



جامعة العقيد أكلي محند أولحاج – البويرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم القانون العام

## الخطأ المهني بين النص القانوني وإعمال السلطة التقديرية للإدارة

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الاستاذ :

د/ بن مامي جمال

إعداد الطالبين:

- ابشيش زهير

- بن ربيع صادق

لجنة المناقشة

الأستاذ: د/ بلعيفة أمين.....رئيسا

الأستاذ: د/ بن مامي جمال.....مشرفا و مقررا

الأستاذ: د/ مزهود حكيم.....عضوا ممتحنا

السنة الجامعية

2022/2021

# الشكر و العرفان

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، والذي أئمننا الصحة

والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمدا كثيرا.

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ "بن مامي جمال" على كل ما قدمه لنا

من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة،

وعلى صبره علينا وتحملنا طيلة فترة العمل.

كلهم شكرا.....

# إهداء

إلى الوالدين العزيزين أطال الله في عمرهما ،هما السند دائما  
وأبدا...

فأسأل الله العلي القدير أن يحفظهما ويطيل في عمرهما وبركتهما  
علي..

إلى سندي في الحياة إختي وأختي ..  
إلى الأخوات وليدات المواقف ، وإلى كل من عرفناهم من قريب  
أو من بعيد  
وأخيرا إلى من حفظه القلب ولم يذكره اللسان.

بن ربيع صادق



# مقدمة

## مقدمة :

تحظى الوظيفة العمومية بجانب مهم من الدراسات في القانون الإداري ، نظرا لما يشكله قطاع الموظفين من أهمية خاصة في الدولة الحديثة، التي تتعدد المهمات الملقاة على عاتقها عن طريق توليها اشباع جانب كبير من الحاجات العامة ، حيث تحتاج لتحقيق ذلك بذل الكثير من الجهد والتنظيم، وبحكم أن الدولة كشخصية اعتبارية لا تستطيع أن تمارس مهامها واعمالها بنفسها ، وتتهض بهذه المهام والأعمال من خلال موظفيها

والموظف العام هو أداة المرفق العام في تحقيق اهدافه التي تتمثل في اشباع الحاجات العامة للأشخاص ، وهو يد السلطة في تنفيذ القوانين واللوائح ، وعقلها المفكر في مسابرة خطى التقدم إلى أفاق التطور ، هذا وقد ازداد دور الموظف اهمية خاصة مع اتساع نشاط الدولة وازداد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري ، غير أن ذلك لا يمنع هؤلاء الموظفين من ارتكاب اخطاء ومخالفات أثناء قيامهم بوظيفتهم ، تسمى هذه الأخطاء والمخالفات بالأخطاء التأديبية، في حالة أن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي به إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا له وردعا لغيره من العودة إلى ارتكاب المخالفة مرة أخرى

يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها ، ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام ، وهي العناصر التي يتوقف على ضوئها تحديد مبدأ التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية.

ويعتبر تأديب الموظف العمومي كجزء من هذه المنظومة ، لما له من تأثير في حقل الوظيفة العامة ، ذلك أن رسالة التأديب تكمن في ضمان حسن وانتظام المرافق العامة

للدولة ، وتبرز فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في السلطة صاحبة التعيين علاقتها التبعية التي يخضع لها الموظف المرؤوس

هذا الخضوع نظمه المشرع في نظام لإنضباط الموظفين ، يعرف بالنظام التأديبي الذي يتحدد بمقتضاه جزاء إخلال الموظف بالتزاماته المهنية تجاه الإدارة المستخدمة ، وكل خرق لهاته الإلتزامات تعرض الموظف المخل بواجباته للمساءلة التأديبية ، وبالتالي توقيع عقوبات تتناسب مع الخطأ المرتكب

فالنظام التأديبي هو إذن عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقويم سلوك الموظف ، من أجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية ، وبالتالي ضمان حسن سير المرفق العام بإنظام واطراد ، وعليه لا يمكن أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية يجب على الإدارة أن تستحضر فيها جميع الإجراءات والوسائل الردعية لأجل تأديب الموظف المخطئ .

وتتمتع السلطة التأديبية الرئاسية بالسلطة التقديرية في تحديد الأخطاء المهنية للموظف ، فهي سلطة جاءت نتيجة قصور النصوص القانونية المنظمة للمسار الوظيفي والمجال التأديبي من جهة، ومن جهة أخرى جاءت نتيجة غموض النصوص القانونية الموجودة والتي يصعب لرجل الإدارة فهمها مما يدفع بها إلى تفسيرها ، ونظرا لخطورتها قيد المشرع السلطة التأديبية الرئاسية بقيود خدمة لصالح المرفق العام ومحافظة على حقوق الموظف

فالسطة التقديرية هي حرية الإدارة في ممارسة الاختصاصات التي انيطت بها ، فإذا كانت مقتضيات مبدأ المشروعية تشمل جميع عناصر التصرف الإداري ، بحيث يكون دورها سلبي يقتصر على مجرد الإعداد الآلي للقرارات الإدارية التي حددتها القاعدة القانونية مسبقا دون ممارسة أي نوع من أنواع التقدير

يمنح القانون احيانا سلطة تقديرية في مباشرة بعض اختصاصاتها ، وهذا الامتياز يجعل لها حرية في الاختيار والتقدير حتى اصدارها للقرارات الإدارية إذ أنه في بعض الاختصاصات تكون سلطتها المقيدة هي الوضع الأفضل من وجهة نظر سيادة القانون ومبدأ المشروعية ومن ناحية ضمان حقوق وحرية الأفراد.

يقتصر مجال دراسة هذا البحث من الناحية الموضوعية على الموظفين العموميين الخاضعين لنظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

لتخصيص البحث أكثر ، فإن الدراسة ستقتصر على النظام التأديبي في ظل الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

وتظهر أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع، فالخطأ المهني شكل ولا زال يشكل أحد اهتمامات القانون الإداري لما له من تأثير مباشر على الوظيفة العمومية للموظف ، وعلاقة الإدارة بموظفيها

كما تتجلى أهمية هذا الموضوع في كونه يعالج نظام التأديب بين جهتين اساسيتين هما: الإدارة ( السلطة التي لها صلاحية التعيين ) والقانون مع توضيح الأخطاء التأديبية والعقوبات المقابلة لها وكذا الإجراءات التأديبية المتبعة وضوابطها

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الأخطاء المهنية التي اوردها المشرع في الأمر 03/06 والعقوبات المقررة لها وهل جاءت هذه الأخطاء على سبيل الحصر أو الاستثناء ثم إلى سلطة الإدارة في تكييف هذه الأخطاء ، غير أن منح هذه السلطة للإدارة في تكييف افعال الموظف وتحديد ما إذا كانت تشكل خطأ مهنيا أمر وان كان ذو فائدة ، فإنه قد يؤدي إلى استعمالها لهذه السلطة في غير الغرض الذي منحت لأجله ، مما يشكل انتهاكا لحقوق

الموظف العام يؤدي به إلى اللجوء إلى القضاء ، ولذلك قرر المشرع له مجموعة من الضمانات بإمكانها مواجهة هذه السلطة التقديرية في الحالات التي تخالف فيها القانون .

**اسباب اختيار الموضوع :** لقد تم اختيار هذا الموضوع لأسباب موضوعية وأخرى ذاتية ، تتمثل الأسباب الذاتية في والميول والإهتمام بمجال الوظيفة العامة والرغبة في إجراء دراسة ولو في جزئية منه ، كذلك القيمة العلمية والعملية للموضوع

وتتمثل الأسباب الموضوعية في البحث ومناقشة موضوع الخطأ المهني في الوظيفة العمومية لإرتباطه بعنصر مهم في المجتمع والمتمثل في شريحة الموظفين العموميين مالهم من اهمية في تمكين الإدارة والمرفق العام من تحقيق اهدافه بفعالية وكفاءة عالية

**طرح الإشكالية :** كيف يمكن الموازنة بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة في تحديد الخطأ المهني للموظف العام ؟

على ضوء هذه الإشكالية يمكن طرح التساؤلات التالية :

هل النظام التأديبي حقق التوازن بين مصلحة الموظف العمومي ومصلحة الإدارة ؟

إلى أي مدى أدرج المشرع سلطة الإدارة في تقدير الأخطاء المهنية ؟

**المنهج المتبع :** تم الاعتماد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي بصفة اساسية ، وهذا من خلال تحليل مختلف المواد القانونية ذات الصلة بالموضوع ، من خلال التعاريف الخاصة بالخطأ المهني وتحديد الأخطاء المهنية والعقوبات المقابلة لكل خطأ ، كما تم استعمال المنهج المقارن في بعض الأحيان لإجراء مقارنات تحليلية مع ما ذهبت إليه القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة



وتحقيقاً لأهداف هذه الدراسة ومحاولة الإجابة على التساؤلات المطروحة ، تم تقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين ، وكل فصل تقسيمه إلى مبحثين ، تم التطرق في الفصل الأول إلى الأساس القانوني للخطأ المهني في التشريع الجزائري والمبحث الأول إلى الخطأ المهني أساس المسؤولية التأديبية والمبحث الثاني إلى تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات المقابلة لها أما الفصل الثاني تطرقنا إلى السلطة التقديرية للإدارة في تقدير الأخطاء المهنية بحيث تطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم السلطة التقديرية للإدارة ، وفي المبحث الثاني إلى سلطة الإدارة في تقدير الأخطاء المهنية.

**الفصل الأول**  
**الأساس القانوني للخطأ المهني**  
**في التشريع الجزائري**

## الفصل الأول :

## الأساس القانوني للخطأ المهني في التشريع الجزائري :

تعتمد الدولة بالدرجة الأولى على المرافق العامة من أجل تحقيق اغراضها واهدافها المستمدة من سياستها العامة ، غير أن هذه المرافق لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل من بينها الموظفين العموميين، وعلى هذا الأساس يعتبر الموظف بمثابة اللبنة الأساسية التي يقوم عليها المرفق ، لأنه يشكل الأداة الفعالة لتحقيق اغراضها الأساسية المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للمواطن

ويزداد دور الموظف مع اتساع نشاط الدولة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية ونظرا لأن العلاقة الوظيفية تنشأ حقوق والتزامات مختلفة تقع على عاتق الموظف العام فإن أي اخلال بهذه الواجبات يشكل خطأ أو مخالفة تأديبية .

وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى الخطأ المهني كأساس المسؤولية التأديبية (المبحث الأول) ثم إلى تصنيف الأخطاء المهنية وتبيان أهم العقوبات المقررة لها (المبحث الثاني).

## المبحث الأول:

## الخطأ المهني أساس المسؤولية التأديبية:

لم يحسم الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة العدد 46 الصادر في 16 جويلية 2006 مسألة تحديد تعريف واضح جامع للخطأ المهني فالخطأ المهني له مفهوم نسبي إلا انه ربط هذا الأخير بالمسؤولية التأديبية واعتبر التخلي عن الواجبات المهنية المعيار الرئيسي في تحديد الخطأ المهني<sup>(1)</sup>

حيث سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريف الخطأ المهني (المطلب الأول) ثم إلى ارتباط المسؤولية التأديبية بالخطأ المهني (المطلب الثاني)

## المطلب الأول :

## تعريف الخطأ المهني :

لم يضع الأمر رقم 03/06 ولا النصوص التنظيمية السارية المفعول في مجال التأديب تعريف واضحا وجامعا للخطأ المهني وهذا ما يقتضي البحث عن تعريف له في الفقه والقضاء

## الفرع الأول : غياب تعريف قانوني دقيق للخطأ المهني :

بإستقراء مختلف النصوص القانونية والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة ، نلاحظ أن المشرع الجزائري وعلى غرار باقي التشريعات المقارنة لم يقدّم بوضع تعريف للأخطاء المهنية ،

<sup>1</sup> - مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دون طبعة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2018، ص 558.

والسبب في عدم تعريف الخطأ المهني من قبل المشرع يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه والذي لا يقبل الحصر والتحديد خلافا للأخطاء في المجالات الأخرى وقد يرجع أيضا إلى أن المشرع ربما قد خشي أن أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصا بحيث لا يشتمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية ولهذا وضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إن اقتضى الأمر.<sup>(1)</sup>

وبالتالي قد يكون هذا حذو مختلف التشريعات الأخرى على غرار المشرعين المصري والفرنسي.<sup>(2)</sup> وهو ما يتضح من خلال المادة 20 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات التي جاء فيها انه يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إذا اقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة الممارسة..<sup>(3)</sup>

وبالرجوع إلى الأمر رقم 06/ 03 نلاحظ انتهاج المشرع نفس ما جاء في القانون السابق حيث نصت المادة 160 منه على انه "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرفه أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ..".

وحسنا ما فعل المشرع بعدم وضعه تعريفا للخطأ المهني بإعتبار أن عملية وضع التعاريف من اختصاص الفقه.<sup>(4)</sup>

1\_ شيراز جاري ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة محمد خيذر ، بسكرة ، 2014 ، ص 40

2\_ أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، دون طبعة ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986 ، ص 13

3\_ قوسم حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليها ، طبعة ثانية ، دار الجامعة الجديدة ، دون سنة النشر ، ص 25

4\_ المادة 160 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

## الفرع الثاني: محاولة القضاء وضع تعريف للخطأ المهني :

يعتبر الاجتهاد القضائي الإداري في مادة الوظيفة العمومية في الجزائر قليلا جدا إلا أنه ورغم ذلك تم العثور على بعض القرارات القضائية التي حاول من خلالها القضاء تحديد تعريف للخطأ المهني حيث جاء في قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17/12/1985 ما يلي :

«من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة»<sup>(1)</sup>.

يلاحظ أن العبارة المستخدمة في القرار، كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة معيار عام في التعريف، يشمل الإخلال بالواجبات أو المساس بالانضباط وأي تقصير في ممارسة المهام، وعليه لا يختلف عن مضمون ما ورد في التشريع الوظيفي.

واعتبرت الغرفة الثالثة لمجلس الدولة في قرار لها بتاريخ 20 جانفي 2004 أن ما يخرج عن نطاق التعريف المذكور ليس خطأ مهنيا إذ جاء في القرار "حيث أن رفض المستأنف عليها تسليم مفاتيح الشقة لا يعد خطأ مهنيا يستوجب عقوبة العامل الراض الامتثال له"

وفي اجتهاد لمجلس الدولة الفرنسي اعتبر الخطأ المهني هو "الإخلال بالواجبات المهنية ولو خارج نطاق الوظيفة أو المساس بسمعة الوظيفة وكرامتها"<sup>(2)</sup>.

جريدة رسمية العدد صادر في 16 جويلية 2006

<sup>1</sup>- القرار رقم 42568، صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 17/12/1985 قضية (ب م ش) ضد المديرية العامة للأمن الوطني المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 1990، ص 215.

<sup>2</sup>- قرار مجلس الدولة رقم 10502، المؤرخ في 20/01/2004 قضية مدير (ق ص) بتقزيرت ولاية تيزي وزو ضد (م ع) مجلة مجلس يحي على قاسم سهل فصل الموظف العام دراسة مقارنة أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة سعيد حمدين الجزائر، 2005، ص 71.

أما المحكمة الإدارية المصرية العليا فقد أكدت في قرار لها بتاريخ 17 نوفمبر 1979 بأنه "من المسلم به أن مناط المسؤولية التأديبية هو اخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه

### الفرع الثالث : محاولة الفقه تعريف الخطأ المهني :

أمام عجز المشرع وضع تعريف محدد للخطأ المهني حاول العديد من الفقهاء تدارك الأمر ووضع تعريف جامع شامل للخطأ المهني ، ووضع حدا للإشكاليات التي تعترض تعريف هذه الأخطاء ومن أبرز التعريفات الفقهية في هذا الصدد نذكر :

تعريف الفقيه الفرنسي دوجيه : بأنه كل عمل يقوم به الموظف بمخالفة الالتزامات التي تفرضها عليه مهنته "وعرفه jean louis moreau" كل اخلال أو تقصير أو مخالفة يمكن أن يرتكبها الموظف والتي تشكل خروجاً من مقتضيات واجباته ومن شأنه المساس بحسن سير المرفق العام " (1)

أما في الفقه المصري نجد تعريف محمد سليمان الطماوي الخطأ المهني هو " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه". (2)

تعددت تعاريف في الفقه الجزائري بخصوص الخطأ المهني ويكتفي في هذا المقام بعرض التعاريف الأقرب إلى ماورد في الأمر رقم 03/06

يرى أسامة النعيمات أن الأخطاء المهنية هي(الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجاباً أو سلباً). (3)

1 - Jean louis moreau ، la fonction publique principes généraux I g d j paris ، 1987 ، p 42،

2\_ سليمان محمد الطماوي قضاء التأديب دراسة مقارنة ،دون طبعة ، دار الفكر العربي ،القاهرة 1995، ص 561

3- أسامة النعيمات، الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية وفقاً لنظام الخدمة المدنية الأردنية رقم 30 لسنة ، 2007 ، ورقة

وعرف احمد بوضياف الخطأ المهني بأنه "إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع حيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو اللائحة يشمل أيضا القواعد الخلقية".<sup>(1)</sup>

يستخلص من التعاريف السابقة ما يلي:

- جوهر الخطأ المهني هو الإخلال بالواجبات المهنية

- الإخلال بالواجبات المهنية يكون بفعل ايجابي أو بفعل سلبي (الامتناع )

-سبب الإخلال قد يكون التقصير أو التهاون أو التراخي أو التعمد

من خلال ما سبق يمكن تعريف الخطأ المهني على انه "كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف تهاونا أو عمدا يشكل إخلالا بواجباته المهنية "

كما عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه " ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة " .<sup>(2)</sup>

بينما عرفه الأستاذ بن صاري ياسين على انه " الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة وكذلك الإمتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو العرقلة لتحقيق الأهداف التي خصص من اجلها .<sup>(3)</sup>

عمل مقدمة في ندوة الإجراءات القانونية والإدارية لإنضباط وتأديب الموظفين المنعقدة في عمان الأردن، خلال الفترة ما

بين 14 و15 ابريل، 2007، ص 04.

1- أحمد بوضياف، المرجع السابق، 17

3- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دون طبعة، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، دون سنة النشر، ص

332

1\_ ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع

الجزائر، 2006، ص 01



## المطلب الثاني:

## ارتباط المسؤولية التأديبية بالخطأ المهني:

تقوم المسؤولية التأديبية للموظف على أساس الخطأ المهني الذي يتميز بطبيعة خاصة وهي تختلف عن المسؤولية المدنية والجنائية اللتان تقومان على أسس قانونية أخرى.

## الفرع الأول: خصوصية المسؤولية التأديبية :

لتوضيح الخصوصية التي تتميز بها المسؤولية التأديبية يقتضي الأمر التطرق إلى تعريفها ولتمييزها عن باقي المسؤوليات وأخيرا إلى استقلاليتها.

## أولا: تعريف المسؤولية التأديبية :

المسؤولية بوجه عام هي "الجزاء الذي يترتب على المرء عند إخلاله بقاعدة من قواعد السلوك<sup>(1)</sup>، وعليه فالمسؤولية تختلف باختلاف القاعدة المنتهكة ، فإذا كانت هذه القاعدة تنتمي إلى القانون المدني وصفت المسؤولية بأنها مدنية ، وإذا كانت تنتمي إلى القانون الجنائي وصفت المسؤولية بأنها تأديبية وهكذا"<sup>(2)</sup>.

بناء على ما سبق، فإن تعريف المسؤولية التأديبية هي:

"الجزاء المترتب على مخالفة الموظف لقاعدة سلوكية في نطاق الوظيفة العمومية"<sup>(3)</sup>.

فالمسؤولية التأديبية ( النظام التأديبي ) : وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف أعمال تخل بقواعد النظام مخالفا بذلك الواجبات

<sup>1</sup> - علي فيلاي، التزامات العمل المستحق للتعويض، دون طبعة المؤسسة الوطنية للفنون المطبعة الجزائر، 2002، ص 02

<sup>2</sup> - محمد زكي محمود ، آثار الجهل والغلط في المسؤولية الجنائية ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 1968، ص 02

<sup>1</sup> - مراد بوطبة ، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/ 06 اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2017 ، ص 562

المنصوص عليها قانونا ، إذ يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، ويقتضي تأديب الموظفين يجب أن يحاط بضمانات تحمي الموظف من التعسف ، وأن يطبق مبدأ الشرعية ، لكن الهدف من التأديب والعقوبة التأديبية هو تحقيق حماية القانون وصيانتها ، حماية الحق العام ، إصلاح الموظف ، والهدف من العقوبة من جهة أخرى هو تحقيق الردع العام وكذلك الخاص بالنسبة للموظف .<sup>(1)</sup>

### ثانيا: خصائص المسؤولية التأديبية :

تتميز المسؤولية التأديبية بعدة خصائص هي :

1. اعتبار صفة الموظف في المسؤولية التأديبية : أن صفة الموظف عنصر أساسي في المسؤولية التأديبية ، فالتأديب مرتبط بوجود العلاقة الوظيفية ، فإذا انقضت هذه الأخيرة لم يعد لتأديب مجال ، مالم ينص القانون على خلاف ذلك، أما المسؤولية الجنائية والمدنية فيتحملها الموظف وغير الموظف متى توافرت شروط قيامها .
2. قيام المسؤولية التأديبية على الخطأ المهني : تقوم المسؤولية التأديبية دائما على توافر الخطأ المهني الثالث ضد الموظف، فلا يتصور قيامها بدون خطأ حصر المسؤولية التأديبية في النطاق الوظيفي
3. يقتصر مجال المسؤولية التأديبية طبقا للمادة 160 على النطاق الوظيفي فالموظف يسأل تأديبيا على الأخطاء التي ارتكبها انتهاكا من الأمر رقم 03/06 للواجبات الوظيفية، والأخطاء الذي تخرج عن هذه الدائرة فتقوم عليها مسؤولية من نوع آخر<sup>(2)</sup>.

