرئيس الإداري لا يمكنه القيام بمهام وظيفته إلا إذا كانت له سلطة

<sup>1</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 301.

<sup>2</sup> بعلي شريف فوزية، المرجع السابق، ص 115.

<sup>3</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 302.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

تأديبية على ملا رؤوسه...، وفي ظل النظام الرئاسي يصعب تطبيق الفصل بين سلطة الاتهام والتحقيق من جهة والسلطة المختصة بتوقيع العقاب من جهة ثانية.<sup>1</sup>

### ب. في التأديب القضائي:

يعتبر النظام التأديبي القضائي هو الميدان الخصب ومجال التطبيق لهذا المبدأ، حيث تتولى محاكم تأديبية مشكلة من أعضاء كلهم قضاة توقيع الجزاء التأديبي وهم في ذلك يتمتعون باستقلالية تامة اتجاه الإدارة، تعتبر هذه المحاكم فرعا متخصصا من قضاة مجلس الدولة ويطبق على أعضائها أحكام الرد وعدم الصلاحية.<sup>2</sup>

ويتحقق هذا المبدأ في نظام التأديب القضائي، حيث يعهد بسلطة توقيع الجزاءات التأديبية الى محاكم تأديبية مستقلة عن الإدارة، ويتم تشكيلها على نحو يتم الفصل فيه بين سلطة الحكم وسلطة الاتهام، وإذا ما تحقق أحد أسباب الرد أو التتحي فإن للموظف المحال الى المحاكمة الحق في طلب تنحية أو رد عضو المحكمة أو عضو مجلس التأديب المشكوك في حياده.<sup>3</sup>

### ج. في الشبه قضائي:

يقوم التأديب شبه القضائي على مجالس تأديبية تتولى توقيع الجزاء التأديبي ولها في ذلك سلطات واسعة ويغلب على تشكيلها العنصر الإداري الذي يبقى متأثرا بالسلطة الرئاسية كأصل عام فالهدف من هذا النوع من التأديب هو الحد من تعسف السلطة الرئاسية.<sup>4</sup>

### ثانيا: ضمان تسبب القرار التأديبي

الأصل في نظرية القرارات الإدارية أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا ألزمها القانون بذلك وهو الشأن بالنسبة للقرارات الإدارية المتضمنة عقوبات تأديبية.<sup>5</sup>

#### 1. تعريف التسبب:

يعتبر التسبب من العناصر الأساسية في القرارات الإدارية، حيث يُشير إلى الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي أدت إلى اتخاذ هذا القرار. يُعد التسبب ضرورياً لضمان الشفافية

<sup>1</sup> محمد الاحسن، المرجع السابق، ص 191.

<sup>2</sup> بودريالة امحمد، مرجع سابق، ص ص149\_150.

<sup>3</sup> نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 97.

<sup>4</sup> بودريالة امحمد، المرجع السابق، ص 150.

<sup>5</sup> شلاي محمد، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 06، سبتمبر 2018، ص 161.

## الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

والمساءلة في العملية الإدارية، حيث يُمكن الأفراد من فهم الأسس التي بُني عليها القرار، مما يعزز من ثقتهم في النظام الإداري. يكون القرار الإداري مُعتبرًا مسببًا إذا كان يحتوي على توضيح واضح للأسباب التي استند إليها الجهة المُصدرة للقرار. يتضمن ذلك تقديم معلومات دقيقة حول الوقائع التي تم الاعتماد عليها، وكذلك الإطار القانوني الذي يحكم تلك الوقائع. إن وجود تسبب واضح يُساعد في تجنب أي لبس أو غموض قد يحيط بالقرار، مما يُعزز من إمكانية الطعن فيه إذا لزم الأمر، يُعتبر التسبب تعبيرًا شكليًا عن أسباب القرار. إن التسبب لا يُعتبر مجرد إجراء شكلي، بل هو عنصر يُعزز من فعالية النظام الإداري ككل. فهو يُساعد في بناء ثقافة المساءلة، حيث يُمكن للأفراد والمجتمع بشكل عام تقييم القرارات الإدارية بناءً على الأسس التي بُنيت عليها.<sup>1</sup>