<sup>2</sup> \_زايد محمد ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، العدد الأول ، ديسمبر 2013 ، ص

<sup>2</sup> \_مراد بوطبة ، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03 / 06 ، المرجع السابق ، ص 562

### ثالثا: تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية المدنية والجنائية

تختلف المسؤولية التأديبية عن المسؤولية المدنية والجنائية وهذا ما يؤكد خصوصية المسؤولية التأديبية:

إن المسؤولية التأديبية تتميز عن المسؤولية المدنية من حيث الأساس القانوني ، ومن حيث الهدف ، ومن حيث نطاق المسؤولية ، ومن حيث طبيعة الجزاء ، فأساس المسؤولية التأديبية هو الخطأ المهني، أما أساس المسؤولية المدنية فهو الإخلال بالتزام قانوني طالما ترتب على هذا الإخلال ضرر الغير.

كما أن الهدف من المسؤولية التأديبية هو ضمان حسن سير المرفق العام والحفاظ على المصلحة العامة، أما الهدف من المسؤولية المدنية فهو الضرر بالتعويض.

تقوم المسؤولية المدنية على توافر اركانها المتمثلة في الخطأ والضرر والعلاقة السببية ، بينما تقوم المسؤولية التأديبية على أساس الخطأ القائم على وجود موظف قام بعمل يخالف واجبات الوظيفة ومقتضياتها، ويكون هذا العمل نتيجة عدم الاحتياط أو الإهمال.

يتعلق الجزاء في المسؤولية التأديبية بالمساس بالكيان المعنوي للموظف أو بالامتيازات أو المزايا الوظيفية.<sup>(1)</sup> بينما في المسؤولية المدنية يتعلق بدفع تعويض مالي .

يتحدد نطاق المسؤولية التأديبية بالخطأ المهني، فلا يسأل الموظف إلا على الإخلال بالواجبات الوظيفية ، أو مقتضياتها ، أما المسؤولية المدنية للموظف فتتحدد بالخطأ الشخصي

<sup>1</sup> - محمد رمضان محمد بطيخ ، طبيعة العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، ورقة عمل مقدمة في ندوة، الإجراءات القانونية والإدارية ياقت لإنضباط وتأديب الموظفين المنعقدة في عمان الأردن خلال الفترة ما بين 14، و 16 افريل 2007

فالموظف قد يتحمل المسؤولية المدنية إذا كان الخطأ متسبب في الضرر راجعا إلى خطأ شخصي لا إلى خطأ مرفقي، حيث نصت المادة 31 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على انه :

"إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له "

من خلال القراءة القانونية لهذه المادة، يمكن تقديم الملاحظات التالية:

1. إن ارتكاب الموظف لخطأ في الخدمة لا يرجع إلى خطأ شخصي صادر منه يترتب مسؤولية مدنية للإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها.<sup>(1)</sup>
2. إن ارتكاب الموظف لخطأ شخصي سبب ضررا للغير، يترتب المسؤولية المدنية دون إغفال الأنواع الأخرى للمسؤولية، فإذا كان الخطأ الشخصي المرتكب تنطبق عليه مواصفات الخطأ المهني، فيتحمل مسؤولية تأديبية،
3. إن النص المذكور سكت عن حالة اجتماع الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، إلا أن بعض النصوص القانونية أقرت بإمكانية متابعة الموظف المرتكب للخطأ الشخصي، أو المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. الموظف المرتكب للمخالفة تنطبق عليه مواصفات الجريمة الجنائية، فيتحمل مسؤولية جنائية

وفي حالة دفع هذه الأخيرة تعويض للمتضرر، لها حق الرجوع على الموظف المخطئ.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> - مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 المرجع السابق ، ص 347

<sup>2</sup> - نصت المادة 108 من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم "مرتكب الجنايات المنصوص عليها في المادة 107 مسؤول شخصيا مسؤولية مدنية وكذلك الدولة على أن يكون لها حق الرجوع على الفاعل".

## رابعاً: المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية:

تتميز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية من حيث الأساس القانوني ومن حيث الهدف ومن حيث طبيعة الجزاء

تقوم المسؤولية التأديبية على أساس الخطأ المهني، بينما المسؤولية الجنائية على أساس الجريمة، واختلاف هذا الأساس يؤدي إلى استقلالية كل من المسؤوليتين ولو كان الخطأ المرتكب واحد كإفشاء السر المهني<sup>(1)</sup>، فحصول المتهم جنائياً في هذه الجريمة على البراءة لا يعفيه من المسؤولية التأديبية، كما أن قواعد المسؤولية التأديبية أوسع من قواعد المسؤولية الجنائية. (1).

وتختلف المسؤوليتان أيضاً من حيث الهدف، فالمسؤولية التأديبية تهدف أساساً إلى ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام وبإضطراب والحفاظ على المصلحة العامة، بينما تهدف المسؤولية الجنائية إلى حماية المجتمع. (2).

أما عن طبيعة الجزاء، فالمسؤولية التأديبية ترتب جزاء يتعلق بالمساس بالكيان المعنوي للموظف، أو بإمتيازات ومزايا الوظيفة، بينما ترتب المسؤولية الجنائية جزاء يتعلق بالمساس بحرية المتهم أو بماله رغم أن المتابعة الجزائية توقف المتابعة التأديبية لحين صدور حكم جزائي نهائي. (3).

إلا أن حجية الحكم الجزائي لا تحول دون متابعة الموظف تأديبياً ومعاقبته عن ذات الواقعة

<sup>1</sup> - المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2003 يتعلق بتطبيق أحكام المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية

<sup>2</sup> - رمضان محمد بطيخ، المرجع السابق، ص 87.

<sup>3</sup> - المادة 174 من الأمر رقم 03/06 المرجع السابق نصت على انه "وقضى مجلس الدولة في هذا الصدد في قراره رقم 067719 المؤرخ في 08/09/2011، قضية (ا ع) ضد بلدية بن يحي عبد الرحمان، الطعن بالنقض في الحكم النهائي بالبراءة لا يقف تنفيذ الحكم الصادر بإعادة الإدماج، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، 2012، ص 101

التي صدر فيها حكم بالبراءة إذا ثبت ارتكابه الخطأ المهني، وذلك راجع إلى استقلال المسؤوليةين<sup>(1)</sup>.

ويتمثل الاختلاف بين الخطأ المهني وبين مرتكب المخالفة طبقاً لمبدأ الشرعية في مايلي :

تخضع الجرائم الجزائية بنص لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ، بينما المخالفة التأديبية فلا يوجد نص يحددها على سبيل الحصر ويحدد عقوبة كل منها ، كما أن النصوص هي ليست المصدر الوحيد للجرائم التأديبية<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: نطاق المسؤولية التأديبية :

إن نطاق المسؤولية التأديبية يقوم بوجود موظف (النطاق الشخصي) ، تقوم مسؤوليته بمخالفة واجباته المهنية (النطاق الموضوعي) ، وتقوم هذه المسؤولية أثناء أداء المهام وخارجها وقد تمتد إلى انتهاء العلاقة الوظيفية (النطاق الزمني والمكاني).

يتحدد النطاق الشخصي للتأديب بوجود موظف فهذه الصفة اساسية في قيام المسؤولية التأديبية، فلا يتصور قيام هذه الأخيرة في غياب هذه الصفة كقاعدة عامة، وهذا واضح من

خلال المادة 160 من الأمر رقم 03/06

"يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف".

أما النطاق الموضوعي للمسؤولية التأديبية ، فيتحدد بارتكاب الموظف للخطأ المهني المتمثل

<sup>1</sup>- قرار مجلس الدولة رقم 039009 المؤرخ في 14/11/2007 في قضية مدعي ضد المدير العام للأمن الوطني مجلة مجلس الدولة، العدد 09 ، ص 61 وهذا ما أكدت عليه المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19/01/2016 المتعلقة بكيفية تطبيق احكام المادتين 173 174 من الأمر رقم 03/06 صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية موجهة إلى المدير العام للأمن الوطني

<sup>2</sup> \_ عطاء الله شيماء عبد الغني ، مدى إعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2002 ، ص 61

أساسا في التخلي عن الواجبات المهنية.<sup>(1)</sup> وهذا واضح أيضا من نص المادة 160 من الأمر المذكور سابقا.

ويتعلق النطاق الزمني للمسؤولية التأديبية بالخطأ المهني المرتكب أثناء ممارسة المهام أو بمناسبةها ، وهذا ما صرحت به المادة السابقة الذكر أو حتى نطاق خارج الوظيفة كواجب التحفظ.<sup>(2)</sup> وقد يمتد إلى ما بعد نهاية العلاقة الوظيفية كواجب الحفاظ على السر المهني.<sup>(3)</sup> ويضاف إلى ما ذكر أن المسؤولية التأديبية لا تقوم فقط بإرتكاب الموظف لخطأ مهني أثناء تأدية المهام أو بمناسبةها، وإنما تمتد إلى خارج المرفق، بل تمتد إلى خارج إقليم الدولة، حيث يمكن متابعة الموظف تأديبيا إذا ارتكب خطأ مهني في دولة أجنبية.<sup>(4)</sup>

#### الفرع الثالث: اركان الخطأ المهني المحرك للمسؤولية التأديبية:

من خلال التعريف السابق يتبين أن الخطأ لا يقوم إلا إذا توافر له اركان ، ومن ثم فلا يقع الخطأ حال تخلف أيا من اركانه غير أن الآراء الفقهية اختلفت حول تحديد اركان الخطأ التأديبي وهذا كنتيجة منطقية لعدم وجود تعريف قانوني وفقهي متفق عليه ، ويشمل العناصر التالية :

عنصر قانوني ، عنصر مادي ، عنصر معنوي أو عنصر الإرادة ويشمل العنصر الشخصي

<sup>1</sup> - خالد علي الكردي، مسؤولية الموظف الشخصية في المرافق العامة دراسة مقارنة في التشريعين المغربي والليبي ، أطروحة

دكتوراه، كلية العلوم القانونية، جامعة الحسن الثاني ، الدار البيضاء المغرب 2004/2005، ص 44

<sup>2</sup> - المادة 42 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

<sup>3</sup> - سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 241

<sup>4</sup> - سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق ، ص 241

أولاً : الركن المادي : هو الفعل الذي يغادر منطقية النوايا إلى حيز التنفيذ وهو المظهر الخارجي الملموس أي السلوك و النشاط الخارجي ، إذ لا يجوز للمشرع أن يعاقب على مجرد الأفكار والنوايا وإنما بالأفعال التي تصدر عن إرادة آثمة وبه يتخذ الركن المادي مظهرين

1. المظهر الخارجي الملموس : يجب أن يكون الفعل المادي ايجابيا له مظهر خارجي ملموس كإفشاء الأسرار أو التعدي بالقول أو الفعل على رئيس.. وقد يكون سلبيا كالإمتناع عن طاعة الأوامر المشروعية أو الرد على مراسلة .. الخ

والفعل المادي الذي يرتكبه الموظف يتخذ صفة المظهر الخارجي الكامل ، أو يكفي الشروع فيه والبدء في تنفيذه سواء توقف عن تنفيذ الفعل بإرادة الفاعل أو بتأثير ظروف خارجة عن ارادته ، أما ما كان حبيس الصدر وبقي في التفكير ولم يتجسد في مظهر ملموس فهذا ليس كافيا لتوافر العنصر المادي للخطأ وهذا المبدأ متفق عليه في جميع أنواع الجرائم الأخرى ومن حسن سياسة العقاب ألا يقطع القانون على الشخص سبيل مراجعة نفسه واصلاح ذاته ، لتشجيع المرء على العدول عما يجيش في فكره .<sup>(1)</sup> فلأعمال التحضيرية وهي الأفعال التي يأتيها الشخص اعدادا ووسيلة للبدء في تنفيذ الجريمة وهي المرحلة الثانية للتفكير وسابقة على الشعور في البدء في التنفيذ ، وهي أعمال لا تكون العنصر المادي للخطأ التأديبي إلا إذا كانت تشكل جريمة مستقلة في حد ذاتها .<sup>(2)</sup>

وأما البدء في التنفيذ فهي مرحلة تتعدى التفكير والتحضير ففي مجال التأديب ينظر إليها أنها مظهرا خارجيا ويكون الخطأ التأديبي أو الجريمة التأديبية قائمة بذاتها خلافا للقانون الجنائي الذي ينظر إليه على أنه شروع في الجريمة يطبق في شأنه احكام الشروع .<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> \_ محمد الاخطر بن عمران ، النظام التأديبي لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل

شهادة الدكتوراه ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة 2007 ، ص 16

<sup>2</sup> \_ المرجع نفسه ، ص 16

<sup>3</sup> \_ فوزية بعلي الشريف ، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة



ويرى الدكتور بن عمران بأنه يجب على السلطة التأديبية أن تنتظر عند تكييفها لهذا الفعل أن تستند إلى النظام التأديبي وقواعده وضوابطه ولا تنتظر إليه على أنه عمل تحضيري أو بدء في تنفيذ جريمة جنائية سواء أوقف تنفيذه بإرادة الفاعل عليه ، أو تأثير ظروف خارجة عن ارادته ، وإنما تنتظر إليه باعتباره خروجاً على مقتضى الواجب ويكون جريمة تأديبية مستقلة .<sup>(1)</sup>

**2 . أن يكون سلوكاً أو فعلاً محدداً :** بالإضافة إلى عنصر المظهر الخارجي الملموس ، فإنه يتعين أن يتخذ كذلك هذا الفعل والسلوك الخارجي شكلاً محدداً ، فالإتهام الموجه للموظف يجب أن يكون مصحوباً بتحديد الفعل أو الأفعال المكونة للخطأ التأديبي وهذا ما جاء في القرار الصادر عن المجلس الأعلى للغرفة الإدارية في الجزائر بتاريخ 26 مايو 1984 " حيث أن هذا المحضر الذي هو بالضرورة وثيقة داخلية لم يقدم من طرف المدعى عليه ولم تظهر به في المناقشات التي دارت وهذا ليتمكن المجلس الأعلى من فحص الأفعال والأخطاء المنسوبة للمدعي والتي سبقت مناقشتها في الإطار التأديبي وأنه في غياب هذه العناصر فإن مجرد الإشارة في القرار المطعون فيه إلى محضر اللجنة المتساوية الأعضاء لا يحل محل التعليل المنصوص عليه ..<sup>(2)</sup>

ومن ثم فالحالات أو الاتهامات التي لا تأخذ شكلاً مادياً ملموساً ومحدداً لا تشكل جريمة أو خطأ تأديبي ، مثل ذلك توجيه اتهام عام دون تحديد الفعل أو الأفعال كان ينسب إليه إثارة المشاكل مع الزملاء والرؤساء بغير تحديد مكونات هذا السلوك أو اتهامه بأن سلوكه كان منتقداً في حياته الخاصة أو العمل دون تحديد لذلك و غيرها من الأمثلة .<sup>(3)</sup>

مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2013 ، 2014 ، ص 18 و 19 ،

<sup>1</sup> - محمد الاخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص 19

<sup>2</sup> - انظر : المحكمة القضائية العليا ، عدد 04 ، دون ذكر بلد نشر ، سنة 1989 ، وما بعدها سرد قرارات ، ص 215

<sup>3</sup> - سنة 1957 نقلاً عن دليبيريه ص 73 damraymond - حكم المحكمة الإدارية بفرنسا

ثانيا : الركن الشرعي : إن المفهوم التقليدي للركن الشرعي للجريمة والمتعارف عليه في الجرائم الجنائية أنه " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " ويسمى مبدأ مشروعية الجريمة وفيه تقوم :

السلطة التشريعية بتحديد الجريمة وتقرير العقوبة الملائمة ويقوم القضاء بتطبيق العقوبة التي قررتها السلطة التشريعية

والسؤال الذي يطرح هو هل تخضع الجريمة التأديبية أو الخطأ التأديبي لمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ؟

إن الرأي الغالب والاتجاه المأخوذ به في مجال التأديب هو عدم حصر المخالفات أو الأخطاء التأديبية أي عدم خضوعها لمبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " كما هو الحال في القانون الجنائي ، ونتيجة لذلك لم يعد من الضروري أن تصدر السلطة الإدارية المختصة لوائح بالجرائم التأديبية حتى يتابع الموظف المذنب تأديبيا وإنما للسلطة التأديبية اختصاص تقديري واسع في اعتبار فعل ما ورد عدم اعتباره مخالفة أو خطأ تأديبي تبعا لما تعطيه في التفسير والتكييف من توسيع وتضييق وهذا ما يخرج عن مفهوم مبدأ مشروعية الجريمة التقليدي المقرر في قانون العقوبات ومن ثم فإن مفهوم الركن الشرعي للخطأ التأديبي لا يقصد به نص التجريم ، وإنما هو الصفة لغير المشروعة للفعل .<sup>(1)</sup>

والذي يأتيه الموظف أو يمتنع عن أدائه مخالفا ذلك واجبات الوظيفة ومقتضياتها سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص . وتماشيا مع هذا المفهوم للسلطة التأديبية والموازاة مع الفاعلية والضمان يتطلب الأمر الإستمرار في الاختصاص التقديري فيما يتعلق بتأثير بعض التصرفات ووجوب تعليلها والتي من شأنها الإخلال بالتنظيم والتسيير الإداري ، إلا أن هذه السلطة التقديرية التي تملكها الإدارة ليست مطلقة ، بل تحدها قيود وضوابط الهدف منها السعي لتحقيق بعض الضمانات الأساسية للموظف .<sup>(1)</sup> نوردها فيما يلي:

<sup>1</sup> \_ محمد الاخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص 19

1. أن عدم وجود نص مانع أو مجرم لفعل معين لا يعني بالضرورة الفعل مباح للموظف
2. أن تحديد الأفعال التي تكون خطأ تأديبي متروك لتقدير الجهات التأديبية سواء كانت جهات إدارية رئاسية أو قضائية وذلك تحت رقابة القضاء
- وقد نصت المادة 02 من المرسوم رقم 152/82 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966 المتعلق بالإجراءات التأديبية مايلي : "ينظر مجلس التأديب في الأمر بناء على تقرير معلل يصدر عن السلطة التي لها حق التأديب ، ويجب على هذه الأخيرة أن تبين بجلاء المخالفات وإذا لزم الأمر الظروف التي ارتكب فيها "
3. إن عدم خضوع الخطأ التأديبي لمبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " يضيف عليه المرونة من حيث تأييم الفعل أو عدم تأييمه تبعاً للظروف السياسية والاجتماعية التي تتبعها الأفراد
4. تلتزم السلطة التي لها صلاحية التأديب في تقريرها للمخالفات التأديبية بضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وواجبات وليس بضوابط قانون العقوبات
- ونحن بدورنا : نقول أن أهم نتيجة توصلنا إليها من خلال الركن الشرعي هي أنه في المجال الجنائي تكون الجريمة وعقوبتها محددتين بنص ، أما في المجال التأديبي فالخطأ والعقوبة يكون التكييف من اختصاص السلطة التأديبية تحت رقابة القضاء وهو ما نفسره بخضوع الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية لمبدأ التناسب
- ثالثاً : الركن الشخصي :** أن الخطأ التأديبي لا يمكن أن يرتكب إلا من موظف سواء كان من الموظفين أو من الأجانب مادام عضواً في الوظيفة العامة ، وهو ما جاء في المادة 03 فقرة 02

<sup>1</sup> \_ سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، المرجع السابق ، ص 99

من قانون رقم 06/82 " يحكم هذا القانون كل علاقة عمل قائمة بين عامل أجنبي ومؤسسة مستخدمة جزائرية عندما تقع علاقة العمل بالجزائر وذلك طبقاً لأحكام التشريع الجاري به العمل لا سيما الأحكام المتعلقة بشروط تشغيل العمال الأجانب "

بالنتيجة فإن العقاب التأديبي يكون شخصياً ، بمعنى أن يكون في مواجهة الموظف بحكم الرابطة التي تربطه بالوظيفة .<sup>(1)</sup>

وكما اسلفنا فإن الموظف هو الشخص الذي ينسب إليه الخطأ التأديبي ، ومن هنا فإن خضوع الموظف للنظام التأديبي أساسه العلاقة الوظيفية التي تنشأ وتنتهي بإنقضاء خدمته فيخضع الموظف خلال فترة قيام العلاقة الوظيفية لنظام التأديب ويكون بذلك مسؤولاً عن الأخطاء التأديبية التي يرتكبها . وكي تتأكد مسؤولية الموظف يجب أن يتحقق قدراً من الإرادة وذلك بأن يكون الفعل الذي أتاها الموظف راجعاً إلى إرادته إيجاباً أم سلباً ، كما يمكن التقرير بأن الخطأ التأديبي لا يلزم لقيامه توافر الإرادة الآثمة دائماً وإنما يجب أن يكون الخطأ قد ارتكب دون عذر شرعي .<sup>(2)</sup>

وانطلاقاً مما سبق فإن مسؤولية الموظف عن الأخطاء التأديبية التي يرتكبها تكون خلال علاقاته الوظيفية أو بعد انتهاء هذه العلاقة ومن البديهي والمتفق عليه أن الأخطاء التي يرتكبها الشخص قبل تعيينه لا تكون محل مساءلة لأنها سابقة على خضوعه للنظام التأديبي الوظيفي إلا تلك الأفعال أو التصرفات التي تتعلق بشروط الالتحاق بالوظيفة والتي نص عليها المشرع في المرسوم 5985 في المادة 31 منه "

أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية وذو أخلاق حسنة ولإدارة إذا ما اكتشفت وتم إثباتها بعد التعيين تخلف هذا الشرط للسلطة التأديبية أن تسحب قرارها لعدم صلاحية الموظف للوظيفة "

<sup>1</sup> \_ عثمان محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقهاً وقضياً ، الجزء الأول ، دون طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، دون سنة النشر ، ص 1574

<sup>2</sup> \_ سعيد بشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ، طبقاً للأمر 133/66 ، دراسة مقارنة ، دون طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991 ، ص 51 وما بعدها

حيث جاء في قرار مجلس الدولة مايلى : " حيث أن الوقائع المستمدة للمحضر ( ل . ع ) خطيرة ومرتكبة أثناء أداء مهنته وأنه حكم عليه ب 03 أشهر حبس مع وقف التنفيذ .."

وفي الواقع إنما يسأل الموظف تأديبيا عن الأخطاء التي يرتكبها خلال علاقته الوظيفية ، وفي حالة التوقف عن العمل لا يملك الموظف الموقوف ممارسة أعباء وظيفته خلال فترة الإيقاف ، ولكنه يبقى محتفظا بوضعه الوظيفي وبهذا يلتزم الموظف الموقوف بمراعاة واجبات الوظيفية غير المتعلقة بممارسة عمله الموقوف عن أدائه بالسلوك المعيب في الحياة الخاصة .<sup>(1)</sup>

---

\_ فوزية بعلي الشريف ، المرجع السابق ، ص 23<sup>1</sup>

## المبحث الثاني :

## تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها

إن الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، احدث تفسيراً فيما يخص النظام التأديبي ، حيث تم إثراء مجال العقوبات التأديبية بإضافة درجة رابعة للعقوبات التأديبية بدلا من ثلاث درجات ، وذلك مقارنة مع ما كان منصوص عليه في ظل الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والمرسوم رقم 85/89 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

حيث يقابل كل درجة من الأخطاء الوظيفية درجة من العقوبات التأديبية ، فتطبق احد العقوبات المنصوص عليها ضمن درجات الأخطاء الوظيفية

وسنتناول في مبحثنا هذا تحديد الأخطاء المهنية حسب الأمر رقم 03/06 في ( المطلب الأول ) ثم إلى العقوبات المقابلة لكل خطأ حسب الأمر 03/06 في ( المطلب الثاني )

## المطلب الأول:

## الأخطاء المهنية حسب الأمر 03/06:

لقد عرف المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03/06 المشار إليه سابقا<sup>(1)</sup>، تغييراً من حيث الكم والنوع معا ، فبعد أن كان النص على الأخطاء المهنية ضمن المرسوم رقم

303/82 المؤرخ في 23 ذو القعدة عام 1402هـ الموافق ل 11 سبتمبر 1982 المتعلق

بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 37

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية ، دون بلد النشر، سنة النشر 2010، ص 431

الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982 مستقلا عن المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 01 رجب 1405 الموافق ل 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجديدة الرسمية العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 فإن المشرع من خلال الأمر رقم 03/06 قام بذكر الأخطاء التأديبية وتحديدها في نفس الأمر. (1)

كما أن الملاحظ على هذا الأمر أن المشرع قد أدرج على تسبيق العقوبات التأديبية عن الأخطاء التأديبية، فما مرد ذلك ؟

لعل الحكمة من ذلك تكمن في اتجاه إرادة المشرع إلى ترهيب الموظف من خلال سرد العقوبات دون الحاجة إلى ربط كل خطأ وما يقابله من عقوبة، أو محاولته لوضع نظام قانوني متكامل يعنى بالموظف العام من كل جوانبه. أيا ما كان الأمر، فإن هذه الأخطاء قد تم حصرها وفقا لأربع درجات، وذلك بحسب درجة جسامتها

### الفرع الأول: أخطاء من الدرجة الأولى:

وفقا لأحكام المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03/06، فإنه يعد خطأ من الدرجة الأولى كالإخلال أو خرق للانضباط العام يمكن أن يؤدي إلى المساس بالسير الحسن للمصالح، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة من طرف الموظف (2).

غير أن حقيقة هذا النص هي تكرر لما ورد في احكام المرسوم 302/82 عدا تغيير وحيد وهو استبدال مصطلح عامل بالموظف العام، إذ أن هذه العقوبات في خطورتها تعتبر أقل خطرا على أداء الموظف العام لوظائفه

<sup>1</sup> - قوسم حاج غوثي، المرجع السابق ، ص 39

<sup>2</sup> - المادة 178 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

### الفرع الثاني: الأخطاء من الدرجة الثانية :

وهي أفعال أكثر خطورة وجسامة من سابقتها، من شأنها إذا تحققت أن تؤدي إلى المساس بأمن المستخدمين أو ممتلكات الإدارة ، وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير الواردة في المادتين 180 و 181 وهي اخطاء يغلب عليها عنصر الإهمال أو السهو أو الغفلة، ويمكن أن نشير إلى ما ورد كآلاتي:

\* النص الذي يوجب على الموظف احترام سلطة الدولة وفرض احترامها.

\* النص الذي يفرض على الموظف أداء مهامه بكل أمانة ودون تغيير.

\*الحكم الذي من خلاله أجبر المشرع الموظف على احترام كرامة وظيفته سواء كان ذلك أثناء خدمته أو خارجها ، وكل ما من شأنه أن يؤدي إلى المساس بها.

\* ما استلزمه من الموظف في تعامله مع المستفيدين من المرفق برفق واحترام

الملاحظ على هذه الطائفة من الأخطاء المهنية، أن المشرع ركز من خلالها على الجانب الخلقى للموظف لما يلعبه هذا الانضباط الخلقى من دور بارز في تلميع صورة المرفق ، ذلك أن الموظف يعمل بإسمه لحساب الدولة ، وبالتالي يعد المرآة العاكسة لوجه الدولة.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثالث: أخطاء من الدرجة الثالثة:

تعد هذه الأخطاء اشد خطورة من الأخطاء السابقة، وذلك بالنظر إلى العقوبات المقررة لمرتكبها، ولكونها اخطاء احتوت على عنصر القصد أو العمد في إتيان سلوكيات تؤدي إلى التأثير على طبيعة العمل الإداري الذي يتمتع بخصوصية تتطلب نوعا من السرية إن هذه الأخطاء تتمثل في:

<sup>1</sup>- قوسم حاج غوثي ، المرجع السابق ، ص 40



- 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<sup>(1)</sup>.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة<sup>(2)</sup>.

#### الفرع الرابع: أخطاء من الدرجة الرابعة :

تجدر الإشارة إلى أن خطورة الأفعال في هذه الدرجة ، هي التي أدت بالمشرع إلى فصلها وتقريرها كأخطاء مستقلة بذاتها ، وذلك على غرار ما كان مقررا قبل صدور الأمر رقم 03/06 إن السبب في ذلك يرجع إلى أن الآثار المترتبة على كل من الطائفتين مختلف فـلأثر المترتب على اخطاء الدرجة الثالثة لا يرقى في أي حال من الأحوال إلى حد إنهاء الرابطة الوظيفية ، بعكس أخطاء الدرجة الرابعة التي قد تؤدي إلى إنهاؤها ، وتعد أخطاء من هذه الدرجة ما يأتي<sup>(3)</sup> :

- ✓ . الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته لوظيفته
- ✓ . ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل

<sup>1</sup>- يتعين على الموظف أن يبادر إلى تنفيذ ما يصدر إليه من تعليمات كتابية وشفهوية وكذلك الخضوع لقرارات رئيسية المتعلقة بالعمل

<sup>2</sup>- شوقي بركاني ، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص

قانون إداري وإدارة عامة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2018/2017، ص 132

<sup>3</sup>- المادة 181 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

- ✓ . التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وممتلكات المؤسسة أو الإدارة والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة
  - ✓ . إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة
  - ✓ . تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية
  - ✓ . الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير ذلك المنصوص عليه فالمادتين 43 و 44 من الأمر رقم 03/06. أي خارج نطاق النشاط المريح الذي سمح به القانون و رخصته الإدارة كالقيام بنشاط التعليم والتكوين كما سبق القول.
- ويعود للقوانين الأساسية الخاصة توضيح مختلف الأخطاء مع مراعاة طبيعة كل سلك من الأسلاك الوظيفية وقد حمل المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة تحت رقم 10 ك خ بتاريخ 17 مارس 2009 الإعلان عن خطأ من الدرجة الرابعة يتمثل في الجمع بين الوظائف، وهو ما يفرض إخضاع المعني بالأمر لعقوبة التنزيل في الرتبة السفلى أو التسريح<sup>(1)</sup>، وذكر ذات المنشور أنه متى ثبت الجمع بين وظيفتين. بموجب وثائق مؤكدة، فإن الموظف المعني يوقف فورا عن مهامه ، ويعرض ملفه على اللجنة المتساوية الأعضاء وعلى الإدارة الأصلية للموظف إعلام المؤسسة أو الإدارة التي يعمل فيها الموظف وذلك قصد قيام هذه الأخيرة بإلغاء قرار التعيين وهذا ابتداء من تاريخ التوظيف.<sup>(2)</sup>

ويلزم الموظف الذي تمت إدانته بتعويض كافة المرتبات التي تلقاها دون وجه حق.<sup>(3)</sup>

**حالة موجبة للعزل:** حمل الأمر حالة بعينها موجبة لعقوبة العزل تتعلق بالموظف المتغيب عن عمله 15 يوما على الأقل دون مبرر مقبول. اجازت المادة 184 للسلطة التي لها حق

<sup>1</sup> - عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ضل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة

باجتهادات مجلس الدولة ، الطبعة الأولى ، دار الجسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص 155

<sup>2</sup> - المرجع نفسه ، ص 155 و 156

<sup>3</sup> - المرجع نفسه ، ص 156

التعيين أن تتخذ اجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد توجيه اعدار للموظف المتغيب أو المتخلي.

وتبعا للمادة 185 يفقد الموظف الذي تم تسريحه أو عزله حق الالتحاق بالوظيفة العامة.<sup>(1)</sup>

اخطاء أخرى منصوص عليها في القوانين الأساسية : من الثابت و المؤكد أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وإن كان يمثل إطارا عاما للأحكام المنظمة للعلاقة بين الموظف والإدارة المستخدمة. غير أنه مع ذلك قد يكمل بالقانون الأساسي للقطاع ، فيتضمن هذا الأخير حينئذ أحكاما لم يرد ذكرها في الأمر المتعلق بالوظيفة العامة . ولنا أن نقدم أمثلة ميدانية . فرجوعا للمرسوم التنفيذي رقم 129/08 الصادر في 03 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الأستشفائي الجامعي نجده في المادة 22 منه أضاف خطأ تأديبيا من الدرجة الرابعة تمثل في قيام الأساتذة ومشاركتهم في عمل ثابت لإنتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها فيرسل الدكتوراه أو في منشورات علمية أو بيداغوجية.<sup>(2)</sup>

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 03 مايو 2008 والمتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث نجده في المادة 24 أضاف خطأ تأديبيا من الدرجة الرابعة تمثل في قياما الأساتذة أو مشاركتهم في عمل ثابت لانتهال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في منشورات علمية أو بيداغوجية.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - إيمان ناجي ، التخلي عن الوظيف في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم القانونية ، جامعة قرطاج تونس ، ص 11 وما بعدها

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 129/08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 3 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الأستشفائي الجامعي ، الجريدة الرسمية العدد 23 الصادرة في 2008

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 03 مايو 2008 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، الجريدة

كما تضمن المرسوم التنفيذي رقم 409/08 المذكور الإعلان عن اخطاء تأديبية من الدرجة الثانية وشملت كل تقصير في تشكيل الملفات القضائية. وعدم انجاز العمل في الآجال المحددة ، كما تضمن المرسوم التنفيذي الإعلان عن اخطاء تأديبية أخرى بعنوان الدرجة الثالثة فشملت فعل الإمتناع عن العمل خارج المدة القانونية وأثناء أيام الراحة ، وفعل التأثير على السير الحسن للعمل القضائي ، والتقصير فبتطبيق الإجراءات القانونية والقضائية ، وبمعنوان الدرجة الرابعة أعلن المرسوم عن خطأ التهاون في تسيير المحجوزات ، وكلها اخطاء قد تبرز للوجود على مستوى الجهات القضائية المختلفة.(1)

وإذا تضمنت القوانين الأساسية اخطاء تأديبية غير واردة في الأمر المتعلق بالوظيفة العامة ، فلا يشكل ذلك تعديا على هذا الأخير،أو تجاوزا لإحكامه، بل القصد منه أن القوانين القطاعية الخاصة هي أقرب للموظف التابع للقطاع وبإمكانها إدراج بعض الأخطاء التي تناسب القطاع (2).

يرى الفقه المعاصر بضرورة تقنين الأخطاء تحديدها تشريعات فرعية حتى تكون كل الأخطاء محددة على سبيل الحصر ، حتى تخفف من استبداد وتحكم جهة الإدارة التي تمارسها بواسطة السلطة التقديرية وتشكل ضمانا تحقيق الحماية القانونية للموظف

الرسومية العدد 23 الصادرة بتاريخ 04 ماي 2008

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 409/08 الموافق ل 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية ، الجريدة الرسمية العدد 73 الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2008

<sup>2</sup> - عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 157

## المطلب الثاني :

## العقوبات المقابلة لكل خطأ حسب الأمر رقم 03/06:

تعتبر العقوبة التأديبية بمثابة السلاح الأساسي بيد السلطة الإدارية المختصة الذي تستعمله لإجبار الموظف العام على تأدية واجباته بصورة سليمة وعلى أحسن وجه، ويقصد بها: "إجراء إداري عقابي منصوص عليه قانونا، توقعه السلطة التأديبية المختصة على الموظف العام الذي يثبت ارتكابه لمخالفة تأديبية، والذي يؤثر في الحقوق والمزايا الوظيفية بهدف ضمان السير المنتظم والفعال للمرفق العام"

ونستنتج من هذا التعريف مايلي:

- ✓ لا يمكن توقيع عقوبة تأديبية على الموظف ما لم يثبت ارتكابه لمخالفة تأديبية
- ✓ يجب توقيع العقوبة التأديبية من طرف السلطة التأديبية المحددة قانونا
- ✓ لا تمس العقوبة التأديبية إلا بالحقوق والمزايا الوظيفية سواء كانت عقوبة معنوية كالتوبيخ أو عقوبة الحرمان من الوظيفة بصفة مؤقتة كالتوقيف عن العمل أو بصفة دائمة كالعزل أو التسريح.<sup>(1)</sup>
- ✓ تنقيد السلطة التأديبية في تحديدها للعقوبة بمجموعة من العناصر أو العوامل التي حددتها المادة 161 من نفس الأمر وهي: درجة جسامة الخطأ، الظروف التي ارتكب فيها، مسؤولية الموظف المعاقب، النتائج المترتبة على سير المصلحة
- ✓ والضرر الذي أصاب المصلحة أو المنتفعين بخدمات المرفق العام.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> \_ مباركة بدري ، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق، جامعة الطاهر مولاي بسعيدة، 2014/2015 ص 92

<sup>2</sup> - المادة 161 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

الفرع الأول: عقوبات من الدرجة الأولى ( وهي عقوبات الانضباط العام ) :

#### أولاً: التنبيه:

يرى جانب من الفقه أن عقوبة التنبيه لا تعدو أن تكون تذكير إداري للموظف للقيام بواجباته ، فلا يرتب بذلك أي أثر قانوني على الموظف ، ناهيك عن خلو لفضه ، المصطلح المتضمن في العقوبة من وصف الإيلام المفترض في العقوبة ، فيتضمن حث الموظف وتذكيره بضرورة مراعاة واجباته الوظيفية ، إذا ما صدر منه مخالفة بسيطة لا تملك معها فرض عقوبة أشد ولا السكوت عنها.<sup>(1)</sup>

و بهذا تعتبر عقوبة التنبيه عقوبة ملائمة لمثل هكذا حالات ، على أن تفرض عقوبة أشد ، متى وجدت مسوغا لذلك وعاد الموظف ذاته لتكرار سلوكه المخالف ، وهو ما اتجه إليه المشرع الأردني حيث ضمن تقرير تقييم أداء الموظف ، الإندارات الموجهة إليه ، والقرارات التأديبية والأحكام القضائية القطعية الصادرة بحقه ، سواء بإدانته أو تبرئته .<sup>(2)</sup>

#### ثانياً: الإنذار:

وقد اخذ به كعقوبة تأديبية، علاوة على المشرع الجزائري كل من المشرع المصري والفرنسي ، وينطوي الإنذار على تحذير للموظف المخطئ تأديبياً، بعدم العودة للإخلال بالواجب الوظيفي وضرورة ترشيد سلوكه، ويوقع هذا العقاب أو الجزاء عند ارتكاب الموظف للأخطاء التأديبية البسيطة ، والتي لا تنطوي على خطورة تهدد كيان الوظيفة أو حسن سير المرفق العام ، وهي العقوبات التي توقع على الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى والتي نصت عليها المادة 69 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 12 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق

<sup>1</sup> - نوفال العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 355 و354

<sup>2</sup> - نوفال العقيل العجارمة ، المرجع السابق ، ص 355

الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية وهي الأخطاء التأديبية التي يمس بها الموظف الانضباط العام. (1)

### والإنذار نوعان:

\* **إنذار شفوي:** هو إنذار الموظف المخطئ وتحذيره وكذا توجيهه شفويا لتحسين سلوكه الوظيفي.

\* **إنذار كتابي:** وهو إنذار الموظف المخطئ وتحذيره كتابيا عن طريق إشعار الموظف تحريريا بالخطأ التأديبي الذي ارتكبه وتوجيهه كتابيا لتحسين سلوكه الوظيفي

### ثالثا التوبيخ :

وينطوي على لوم الموظف المخطئ تأديبيا وتأنيبه على ما ارتكبه من اخطاء تأديبية

تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى يمس من خلالها الموظف بالانضباط العام. (2)

### الفرع الثاني: عقوبات من الدرجة الثانية :

وهي العقوبات التي توقع على الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية والتي قد نصت عليها المادة 70 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 12 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية وهي الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف نتيجة غفلة منه أو إهمال وهي (1):

**أولا : الإيقاف عن العمل من 01 يوم إلى ثلاثة أيام:** ويقصد بها إيقاف الموظف المخطئ تأديبيا عن أداء وظيفته من يوم واحد إلى ثلاثة أيام عقابا له عما ارتكبه من اخطاء تأديبية من

<sup>1</sup>- المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بالعلاقات العامة الفردية ، ص 1805

<sup>2</sup>- خلف فاروق ، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ، دون طبعة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2019، ص 231 و 230 .

الدرجة الأولى التمس بالانضباط العام ويترتب عنها تلقائياً توقيف مرتبه خلال هاته الفترة وتوقيفه وعن أداء وظيفته

### ثانياً: الشطب من جدول الترقية:

وهي عقوبة تأديبية تصيب الموظف المرتكب لخطأ تأديبي من الدرجة الثانية والناجم عن غفلة وإهمال منه لحقه في الترقية، بحيث يفقد هذا الحق ولو كان أهلاً لممارسة وظيفة أعلى من تلك التي يباشرها نظراً لشهاداته ومستواه العلمي والثقافي ومؤهلاته في ذلك، وذلك حسب درجات الترقية المبينة في المواد 71 إلى 85 من القانون رقم 59/85 وتتراوح مدة الشطب من جدول الترقية في مدتها القصوى ما بين ثلاث سنوات إلى أربع سنوات حسب العشر درجات المنصوص عليها في جدول الترقية بذات القانون ويستبعد الموظف المخطئ تأديبياً حقه في الترقية بعد انقضاء مدة الشطب بحسب درجات الترقية في مدتها القصوى.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثالث: عقوبات من الدرجة الثالثة :

وهي العقوبات التي توقع على الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة والتي نصت عليها المادة 71 من المرسوم رقم 302/82 السالف الذكر وتتمثل في :

### أولاً: النقل الإجباري :

ومفاد هذه العقوبة التأديبية هو نقل الموظف المخطئ تأديبياً إجبارياً إلى مكان آخر في غير المكان الذي كان يعمل فيه، وتعتبر هذه العقوبة ردعاً للموظف من الناحية النفسية والأخلاقية لأن هذا النقل الإجباري يؤدي إلى المساس بسمعته بجعله في مكان أقل من ذلك الذي كان يعمل به من ناحية الأهمية.

<sup>1</sup> \_ خلف فاروق، المرجع السابق، ص 232



ثانيا: التنزيل :

وهي عقوبة تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأقل منها بمعنى أن تنزله لا يتجاوز رتبة واحدة ، أما إذا لم تكن هناك رتبة أقل من التي شغلها فإن السلطة التأديبية تستطيع أن توقع عليه العقوبة التي تليها في الدرجة .<sup>(1)</sup>

ثالثا: التوقيف عن العمل من 04 أيام إلى 08 أيام :

ويقصد بها إيقاف الموظف المخطئ عن أداء وظيفته من أربعة أيام إلى ثمانية أيام عقابا له عما ارتكبه من اخطاء تأديبية من الدرجة الثالثة والناج عن غفلة و اهمال منه ويترتب عنها تلقائيا توقيف مرتبه خلال هاته المدة وهي عقوبة مدتها أطول نسبيا عن عقوبة الإيقاف في الدرجة الثانية.<sup>(2)</sup>

الفرع الرابع :عقوبات من الدرجة الرابعة :

نصت المادة 163 من الأمر رقم 03/06 على أن جزاءات الدرجة الرابعة هي : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح.