### 2. أهمية التسبب:

يكتسب التسبب أهمية كبيرة لكل من الإدارة والأفراد، حيث تُعتبر هذه الأهمية ناتجة عن طبيعة العلاقة بين الطرفين. فالإدارة، بصفها جهة ذات سلطة، تحتاج إلى الالتزام بتقديم ضمانات كافية لحماية الأفراد من أي تعسف قد يحدث في اتخاذ القرارات. هذه الضمانات تُعزز من مبدأ العدالة وتُساعد في بناء ثقة المواطنين في مؤسساتهم ومن جهة أخرى، تفرض طبيعة العمل الإداري ضرورة التفكير الدقيق والتأني قبل اتخاذ أي قرار. يتطلب ذلك من الإدارة أن تُقيم جميع الجوانب المتعلقة بالقرار، بما في ذلك العواقب المحتملة والآثار المترتبة على الأفراد. إن التفكير المسبق يُساعد في تجنب الأخطاء ويُعزز من فعالية القرارات المتخذة. في هذا السياق، يُظهر قضاء المحكمة العليا ومجلس الدولة في الجزائر أهمية التسبب من خلال ممارساتهم القانونية. فقد أكدت هذه الجهات القضائية على عدم إلغاء القرار الإداري بسبب نقص التسبب في الحالات التي لا يُنص فيها صراحة على ضرورة التسبب. ومع ذلك، في الحالات التي تتطلب وجود نصوص ملزمة، فإنها لا تتردد في إلغاء القرارات الإدارية التي تقتصر على التسبب المناسب. هذا التوجه القضائي يُعكس التزام النظام القانوني بحماية حقوق الأفراد وضمان عدم تعرضهم للظلم أو التعسف. كما يُعزز من أهمية التسبب كأداة لضمان الشفافية والمساءلة في العمل الإداري.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سليم جديدي، المرجع السابق، ص 305.

<sup>2</sup> شلاي محمد، المرجع السابق، ص 162.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

وأخذ المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية حسب نص المادة 165 حيث نصت على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني".

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة..."<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء

تعد الضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء بمثابة الفرصة الأخيرة للموظف لتصحيح الوضع إذا لم تسعفه الضمانات السابقة في الدفاع عن نفسه، وتوفير الحماية لحقوقه. ومن أهم هذه الضمانات، سنتطرق في (الفرع الأول) إلى الضمانات الإدارية التي تتيح للموظف التظلم أو الطعن أمام الجهات الإدارية العليا، بهدف إعادة النظر في القرارات التأديبية الصادرة ضده. وفي (الفرع الثاني)، سنناقش الضمانات القضائية التي تمكن الموظف من اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات التأديبية، سعياً لتحقيق العدالة وتصحيح أي تجاوزات قد تكون وقعت خلال الإجراءات التأديبية.

### الفرع الأول: الضمانات الإدارية:

يقصد بها أي تقدم الموظف الطاعن في قرار تأديب بالشكوى إلى الجهة المختصة لفض النزاع على مستواها.

#### 1. تعريف التظلم الإداري:

التظلم الإداري يُشير إلى الإجراء الذي يقوم من خلاله صاحب المصلحة، الذي تأثر قرار إداري معين، بتقديم التماس إلى الجهة الإدارية المعنية لإعادة النظر في هذا القرار. يهدف هذا التظلم إلى معالجة الأضرار التي قد تكون قد لحقت بمركزه القانوني نتيجة لذلك القرار. عندما يُصدر قرار إداري يُعتبر ضاراً أو غير عادل، يُتاح لصاحب المصلحة فرصة التعبير عن اعتراضه من خلال التظلم. يتضمن هذا الإجراء تقديم طلب رسمي إلى الإدارة المعنية، يوضح فيه الأسباب التي تدعوه إلى إعادة النظر في القرار، سواء كان ذلك بسبب عدم مشروعيته أو بسبب تأثيره السلبي على حقوقه ومصالحه.

<sup>1</sup> المادة 165 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

## الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

إن التظلم الإداري يُساهم في تحسين جودة القرارات الإدارية، حيث يُتيح للإدارة فرصة تقييم آثار قراراتها وتعديلها إذا لزم الأمر. هذا يُعزز من فعالية النظام الإداري ويُساعد في بناء ثقة المواطنين في مؤسساتهم.<sup>1</sup>

كما يهدف التظلم الإداري إلى تحقيق العبد عن المحاكم وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع على نحو ما تقدم وهذا بدوره يؤدي إلى وأد الخصومة في مهدها، الأمر الذي يوفر الكثير من الوقت والجهد وينأى بالإدارة عن الدخول في الخصومة لا طائل من ورائها، ويغني الموظف المتظلم عن اللجوء إلى القضاء إذا ما تحصل على ما يبتغيه بهذه الوسيلة.<sup>2</sup>

### 2. أنواع التظلم الإداري:

يرفع الطعن الإداري إلى الهيئة أو السلطة المصدرة القرار في حق الموظف العام ومن خلال ذلك يوجد نوعان:

#### أ. التظلم الاختياري:

يُعرف التظلم الاختياري بأنه الإجراء الذي يقوم من خلاله صاحب الشأن بتقديم طلب للتظلم من قرار إداري معين من تلقاء نفسه، دون أن يكون هناك أي اشتراط قانوني من المشرع يلزمه بذلك. يُعتبر هذا النوع من التظلم وسيلة اختيارية، حيث يُمكن للأفراد اتخاذ القرار بشأن تقديمه بناءً على تقديرهم الشخصي لمدى تأثير القرار الإداري على حقوقهم ومصالحهم. يُتيح التظلم الاختياري للأفراد فرصة التعبير عن اعتراضاتهم ومطالبهم، مما يُعزز من مبدأ الشفافية ويُساهم في تحسين جودة القرارات الإدارية.