أولا: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

هو خفض رتبة الموظف المخطئ خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة إلى الرتبة السفلى مباشرة ، يترتب عنه مساس بالمركز الوظيفي والمالي للموظف المعني، وتجدر الإشارة إلى أن السلطة التأديبية ملزمة بالتأكد من عدم استحالة هذا الجزاء كأن يكون الموظف المخطئ

<sup>1</sup> - خلف فاروق ، المرجع السابق ، ص 232

<sup>2</sup> - المرجع نفسه ، ص 231

في الرتبة الأولى ، أو في سلك ذي رتبة وحيدة.<sup>(1)</sup>

**ثانيا : التسريح :** هو انتهاء علاقة الموظف المخطئ بالإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي

إليها ، يترتب عنه زوال صفة الموظف والمنع من التوظيف في الوظيفة لعمومية مجددا .<sup>(2)</sup>

يلاحظ أن جزاءات الدرجة الرابعة جزاءات مؤثرة، فهي ذات طابع مالي ووظيفي ومعنوي

في أن واحد، إذ تؤدي إلى المساس بالمركز القانوني للموظف بتعديله (التنزيل في الرتبة) أو

إلغائه (التسريح) ، وبكيانه المعنوي بالتأثير في نفسيته، وكذا بتخفيض راتبه في حالة التنزيل

في الرتبة أو زوال راتبه في حالة التسريح وبمقارنة الجزاءات الواردة في الأمر رقم 03/06

مع ما ورد في الأمر رقم 133/66 والمرسوم رقم 59/85 يلاحظ مايلي:

\* اعتمد الأمر رقم 03/06 على أربع درجات في تصنيف الجزاءات التأديبية، بينما اعتمد

الأمر رقم 133/66 على درجتين، والمرسوم رقم 59/85 على ثلاثة درجات .

\* استحدث الأمر رقم 03/06 جزاء التنبيه ، وتخلى عن جزاء الإحالة على المعاش المؤقت

الذين نص عليهما الأمر رقم 133/66.

\* ربط الأمر رقم 03/06 تطبيق الجزاء التأديبي من إحدى الدرجات المذكورة بإرتكاب

الموظف لخطأ مهني مصنف في نفس الدرجة . وهذا غير موجود في الأمر رقم 133/66

ولا في المرسوم 59/85 كونهما لم يقننا الأخطاء المهنية .<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - البرقية رقم 630 المؤرخ في 19/04/2008 تتعلق بعقوبة التنزيل في الرتبة ، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية موجهة إلى رئيس مفتشية الوظيفة لولاية سطيف.

<sup>2</sup> - المادتان 184 و 216 ، من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

<sup>3</sup> - مراد بوطبة ، المرجع السابق ، ص 373، و 374

وكخلاصة لهذا الفصل يمكن القول أن الموظف قد يرتكب أثناء مساره الوظيفي خطأ تأديبيا يستوجب تسليط عقوبة تأديبية ضده حسب ما يقره القانون ، وبعد توفير ضمانات المساءلة التأديبية ، ووجود نظام تأديبي وسلطة مختصة بتوقيع العقوبات التأديبية، وهذا يدل على طبيعة قواعد العمل الإداري الذي يسوده السلوك السوي والملتزم من جانب الموظف ، ولو لا القواعد الضابطة والنظام التأديبي لتعرضت الوظيفة العامة لإهتزازات كبيرة أثر على نطاق الخدمة العمومية إمتد أثرها للأفراد المتعاملين مع المرفق العام.

ومن أجل ذلك جاءت المادة 160 من الأمر رقم 03/06 لتقرر أن كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها أثناء أداء الوظيفة أو بمناسبة تعرضه للمسؤولية التأديبية دون الإخلال في حالات معينة بالمتابعة الجزائية.

## الفصل الثاني

السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الأخطاء  
المهنية

## الفصل الثاني :

### السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الأخطاء المهنية:

في ظل تعدد مصادر الواجبات المفروضة على الموظف العام يجعل تحديد الخطأ المهني مهمة صعبة خاصة أن المشرع لم يحصرها بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أين نص على البعض منها على سبيل المثال وتاركا السلطة التقديرية للإدارة في تحديدها باعتبارها الأدرى بما يتطلبه المرفق العام والأقرب من الموظف الذي يمارس مهامه على مستواها غير أن منح هذه السلطة للإدارة في تكييف أفعال الموظف وتحديد ما إذا كانت تشكل خطأ مهنيا وإن كانت ذو فائدة فإنه قد يؤدي إلى استعمالها لهذه السلطة في غير الغرض الذي منحت لأجله ، مما يشكل انتهاكا لحقوق الموظف العام يؤدي به إلى اللجوء إلى القضاء، ولذلك قرر المشروع مجموعة من الضمانات بإمكانها مواجهة هذه السلطة التقديرية في الحالات التي تخالف فيها القانون<sup>(1)</sup>.

إذن سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم السلطة التقديرية للإدارة (المبحث الأول) ثم إلى سلطة الإدارة في تقرير الأخطاء المهنية (المبحث الثاني).

<sup>1</sup> - محمد شلالي ، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، كلية الحقوق سعيد حمدين جامعة الجزائر

## المبحث الأول :

## مفهوم السلطة التقديرية للإدارة :

أسند المشرع الجزائري اختصاص اتخاذ الإجراءات التأديبية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>(1)</sup> حيث تخضع هذه الأخيرة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.<sup>(2)</sup>

غير أن إسناد الاختصاص إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين لا يكاد يخلو من بعض الإشكالات فهي من جهة تسعى إلى تحقيق المصلحة العامة من خلال محاولتها تحديد الخطأ المهني ونسبت إلى الموظف العام ، ومن جهة أخرى ملزمة بضرورة المحافظة على مبدأ براءة هذا الموظف إلى أن يثبت العكس.<sup>(3)</sup> لذلك يستدعي الأمر تعريف السلطة التقديرية (المطلب الأول) ثم مظاهرها في التشريع الجزائري (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> \_ الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية تنص المادة 162 منه على ما يلي " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين".

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري الجريدة الرسمية العدد 13 الصادر بتاريخ 28 مارس 1990 ، ص 443

<sup>3</sup> - محمد شلالي ، المرجع السابق ، ص 157

## المطلب الأول :

### المقصود بالسلطة التقديرية للإدارة :

إن المشرع حينما يزود الإدارة سلطة معينة يسلك عادة أحد الطريقتين فهو إما أن يفرض عليها بطريقة أمرة الهدف المعين الذي يجب أن يسعى إلى تحقيقه ، وأن يحدد لها الأوضاع التي عليها أن تتخذها للوصول إلى هذا الهدف.<sup>(1)</sup>

وتتحقق السلطة التقديرية للإدارة كلما تحلى القانون بالقواعد التي تحكم نشاط الإدارة أيا كان مصدرها عن تحديد وتنظيم عنصرا من عناصر قرار الإدارة ونشاطها.<sup>(2)</sup> ورغم ذلك فإنه لم يتم الوصول إلى تعريف موحد لمصطلح السلطة التقديرية للإدارة ، فالمشرع لا يهتم بتعريف أي موضوع بشكل صريح وإنما بشكل ضمني.

وعليه سنتناول كل من التعريف الفقهي (الفرع الأول) ثم التعريف القانوني (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: التعريف الفقهي للسلطة التقديرية للإدارة :

لقد تعددت تعاريف السلطة التقديرية من قبل فقهاء القانون الإداري ، واختلفت الظروف والتطورات التي شهدتها السلطة التقديرية، فبرغم من هذا التباين إلا أن وجهات النظر تشترك في معنى واحد وهو حرية الإدارة في التدخل سواء من حيث الوقت أو طبيعة الإجراء الذي تتخذه حسب الواقعة.<sup>(3)</sup>

نقترح بعض التعريفات في الفقه الفرنسي والمصري، وهذا ما سنتناوله في هذا السياق

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة ، دون طبعة ، عين الشمس دار الفكر

العربي ، مصر ، 1975 ص 632

<sup>2</sup> - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري دون طبعة، منشأة المعارف الإسكندرية مصر، 2000، ص 50

<sup>3</sup> - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري ، المرجع السابق، ص 632

أولاً: **الفقه الفرنسي:** إن المتتبع لفكرة السلطة التقديرية للإدارة من الناحية التاريخية يدرك أن النظام القانوني فرنسي ، رغم أنه كان للفقه دور كبير في تجديد مفاهيمها ومعالمها، إلا أن الفقهاء الفرنسيين كانوا سابقين إليها ، وقد سلك الفقهاء الفرنسيين عدة مسالك نذكر منها:

حيث عرف العميد Bonnard : هذا النوع من الاختصاصات يترجمها الفقيه محمد المطاوي تكون سلطة الإدارة تقديرية حينما يترك لها القانون حرية التدخل الذي يمنحها هذه الاختصاصات بصدد علاقتها مع الأفراد الحرية في أن تتدخل أو تمتنع ووقت هذا التدخل وكيفيته وفحوى القرار الذي تتخذه.<sup>(1)</sup>

كما يعرفه الفقيه: Débloubadere السلطة التقديرية بأنها: ذلك الجانب من التقدير الذي تتركه القوانين للإدارة لممارسة سلطتها التقديرية.<sup>(2)</sup>

أما الفقيه سميث فيرى عرفها بأنها: السلطة التقديرية تعني اختيار بديلين أو أكثر أو بين سلسلة متعددة من الإجراءات المنظمة وبطبيعة الحال يكون المرجع المختص بممارسة السلطة رأي في كيفية ممارستها وتقترن هذه الممارسة عادة بالقيام بتنفيذ الواجبات المقررة قانوناً.<sup>(3)</sup>

أما الفقيه Waline الذي يعتبر أن مجال اختصاص السلطة التقديرية للإدارة (أنه لا يمكن أن يكون للإدارة حرية تقدير التزاماتها القانونية بأي حال من الأحوال ، بل تكون اختصاصاتها في هذا المجال محددة ولا تكون سلطاتها تقديرية إلا في حالة تحديد مناسبة اتخاذ

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة السادسة ، مطبعة عين شمس، دار الفكر العربي، القاهرة، 1991 ، ص 46

<sup>2</sup> - مصطفى مخاشف، السلطة التقديرية للإدارة في إصدار القرارات الإدارية مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان 2007-2008 ، ص 11

<sup>3</sup> - عمر محمد الشوكي، القضاء الإداري دراسة مقارنة ، دون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2007، ص 76



قرار معين أو اتخاذه في صورة بعينها أو اتخاذاها في وقت معين هي ملزمة بما هو شرعي ويكونها حرة فيها هو صالح).<sup>(1)</sup>

**ثانياً: الفقه المصري:** تأثر العديد من الفقهاء المصريين بالفقه الفرنسي، لذا كان القانون المصري مؤيد لنظيره الفرنسي ، وهذا من خلال إبراز السلطة التقديرية للإدارة كضرورة قانونية، نجد في الدرجة الأولى الفقيه محمد سليمان الطماوي يؤيد رأي يونارد لذا يتفق إلى حد كبير يتضمن الأساس الأول الأعمال التقديرية فلم يبقى هذا النوع من القرارات الإدارية سوى أعمال السيادة أما الأساس الثاني فإن التقدير أو التقييد في القرارات الإدارية يرد على عنصر بعينه من العناصر التي يتكون منها القرار الإداري.<sup>(2)</sup>

ولعل أبرز تعاريف لهذه الأخيرة أنها: الحرية التي تتمتع بها الإدارة في مواجهة كل الأفراد والقضاء ، لتختار في حدود الصالح العام وقت ووسيلة تدخلها ، وتقدير بعض الحالات القانونية التي تحدث ، ولتقدير أصلح الوسائل للمواجهة.<sup>(3)</sup>

ويرى الأستاذ محمد رفعت عبد الوهاب : أن السلطة التقديرية أو كما يسميها السلطة الاستثنائية بأنها: تملك السلطة التي تتمتع بها الإدارة بناء على ما يسمح به القانون من حرية في تقدير الظروف الواقعية واتخاذ القرار الذي تراه ملائماً لهذه الظروف.<sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> - محمد خليفي ، الضوابط القضائية التقديرية للإدارة دراسة مقارنة رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون

العام كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2015-2016، ص 24

<sup>2</sup> - سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 50

<sup>3</sup> - سعدية بوشوكة ، مبدأ السلطة التقديرية للإدارة في إصدار القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة آكلي محند اولحاج البويرة 2017-2018 ،

ص 11

<sup>4</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري الكتاب الأول الطبعة الأولى- منشورات الجلي الحقوقية دون

بلد النشر سنة النشر 2005 ص 197

وفي تعريف آخر للدكتور سليمان محمد المطاوي أن يترك المشرع للإدارة شيئاً من الحرية لتقرر بمحض اختيارها ما إذا كان من الصالح أن تتدخل أو تمتنع وإذا تدخلت فأى الوسائل تختار.<sup>(1)</sup>

كما عرفها الدكتور سامي جمال الدين السلطة التقديرية للإدارة معناها الواسع هي تمتعها بقسط من حرية التصرف عندما تمارس اختصاصاتها القانونية بحيث يكون للإدارة تقدير اتخاذ التصرف أو الامتناع عن اتخاذه على نحو معين، أو اختيار الوقت الذي تراه مناسب للتصرف أو السبب الملائم له في تحديد محله.<sup>(2)</sup>

### ثالثاً : تعريف الفقه والقضاء الإداري الجزائري للسلطة التقديرية :

أما عن القضاء الجزائري فقد أقر بفكرة السلطة التقديرية متأثراً بتعريفات الفقه المصري والفرنسي ، إلا أن تعريفها لم يلقي البحث الكافي بإستثناء بعض المحاولات والإجتهادات القضائية ، حيث عرفتها رئيسة مجلس الدولة الجزائري سابقاً فريدة أبركان بقولها " السلطة التقديرية هي أن تكون الإدارة حرة تماماً في التصرف في هذا الاتجاه ، وبدون أن تكون خاضعة لأي شرط ، فهي قادرة على تقدير الشروط التي تتخذ في ضوء قرارها ، ومثال ذلك سلطة رئيس الجمهورية في منح العفو والأوسمة ، اختيار طريقة تسيير المرافق العامة ، إنشاء أو تعديل سلكا من أسلاك الموظفين ."<sup>(3)</sup>

لقد اعترف الفقه والقضاء الإداري الجزائري بفكرة السلطة التقديرية للإدارة مقررًا أن الصالح العام يقتضي الاعتراف للإدارة بسلطة تقديرية في بعض الحالات ، حيث لا يقتصر دور الإدارة على

<sup>1</sup> - سليمان محمد المطاوي، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق ، ص 620

<sup>2</sup> - ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري الطبعة الرابعة، دار المجلد للنشر والتوزيع ، دون بلد النشر ، سنة النشر 2010، ص 190

<sup>3</sup> - فريدة ابركان ، رقابة القضاء الإداري على السلطة التقديرية للإدارة ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 01 ، الجزائر ، 2002 ، ص 37

مجرد أن تكون تابعة للقانون ومجرد آلة صماء ، بل يتعين منحها القدرة على الإختيار والاعتراف لها بقدر من حرية التصرف مما يكفل حسن سير المرافق العامة .<sup>(1)</sup>

يعرف الدكتور حسين فريجة في الفقه الجزائري السلطة التقديرية على أنها:

تلك الحرية التي تتمتع بها الإدارة في مواجهة الأفراد والقضاء لتختار في حدود الصالح العام وقت تدخلها ووسيلة التدخل فهذا التعريف يصب في الاتجاه القائل بإستبعاد الرقابة القضائية على ذلك القدر من الحرية الذي تتمتع به الإدارة.<sup>(2)</sup> أي السلطة التقديرية بالنسبة لهذا الاتجاه الذي يقرر مفهوما سلبيا للسلطة التقديرية، بحيث يرى أن هذه السلطة لا توجد إلا عند تخلف الرقابة القضائية ، فإنه اتجاه يؤدي في الواقع إلى الإعتقاد بأن كلا من فكري الرقابة القضائية والسلطة التقديرية تستبعد الواحدة منها الأخرى ومعنى ذلك أن هذا الاتجاه يقر بأن تعريف كل من هاتين الفكرتين يتحدد على أساس وجود أو عدم وجود الفكرة الأخرى، وهذا في الواقع مع التعريف العلمي السليم ، الذي يجب أن يجد مضمون الفكرة في ذاتها لا بأمر للرقابة القضائية ، وأن الرقابة القضائية هي ما علاقة له بالسلطة التقديرية خاصة وأن تصفح أحكام المادة الإدارية في هذا الخصوص تبين أن القضاء الإداري يضع في كثير من الأحيان حدودا للرقابة التي يباشرها على اختصاص الإدارة كما يبين كذلك القدر الواجب تركه من هذه الاختصاصات لحرية تقدير الإدارة.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - حسن ماز، قراءة تحليلية لمفهوم السلطة التقديرية للإدارة ، موقع العلوم القانونية [www.marocdroit.com](http://www.marocdroit.com) بتاريخ 2019/04/25 سا 22 ، ص ، 9 ، 10

<sup>2</sup> - سعدية بوشوكة ، المرجع السابق ، ص 12

<sup>3</sup> - المرجع نفسه ، ص 12-13

وبهذا فإن اغلب التعريفات تتفق حول عناصر ومقومات السلطة التقديرية للإدارة ، وهي تمتلك قدرا من حرية التصرف في ممارسة اختصاصاتها ونشاطها المناط بها دون أن يفرض عليها القانون وجوب التصرف على نحو معين .<sup>(1)</sup>

وأخيرا فإن السلطة التقديرية تتمثل في حقيقتها في تقدير ملائمة الإجراء مع مقتضيات الصالح العام ، بحيث يترك للإدارة اختيار الإجراء الأكثر ملائمة من بين الإجراءات المشروعة المسموح لها اتخاذها أي أن فكرة السلطة التقديرية تركز في مجملها على عنصر الملائمة وهو ما دفع غالبية الفقه الربط بين السلطة التقديرية والملائمة .<sup>(2)</sup>

### الفرع الثاني: التعريف القانوني للسلطة التقديرية للإدارة وتمييزها عن السلطة المقيدة :

وسنتطرق في هذا الفرع إلى ابراز التعريف القانوني للسلطة التقديرية للإدارة كما نميز بينها وبين السلطة المقيدة

#### أولا : التعريف القانوني للسلطة التقديرية للإدارة :

يمنح المشرع للإدارة السلطة التقديرية نظرا لقدرتها علي اختيار الوسائل المناسبة للتدخل واتخاذ القرار الملائم في ظروف معينة لأنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يسلم بجميع الحالات التي قد تطرأ في العمل الإداري ويرسم الحلول المناسبة لها فالسلطة التقديرية ضرورية لحسن الإدارة وتحقيق غايتها المتعددة

<sup>1</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط ، القانون الإداري، دون طبعة ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، دون سنة النشر ، ص 109

<sup>2</sup> - رمضان محمد بطيخ، التجاهات المتطورة في قضاء مجلس الدولة للحد من سلطة الإدارة التقديرية ، وموقف مجلس الدولة المصري منها ، دار النهضة العربية ، ص 35

تظهر السلطة التقديرية في الحالات التي يترك لها المشرع الإدارة قدرا من حرية التصرف في أثناء ممارستها لصلاحياتها المقررة لها في القانون وذلك على النقيض من السلطة المقيدة التي يحدد المشرع الإدارة سلفا نوع وطبيعة التصرف الواجب اتباعه.<sup>(1)</sup>

فالسلطة التقديرية هي الحرية التي تتمتع بها الإدارة في حدود الصالح العام لتختار وقت ووسيلة تدخلها والحالات الواقعية التي تحدث كما أن حرية الإدارة في اتخاذ قراراتها لا تعني الخروج الكلي عن مقتضيات المشروعية فالسلطة التقديرية لا تمنح الإدارة التحرر المطلق في احكام القانون بل هي حرية تمارس في ظل القانون كما أن النشاط الإداري دائما هو مسير

بقواعد أو مبادئ قانونية.<sup>(2)</sup>

إن أساس منح الإدارة هذه الأخيرة في أداء مهامها تبرزه مقتضيات حفظ النظام العام واحتواء المستجدات وضمان استمرارية الخدمة العمومية التي من غير الإمكان أن يحتويها القانون بصورة كاملة وعلى هذا الأساس أصبحت فكرة المصلحة العامة هي المبرر الوحيد في ممارسة الإدارة سلطاتها التقديرية.<sup>(3)</sup>

تعد السلطة التقديرية للإدارة من أهم الامتيازات القانونية ومن أفضل التعاريف التي وردت في هذا السياق هو:

تكوين صلاحية الإدارة التقديرية إذا كانت الجهة الإدارية صاحبة الاختصاص حرة في تقدير مدى ممارستها إذا توافرت الشروط التي تبرز ذلك قانون وبذلك تتمثل السلطة التقديرية

<sup>1</sup> - رمضان محمد بطيخ ، المرجع السابق ، ص 14

<sup>2</sup> - لطيفة بن هني ، سلطات القاضي الإداري في ظل السلطة التقديرية الإدارة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون كلية الحقوق جامعة الجزائر بن عكنون ، 2011/2012 ، ص 26

<sup>3</sup> - عليان بوزيان ، دولة المشروعية بين النظرية والتطبيق ، دون طبعة دار الجامعة الجديدة ، الجزائر ،

في مكنة قانونية تخول صاحب الاختصاص حرية تقدير اختصاصه متى توافرت الشروط لذلك.<sup>(1)</sup>

نستخلص أن السلطة التقديرية للإدارة هي وسيلة قانونية تهدف إلى حماية الحقوق والحريات الفردية واحترام مختلف القواعد القانونية المتعلقة بنشاطها.<sup>(2)</sup>

### ثانيا : التمييز بين السلطة التقديرية للإدارة والسلطة التقديرية المقيدة :

قد يلجأ المشرع في تشريعاته إلى تبيان الأمور الجوهرية والفرعية أي أنه يحدد الهدف الذي يبتغيه والوسيلة الواجب اتباعها لتحقيقه والوقت الملائم لقيام الإدارة بالتصرف الكفيل بإنجاز هذا الهدف أي أن القانون هنا هو الذي يبين للإدارة المنهج أو السلوك الذي يجب عليها اتباعه في مباشرة نشاطها وبالتالي يكون اختصاصها مقيدا ، وعليه تلتزم الإدارة بإصدار القرار المطلوب والذي يجب عليها اتباعه في مباشرة نشاطها وبالتالي يكون اختصاصها مقيدا وبالتالي تلتزم الإدارة بإصدار القرار المطلوب والذي توافرت اركان اصداره وشروطها ، كما أنها لا تستطيع اصدار قرار آخر بدل القرار المطلوب.<sup>(3)</sup>

كما لو نص القانون على أن يكون الإلتحاق بمنصب معين على أساس المسابقة أو أن التعاقد مع مؤسسات انجاز الأشغال العمومية يكون بناء على المناسبة ، وذلك عن طريق الإعلان عن مناقصة عامة واتباع كل الإجراءات المنصوص عليها قانونا أو نص القانون على أن عزل الموظف يكون بعد أخذ رأي الجنة المتساوية الأعضاء ففي جميع هذه الحالات يتعين

<sup>1</sup> - لطيفة بن هني ، المرجع السابق ، ص 27

<sup>2</sup> - سعدية بوشوكة، المرجع السابق ، ص 15

<sup>3</sup> - عبد الله طلبية ، القانون الإداري القضاء الإداري ، الرقابة القضائية على اعمال الإدارة ، الطبعة الثامنة ، منشورات جامعة دمشق ، 2006/2005 ، ص 31

على الإدارة إتباع هذه الإجراءات في إصدارها لقراراتها ، خاصة وأن الاختصاص في كل هذه المجالات هو اختصاص مقيد

فالسلطة المقيدة تعني أن الإدارة لا تملك الخيار بين عدة مقررات كما هو الحال بالنسبة للصلاحيات التقديرية ، ومن بين الأمثلة نذكر أيضا منح رخصة السياقة أو رخصة البناء أو رخصة شق الطريق لوضع قنوات صرف المياه كلها محددة بموجب نصوص قانونية تنظيمية .

فعلى عكس السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة في بعض الأحيان كإمتياز من الامتيازات الهامة قد توجد الإدارة في احيان أخرى في حالة سلطة مقيدة أو اختصاص مقيد ، وتتحقق حالة الاختصاص المقيد في تلك الفروض التي تكون فيها تلك القواعد القانونية قد حددت بطريقة مسبقة وأمرة تصرف ومسلك معين يجب على الإدارة سلوكه إذا ما تحققت ظروف وشروط معينة ، ففي هذه الفروض أو هذه المجالات تكاد تتعدم حرية الإختيار للإدارة فهي على عكس حالة السلطة التقديرية تعد سلطتها المقيدة لأنها ملتزمة بالتدخل في هذه المجالات وملتزمة بإصدار القرار على النحو الذي حدده القانون طالما تحققت الشروط والظروف التي نص عليها القانون.<sup>(1)</sup>

هذا وقد شبه المؤلف اميل جيرار السلطة الإدارية المقيدة صلاحياتها بالشخص المكلف في حالة الأمر بإستلام بطاقة الدخول المرقمة وإرشاد صاحبها إلى المقصد المخصص له ، بدون أن يملك حق المبادرة بتغيير المكان المرقم على البطاقة.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ واحكام القانون الإداري ، دون طبعة ، منشورات الحلبي الحقوقية ،

لبنان ، 2003 ، ص 589

<sup>2</sup> - Girard (e) ، étude sur la nation du pouvoir dixeretionaire ، revue générale d administration. mai juillet 1924، p 16

أما السلطة التقديرية فيقصد بها تمتع الإدارة بسلطة تقدير عندما يكون لها حرية تقدير الظروف التي تبرر تدخلها من عدمه مثال ذلك سلطة الإدارة في اختيار ممثلي الإدارة في لجنة معينة أو مجلس معين ( مجلس علمي ، لجنة علمية ، مجلس تأديبي ..).

أو لجنة دراسة العطاءات أو لجنة تقنية لفتح الأظرفة

بقي أن نقول أن التعارض والاختلاف بين السلطة التقديرية والاختصاص المقيد هو اختلاف في الدرجة وليس اختلاف في الجوهر أو الطبيعة ، أي أن الاختلاف والتعارض بينهما نسبي فليس هناك في الواقع سلطة تقديرية مطلقة في أي مجال كما لا يوجد اختصاص مقيد بصفة مطلقة فمن ناحية أولى وجود الإدارة في مجال سلطة تقديرية لا تعني تحررها تماما من الخضوع للقانون والمشروعية ، أو تحررها الكامل من رقابة مجلس الدولة

ومن ناحية أخرى وجود الإدارة في مجال اختصاص مقيد لا تعني اختفاء أي قدر من التقدير على وجه الإطلاق ، فمن المستقر فقها وقضاء أنه في هذا المجال وإن كانت حرية الإدارة تنحصر وتضعف إلى حد بعيد ، إلا أنه يبقى للإدارة كقاعدة عامة حرية اختيار وقت تدخلها أي تقدير الوقت الملائم لإصدار قرارها الذي تلتزم بإصداره.<sup>(1)</sup>

## المطلب الثاني

### مظاهر السلطة التقديرية للإدارة:

يمارس الموظف العام مهامه على مستوى الإدارات أو المؤسسات العمومية لذلك منح المشرع لها جانبا من السلطة التقديرية في تحديد الخطأ المهني نظرا لقربها من الموظف وبالتالي فهي أدري بسلوكياته وتصرفاته حتى قبل اقترافه للخطأ المهني وتحريك الدعوي التأديبية يمكن حصر

<sup>1</sup> - عليوات ياقوتة ، السلطة التقديرية للإدارة ، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية ، قسنطينة ، دون سنة النشر



الأخطاء المهنية الموجبة لعقاب الموظف (الفرع الأول) وإسنادا اختصاص توضيح الأخطاء المهنية لبعض القوانين الأساسية ذات خصوصيات الأسلاك (الفرع الثاني)

### الفرع الأول: عدم حصر الأخطاء المهنية الموجبة لعقاب الموظف:

تتنوع وتتعدد الأفعال التي يمكن اعتبارها أخطاء مهنية على النحو الذي يجعل حصرها حصرا دقيقا بالإضافة إلي ارتباطها بالموظف الذي يفسر بأن واجبات هذا الأخير عديدة ومتنوعة وتختلف باختلاف الوظائف مما يجعل الإحاطة بها أمرا في غاية الصعوبة بإعتبارها مرتبطة بصورة أدق بطبيعة العمل الذي تختلف متطلباته باختلاف المراكز الوظيفية.<sup>(1)</sup>

لذلك فإن عدم حصر الأخطاء المهنية بشكل محدد يعطي للسلطة المختصة بالتأديب تقدير ما إذا كان العمل الذي قام به الموظف يعد خروجاً عن واجبات وظيفته أو اخلال بكرامة الوظيفة أم لا مع خضوع هذا التقدير لرقابة القضاء الإدارية.<sup>(2)</sup>

على مستوى التشريع الجزائري ونظرا لتعدد النصوص القانونية المحددة لواجبات الموظف العام من جهة . وقيام المرفق العام الذي يمارس فيه مهامه على عدة مبادئ من بينها مبدأ قابلية للتغير وما قد تقتضيه من فرض واجبات جديدة من جهة أخرى فقد قسم المشرع الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات حسب جسامها.<sup>(3)</sup> في حين أن تفصل الأخطاء على

<sup>1</sup> - وليد رحمانى، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري مجلة آفاق للعلوم

جامعة زيان عاشور الجلفة ، العدد 10 جافني 2018 ص 309

<sup>2</sup> - حمدي عطية مصطفى عامر ، احكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي دراسة

مقارنة ، دون طبعة مكتبة الوفاء القانونية ، مصر 2015 ، ص 473

<sup>3</sup> - انظر المادة 177 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

مستوى كل درجة منها ورد على سبيل المثال لا الحصر وهو ما تأكده عبارة تعتبر على وجه الخصوص اخطاء من الدرجة (1).

حيث نص على الأهم منها فقط تاركا السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الخطأ المنهي أولا ثم تصفية ضمن إحدى الدرجات الأربعة بما يعني إقرار طابع المرونة للخطأ التأديبي والتصريح بعدم قابليته للحصر والتحديد الدقيق (2).

ما يلاحظ في هذا الشأن هو العمومية التي تميزت بها الأمثلة التي نص عليها المشرع في إطار كل درجة من درجات الأخطاء المهنية فعلى سبيل المثال بالنسبة لخطأ الدرجة الثانية تنص المادة 179 على ما يلي: " ... كل إخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 108 و 181 ادناه ."

يستنتج من خلال نص المادة بأن اخطاء الدرجة الثانية تشمل كل إخلال من قبل الموظف بالواجبات القانونية الأساسية والتي تم حصرها بموجب المواد 40 إلى 54 من الأمر 06 / 03 تطبيق للعلاقة القانونية الأساسية التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة (3).

ماعدا تلك لم يرد النص عليها ضمن المادتين 108 و 181 من نفس الأمر كأخطاء من الدرجتين الثالثة والرابعة إلا أن الأمر قد يصعب من مهمة الإدارة في عملية التحديد والتكييف خاصة بالنظر عدم التطابق الحرفي لملائم النص عليه بموجب المادتين مع الواجبات القانونية الأساسية ومما قد يؤدي بها إلى استعمالها لسلطتها التقديرية على نحو خاطئ يضرب بالموظف

<sup>1</sup> - التفصيل أكثر انظر المواد 178 إلى 181 من المرجع نفسه

<sup>2</sup> - التفصيل أكثر انظر المواد من 178 الى 181 من المرجع نفسه

<sup>3</sup> - الأمر رقم 03/06 والمرجع نفسه تنص المادة 07 منه ما يلي : "يكون الموظف تجاه الإدارة في علاقة قانونية اساسية وتنظيمه"

الفرع الثاني: توضيح الأخطاء المهنية بموجب القوانين الأساسية الخاصة ذات خصوصيات الأسلاك : أما بالنسبة للقوانين الأساسية الخاصة ذات خصوصيات الأسلاك والتي يمكنها أن تتضمن واجبات خاصة (1).

فقد منح اختصاص توضيح الأخطاء الواردة ضمن المواد 178 إلى 181 من الأمر رقم 03/06 كلما دعت الحاجة إلى ذلك.(2) وبذلك يكون قد حاول تقادي استعمال السلطة المختصة بالتأديب لسلطاتها التقديرية في تحديد الخطأ المهني بالنسبة لمجموعة معينة من الأسلاك التي يمكن إلزامها بواجبات إضافية غير تلك المنصوص عليها ضمن احكام الأمر رقم 03/06 غير أنه لم يلزمها بذلك فالأمر ليس وجوبيا وهو ما يؤكد مصطلح ( يمكن ) الذي بدأ نص المادة وبمعنى آخر تلك السلطة التقديرية للإدارة في استعمال سلطتها التقديرية في التوضيح من عدمه وكان الأولى إلزامها بالتوضيح خاصة مع الواجبات الإضافية المفروضة على هذه الأسلاك غير أن ما يعاب عليه أنه خص بتوضيح الأخطاء المهنية فقط القوانين الأساسية الخاصة ذات خصوصيات الأسلاك و المقدر عددها بثلاثة عشر قانونا أساسيا خاصة حيث أن استبعاد بقية القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك الموظفين من إجراءات توضح الأخطاء ، قد يشكل في حد ذاته مساسا بمبدأ المساواة بين الموظفين مهامهم تختلف باختلاف المهام المنوطة بها وبالنتيجة فما قد تكون خطأ مهني في هذا المرفق قد لا يكون بالضرورة كذلك بالنسبة لمرفق آخر لذلك كان على المشرع إلزام جميع القوانين الأساسية الخاصة بتوضيح الأخطاء المهنية من الدرجات الأربعة المنصوص عليها ضمن القواعد العامة في الأمر رقم 03/06 وهو ما يتماشى ومقتضيات المادة 03 فقرة 01 من نفس الأمر التي تنص على أن القوانين الأساسية الخاصة تصدر تطبيقا لهذا الأمر مما يفيد بأنها مكلفة بتناول التفاصيل طبقا لما جاء في هذا الأمر على سبيل العموم(3).

<sup>1</sup> - محمد شلالي ، المرجع السابق ، ص 159 و 160

<sup>2</sup> - انظر المادة 182 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

<sup>3</sup> - للتفصيل أكثر أنظر المادة 03 فقرة 01 من المرجع نفسه.

الفرع الثالث : ابراز التمييز بين السلطة التقديرية وغيرها من امتيازات الإدارة :

لقد خص القانون السلطة الإدارية بمجموعة من الإمتيازات على عكس الأشخاص العاديين ، وذلك لعدة اسباب واعتبارات تقتضيها متطلبات المصلحة العامة ، وضرورة التسيير الإداري داخل الدولة

**أولا التمييز بين السلطة التقديرية للإدارة وحق التنفيذ المباشر :**

يعترف القانون للإدارة أثناء تأدية مهامها وممارسة اختصاصاتها بمجموعة من الإمتيازات لتسهيل مهمتها في تحقيق المصلحة العامة ، ولكن في حدود النصوص القانونية وذلك احتراماً لمبدأ المشروعية ، يعد كلا من السلطة التقديرية للإدارة وحق التنفيذ المباشر امتيازاً من امتيازات السلطة الإدارية التي تتميز بها عن غيرها من الأفراد ، إلا أن مجال السلطة التقديرية واسع فلا يقتصر على القرارات الإدارية ، بل يشمل كذلك الأعمال المادية للسلطة الإدارية والتي يندرج ضمنها التنفيذ المباشر

كما أن السلطة التقديرية تعتبر عملية تقديرية وسابقة بناء على نص قانوني ، وتكون في مضمون أو فحوى العمل الإداري القانوني خصوصاً القرار الذي يكون سابقاً على العمل المادي المتمثل في التنفيذ ، أما التنفيذ المباشر يعتبر عملاً مادياً ، حيث أن هذا الأخير قد يتضمن معنى السلطة التقديرية ، من حيث وقت التدخل وكيفية التنفيذ ، واجراءاته ولكن هذه السلطة لا تشكل طابعا قانونيا من حيث الطعن فيها إلا إذا كانت في شكل عمل قانوني .<sup>(1)</sup>

**ثانيا التمييز بين السلطة التقديرية للإدارة ونزع الملكية للمنفعة العامة :**

إن نزع الملكية للمنفعة العامة يكون مبنياً على قرار اداري الذي يتوفر على العناصر اللازمة لمشروعية القرار وفقا لما يقتضيه القانون ، حيث أن قرار نزع الملكية يتضمن السلطة التقديرية

<sup>1</sup> - محمد خليفي ، المرجع السابق ، ص 74

للإدارة في عنصر السبب لأن الإدارة في حاجة واقعية أدت بالإدارة إلى اصدار قرارات تتمتع في هذا الشأن بالسلطة التقديرية في تحديد العقار الواجب نزع ملكيته والذي يتوافق ، ويتلاءم مع تحقيق المصلحة العامة ، كما تملك الإدارة السلطة التقديرية مبلغ التعويض العادل والمناسب لقيمة العقار حيث يكون هذا التعويض مسبقا

تعتبر السلطة التقديرية الوسيلة المقررة قانونا لنزع الملكية للمنفعة العامة لأن الإدارة تتمتع بحرية في اختيار العقار الذي تراه ملائما كما تقوم بتحديد المساحة اللازمة لإقامة المشروع ذي النفع العام التي تنتزع الملكية من اجلها ، ومن ثم تأخذ المنفعة العامة مفهوما واسعا وتخضع لتقدير الإدارة شرط أن لا تتعسف في استعمال سلطتها لتحقيق اغراض ومصالح أخرى.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 80

## المبحث الثاني:

## سلطة الإدارة في تقدير الأخطاء المهنية

تتمتع السلطة التأديبية الرئاسية بالسلطة التقديرية في تحديد الأخطاء المهنية للموظف ، هي سلطة جاءت نتيجة قصور النصوص القانونية المنظمة للمسار الوظيفي والمجال التأديبي من جهة ، ومن جهة أخرى جاءت نتيجة غموض النصوص القانونية الموجودة والتي يصعب لرجل الإدارة فهمها مما يدفع به إلى تفسيرها ونظرا لخطورتها قيد المشرع السلطة التأديبية بقيود خدمة لصالح المرفق العام ومحافظة على حقوق الموظف.(1)

## المطلب الأول:

## مبررات إعمال السلطة التقديرية للإدارة وضوابطها

إن اعتراف المشرع للإدارة بالسلطة التقديرية له عدة مبررات عملية وقانونية تهدف إلى تأمين استمرارية العمل الإداري في مختلف المرافق العامة والعمل على توفير النظام العام ولكن هذا لا يعني تجاهل لمبدأ المشروعية ، فالسلطة التقديرية لها حدود وضوابط تفاديا للتعسف والحرص على ضمان حماية الحقوق والحريات العامة.(2)

<sup>1</sup> - حورية اوراك ، دور السلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الخطأ المهني ، مجلة أفاق علمية ، المجلد 11 ، العدد 4 ، جامعة يحي فارس المدية ، 2019 ، ص 222.

<sup>2</sup> - محمد خليفي ، الضوابط القضائية للسلطة التقديرية للإدارة ، دراسة مقارنة رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2016/2015 ، ص 81

الفرع الأول: مبررات السلطة التقديرية للإدارة

أصبح للسلطة التأديبية- السلطة الرئاسية التأديبية اختصاصا تقديريا واسعا في اعتبار تصرف ما أو عدم اعتباره خطأ مهنيا تبعا لمنحائها في التفسير والتكييف نحو التوسع والتضييق مما جعلها تتمتع بسلطة شبه تشريعية في خلق اوصاف الخطأ المهني.<sup>(1)</sup>

بمعنى أنه إذا كان القانون قد حرم أفعالا بعينها لا يعني أن ما عدا من الأفعال مباح ولا عتاب عليه.<sup>(2)</sup>

منح المشرع الجزائري في المادة 182 من الأمر رقم 03/06 للسلطة التأديبية الرئاسية صراحة بالدور المكمل للمشرع بإصباح صفة الخطأ المهني كلما دعت الحاجة إلى ذلك بمختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه

أنه لم يلجأ المشرع إلى هذا الخيار ومنح هذه السلطات الواسعة للسلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الأخطاء المهنية عبثا ولكنه دفعته إلى ذلك اعتبارات كثيرة ومن أهمها قصور النصوص الناظمة للمسار الوظيفي عن حصر الأخطاء المهنية من جهة ومن جهة أخرى عمومية النصوص وغموضها.<sup>(3)</sup>

أولا: قصور النصوص الناظمة للمسار الوظيفي :

تعرف القاعدة القانونية في المجال الإداري بالتطور السريع والمرونة وتأثرها بما يحدث داخل المجتمع ، ولا يمكن للمشرع الإحاطة علما بمجمل الوقائع بما تحمله من احتمالات مختلفة

<sup>1</sup> - محمد عصفور ، ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد 1 ، جوان 1963 ، ص 34

<sup>2</sup> - محسن حسين حمزة، القانون التأديبي للموظف ورقابته القضائية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1960، ص

<sup>3</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط ، القرار الإداري ، دون طبعة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2000، ص 217 .

وحالات متباينة وفروع وجزئيات متداخلة ومتشابكة ، مما لا يسمح له أن حصر كل تصرفات الموظفين ، فإن تحديدها صعب كثيرا مما يصعب دور الإدارة التي هي في مواجهة تصرفات موظفيها ، والتي يجب عليها الوقوف في وجهها بتسليط عقوبة تأديبية على الموظفين المخطئين.

فالمشرع يعترف للإدارة بقدر من الحرية اعتبارا أنها الأقرب ميدانيا والأكثر اتصالا بالحياة

اليومية الجارية والأكثر علما بالمعطيات الجديدة والمسائل غير المشمولة بالنص<sup>(1)</sup>.

كما أنها تحرص على ديمومة المرفق وسمعته ، هو ماجات به التعلية رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية والتي خولت لسلطة التأديب السلطة التقديرية في مساءلة الموظف في حالة متابعتها جزائيا حتى ولو تمت تبرئته من الحكم الجزائري<sup>(2)</sup>.