#### ب. التظلم الإجباري (الوجوبي)

هو التظلم الذي يلزم المشرع الطاعن التقدم به الى جهة الإدارة قبل رفع الدعوى القضائية الإدارية، بحيث يُعتبر التظلم هنا شرطاً لقبول الدعوى يترتب على تخلف عدم قبول القضاء الإداري للدعوى. وتكمن أهمية التظلم الوجوبي في منح جهة الإدارة فرصة لمراجعة قراراتها الإدارية والتحقق من مشروعيتها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> كوشيح عبد الرؤوف، الاجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، 2004/2003، ص 41.

<sup>2</sup> إسماعيل أحفظة إبراهيم، ضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية، العدد 06، يونيو 2015، ص 198.

<sup>3</sup> دعاس اسية وعبد الحكيم امحمد على رويحة، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد 7، 2022/04/16، ص 1025.

### 3. شروط التظلم الإداري:

وتتمثل فيما يلي:

- يتم تقديم التظلم بعد صدور القرار المطعون فيه وقبل رفع الدعوى.
- يجب أن يقدم التظلم في نفس ميعاد الطعن بالإلغاء.
- يجب أن يقدم التظلم في الجهة المختصة.
- يجب أن يكون التظلم واضحا ومحدد المعنى.
- يجب أن تكون هناك من التظلم.
- التظلم الذي يعتد به وينتج أثره التظلم الأول.
- يجب أن يكون مقدم التظلم كامل الأهلية.<sup>1</sup>

#### أولاً: التظلم الولائي

يتقدم به الموظف للسلطة الإدارية مصدرة القرار المحتج عليه لإعادة النظر فيه ودراسته من جديد غير أن هذا لا يعني أن هذه السلطة تلتزم بتعديل قرارها أو تجيب الطاعن بالإيجاب أو الرفض بل لها سلطة تقديرية واسعة تستطيع بموجبها أن تعدل القرار كلياً أو جزئياً أو تبقي عليه كما هو فضلاً عن حقها في الامتناع عن إجابة الموظف كلياً وهذا يعد رفضاً ضمناً.<sup>2</sup>

وقد نص المشرع الجزائري في القانون 09/08 المتضمن ق.إ.م.إ في المواد 829 و830 بأنه يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار وذلك خلال الأجل المحدد بموجب م 829 أعلاه.<sup>3</sup>

#### ثانياً: التظلم الرئاسي

المقصود بالتظلم الرئاسي هو أن يتقدم صاحب الشأن للسلطة الرئاسية مصدرة القرار التي يكون لها حق التعديل أو السحب أو الإلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون أعمالاً بمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على عملها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد الحميد محمد إبراهيم قباطو، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 ولائحته التنفيذية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 68، أبريل 2019/ ص من 682 إلى 86.

<sup>2</sup> سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 132.

<sup>3</sup> قانون رقم 09\_08 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 هـ الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإداري المعدل سنة 22-13.

<sup>4</sup> سليم جديدي، المرجع السابق ص 312.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

والموظف بحكم كونه ملزماً بإتباع السلم الإداري فإن التظلم الرئاسي يجب أن يرفع أمام السلطة التي تعلق مباشرة تلك المصدرة للقرار محل النزاع.<sup>1</sup>

### **ثالثاً: التظلم لدى لجنة خاصة (اللجان التأديبية)**

يكون هذا النوع من التظلم أمام لجنة أو مجلس التأديب يحدث أو ينشئ في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من هيئات عمومية تتكون من عدد متساوي ممثلي المؤسسة أو الغدارة المعنية وممثلين ينتخبهم موظفون.<sup>2</sup>

حيث نص المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 متضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 67: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر."<sup>3</sup>

كما نصت عليه كذلك المادة 175 من الأمر السالف الذكر: "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار."<sup>4</sup>

**رابعاً: رد الاعتبار:**

في إطار النظام القانوني الجزائري، منح المشرع للموظف الذي تعرض لمتابعة تأديبية بسبب ارتكابه خطأ ما، الحق في طلب رد الاعتبار من السلطة المختصة التي تملك صلاحية التعيين. يُعتبر هذا الحق بمثابة فرصة للموظف المذنب لإعادة تأهيل نفسه واستعادة مكانته الوظيفية بعد أن تم فرض عقوبة تأديبية عليه، سواء كانت هذه العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية وذلك حسب المادة 176: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى والثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة."