### ثانيا غموض النصوص القانونية:

قد نجد في كثير من النصوص القانونية في المجال الإداري نصوصا وضعها المشرع كمبادئ عامة ، كما نجد نصوصا أخرى ترك المشرع كليات تطبيقها ، ومنها نذكر ما جاءت به المادة 160 من الأمر رقم 03/06 يمكن القول على أنها مادة عامة حيث تعتبر خطأ مهنيا يعرض صاحبه إلى عقوبة تأديبية كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه

<sup>1</sup> - عمار بوضياف ، القرار الإداري ، الطبعة الأولى ، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007 ، ص 48

<sup>2</sup> - التعلية رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتضمنة كيفية تطبيق احكام المادتين ، 173 و 174 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية



كما أن صياغة المادة 178 جاءت كذلك غامضة حيث أنها جاءت فيها تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى ، كل إخلال بالانضباط العام ، يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ، وكما هو الحال بالنسبة للمادة 179 في فقرتها الثانية على أنه تعتبر على وجه الخصوص اخطاء من الدرجة الثانية ..الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير المنصوص عليها في المادتين 180 و181

إن القراءة التحليلية لهذه المواد يبرر أن تدخل الإدارة جاء نتيجة لعمومية وغموض النصوص ، وأن تمتع السلطة التأديبية الرئاسية بالسلطة التقديرية أمر يوازن بين ، مصلحتين ، مصلحة الإدارة في إرساء الانضباط داخل الإدارة بما يحقق السير الحسن للمرفق العام وبين مصلحة الموظف في المحافظة على كامل حقوقه الوظيفية.<sup>(1)</sup>

### ثالثا : قيود السلطة التقديرية :

قيد المشرع السلطة التقديرية للسلطة التأديبية الرئاسية بمجموعة من القيود وذلك لعدم المساس بحقوق الموظف ، لأنه في الكثير من الحالات يكون الموظف عرضة لتجاوزات الإدارة في التكييف الخاطئ سواء عن قصد أو دون قصد للخطأ المهني ، ويمكن حصر هذه القيود فيما يلي :

1. انه لا تفسير لأي تصرف كانت قواعده واضحة بالنص القانوني
2. التأكد بكافة الطرق المخصصة والممنوحة للإدارة من الخطأ المرتكب وإن كان فعلا ارتكبه
3. التأكد أن الخطأ ارتكب فعلا ودون مبرر
4. أن يقاس الخطأ بمعيار شخصي ومعيار موضوعي ، فالمعيار الشخصي ينظر إلى الشخص المرتكب للخطأ المهني بذاته ، بينما المعيار الموضوعي ينظر فيه قياسا بالسلوك

<sup>1</sup> - حورية اوراك، المرجع السابق ، ص 230

والأخذ في الاعتبار الظروف الخارجية كالزمن والمكان وظروف العمل والفئة التي ينتمي إليها الموظف.<sup>(1)</sup> المؤلف للشخص العادي مع استبعاد الظروف الداخلية والشخصية الخاصة بمرتكب الخطأ

5. على الإدارة أن لا تتحرف حالة استخدامها سلطتها التقديرية أي أنها ملزمة بالتقيد بضرورة عدم الانحراف في استعمال السلطة.<sup>(2)</sup>

### الفرع الثاني: ضوابط السلطة التقديرية للإدارة :

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى الأساس الواقعي للسلطة التقديرية (أولا) ثم إلى مدى السلطة التقديرية للإدارة (ثانيا)

### أولا الأساس الواقعي المادي للسلطة التقديرية :

ولنا إن أردنا تمحيص فكرة السلطة التقديرية من حيث أساسها الواقعي المادي أو المستتب من علم الإدارة باعتبارها فن وعلم لإدارة مشروع له أهداف محددة أو ما نتج عن ذلك من أساس قانوني يضبط ويحكم معالم وحدود السلطة التقديرية أي وجودها ، وقد ذهب بعض الفقه إلى تفسير أساس وجود السلطة التقديرية للإدارة إلى أن أساس السلطة التقديرية ، يكمن في الطبيعة الذاتية ، للمشروع لأن النشاط الإداري يشبه في الحقيقة نشاط الأفراد في ادارة مشروعاتهم ، وعلى ذلك فهي تمارس سلطتها التقديرية ، كما يمارس رئيس المشروع نشاطه فما مدى صحة هذه النظرية كأساس مادي واقعي للسلطة التقديرية للإدارة ؟ وعليه سنحاول الإجابة على ماورد أعلاه ما يلي :

<sup>1</sup>-مفيدة قيقابة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع

المؤسسات الإدارية والسياسية كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة سنة 2008 /2009 ص 55

<sup>2</sup>- حورية اوراك ، المرجع السابق ، ص 231

تقوم هذه الفكرة على أساس أن الإدارة بما تباشره من أنشطة متعددة لا تختلف كثيرا عن مشروعات الأفراد الخاصة ، بمعنى أن الإدارة العامة بهيئاتها المختلفة عبارة عن مشروع يشبه إلى حد كبير المشروعات الخاصة للأفراد وطالما أن هؤلاء الأفراد يتمتعون عند ادارتهم لتلك المشروعات بسلطة تقديرية ، فإنه يجب الاعتراف للإدارة كذلك يمثل هذه السلطة .<sup>(1)</sup>

وهكذا تتبلور الإجابة على التساؤل المطروح عن سبب تخلي القواعد القانونية عن تحديد النشاط الإداري أحيانا ، وبمعنى أحيانا سبب تمتع الإدارة بالإستقلال وحرية التقدير في ممارسة النشاط الإداري في صفة المشروع التي تصبغ هذا النشاط الإداري في صفة المشروع ، ومن ثم سلطات الإدارة بوصفها المدير المسؤول أو الرئيس لهذا المشروع ، بمعنى أن السلطة التقديرية هي أمر يرتبط بطبيعة المشروع بحيث يتعين النظر إلى النشاط الإداري باعتباره كذلك أي بوصفه من المشروعات ، وعليه تقوم الإدارة بتسيير مشروع كبير يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة من خلال إقامة النظام العام وتوفير المنفعة العامة وفي سبيل ذلك تملك الإدارة تقييد نشاطها ذاتيا ، كما تملك كذلك تقدير ملائمة نشاطها واعمالها ، ومن ثم تمثل صفة المشروع للنشاط الإداري مصدر السلطة التقديرية واسباسها في رأي الفقهاء أن هذا الاتجاه هو الأقرب للصحة ، وذلك بالنظر إلى السلطة الإدارية وخاصة من الناحية الموضوعية ، إذ يمكن تحليل موضوعات النشاط الإداري باعتبارها من قبيل المشروعات وهو أمر من السهل الأخذ به بصدد المرافق العامة ، كما أنه ليس من العسير النظر إلى الضبط الإداري وتنفيذ القوانين باعتبارها كذلك من المشروعات بغية تحقيق أهداف تتدرج في إطار المصلحة العامة مثلها في ذلك مثل سائر أوجه النشاط الفردي مع اختلاف الغاية والمقاصد .<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> - رمضان محمد بطيخ ، الاتجاهات المتطورة في قضاء مجلس الدولة الفرنسي للحد من سلطة الإدارة التقديرية وموقف

مجلس الدولة المصري منها ، دار النهضة العربية ، ص 11

<sup>2</sup> - سامي جمال الدين ، قضاء الملائمة والسلطة التقديرية للإدارة ، دون طبعة ، دار النهضة ، القاهرة ، دون سنة النشر

، ص 37 و 38

ثانيا مدى السلطة التقديرية :

للإدارة سلطة تقديرية واسعة في وزن قيمة الأسباب وتناسبها مع الإجراء المتخذ ، بحيث تقتصر سلطة القاضي في الرقابة على التحقق من صحة الأسباب من الناحية المادية ، وكذلك صحة تكييفها القانوني ، ولا تتعداه إلى مراجعة الإدارة في تقديرها لأهمية وخطورة السبب ، ومدى التناسب بينه وبين الإجراء المتخذ بإعتبار أن هذا التقدير هو أحد عناصر القرار الإداري التي تترخص الإدارة في تقديرها ، لأن القاضي لو فعل ذلك يكون قد نصب نفسه رئيساً أعلى لجهة الإدارة ، لأن دور القاضي في دعوى الإلغاء يجب أن يقتصر على فحص شرعية القرار الإداري.<sup>(1)</sup>

1/ السلطة التقديرية في حدها الأقصى : نقصد بها الحالة التي يصل فيها مدى ومستوى حرية الإدارة في تقدير ملائمة التصرف الإداري حده الأعلى ، وذلك حينما تتمتع الإدارة بقدر كبير وهامش واسع من الحرية للقيام بالعمل الإداري ، وحينما لا يتوقف القيام به على توافر وتحقق شروط معينة مسبقة ، بل يترك المشرع ذلك لتقدير الجهة الإدارية المختصة

، ويظهر ويتجلى هذا المستوى من تقدير ملائمة التصرف في اصدار القرار، أي أن يكون من حق الإدارة أن تتصرف أو تمتنع عن التصرف وهي إذا ارادت التصرف فهي تكون حرة في اختيار الوقت المناسب لإصدار القرار، وإذا اصدرت، فهي تستطيع اختيار الأسباب التي تبنى عليها القرار حيث لا يحدد لها القانون أسبابا معينة بالذات في حالة اصدارها للقرار، وأمثلة الحالات التي تتمتع فيها الإدارة بسلطة تقديرية في حدها الأقصى كثيرة منها حالة الترخيص

<sup>1</sup> - خالد سيد محمد حماد ، حدود الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة ، دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2013 ، ص 666

للأجانب بالإقامة المؤقتة دون الإقامة الخاصة أو العادية وحالة إعداد التقارير الخاصة بالموظفين.<sup>(1)</sup>

2/ السلطة التقديرية في حدها الأوسط : أما السلطة التقديرية للإدارة في حدها المتوسط

فنقصد بها عندما يكون مستوى تقدير ملائمة التصرف الإداري أكثر ضيقاً وأكثر تحديداً وبالتالي يضيق هامش التقدير، وذلك حينما يحدد القانون الشروط الموضوعية بصورة إجبارية ويفرضها على الإدارة دون أن يلزمها بالتصرف إذا توافرت تلك الشروط ، وإذا لم تعد تتمثل السلطة التقديرية في تقدير الحالة الواقعية فحسب ، بل أنه إذا لم تتطابق وتتفق هذه الحالة مع الشروط المحددة قانوناً لا يمكن القيام بالتصرف ، لكنها تتمتع بسلطة تقدير الملائمة والإختيار بين التصرف أو عدمه وبين التدخل أم لا.<sup>(2)</sup>

حيث نجد في هذه الحالة أن للإدارة حرية التصرف أو عدم التصرف أي يكون لها سلطة اصدار القرار أو الإمتناع عنه وكذلك اختيار الوقت المناسب لإصداره ، ولكنها إذا عازمت على اصدار القرار يجب أن يبني قرارها على أسباب محددة ، ويشير الفقه إلى

قرارات البوليس المقيدة للحرية كمثال لهذه الحالات كقرارات الاعتقال وتحيد الإقامة إبان الأحكام العرفية، فلإدارة وإن تمتعت بشأنها بسلطة اصدار القرار أو عدمه واختيار الوقت المناسب له في الظروف العرفية ، إلا أنها إذا اصدرت هذه القرارات فيجب أن تبنيتها على أسباب محددة.<sup>(3)</sup>

3/ السلطة التقديرية في حدها الأدنى : أما ونحن بصدد فحص سلطة الإدارة في أدنى مستوياتها التقديرية فيمكننا القول أن هذه الحالة تكاد تختفي السلطة التقديرية للإدارة إذا فقدت

<sup>1</sup>- ابراهيم عبد العزيز شيحا، القانون الإداري ، دون طبعة، الدار الجامعية ، بيروت ، 1994، ص 120

<sup>2</sup>- امزيان كريمة ، دور القاضي الإداري في الرقابة على القرار المنحرف عن هدفه المخصص مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2010 ، ص 106

<sup>3</sup>- ابراهيم عبد العزيز شيحا ، المرجع السابق ، ص 121

سلطة التقدير ملائمة التصرف ، بحيث تكون الإدارة ملزمة قانونا بالتصرف على نحو ونمط معين .

وعلى هذا يتعين على الإدارة التدخل إذا توافرت الشروط الموضوعية التي حددها القانون مسبقا وفرضها عليها بصفة إلزامية، فلم تعد الإدارة تملك تقدير ملائمة التصرف أي أن المشرع يحتم فيها على الإدارة التصرف على نحو معين. فإذا ما توفرت أسباب معينة نص عليها القانون فلا يكون للإدارة سلطة تقدير في التصرف أو عدمه بأنها لا بد وأن تتصرف وفي اتجاه معين يحدده القانون ذاته، ولكنها مع ذلك تتمتع بجزء ضئيل من التقدير من حيث اختيار الوقت المناسب لإصدار القرار ومثال هذه الحالة تعيين الناجحين في المسابقات التي تجريها الإدارة، فإذا ارادت التعيين فهي تكون مقيدة بضرورة تعيين الناجحين في المسابقة ، ولكنها تكون حرة في اختيار الوقت الذي تنفذ فيه حركات التعيينات وإصدار قرارها بالتعيين.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - المرجع نفسه ، ص 122

## المطلب الثاني:

### حدود و مجالات السلطة التقديرية للإدارة في القرار التأديبي :

لا جدال في أن إعطاء الإدارة حرية في ممارستها لنشاطها يؤدي إلى حسن أداء الوظيفة العامة ، فهي مسألة تعطي حرية التقدير ووزن الملاسات في العمل الإداري ، كما تساعد على غرس حرية الابتكار، لهذا كان من واجب المشرع أن يفسح المجال للإدارة في بعض الحالات لإستخدام حريتها التقديرية وهذا بفضل خبرتها وتجاربها التي تكتسبها من الروح العملية التي تستمدها من اشرافها المستمر على المرافق العامة في الدولة هذا من جهة ومن جهة أخرى أن التنظيم الإداري السليم ومقتضيات المصلحة العامة يستدعي في بعض الحالات عدم تكبيل الإدارة بالقيود التي تشل حركتها وتفقد مرونة التصرف على النحو الذي يؤثر على ملائمة مواجهتها لظروف الحياة المتغيرة والمختلفة ، مما يضر بشكل مباشر بالمصلحة العامة بالإضافة إلى أن هذه الأخيرة لا يمكن أن تتوافق مع إدارة مبرمجة السلوك. (1)

#### الفرع الأول: الحدود الخارجية للسلطة التقديرية للإدارة :

تشمل الحدود الخارجية للسلطة التقديرية للإدارة ما يلي :

#### أولاً: ركن الشكل والإجراءات :

ويقصد بركن الشكل والإجراءات "مجموعة الشكليات والإجراءات التي تتعاون وتتكامل في تكوين وبناء القالب والإطار الخارجي الذي يكشف ويبرر ارادة السلطة الإدارية في اتخاذ واصدار قرار إداري معين، وبذلك يصبح القرار الإداري ظاهراً ومعلوماً ومنتجاً لأثاره القانونية ومحتجاً به إزاء المخاطبين به".(2)

<sup>1</sup>- مصطفى مخاشف ، المرجع السابق ، ص 14 و 15

<sup>2</sup>- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني دون طبعة ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 ، 508

الأصل أن الإدارة غير مقيدة في الإفصاح عن القرار في الشكل الذي تراه مناسباً ، ما لم يحتم القانون ضرورة إتباع شكل خاص بالنسبة لقرار معين .<sup>(1)</sup> لذلك ذهب جانب من الفقه إلى أن الإدارة تملك سلطة تقديرية أصلية من خلال هذا الركن . كما تستطيع مخالفة الشكليات والإجراءات المنصوص عليها بالقانون دون أن يؤدي ذلك إلى ابطال قراراتها، إذا كانت تلك الشكليات ثانوية من حيث تأثيرها على مضمون القرار الإداري الصادر عن الإدارة .<sup>(2)</sup>

وعليه فإنه لا يوجد مجال أو نطاق للسلطة التقديرية في هذا الركن ، إلا في حالة واحدة ، وذلك عندما يتعلق الأمر بالأشكال الثانوية.<sup>(3)</sup> التي لم يحدد فيها المشرع شكلاً أو إجراء معيناً أو التي حددها ولم يرتب البطلان على مخالفتها .<sup>(4)</sup>

وإن كان الأستاذ محمد مصطفى حسن يرى عكس ذلك إذ يقول بأن امتناع القضاء عن إلغاء بعض القرارات الإدارية رغم مخالفتها للأشكال التي نص عليها القانون، ليس مرجعها قيام السلطة التقديرية بل لأسباب أخرى تتعلق بالترقية بين عيوب الشكل الجوهرية وغير الجوهرية ،

<sup>1</sup> - نواف كنعان ، القضاء الإداري ، دون طبعة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع والدار العلمية الدورية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002 ، ص 216

<sup>2</sup> - عدنان عمرو مبدأ المشروعية ، دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 45

<sup>3</sup> - تقسيم الشكليات إلى قسمين : شكليات جوهرية وغير جوهرية ، والشكليات الجوهرية هي تلك الشكليات المقررة لحقوق وحريات الأفراد أما الثانوية فهي الشكليات المقررة لمصلحة الإدارة ، أين لا يمكن للأفراد حينما الطعن في القرار مستنديين لهذه الشكليات والإجراءات لأنها لم تلحق الأذى بذاتها ، علاوة على أنها لا ترتب إخلالاً بالنظام العام

<sup>4</sup> - وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بذلك في قضية "بون فوازن في 24/10/1999 حين طعن احد الأفراد في قرار وزير الحرية الذي أهمل فيه تحديد خطوط التنظيم في الأماكن العسكرية ، كإجراء لاتخاذ ذلك القرار وكذا الطاعن يهدف إلى إلغاء القرار الذي مس مصلحته الخاصة ، إلا أن القضاء رفض الدعوى ، لعدم جواز تمسك الأفراد بهذا العيب لأن هذا الإجراء قام لمصلحة الإدارة في تنظيم الأقاليم والقطاعات ، انظر في ذلك ، دريسية حسين ، حدود سلطة الضبط الإداري في مواجهة الحرية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة 8 ماي 1945 ، قامة ، 2006 ، ص 149



وإقرار بعض تصرفات الموظفين الواقعيين ، حماية للأفراد وضمانا لحسن سير المرافق العامة (1).

فمضى تطلب القانون أو القضاء شكلا أو اجراء معين، فلا مجال لإستخدام الإدارة سلطتها التقديرية ، وبستوي في ذلك أن يكون الشكل مقرا لمصلحة الأفراد ، ولمصلحة الإدارة ، حيث أنه لن يكون للإدارة في هذه الحالة مجال للاختيار أو الترجيح بين بدائل متعددة وإلا ، ومن ثم فإنه تصبح ملتزمة بالشكل أو الإجراء المقرر كان قرارها معيناً ، أما ما يلاحظ من تسامح القضاء في بعض الأحيان عن طريق التفرة بين ما يعد شكلا جوهريا وما يعد شكلا ثانويا ، فإنه لا يعني اعترافا من القضاء للإدارة بسلطة تقديرية في هذا الصدد، بل يقصد به حرص القضاء على عدم عرقلة عملا لإدارة بإجراءات أو أشكال غير مطلوبة وضرورية (2).