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

<sup>1</sup> سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص133.

<sup>2</sup> محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوة التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق جامعة الحاج لخضر باتنة، 2007/2006، ص 92.

<sup>3</sup> المادة 67 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>4</sup> المادة 175 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

وفي حالة إعادة الاعتبار يحى كل إثر للعقوبة من ملف المعني.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الضمانات القضائية

بعد إستنفاد جل الضمانات الإدارية، يلجأ الموظف بالطعن أمام القضاء المختص في القرار التأديبي والآثار الناجمة على هذا الأخير.

#### 1. تعريف النظم القضائي:

يعتبر الطعون الإدارية الوسيلة الأخيرة المتاحة للموظف للطعن في القرار التأديبي الذي صدر ضده، حيث يُمكنه اللجوء إلى الجهة المختصة إذا كان لديه أسباب قانونية قوية تدعم طلبه لإلغاء هذا القرار، حيث يُتيح لهم فرصة الدفاع عن أنفسهم أمام السلطة الإدارية. عندما يتعرض الموظف لعقوبة تأديبية، قد يشعر بأنه تعرض للظلم أو أن القرار لم يكن مبررًا بشكل كافٍ. في هذه الحالة، يُمكنه تقديم طعن إداري، حيث يتعين عليه تقديم أسباب موضوعية وقانونية تدعم موقفه. يمكن أن تشمل هذه الأسباب عدم مشروعية القرار، أو عدم اتباع الإجراءات القانونية الصحيحة، أو حتى وجود أدلة جديدة قد تؤثر على نتيجة القضية.<sup>2</sup>

#### أولاً: القضاء المختص بالطعن:

تختص المحكمة الإدارية ومجلس الدولة بالطعن في القرار التأديبي سنوضح كما يلي:

##### أ. اختصاص المحاكم الإدارية:

يتعين إقامة الطعن بإلغاء القرار التأديبي امام المحاكم التأديبية المختصة وهي تلك المحكمة التي يقع في نطاق اختصاصها جهة الإدارة مصدرة القرار التأديبي محل الطعن.<sup>3</sup> كانت الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية هي صاحبة الولاية في النظر في القرارات التأديبية، إلا انه بعد استحداث المحاكم الإدارية في ظل نظام ازدواجية القضاء أصبحت المحاكم الإدارية هي المختصة بالنظر في كافة المنازعات التي تثور في نطاق الإقليم التابع لها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 176 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.

<sup>2</sup> إسماعيل أحفيظة إبراهيم، المرجع السابق، ص 2001.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 109.

<sup>4</sup> بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، جامعة معسكر، العدد 02، ديسمبر 2014، ص 54

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

### ب. اختصاص مجلس الدولة:

يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوي الإلغاء والتفسير وتقرير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية، ويختص كمحكمة استئناف: "بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن مجالس الجهات القضائية الإدارية." ويختص كمحكمة نقد في الأحكام الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية، الإدارية.<sup>1</sup>

### ثانياً: الآثار المترتبة على الطعن:

حق الموظف في اللجوء إلى القضاء يكون بواسطة وسيلة تعرف بدعوى الإلغاء ودعوى التعويض على القرار التأديبي.

### أ. إلغاء القرار التأديبي:

تعرف دعوى الإلغاء، دعوى تجاوز حد السلطة، بأنها دعوى قضائية ترفع للمطالبة إلى قرار إداري صدر مخالفاً للقانون. حيث تعد هذه الدعوى من أهم وسائل حماية المشروعية لكونها تؤدي إلى ترتيب البطلان كجزاء يصيب القرار المخالف للقانون.<sup>2</sup>

### ب. دعوى التعويض على القرار التأديبي:

اختصاص القضاء الإداري بطلبات التعويض عن القرارات الإدارية منوطاً بوجود قرار إداري بالمدلول الفني لهذا الإصلاح فالقضاء الإداري لا يحكم التعويض إلا إذا ثبت من القرار الإداري الذي كان سبباً في الضرر.<sup>3</sup>

تعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية، أيضاً من أكثر الدعاوي قيمة لحماية حقوق وحريات الإنسان المواطن بصفة عامة، والموظفين العامين ووسائل موظفي الدولة بصفة خاصة، في مواجهة أعمال الإدارة العامة غير المشروعة والضرارة ومنها سلطة التأديب.<sup>4</sup>

تعتبر دعوى التعويض دعوى قضائية وذاتية كما أنها تعتبر كذلك من دعاوي القضاء الكامل.

<sup>1</sup> شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 287.

<sup>2</sup> عامرة هناء وزرقين عيد القادر وشعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء القرارات الإدارية التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيسمسيلت، مجلد 8، العدد 1، 2023/06/1، ص 468/454.