وإن كنا نرى بأنه إذا لم يشترط القانون أو القضاء شكلا أو اجراء معيناً للقرار الإداري ، فإن للإدارة في هذه الحالة سلطة تقديرية في اختيار الشكل الملائم أو الإجراء المناسب ، وذلك تطبيقا للقاعدة العامة ، وهي أن تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية طالما تخلفت القواعد القضائية وقواعد النظام القانوني بالمعنى الواسع عن التحديد أو التقييد

### الفرع الثاني : الحدود الداخلية للسلطة التقديرية للإدارة:

تتمثل العناصر أو الحدود الداخلية للسلطة التقديرية للإدارة في الأركان التالية:

<sup>1</sup> - محمد مصطفى حسن ، السلطة التقديرية في القرارات الإدارية ، دون طبعة ، مطبعة عاطف ، دون بلد النشر ، سنة النشر 1974 ، ص 157

<sup>2</sup> - حمد عمر حمد، السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها ، الطبعة الأولى أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2003 ، ص 115

أولاً: ركن السبب:

يعني سبب القرار الإداري " الحالة القانونية أو الواقعية التي تسبق صدور القرار وتدفع رجل الإدارة لإتخاذه ، فالسبب في توقيع الجزاء التأديبي هو المخالفة التأديبية التي يرتكبها الموظف العام ، وسبب قرار التعيين هو خلو هذه الوظيفة ممن يشغلها وحاجة الإدارة إلى شغلها تحقيقاً للمصلحة العامة.<sup>(1)</sup>

والإدارة العامة لا تتمتع بأية سلطة تقديرية في التحقق من صحة الوقائع التي تتدخل على أساسها لإصدار قرارها الإداري ، أو في التكييف القانوني لتلك الوقائع في حالة ثبوت صحتها ، فهي لا تملك في هذا الشأن سوى اختصاصاً مقيداً تخضع فيه لحكم القانون ولكنها تتمتع بسلطة تقديرية في تقدير مدى الخطورة التي يمكن أن تترتب على هذه الوقائع التي استلزمت إصدار القرار الإداري وبالتالي تملك أن تصدر قرارها أو لا تصدره حسب تقديرها للأمر ، باعتبارها في وضع يسمح لها أكثر من غيرها بتقدير الأمور تقديراً صائباً بقدر الإمكان وبالتالي فمن المستحسن أن تترك لها حرية تقدير الأهمية والخطورة التي يمكن أن تترتب على هذه الوقائع مادام هدفها في النهاية هو تحقيق الصالح العام ، فإذا ثبت ارتكاب الموظف العام لأحد الأفعال المجرمة مثلاً فإن الإدارة لا تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد ما إذا كان الفعل المرتكب يشكل جريمة تأديبية ، وبالتالي يستوجب عقاب الموظف أم لا، ولكن القوانين هي التي تحدد ما يعتبر جريمة تأديبية وما لا يعتبر كذلك.<sup>(2)</sup> إلا أن الإدارة تملك بعد ذلك أن تصدر قرارها بتوقيع عقوبة على الموظف أو لا تصدره كما أنها تملك أن تصدر قرارها بتوقيع عقوبة على الموظف أخف مما قدرته القوانين لذلك الفعل ، فقد ترى الإدارة أن تصدر القرار قد يعرض سير المرفق العام للخلل أو يلحق ضرراً بالأموال العامة ، أو يهدد النظام العام ، فتفضل عدم

<sup>1</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب ، المرجع السابق ، ص 207

<sup>2</sup> - أحمد حافظ عطية نجم ، السلطة التقديرية للإدارة، ودعاوى الانحراف بالسلطة في الأحكام الحديثة لمجلس الدولة الفرنسي ،

مجلة العلوم الإدارية ، العدد ، 01 القاهرة جوان 1982 ، ص 46

إصداره كأن تقرر عدم معاقبة الموظف العام، أو عدم إحالته للقضاء رغم ثبوت صحة الأفعال التي ارتكبها ، إذا رأت أن هناك مصلحة عامة أقوى وأولى بالحماية تستوجب إعفاء الموظف من العقاب ولو مؤقتاً ورغم ذلك فإن السلطة التقديرية للإدارة في مجال السبب يجب أن تخضع لرقابة القضاء الإداري ، كضمان لعدم تعسف الإدارة في استخدام سلطتها التقديرية .<sup>(1)</sup>

ونخلص من كل ما سبق إلى أن الإدارة العامة لا تتمتع بصفة عامة بسلطة تقديرية فيما يتعلق بصحة الوقائع التي يقوم عليها سبب القرار الإداري، أو في التكييف القانوني لتلك الوقائع ، بل اختصاصها مقيد بشأنها ، ولكنها تتمتع بسلطة تقديرية فيما يتعلق بتقدير النتائج التي قد تترتب على تلك الوقائع ، وما إذا كانت تلك النتائج تتطلب إصدار قرار إداري بشأنها أم لا ، طالما أن القانون لم يقيد هذا الشأن ، وهي سلطة تقديرية تخضع لرقابة القاضي الإداري ضمناً لعدم التعسف في استخدامها

### ثانياً : ركن المحل :

المحل هو الأثر القانوني الفوري والمباشر الذي يترتب على صدور القرار الإداري ، بمعنى هو عملية التغيير التي تحدث في المركز القانوني التي تقصد مصدر القرار الإداري إحداثها ، سواء بالإنشاء أو التعديل أو الإلغاء .<sup>(2)</sup>

فبعد أن تتحقق الإدارة من قيام الحالة الواقعية أو القانونية التي تبرز تدخلها ، وبعد أن تكيفها التكييف الصحيح ، وتقدر الأهمية والخطورة الناجمة عنها ، تواجه اتخاذ قرار معين ، وهنا يكمن معظم الاختصاص التقديرية للإدارة والذي يتمثل في ثلاثة عناصر هي:

<sup>1</sup> يرى بعض الفقه الذي ينكر على سبب استقلاليته ، أن العيب الذي يشوب ركن السبب في ظل السلطة المقيدة هو عيب مخالفة القانون ، أما في ظل السلطة التقديرية فإن العيب الذي يقابل ركن السبب هو الانحراف بالسلطة

<sup>2</sup> خالد سمارة الزعبي ، القرار الإداري بين النظرية و التطبيق ، الطبعة الثانية ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان

1/ حرية الإدارة في أن تتدخل أو تمتنع : فما لم يحتم المشرع على الإدارة أن تتدخل إذا تحققت أسباب معينة ، وأن تقوم بتصرف معين ، فإن مجرد تحقق أسباب تجيز تدخل الإدارة لا يلزمها بالتدخل فإذا ارتكب موظف خطأ تأديبيا ، فإن الإدارة قد ترى صرف النظر عن هذا الخطأ وعدم اصدر قرار إداري بتوقيع عقوبة على الموظف المخطئ وتطبيقا لذلك أيضا ، استقر القضاء الإداري على أن الإدارة العامة تتمتع بالسلطة التقديرية في إنشاء المرفق العام ، أو عدم إنشائه ، وأن مجرد شعور الأفراد بالحاجة إلى خدمة معينة لا يلزم الإدارة بإنشاء المرفق الضروري لإشباع تلك الحاجة ، لأن ذلك مما تترخص فيه الإدارة .<sup>(1)</sup>

2/ حرية الإدارة في اختيار وقت التدخل : وهذا أبرز عناصر السلطة التقديرية للإدارة ، فإذا لم يفرض المشرع على الإدارة أن تتدخل خلال فترة معينة ، فإنها حرة في اختيار وقت التدخل وحتى ولو كانت ملزمة أصلا بإصدار القرار أو بإصداره على نحو معين ، لأن الوقت المناسب بإصدار القرار لا يمكن تحديده مقدما في معظم الحالات ، ومن ثم فإن المشرع كثيرا ما يترك تحديده للإدارة لتترخص في اختياره على ضوء خبرتها .<sup>(2)</sup>

3/ حرية الإدارة في اختيار فحوى القرار : إذا لم يمل المشرع على الإدارة مقدما نوع القرار الذي يجب اتخاذه وفحواه ، فإن الإدارة تكون حرة في أن تضمن قرارها الأثر الذي تريده ، بشرط أن يكون هذا الأثر ممكنا وجائزا قانونا ، فهنا المشرع كما يقول الدكتور سليمان الطماوي يكتفي برسم الخطوط العامة ، ثم يترك للإدارة حرية التصرف وفقا لكل حالة على حدى

### ثالثا : ركن الغاية :

الغاية هي النتيجة النهائية التي يسعى رجل الإدارة إلى تحقيقها من وراء اتخاذ قرارها ، فالقرار الإداري ليس غاية بل وسيلة لتحقيق غرض معين هو المقصود من اتخاذه ، ولذلك فإن

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ، المرجع السابق ، ص 63

<sup>2</sup> - المرجع نفسه ، ص ص 65 ، 66

الأهداف المحددة للوظيفة الإدارية تشكل في نفس الوقت حدودا للسلطات الممنوحة للإدارة ، بحيث يمكن القول في بعض الحالات أن الإدارة قد انحرفت بأهدافها المحددة لها وهو ما يشكل عيب الانحراف بالسلطة .<sup>(1)</sup>

وقد استقر الفقه والقضاء في مجمله على أنه " أيا ما كان مدى السلطة التقديرية التي يعترف القانون بها للإدارة في نطاق معين ، فإن أمرا واحدا لا يمكن أن يكون محلا للسلطة التقديرية وهو ركن الغاية "

وبالتالي فسلطة الإدارة بالنسبة للهدف هي دائما سلطة مقيدة ولا يمكن أبدا أن تكون سلطة تقديرية تخرج عن رقابة القضاء .<sup>(2)</sup>

إن غاية القرار الإداري دوما المصلحة العامة ، فإذا ثبت أن الإدارة تسعى من وراء القرار الإداري تحقيق مصلحة شخصية خاصة لمصدره أو لتغييره بناءا على طلبه أو الإضرار بشخص آخر للانتقام يعتبر معيب بعيب إساءة استعمال السلطة

أن الغاية من صدور القرار الإداري التأديبي ضد الموظف الذي ارتكب مخالفة هو ردع هذا الموظف وردع امثاله الموظفين لضمان حسن سير المرفق العام لكن يحدث أحيانا بالنسبة لبعض القرارات الإدارية ، وإلا يعتبر القرار معيب في غايته حتى ولو بقي القرار ضمن نطاق المصلحة العامة ، واستهدف القرار تحقيق مصلحة عامة ، ومن الأمثلة على ذلك قرارات الضبط الإداري تستهدف فيها سلطات الضبط الإداري تحقيق هدف معين للضبط الإداري هو المحافظة على النظام العام، وهذا ما اكدته محكمة العدل العليا في حكم لها بتحقيق الأغراض

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة في القرارات الإدارية ، المرجع السابق ، ص 75

<sup>2</sup> - سامي جمال الدين ، القضاء الإداري والرقابة على أعمال الإدارة ، القضاء الإداري والرقابة على أعمال الإدارة ، دون طبعة

، دار الجامعة الجديدة للنشر القاهرة ، دون سنة النشر ، ص 104

في استعمال السلطة إذا اتخذت الإدارة قرارا لحماية اغراض غير التي قصدتها الشارع من منحها تلك السلطة حتى ولو كانت هذه الأغراض تتصل بالصالح العام.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثالث: مجالات السلطة التقديرية للإدارة :

#### أولا : سلطة تقييم وتعيين الموظفين :

1/ تقييم أداء الموظفين : يصنف تنظيم الوظائف في ملاك كل إدارة عامة اهميتها ومسئوليتها في فئات متدرجة ، فهناك الوظائف العليا القيادية وهي وظائف دائمة للفئة الأولى وتشمل مدير عام ومحافظ وسفير ومفتش عام ، وهناك في التدرج الأقل نجد وظائف الفئة الثانية وهي أيضا وظائف قيادية لكن تحت إشراف الوظائف العليا ، فهي في مستوى أقل منها ، وتشمل وظائف دائمة قيادية مثل مدير ورئيس مصلحة ومراقب أول ومفتش وقنصل ثم يليها وظائف الفئة الثالثة ، وهي قيادية ولكن من درجة أدنى ومنها وظائف رئيس الدائرة ورئيس قسم ومراقب ومفتش معاون ومدرس وهي الفئة الخامسة والوظائف الدائمة لهاتين الفئتين يجمع بينها أنها وظائف تنفيذية يعمل شاغلوها تحت قيادة شاغلي الوظائف بينها في الفئات الأعلى وتمثل الفئة الخامسة أدنى الفئات الوظيفية.<sup>(2)</sup>

كل فئة تمثل مجموعة وظيفية واحدة ، وتخضع لمواصفات واحدة أو متقاربة من حيث الواجبات وأهمية المهام والمسؤوليات وشروط شغلها وحقوق الوظيفة ، كذلك لهذا التقسيم إلى فئات متدرجة ، متدرجة آثاره في النظام الوظيفي في التعيين والترقية والتأديب وانتهاء الخدمة

يبقى القول بأن جميع الفئات تتكون كل منها من رتبة واحدة باستثناء الفئة الرابعة أي قبل

<sup>1</sup>- سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ، المرجع السابق، ص 397

<sup>2</sup>- محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ واحكام القانون الإداري ، دون طبعة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، دون سنة

الأخيرة في التدرج التنازلي ، حيث تتكون وحدها من رتبتين : الرتبة الأولى والرتبة الثانية ولكنه يلاحظ أن الفئات عموماً تتكون من درجات (1).

2/ السلطة التأديبية : يقصد بالسلطة التأديبية تلك الهيئات التي حولها القانون معاينة وتحديد الجريمة التأديبية التي ارتكبتها الموظف وتقرير العقوبة المناسبة لها وفقاً للنص القانوني ، نجد النظام التأديبي يعتمد في الجزائر بمنح سلطة التعيين تحديد الخطأ التأديبي أما بالنسبة للعقوبة ترجع لجسامة الخطأ فالعقوبة أحياناً تكون من اختصاص سلطة التعيين أو ما إذا كان الخطأ جسيماً يكون اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء فإذا أخل الموظف العام بواجبات من واجبات وظيفته وارتكب فعلاً عمداً أو لهما مخالفاً لهذه الواجبات بما فيها واجبات القوانين والأنظمة اللاتحوية ، فإنه يجب أن يعاقب أو يجازى تأديبياً وهو ما يسمى بالمسؤولية التأديبية للموظف العام أو بإيجاز تأديب الموظف ، فهذه المسؤولية تمثل الضمان لإحترام الموظفين لواجباتهم التي يفرضها النظام الوظيفي والقوانين واللوائح الخاصة بالوظيفة العامة (2).

كرست السلطة التأديبية العمل بهذا النظام المادة 162 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر بنصها " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين " والمادة 165 الفقرة الأولى منها التي تنص بأنه " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني

في هذا السياق يتبين لنا أن للسلطة التأديبية دور مهم في تقدير الخطأ المهني ، ويشكل

الخطأ المهني مخالفة الموظف للإلتزامات والواجبات المهنية الواردة في النصوص القانونية (3).

1- محمد رفعت عبد الوهاب ، المرجع السابق ، ص 369

2- المرجع نفسه ، ص 438

3- سعدية بوشوكة ، المرجع السابق ، ص 51

ثانيا : دور سلطة التعيين في تقرير وتطبيق العقوبة التأديبية :

يرى الفقيه سليمان محمد الطماوي أن العقوبة التأديبية جزاء ذو نوعية خاصة يصيب الموظف في مركزه الوظيفي ، دون المساس بحريته أو ملكيته الخاصة بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة تتصل اتصالا وثيقا بالعمل الوظيفي ، بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنخفاض من امتيازات الوظيفة. (1)

وفي هذا النطاق نستخلص أن أهمية السلطة التأديبية تكمن في الحفاظ على النظام العام داخل المجتمع الوظيفي وماله من أثر بالغ على حسن سير العمل داخل المرافق العامة ، إن الدولة ملزمة بحسن اختيار موظفيها وهذا يعني أنها تختارهم من أحسن العناصر البشرية الموجودة فيها ، فإذا ما خالف هؤلاء الواجبات الملقاة على عاتقهم فهذا لا يعني أنهم غير مؤدبين وظيفيا فيأتي القانون ليؤدبهم وإنما يكونوا غير ملتزمين بالواجبات وبعبارة أخرى غير منضبطين بأدائهم لمهامهم لذلك يأتي دور الإدارة ومن خلال النظام الانضباطي الذي يضعه المخالف ولردع غيره. (2)

رغم وضوح ودقة المشرع في تحديد السلطة التأديبية ، إلا أنه لم يرقى إلى مستوى الإصلاحات الأساسية التي تعكس النظام التأديبي في حالته الجديدة ، بسبب النقائص التي اكتفتها النصوص القانونية للوظيفة العمومية ، فتحديد ماهية سلطة التعيين مازال يخضع للمرسوم التنفيذي رقم 99/90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. (3)

1- سليمان محمد الطماوي ، القضاء التأديبي ، دون طبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1990 ، ص 62

2- سعدية بوشوكة ، المرجع السابق ، ص 52

3- مرسوم تنفيذي رقم 99/90 مؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين واعوان الإدارة المركزية والولايات

والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري جريدة رسمية العدد 13 بتاريخ 28 مارس 1990



وما يمكنه القول إذن أن السلطة التقديرية للإدارة هي إذن سلطة قانونية ، وعندما تباشر الإدارة سلطتها التقديرية في تطبيق القانون فإنها لا تستمد هذه السلطة من ذاتها وإنما تستمدتها من القاعدة القانونية المرنة التي تقوم بتطبيقها ، وبالتالي فإن مباشرة هذه السلطة تخضع دائما لمبدأ المشروعية وسيادة القانون ، لأن هذه السلطة في حقيقة الأمر وسيلة لتطبيق القانون ، ومن ثم الإلتزام بمبدأ المشروعية مثلها مثل السلطة المقيدة ، لكن المشرع قدر أن منح قدر من حرية التصرف للإدارة هو أجدى وأنفع لتحقيق الهدف من هذا الموضوع ، مما لو قيدت بأسلوب معين للتصرف بشأنه ، وبالتالي فإنه يتخلى عن تحديد نشاط الإدارة بشأن هذا الموضوع كله أو في بعض جوانبه تاركا للإدارة حرية التصرف والتقدير بموجب خبراتها الخاصة ولا سيما أن تغير الظروف وتطورها مستمر وتتفق مع وجهة النظر هذه فيما يتعلق بمفهوم السلطة التقديرية ومبررات وجودها.



خاتمة

خاتمة :

وكخاتمة لموضوع بحثنا الموسوم ب : الخطأ المهني بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة نخلص إلى أن الخطأ المهني هو محور المساءلة التأديبية الذي تقوم على أساسه المسؤولية

ويقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية بالنسبة للموظف، وللسلطة صاحبة الإدارة غير المحدودة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية ووضع العقوبات المقابلة لها

ولتحديد المسؤولية التأديبية على الموظف يشترط أن يكون الفعل المعاقب عليه قد ارتكبه موظف مرتبط بالإدارة برابطة وظيفية

وقد توصلنا في بحثنا هذا إلى جملة من النتائج تتمثل في :

- لقد حقق النظام الوظيفي في التشريع الجزائري فعالية معتبرة، ومنتزيدة في محاولة منه لتحقيق التوازن بين مصلحة الموظف العام والإدارة العامة عبر مختلف التشريعات التي اهتمت بالوظيفة العامة

- في حالة إخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية، منح المشرع للسلطة التأديبية التي لها صلاحية التعيين توقيع الجزاء المناسب عليه ، غير أنه ميز بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية التي تتخذها سلطة التعيين وحدها دون مشاركة هيئة أخرى وعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة التي جعل هيئة أخرى تشاركها في توقيع العقوبة التأديبية

- تصنف الأخطاء المهنية حسب جسامة الخطأ المرتكب من الموظف إلى أربع درجات، وبالتالي فإن كل خطأ ضمن درجات الأخطاء المهنية أو الوظيفية تقابله العقوبة المقررة بنفس درجة الخطأ المرتكب، لأن ذلك من شأنه أن يحد من سلطة الإدارة التقديرية في توقيعها لعقوبات قاسية على الموظف

- وتعد مسألة تصنيف الأخطاء المهنية ضرورية في توقيع العقوبة التأديبية الملائمة والمناسبة، ولهذا غدت عملية تقنين الأخطاء المهنية أكثر من ملحة لما فيها من ضمانات للموظف وأن التحجج بالصعوبات التي واجهها المشرع بشأنها ما هي إلا صعوبات مادية يمكن تجاوزها بالنظر إلى التطور الشامل الذي توصلت إليه مختلف تشريعات الوظيفة العمومية

- إن التزامات الإدارة متعددة ومتنوعة ولا تقبل بطبيعتها التحديد وذلك لعدة اعتبارات تكمن في أن الأعمال الإدارية في حد ذاتها ليست امتيازاً مخولاً للجهة الإدارية بل هي عبارة عن التزامات ومسؤوليات تؤدي إلى مساءلة الإدارة تأديبياً عن الأخطاء والمخالفات التي قد تقع منها أثناء تأدية هذه الأعمال الإدارية، وذلك بغض النظر عن الأسلوب الذي تنتهجه الإدارة (سلطة تقديرية، سلطة مقيدة)

- وتجدر الإشارة إلى أن سلطة الإدارة التقديرية مسألة ضرورية لا بد من التسليم بها إذ ترتبط بطبيعة الوظيفة الإدارية ، ويفرضها الصالح العام ، حيث تملك هذه السلطة حدود لا يحق للإدارة المختصة تخطيها ، فلا إدارة لا تتمتع بسلطة تحكيمية ، بل بسلطة تحدها حدود

الشرعية وإن تجاوزت هذه الحدود اعتبرت أعمالها باطلة

- السلطة التقديرية للإدارة سلطة قانونية، وعندما تباشر الإدارة سلطتها التقديرية في تطبيق القانون ، فإنها لا تستمد هذه السلطة من ذاتها، وإنما تستمدها من القاعدة القانونية المرنة التي تقوم بتطبيقها

- السلطة التقديرية لا تعنى بمجال السلطة المطلقة، وإنما حدد لها القضاء الإداري مجالاتها وقنن ضوابطها التي يفترض ألا تتجاوزها ، بما يضمن استخدامها في نطاق المشروعية والمصلحة العامة ضمن ضوابط محددة تكفل عدم إساءة استخدام السلطة من قبل الجهة الإدارية

- ولكن يوجد في كثير من الأحيان تداخل بين السلطة التقديرية والسلطة المقيدة، حيث تجتمع في العمل سلطة مقيدة من جهة، وسلطة تقديرية من جهة أخرى، أو العكس ومثال على الحالة الأولى عندما يحدد القانون في نظام التراخيص شروط الحصول على الترخيص بطريقة محددة، بحيث لا تستطيع جهة الإدارة أن تتجاوز عنها، فهذه السلطة مقيدة في حين يترك للإدارة مثلا وقت منح الترخيص وهذه سلطة تقديرية، وهذه الحالة توجد في كثير من أمور الوظيفة العامة كالتعيين والترقية ومن امثلة الحالة الثانية ما يتعلق بالمسؤولية التأديبية، ففي حين جعل القانون للسلطة الإدارية حرية تقرير وجود مخالفة وظيفية، فإنه الزمها في حالة توقيع العقوبة بحد معين من العقوبات لا تستطيع الخروج عنها، وهذه سلطة مقيدة

- ووفقا لما سبق نجد أن السلطة التقديرية للإدارة ضرورية لأنه من المستحيل تنظيم الإدارة تفصيلا بقواعد القانون والمشرع لا يكون على صواب إذا حاول مواجهة كل المواقف مقدما، وإنما يجب عليه أن يخول الإدارة القدرة على التدخل حين تضطرها الظروف

- إن القضاء بات يراقب السلطة التقديرية في ركني المحل والسبب باعتبارهما ركنان أساسيان في أي قرار إداري تصدره الإدارة وباعتبارهما يمثلان المجال الرحب للسلطة التقديرية و لكي يكون القرار الإداري صحيحا خاليا من العيوب، حيث يكون للإدارة في حالة ارتكاب احدهم خطأ تأديبيا الخيار بين عدة عقوبات تأديبية متدرجة نص عليها القانون، بدءا بالتنبيه وانتهاء بالفصل من الخدمة، وأخيرا قد يتخلى المشرع تماما عن تقييد الإدارة فيتجنب تحديد ما يمكن للإدارة أن ترتبه من أثر قانوني، متكيفا بتحديد الغاية والهدف من القرار، فمثلا إذا قرر القانون أن للإدارة سلطة اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية الآداب العامة إذا ما تعرضت لأي تهديد بالإخلال، فإنه بذلك يكون قد ترك للإدارة سلطة تقديرية كاملة في ترتيب الآثار القانونية الكفيلة بحماية الآداب العامة، ومن أوسع المجالات التي تظهر فيها هذه السلطة انشاء وتنظيم ادارة المرافق العامة، وتكوين الوحدات الإدارية أو إنشائها، وكذلك التعيين في الوظائف العامة، والنقل والترقية والتأديب.