<sup>3</sup> محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 1483.

<sup>4</sup> بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 69.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

---

المشرع يرفع ضمانات توجيه تظلم إلى الجهة المختصة ويجعل قرار السلطة التأديبية نافذا حائزا لقوة الشيء المقضي فيه ليبقى فقط الباب مفتوحاً للتظلم القضائي مجبراً الموظف المعني في ذلك وأعمال الرقابة القضائية.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> شوقي بركاني، المرجع السابق ص 282.

## 📖 الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة في الموظف العمومي

### خلاصة الفصل الثاني:

كفل المشرع الجزائري للموظف العام مجموعة من الضمانات التي تهدف إلى حمايته من التعسف الإداري في مجال التأديب، وذلك عبر وضع نظام قانوني متكامل ينظم توقيع العقوبات التأديبية ويضمن حق الموظف في الاعتراض عليها. ويهدف هذا النظام إلى تحقيق توازن بين مبدأ الفعالية الإدارية ومتطلبات الضمان القانوني، مع التأكيد على ضرورة تطبيق هذه الضمانات بعدالة وشفافية دون تحيز. مع ذلك، تفتقر الإجراءات التأديبية الحالية إلى الفعالية الكافية في حماية الموظف من تعسف الإدارة، خاصة في العقوبات من الدرجة الثالثة التي تتيح للسلطة الرئاسية فرض عقوبات قاسية مثل حرمان الموظف من راتبه لفترات تصل إلى ثمانية أيام، دون الالتزام برأي جهة معينة. ويعود ذلك إلى اعتماد أجهزة إدارية تفكر بمنطق تنظيمي بحت، متجاهلة الطابع القمعي للجزاء التأديبي، مما يزيد من استبداد الإدارة ويضعف آليات التظلم والرقابة القضائية.

-رغم الضمانات القانونية التي كفلها المشرع الجزائري لحماية الموظف العام من التعسف التأديبي، إلا أن فعالية هذه الإجراءات تبقى محدودة، خصوصاً في العقوبات القاسية التي تفرضها السلطة الإدارية دون رقابة كافية، مما يستدعي تعزيز آليات التظلم والرقابة لضمان عدالة أكبر.

الخاتمة

## الخاتمة:

نخلص من خلال دراستنا لموضوع المتابعة التأديبية للموظف العمومي في ظل الأمر رقم 06-03 إلى أن هذا الإطار التشريعي يمثل منظومة قانونية متكاملة تهدف إلى تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة و ضمانات حقوق الموظف؛ حيث أولى المشرع اهتماماً بالغاً بتحديد الأخطاء المهنية وضبطها قانونياً لضمان وضوحها ومنع أي تفسير موسّع قد يضر بحقوق الموظف. كما أنه وضع نظاماً متدرجاً للعقوبات التأديبية يتناسب مع جسامة المخالفة، بدءاً من الإنذار ووصولاً إلى التسريح، بما يحقق مبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة.

إلى جانب ذلك، اهتم المشرع بتحديد الإجراءات التأديبية وفق مراحل قانونية دقيقة، منها إلزامية التحقيق، وضمان حق الموظف في الدفاع عن نفسه، وعرض الملف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ما يعكس حرص المشرع على ضمان الشفافية والعدالة الإجرائية. هذه الضوابط لا تهدف فقط إلى الحفاظ على النظام الإداري، وإنما تسعى أيضاً إلى تحقيق إنصاف الموظف ومنع أي تجاوز أو تعسف إداري، وهو ما يضمن احترام حقوقه في إطار من العدالة القانونية.

بهذا التنظيم القانوني الدقيق، يظهر بوضوح إدراك المشرع لأهمية ضبط العلاقة التأديبية ضمن أطر قانونية صارمة تحمي الموظف من أي إساءة استغلال للسلطة، وتحقق مبدأ سيادة القانون داخل الوظيفة العمومية، ما يجعل الأمر 06-03 من أهم النصوص التي ترسم معالم الإنصاف والعدالة داخل النظام الإداري.

بناءً على ذلك، توصلنا من خلال دراستنا إلى النتائج التالية:

- الخطأ التأديبي هو مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية، ويتميز بطبيعته المستقلة عن المخالفات الجزائية؛ حيث لا يخضع لمبدأ الشرعية الجنائية، بل يتبع إطاراً تأديبياً خاصاً يستند إلى القواعد الإدارية المنظمة للعلاقة بين الموظف والإدارة. هذا الاستقلال يهدف إلى تحقيق مرونة في التعامل مع المخالفات الوظيفية وفق معايير تحافظ على النظام الداخلي للمؤسسات العمومية.
- تتصف العقوبة بأنها جزء إداري يختلف باختلاف الدرجات والتي اختلفت من حيث الجسامة بحسب الخطأ المرتكب.
- تتمتع السلطة التأديبية بسلطة تقديرية في تحديد الجزاء التأديبي المناسب مع مراعاة ظروف كل حالة على حدى ودرجة الخطأ المرتكب.

- تخضع العقوبة التأديبية لمبادئ الشخصية والتناسب والشرعية، حيث يجب ان تكون العقوبة متناسبة مع درجة الخطأ ومبنية على أساس قانوني واضح.
  - تتضمن الإجراءات التأديبية مجموعة من الضمانات التي تهدف إلى حماية حقوق الموظف، ومنها حقه في الإخطار والاستدعاء قبل توقيع العقوبة، وحقه في الدفاع عن نفسه والاطلاع على ملفه التأديبي، بالإضافة إلى إلزام الإدارة بإجراء تحقيقات شفافة قبل اتخاذ أي قرار تأديبي، بما يحقق النزاهة والموضوعية في معالجة المخالفات الوظيفية.
  - تلعب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دوراً جوهرياً في ضمان النزاهة والشفافية ضمن النظام التأديبي للوظيفة العمومية، خاصة عند النظر في المخالفات التي تصل إلى حد الخطأ الجسيم. وفقاً للإطار القانوني، فإن اللجنة تتمتع بصلاحيات مراجعة الملفات التأديبية وإبداء رأيها بشأن العقوبات المقترحة، مما يضمن تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف.
  - لضمان مشروعية العقوبات التأديبية، يجب أن تستند القرارات التأديبية إلى أدلة قوية وإجراءات تحقيق محكمة، بما يمنع أي قرارات تأديبية قائمة على أسس غير موضوعية أو تقديرات غير مدروسة.
  - يحق للموظف الذي صدرت بحقه عقوبة تأديبية اللجوء إلى التظلم الإداري للطعن في القرار التأديبي، حيث يتيح له ذلك فرصة إعادة النظر في العقوبة داخل المؤسسة الإدارية نفسها. وفي حال عدم إنصافه، يمكنه اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في القرارات التأديبية، بما يعزز حقه في الحصول على مراجعة عادلة لقرار الإدارة.
- من خلال النتائج المتوصل إليها نقدم الاقتراحات التالية:
- ضمان وضوح الإجراءات والتأكد من اطلاع الموظفين على التهم المنسوبة إليهم.
  - إدراج برامج تدريبية متخصصة إذ يتعين على الإدارات العمومية تنظيم دورات تكوينية لتعريف الموظفين بمراحل الإجراءات التأديبية، مع التركيز على حقوقهم وواجباتهم، مما يعزز امتثالهم للقوانين ويضمن وعيهم بالممارسة القانونية السليمة.
  - اعتماد الإدارة الإلكترونية في المتابعة التأديبية حيث يمثل التحول الرقمي خطوة ضرورية لتوثيق وتتبع الحالات التأديبية بدقة، مما يقلل من الأخطاء الإجرائية ويضمن الشفافية والرقابة الفعالة على عمليات المساءلة داخل المؤسسات العمومية.

- ضبط السلطة التقديرية للإدارة فيجب أن تخضع ممارسة الإدارة للسلطة التأديبية لمعايير واضحة ومحددة، مع ضمان عدم استخدامها كأداة تعسفية أو غير متوازنة، عبر تعزيز الرقابة الإدارية والاستعانة بالهيئات التأديبية المختصة.
- تعزيز الرقابة على الإجراءات التأديبية عن طريق إنشاء هيئة مستقلة لمراقبة القرارات التأديبية والتأكد من توافقها مع المعايير القانونية، مما يقلل من إمكانية التعسف الإداري.
- إدراج آليات الوساطة والتسوية الودية: اعتماد آليات بديلة لحل النزاعات التأديبية قبل اللجوء إلى العقوبات، مما يسمح بتصحيح الأخطاء دون المساس بمسار الموظف المهني.

# قائمة المراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: المصادر:

#### 1- النصوص القانونية:

- الامر 03\_06 المؤرخ في 15 يوليوا 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد46، الصادرة بتاريخ 2006/07/16 المتمم بموجب الأمر 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج.ر العدد 85 الصادر في 19 ديسمبر 2022.
- قانون رقم 09\_08 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 هـ الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

#### 2- النصوص التنظيمية :

- المرسوم 302-82 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، ج ر العدد 37 مؤرخة في 14/1982
- المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985، المؤرخ في اول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس.

### ثانياً: الكتب

#### أ. الكتب العامة:

- الخلايلة محمد علي ، الوسيط في القانون الإداري، د.ج، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان\_الاردن، 2015.