**اضافة إلى النتائج فقد ارتأينا أن نبدي بعض الاقتراحات التي نراها مناسبة :**

- ينبغي على السلطة التشريعية أن تضع تعريفا للخطأ المهني من أجل أن يكون نموذجا

يقاس عليه الفعل حتى يحصر ويضبط سلطة الإدارة في التكييف.

- ضرورة توسيع دائرة الأخطاء المهنية لتمكين الإدارة من حسن ملائمة التأديب، ومع امكانية ادماج الأخطاء المهنية المتعلقة بالمجال المعلوماتي في ظل السعي إلى تدعيم الإدارات بمنظومات معلوماتية
- ينبغي إخضاع أجهزة المساءلة الإدارية للموظف لسلطة القرار سواء بشكل ظرفي أو دائم للإستناد على مبادئ الجزاء الجنائي مع مرافقة الإدارة للقضاء في هذا المسعى
- اعتماد التكوين القانوني الإداري بنسبة أكبر للموظفين القائمين بالمساءلة الإدارية للموظف ولو على حساب انتخاب اعضاء اللجان المتساوية الأعضاء
- احاطة النظام التأديبي للموظف بصفة أكبر بهيئات للطعن في القرارات على مستوى الإدارات لإعطاء توازن للمساءلة وزيادة في ضمانات المساءلة العادلة، والحد من احتمالية تعسف الإدارة.



# قائمة المراجع



أولاً: الكتب :

- 1/ ابراهيم عبد العزيز شيحا ، القانون الإداري ، دون طبعة ، الدار الجامعية ، بيروت ، 1994
- 2/ احمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، دون طبعة ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1996
- 3/ حمد عمر حمد ، السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها ، الطبعة الاولى ، اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2003
- 4/ حمدي عطية ، مصطفى عامر ، احكام الموظف العام في النظام القانوني الوضعي والإسلامي ، دراسة مقارنة ، دون طبعة ، مكتبة الوفاء القانونية ، مصر ، 2015
- 5/ خلف فاروق ، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ، دون طبعة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2019
- 6/ خالد سمارة الزعبي ، القرار الإداري بين النظرية والتطبيق ، الطبعة الثانية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1999
- 7/ خالد سيد محمد حماد ، حدود الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة ، دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2013
- 8/ سعيد بشعير ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر طبقا للأمر رقم 133/66 دراسة مقارنة ، دون طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991

- 9/ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية  
واخلاقيات المهنة ، دون طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دون بلد النشر ، سنة النشر  
2010
- 10/ سليمان محمد الطماوي ، القضاء التأديبي ، دون طبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ،  
1990
- 11/ سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ، الطبعة السادسة ، مطبعة  
عين الشمس ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1991
- 12/ سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، دون طبعة ،  
مطبعة عين الشمس دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995
- 13/ سامي جمال الدين ، القضاء الإداري والرقابة على اعمال الإدارة ، دون طبعة ، دار  
الجامعة الجديدة للنشر ، القاهرة ، دون سنة النشر
- 14/ سامي جمال الدين ، قضاء الملائمة والسلطة التقديرية للإدارة ، دون طبعة ، دار النهضة  
العربية ، القاهرة ، دون سنة النشر
- 15/ عبد الله طلبة ، القانون الإداري القضاء الإداري ، الرقابة القضائية على اعمال الإدارة ،  
الطبعة الثانية ، منشورات جامعة دمشق ، 2006/2005
- 16/ عثمان محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها وقضاء ، الجزء الأول ، دون طبعة ، دار  
النهضة العربية ، القاهرة ، دون سنة النشر
- 17/ عدنان عمرو ، مبدأ المشروعية ، دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ،  
الإسكندرية ، 2004

- 18/ عطاء الله شيماء عبد الغني ، مدى اعمال قواعد المسؤولية التأديبية ، دون طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2002
- 19/ علي فيلاي ، التزامات العمل المستحق للتعويض ، دون طبعة ، المؤسسة الوطنية للقانون المطبوعة ، الجزائر ، 2002
- 20/ عليان بوزيان ، دولة المشروعية بين النظرية والتطبيق ، دون طبعة ، دار الجامعة الجديدة ، الجزائر ، 2009
- 21/ عمار بوضياف ، القرار الإداري ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007
- 22/ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة ، الطبعة الأولى ، دار الجسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015
- 23/ عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، دون طبعة ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، دون سنة النشر
- 24/ عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، دون طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998
- 25/ عمر محمد الشوكي ، القضاء الإداري ، دراسة مقارنة ، دون طبعة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007
- 26/ قوسم حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليها ، الطبعة الثانية ، دار الجامعة الجديدة ، دون سنة النشر

## قائمة المراجع

- 27/ ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، دون طبعة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 2000 ،
- 28/ محسن حسين حمزة ، القانون التأديبي للموظف ورقابته القضائية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1960
- 29/ محمد رفعت عبد الوهاب ، القضاء الإداري ، الكتاب الأول ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، دون بلد النشر ، سنة النشر 2005
- 30/ محمد فؤاد عبد الباسط ، القانون الإداري ، دون طبعة ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، دون سنة النشر
- 31/ محمد فؤاد عبد الباسط ، القرار الإداري ، دون طبعة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2000
- 32/ محمد مصطفى حسن ، السلطة التقديرية في القرارات الإدارية ، دون طبعة ، مطبعة عاطف ، دون بلد النشر ، سنة النشر 1974
- 33/ مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري ، دون طبعة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2018
- 34/ ناصر لباد ، الوجيز في القانون الإداري ، الطبعة الرابعة ، دار المجلد للنشر والتوزيع ، دون بلد النشر ، سنة النشر 2010
- 35/ نواف كنعان ، القضاء الإداري ، دون طبعة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع والدار العلمية الدورية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002

36/ ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006

ثانيا : المذكرات والرسائل الجامعية :

أولا : اطروحات الدكتوراه :

1/ خالد علي الكردي ، مسؤولية الموظف الشخصية في المرافق العامة ، دراسة مقارنة في التشريعين الليبي والمغربي ، اطروحة دكتوراه ، كلية العلوم القانونية ، جامعة الحسن الثاني ، الدار البيضاء ، المغرب ، 2005/2004

2/ شوقي بركاني ، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص قانون اداري وادارة عامة ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2018/2017 ،

3/ محمد خليفي ، الضوابط القضائية التقديرية للإدارة ، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2016/2015

4/ محمد زكي محمود ، آثار الغلط والجهل في المسؤولية الجنائية ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 1968

5/ محمد الأخطر بن عمران ، النظام التأديبي لإنقضاء الدعوى التأديبية ، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2007

6/ مراد بوطبة ، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06 ، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2017

## قائمة المراجع

ثانيا : مذكرات الماجستير :

- 1/ ايمان ناجي ، التخلي عن التوظيف في الوظيفة العامة ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم القانونية ، جامعة قرطاج تونس ، دون سنة النشر
- 2/ حسين دريسية ، حدود سلطة الضبط الإداري في مواجهة الحرية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، 2006
- 3/ فوزية بعلي الشريف ، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون اداري ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2013
- 4/ كريمة امزيان ، دور القاضي الإداري في الرقابة على القرار المنحرف عن هدفه المخصص ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2010
- 5/ لطيفة بن هني ، سلطات القاضي الإداري في ظل السلطة التقديرية للإدارة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة بن عكنون ، الجزائر ، 2012/2011
- 6/ مصطفى مخاشف ، السلطة التقديرية للإدارة في اصدار القرارات الإدارية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2008/2009
- 7/ مفيدة قيقابة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2009/2008

## قائمة المراجع

ثالثاً : مذكرات الماستر :

1/ سعدية بوشوكة ، مبدأ السلطة التقديرية للإدارة في اصدار القرارات الإدارية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص ادارة ومالية ، كلية الحقوق ، جامعة أكلي محند اولحاج ، البويرة ، 2018/2017

2/ شيراز جاري ، مسؤولية الموظف عن افشاء السر المهني ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة محمد خيذر ، بسكرة ، 2014

### ثالثاً : المقالات والملتقيات

أولاً : المقالات :

- 1/ احمد حافظ عطية نجم ، السلطة التقديرية للإدارة ودعاوى الانحراف بالسلطة في الأحكام الحديثة لمجلس الدولة الفرنسي ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد 01 القاهرة ، جوان 1982
- 2/ حورية اوراك ، دور السلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الخطأ المهني ، مجلة آفاق علمية ، المجلد 11 ، العدد 04 ، جامعة يحي فارس ، المدينة ، 2019
- 3/ رمضان محمد بطيخ ، الإتجاهات المتطورة في قضاء مجلس الدولة للحد من سلطة الإدارة التقديرية وموقف مجلس الدولة المصري منها
- 4/ زايد محمد ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، العدد الأول ، ديسمبر 2013
- 5/ فريدة ابركان ، رقابة القضاء الإداري على السلطة التقديرية للإدارة ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 01 الجزائر 2002

6/ محمد شلالي ، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة ، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية ، العدد السادس ، كلية الحقوق سعيد حمدين ، الجزائر ، 01 سبتمبر 2018

7/ محمد عصفور ، ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد 01 جوان 1963

8/ نوفال العقيل العجارمة ، المجلة الأردنية ( اثر الحكم الجزائي في انهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام) ، مجلة دراسات ، الجامعة عمان الأردن 36 الملحق 2009

9/ وليد رحمانى ، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري ، مجلة آفاق للعلوم ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، العدد 10 جانفي 2018

10/ ياقوتة عليوات ، السلطة التقديرية للإدارة ، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية ، قسنطينة ، دون سنة النشر

ثانيا : الملتقيات :

1/ اسامة النعيمات ، الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية وفقا لنظام الخدمة المدنية الأردنية رقم 30 لسنة 2007 ورقة عمل مقدمة في ندوة الإجراءات القانونية والإدارية لانضباط وتأديب الموظفين المنعقدة في عمان خلال الفترة ما بين 14 و 15 افريل 2007

2/ محمد رمضان محمد بطيخ ، طبيعة العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية ، ورقة عمل مقدمة في ندوة الإجراءات القانونية والإدارية لانضباط وتأديب الموظفين ، المنعقدة في عمان الأردن ، خلال الفترة ما بين 14 و 16 افريل 2007



رابعاً: المحاضرات :

1/ مباركة بدري ، محاضرات في الوظيفة العامة ، كلية الحقوق ، جامعة الطاهر مولاي بسعيدة  
2015/2014

خامساً : النصوص القانونية :

أولاً : الأوامر :

1/ أمر رقم 156/66 ، المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ،  
الجريدة الرسمية العدد 15 سنة 2009

2/ أمر رقم 03/06 ، المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة  
العمومية ، جريدة رسمية العدد 46 صادر في 16 جويلية 2006

ثانياً : المراسيم :

1/ مرسوم تنفيذي رقم 302/82 ، المؤرخ في 12 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق  
الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية

2/ مرسوم تنفيذي رقم 90/99 ، المؤرخ في 27 مارس 1990 المتضمن سلطة التعيين والتسيير  
الإداري بالنسبة للموظفين واعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات  
الطابع الإداري ، الجريدة الرسمية العدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990

3/ مرسوم تنفيذي رقم 129/06 ، المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 03 ماي 2008  
المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي ، الجريدة الرسمية العدد  
23 الصادرة في سنة 2008

## قائمة المراجع

4/ مرسوم تنفيذي رقم 130/08، المؤرخ في 03 مايو 2008 يتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، الجريدة الرسمية العدد 23 الصادرة في 04 ماي 2008

5/ مرسوم تنفيذي رقم 409/08 ، الموافق ل 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي امانات الضبط للجهات القضائية ، جريدة رسمية العدد 73 الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2008

ثالثا : القرارات :

1/ قرار رقم 42568 ، صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 17 ديسمبر 1985 قضية ( ب ، م ، ش ) ضد المديرية العامة للأمن الوطني ، المجلة القضائية العدد 01 لسنة 1990

2/ قرار مجلس الدولة 10502 ، المؤرخ في 20 جانفي 2004 قضية مدير ( ق ، ص ) بتقزيرت ولاية تيزي وزو ضد ( م ، ع ) مجلة مجلس يحي علي قاسم سهل ، فصل الموظف العام ، دراسة مقارنة ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة سعيد حمدين ، الجزائر ، 2005

3/ قرار مجلس الدولة رقم 039009 المؤرخ في 14/11/2007 في قضية مدعي ضد المدير العام للتوظيفة العمومية موجهة إلى المدير العام للأمن الوطني

4/ قرار مجلس الدولة رقم 067719 ، المؤرخ في 08/09/2011 قضية ( أ ، ع ) ضد بلدية بن يحي عبد الرحمان ، الطعن بالنقض في الحكم النهائي بالبراءة لا يقف تنفيذ الحكم الصادر بإعادة الإدماج ، مجلة مجلس الدولة العدد 10 ، 2012

5/ المحكمة القضائية العليا العدد 04 ، دون ذكر بلد النشر سنة 1989 ، وما بعدها سرد قرارات

6/ حكم المحكمة الإدارية بفرنسا DAMRAYMOND سنة 1957 نقلا عن ديلبييرييه

رابعا : المنشورات :

## قائمة المراجع

1/ منشور رقم 05 ، المؤرخ في 12 افريل 2003 ، يتعلق بتطبيق احكام المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية

خامسا : التعليمات والبرقيات :

1/ التعليم رقم 267 ، المؤرخة في 19 جانفي 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ، المتضمنة كيفية تطبيق احكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

2/ البرقية رقم 630 ، المؤرخة في 19/04/2008 تتعلق بعقوبة التنزيل في الرتبة صادرة عن المدير العام للوظيفة العمومية موجهة إلى رئيس مفتشية الوظيفة لولاية سطيف

سادسا : المواقع الالكترونية :

1/ حسين ماز ، دراسة تحليلية لمفهوم السلطة التقديرية للإدارة ، موقع العلوم القانونية [HTTPS.WWW.MAROCDROIT.COM](https://www.marocdroit.com) ، بتاريخ 25/04/2019 سا 22

(// باللغة الأجنبية :

1.Girard (e) ، 'étude sur la nation du pouvoir d'administration ' revue générale d administration ، mai juillet ، 1924

2. jean louis moreau ، 'la fonction publique principes generaux ' g dj . paris ، 1987

# فهرس الموضوعات

## الفهرس :

شكر وعران

الإهداء

- مقدمة ..... من 1 إلى 5
- الفصل الأول : الأساس القانوني للخطأ المهني في التشريع الجزائري ..... 06
- المبحث الأول: الخطأ المهني أساس المسؤولية التأديبية ..... 07
- المطلب الأول : تعريف الخطأ المهني ..... 07
- الفرع الأول : غياب تعريف قانوني دقيق للخطأ المهني ..... 07
- الفرع الثاني : محاولة القضاء وضع تعريف للخطأ المهني ..... 09
- الفرع الثالث : محاولة الفقه تعريف الخطأ المهني ..... 10
- المطلب الثاني : ارتباط المسؤولية التأديبية بالخطأ المهني ..... 12
- الفرع الأول : خصوصية المسؤولية التأديبية ..... 12
- أولاً: تعريف المسؤولية التأديبية ..... 12
- ثانياً: خصائص المسؤولية التأديبية ..... 13
- ثالثاً: تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية المدنية والجنائية ..... 14
- رابعاً: المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية ..... 16

18.....	الفرع الثاني: نطاق المسؤولية التأديبية
19 .....	الفرع الثالث : اركان الخطأ المهني المحرك للمسؤولية التأديبية
19 .....	أولاً: الركن المادي
19 .....	1/ المظهر الخارجي الملموس
20 .....	2/ أن يكون سلوكا أو فعلا محددًا
21 .....	ثانياً: الركن الشرعي
23 .....	ثالثاً: الركن الشخصي
25 .....	المبحث الثاني : تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها
25 .....	المطلب الأول : الأخطاء المهنية حسب الأمر رقم 03/06
26 .....	الفرع الأول : اخطاء من الدرجة الأولى
27 .....	الفرع الثاني : اخطاء من الدرجة الثانية
27 .....	الفرع الثالث: اخطاء من الدرجة الثالثة
28 .....	الفرع الرابع : اخطاء من الدرجة الرابعة
32 .....	المطلب الثاني: العقوبات المقابلة لكل خطأ حسب الأمر رقم 03/06
33 .....	الفرع الأول : عقوبات من الدرجة الأولى ( عقوبات الانضباط العام )
33 .....	أولاً: التنبيه
33 .....	ثانياً: الإنذار
34 .....	ثالثاً : التوبيخ

- 34 ..... الفرع الثاني : عقوبات من الدرجة الثانية
- 34 ..... أولاً : الإيقاف عن العمل من 1 يوم إلى 3 أيام
- 35 ..... ثانيا : الشطب من جدول الترقية
- 35 ..... الفرع الثالث : عقوبات من الدرجة الثالثة
- 35 ..... أولاً : النقل الإجباري
- 36 ..... ثانيا : التنزيل
- 36 ..... ثالثا : التوقيف عن العمل من 04 أيام إلى 08 أيام
- 36 ..... الفرع الرابع : عقوبات من الدرجة الرابعة
- 36 ..... أولاً : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة
- 37 ..... ثانيا : التسريح
- 37 ..... خلاصة الفصل
- 39 ..... الفصل الثاني : السلطة التقديرية للإدارة في تقدير الأخطاء المهنية
- 40 ..... المبحث الأول : مفهوم السلطة التقديرية للإدارة
- 41 ..... المطلب الأول : المقصود بالسلطة التقديرية للإدارة
- 41 ..... الفرع الأول : التعريف الفقهي للسلطة التقديرية للإدارة
- 42 ..... أولاً : الفقه الفرنسي
- 43 ..... ثانيا : الفقه المصري

- 44 ..... ثالثا : تعريف الفقه والقضاء الإداري الجزائري للسلطة التقديرية
- 46 ..... الفرع الثاني : التعريف القانوني للسلطة التقديرية للإدارة
- 46..... أولا : التعريف القانوني للسلطة التقديرية للإدارة
- 50 ..... المطلب الثاني : مظاهر السلطة التقديرية للإدارة
- 50 ..... الفرع الأول : عدم حصر الأخطاء المهنية الموجبة لعقاب الموظف
- الفرع الثاني : توضيح الأخطاء المهنية بموجب القوانين الأساسية الخاصة ذات خصوصيات  
52 ..... الأسلاك
- الفرع الثالث : ابراز التمييز بين السلطة التقديرية وغيرها من امتيازات الإدارة ..... 53
- 53 ..... أولا : التمييز بين السلطة التقديرية للإدارة وحق التنفيذ المباشر
- 54 ..... ثانيا التمييز بين السلطة التقديرية للإدارة ونزع الملكية للمنفعة العمومية
- 55 ..... المبحث الثاني : سلطة الإدارة في تقدير الأخطاء المهنية
- 55.. ..... المطلب الأول : مبررات اعمال السلطة التقديرية للإدارة وضوابطها
- 56 ..... الفرع الأول : مبررات السلطة التقديرية للإدارة
- 56 ..... أولا : قصور النصوص الناظمة للمسار الوظيفي
- 57 ..... ثانيا : غموض النصوص القانونية
- 58 ..... ثالثا : قيود السلطة التقديرية
- 59 ..... الفرع الثاني : ضوابط السلطة التقديرية للإدارة



59	أولاً : الأساس الواقعي المادي للسلطة التقديرية .....
61	ثانياً : مدى السلطة التقديرية .....
61	1/ السلطة التقديرية في حدها الأقصى .....
62	2/ السلطة التقديرية في حدها الأوسط .....
63	3/ السلطة التقديرية في حدها الأدنى .....
64	المطلب الثاني : حدود و مجالات السلطة التقديرية للإدارة في القرار التأديبي .....
64	الفرع الأول : الحدود الخارجية للسلطة التقديرية للإدارة .....
64	أولاً : ركن الشكل والإجراءات .....
67	الفرع الثاني : الحدود الداخلية للسلطة التقديرية للإدارة .....
67	أولاً : ركن السبب .....
68	ثانياً : ركن المحل .....
69	1/ حرية الإدارة في أن تتدخل أو تمتنع .....
69	2/ حرية الإدارة في اختيار وقت التدخل .....
69	3/ حرية الإدارة في اختيار فحوى القرار .....
70	ثالثاً : ركن الغاية .....
71	الفرع الثالث : مجالات السلطة التقديرية للإدارة .....
71	أولاً : سلطة تعيين وتقييم الموظفين .....
71	1/ تقييم أداء الموظفين .....

72	..... /2 السلطة التأديبية
73	..... ثالثا : دور سلطة التعيين في تقرير وتطبيق العقوبة التأديبية
75	..... خلاصة الفصل
76	..... خاتمة
87	..... قائمة المصادر والمراجع
81	..... فهرس الموضوعات