#### ب. الكتب المتخصصة:

- بوالشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66\_133، د.ج، د. ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية-بن عكنون- الجزائر، د.س.
- بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د.ج، د.ط، د.د.ن، الجزائر، 2010.
- الحراصي مصطفى بن محمد بن سليم، الضمانات التأديبية للموظف العام، د.ج، د.ط، مكتبة الدراسات العربية، سلطنة عمان 2024.

- خليفة عبد العزيز عبد المنعم، الإجراءات التأديبية مبدا المشروعية في تأديب الموظف، د.ج، د.ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، د.س.
- الشلماني حمد محمد حمد، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، د.ج، د.ط، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، د.ب.ن، د.س.
- العجارمة نوفان العقيل، سلطة تأديب الموظف العام، د.ج، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، عمان، 2007.
- ياقوت محمد ماجد، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، د.ج، د.ط، دار الجامعة الجديدة، د.ب.ن، د.س.

### ثالثا: الأطروحات والمذكرات الجامعية:

#### أ. اطروحات الدكتوراه:

- بركاني شوقي، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، 2018/2017.
- بن عمران محمد الاخضر، النظام القانوني لانقضاء الدعوة التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية والادارية، كلية الحقوق جامعة الحاج لخضر باتنة، 2007/2006.
- خلف فاروق، اليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة.
- رحماوي كمال، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية والضمان "دراسة مقارنة أطروحة دكتوراه العلوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة\_، السنة الجامعية 1436هـ 2015م.
- زوبة عزالدين، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، أطروحة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، 2018.
- علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه العلوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، السنة الجامعية 2013/2012.

## 📖 قائمة المصادر والمراجع

- العيفاوي كريمة، مبدأ الشرعية كضمانة للموظف في مجال التأديب، أطروحة دكتوراه LMD تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة لونيبي علي، 02 البلدية، 2023/2022.
  - قيقاية مفيدة، الموظف بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية في ظل القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة1، السنة الجامعية 2023/2022.
  - محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة \_دراسة مقارنة\_، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، 2016/2015.
- ب. رسائل الماجستير:**
- بعلي شريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2014/ 2013.
  - بودريالة امحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير بالقانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البلدية 02، 2015/2014.
  - بوساحية عبد الحكيم، مسؤولية الموظف العام التأديبية، رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، نوفمبر 2000.
  - خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، السنة الجامعية 1424/1423 هـ \_2003/2002م.
  - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011.
  - قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008.
  - محمود إبراهيم محمد أبو زيدان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني وأثرها على الترقية، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية غزة\_، ديسمبر 2014.

## ج. مذكرة المدرسة العليا للقضاء:

## 📖 قائمة المصادر والمراجع

- كوشيح عبد الرؤوف، الاجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، 2004/2003.

### د. مذكرات الماستر:

- سعفان إسماعيل غباين وتوفيق، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2022/2021.
- بالطار مصطفى ويلمراط حنان، تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، 2021/2020.
- علاوة سارة موادنة وسارة، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة ماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2019/2018.
- شريف شيرزاد، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017.

### رابعاً: المقالات

- إسماعيل أحفظة إبراهيم، ضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية، العدد 06، يونيو 2015.
- أورك حورية، الاجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد الدراسات القانونية الاقتصادية، المركز الجامعي لتمنغست، العدد 1، جانفي 2012.
- بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، جامعة معسكر، العدد 02، ديسمبر 2014.
- بوقرة ام الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية مجلة المفكر العدد 09.
- خيضاوي نعيم وباية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة احمد راية، المجلد 04، العدد 01، 2020/06/30.

## 📖 قائمة المصادر والمراجع

- دعاس اسية وعبد الحكيم امحمد على رويحة، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد7، 2022/04/16.
- الدهمة مروان وباهي هشام، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، المجلد05، العدد01، 2019/04/30.
- رحمانى وليد، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة افاق العلوم، جامعة الجلفة، العدد10، جانفي 2018.
- سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية\_ ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها\_، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، مجلد7، العدد2، 2023/09/15.
- شخاب صالح وشفيق سعيد، الجان الادارية المتساوية الأعضاء، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 2، 2023/09/15.
- شلالى محمد، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 06، سبتمبر 2018.
- طوبال بوعلام وزرقان وليد، خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد02، 2021/01/31.
- عبد الاله محمد علي سميران، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد03، العدد02، 2022.
- عبد العزيز عبد الحميد محمد إبراهيم قراطو، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 ولائحته التنفيذية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 68، أبريل 2019.
- عمامرة هناء وزرقين عبد القادر وشعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء القرارات الادارية التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيسمسيلت، مجلد 8، العدد 1، 2023/06/1.
- غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة و ضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، العدد 8، الجزء01، جوان 2017.
- غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام للقانون الجزائري مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ادرار، العدد19، جانفي 2018.

## 📖 قائمة المصادر والمراجع

- قروف جمال، تأديب المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد7، العدد3، 2020/09/15.
- قسول مريم وتالوتي عثمان، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، مجلد07، العدد01، 01 جوان2023.
- قسول مريم وتالوتي عثمان، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية جامعة خنشلة المجلد 10، العدد02، السنة 2023.
- الكثيري سعيد مسعود، تأديب الموظف العام في ضوء القانون العماني والمقارن، المجلة الجزائرية للقانون المقارن، مجلد03، العدد06، 2022/07/10.
- مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الامر06\_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد 01، عدد08، 2017/12/02.

# قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
-	الشكر و التقدير
-	إهداء
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الخطأ التأديبي كأساس للمتابعة التأديبية</b>	
6	تمهيد
7	المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي
7	المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي وتمييزه عن الأخطاء الأخرى
7	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي
10	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للخطأ التأديبي
11	الفرع الثالث: مقارنة الخطأ التأديبي عن الأخطاء الأخرى
13	المطلب الثاني: اركان الخطأ التأديبي
13	الفرع الأول: الركن الشرعي
14	الفرع الثاني: الركن المادي
15	الفرع الثالث: الركن المعنوي
16	المبحث الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها في ظل الامر 03/06
16	المطلب الأول: تصنيف الأخطاء التأديبية
16	الفرع الأول: فكرة تقنين الأخطاء التأديبية للموظف العمومي
17	أولاً: الجدل الفقهي حول حصر الأخطاء المهنية
18	ثانياً: خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء التأديبية

## 📖 قائمة المحتويات

19	الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من تقنين الأخطاء التأديبية
20	المطلب الثاني: العقوبات المقررة للأخطاء التأديبية
21	الفرع الأول: مفهوم العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها
21	أولاً: تعريف العقوبة التأديبية وطبيعتها القانونية
25	ثانياً: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية
28	الفرع الثاني: أنواع العقوبات التأديبية وهدفها
28	أولاً: العقوبات من الدرجة الأولى
29	ثانياً: العقوبات من الدرجة الثانية
30	ثالثاً: العقوبات من الدرجة الثالثة
30	رابعاً: العقوبات من الدرجة الرابعة
32	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية والضمانات المقررة للموظف العمومي</b>	
34	تمهيد
35	المبحث الأول: إجراءات المتابعة التأديبية المقررة للموظف العمومي
35	المطلب الأول: إجراءات المتابعة التأديبية قبل المثل أمام المجلس التأديبي
35	الفرع الأول: معاينة الخطأ
37	الفرع الثاني: توقيف الموظف العمومي في حالة الخطأ الجسيم
39	المطلب الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية أمام المجلس التأديبي
41	الفرع الأول: استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء
41	الفرع الثاني: المداولة والاقتراح
42	الفرع الثالث: اصدار القرار

## 📖 قائمة المحتويات

43	الفرع الرابع: تبليغ القرار
45	المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف العمومي اثناء المتابعة التأديبية
45	المطلب الأول: الضمانات السابقة والمعاصرة لتوقيع الجزاء
45	الفرع الأول: الضمانات السابقة
46	أولاً: المواجهة
47	ثانياً: حق الدفاع
49	ثالثاً: التحقيق
50	الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة
51	أولاً: ضمان الحياد
52	ثانياً: ضمانات تسبب القرار التأديبي
54	المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء
54	الفرع الأول: الضمانات الإدارية
58	الفرع الثاني: الضمانات القضائية
61	خلاصة الفصل الثاني
63	خاتمة
67	قائمة المصادر والمراجع
74	قائمة المحتويات
-	ملخص

ملخص

ملخص:

تشكل المتابعة التأديبية للموظف العمومي في ظل الأمر رقم 03-06 إطاراً قانونياً متكاملًا يركز على تحديد الخطأ التأديبي كأساس للمتابعة، مع تقنين دقيق للإجراءات القانونية. ويتضمن هذا التنظيم ضمانات قانونية جوهرية تكفل للموظف حقوق الدفاع وحق الطعن أمام الجهات المختصة، مما يعزز مبدأ العدالة الإجرائية والشفافية في تطبيق العقوبات التأديبية. كما يسعى التنظيم إلى تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة في المحافظة على النظام العام الإداري وحماية الحقوق والضمانات القانونية للموظف، وفقاً لمقتضيات القانون الإداري ومبادئ حسن الإدارة

**الكلمات المفتاحية:** المتابعة التأديبية، النظام التأديبي، الإجراءات التأديبية، الضمانات القانونية، الموظف العام، الأمر 03\_06.

**Abstract:**

**Key words:** Disciplinary follow-up, disciplinary system, disciplinary procedures, disciplinary sanctions, legal guarantees, public servant, ordinance 06\_03.

**Résumé:**

