



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة -  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم: القانون العام



الموضوع:

الضوابط القانونية  
لتأديب الموظف العمومي الجزائري

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر.  
تخصص: إدارة و المالية.

تحت إشراف الأستاذ:  
-د/ لونيبي علي

من إعداد الطلبة :  
- عوادي رزيقة

# الإهداء

إلى التي أروضتني لبن الطهارة...

إلى التي تعبت لأجلي ليلا ونهارا...

إلى التي ذرفت الدمع مدارا كي تراني أحسن حالا...

إلى الحبيبة:

أمي...

إلى من علمني معنى العطاء فضعي بكل ما يملك لإيجاد سبل البرقاء...

إلى الغالي:

أبي...

إلى من تجمعني بهم صلة الرحم و رابطة الأخوة و الدم...إلى من أحرمهم بصدق.

إخوتي وأخواتي:

سعاد، وهيبة، ياسمينة، سهام، سلاف، زهرة، حابر، فاتح وحكيم و سليمان.

. وإلى حنان وطيحة و ووردة وأبنائهم.

# كلمة شكر

بسم الله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة، ووفقني في إنجاز هذا  
العمل المتواضع

وعملاً بقوله صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

أتوجه بجزيل الشكر و الامتنان إلى الأستاذ المشرف  
"الونيسي علي" الذي لم يبخل علي بتوجيهاته القيمة وإرشاداته  
ونصائحه الملمة

كما لا أنسى تقديم تشكراتي لكل من ساعدني من قريب أو بعيد في  
إنجاز هذه المذكرة ،

وأخص بالذكر السيد حفناوي ناصر أستاذ بالمعهد الوطني للعمل علي  
كل المعلومات القيمة التي أفادني بها بخصوص موضوع المذكرة

## قائمة لأهم المختصرات

ج ر : جريدة رسمية

ص : صفحة

ف : فقرة

م : المادة

ق إ م إ : قانون الإجراءات المدنية والإدارية

ق أ و ع : القانون الأساسي للوظيف العمومي

## مقدمة

يعتبر مجال الوظيفة العمومية مجال واسع وجد حساس ، حيث يتضمن مواضيع مختلفة ومن بين هذه المواضيع دراسة الجانب البشري المتمثل في الموظف العمومي فهو لبنة كل مرفق لأنه عنصر لا يستهان به، فبدونه لا مجال للتحدث عن الوظيفة العمومية فالمرفق العمومي يدار ويسير بواسطة عنصرين هامين يتمثلان في العنصر المالي والعنصر البشري، فبدونهما حتما لا وجود للمرفق وعلى القائمين بالمرفق حسن اختيار الأشخاص الذين يكلفون بمهام وواجبات يقومون بها لإدارة المرفق كون هذا المرفق بحاجة ماسة للإدارة وحتى العنصر المالي الذي يتكون منه المرفق ،فهو بحاجة إلى أشخاص يحسنون طريقة استعماله واستغلاله حتى لا يتعرض للخسارة والضياع والنهب والفساد...الخ.

كما أنه لكل إنسان طريقة عمله وأسلوبه وتفكيره وقدرته على التحكم في التسيير ،وبذلك نرى ضرورة وجود أشخاص يسيرون المرفق ولهم القدرة على حسن استغلاله.

وأیضا نميز في القانون الجزائري بين صنفين من الأشخاص الذين يعملون في المرفق، فهناك صنف من العمال لا يخضعون للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ويطلق عليهم اسم المستخدمين وإنما يخضعون للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 فبراير 1990 المتضمن علاقات العمل ،والصنف الآخر هم من يطبق عليهم الأمر 06-03 السالف الذكر ،ويطلق عليهم تسمية الموظف العمومي وهذا الأخير موضوع دراستنا وهو بدوره يتضمن مجالات مختلفة ومتنوعة (واجباته، حقوقه، مساره المهني،...الخ).

إلا أنه في كثير من الأحيان ولإعتبارات مختلفة وظروف متنوعة نجد حدوث أخطاء في أعمال الموظف العمومي وهو يمارس مهامه الموكلة له، وهذا ما أدى بالمشرع إلى دراسة هذا الجانب كون الخطأ المرتكب من قبل الموظف قد يؤدي إلى إلحاق أضرار متعددة سواء في درجة الخطورة أو في مواجهة الآخرين فهذا الموظف هو إنسان، والإنسان معرض للوقوع في

الخطأ في أي لحظة إن لم يتوخ الحيلة والحذر، كما قد تسوّل له نفسه ويغلب عليه الطمع فيبادر في ارتكاب أعمال مختلفة يعاقب عليها القانون كالسرقة و الاختلاس والرشوة و الكذب... الخ، ولذلك قام المشرع بتخصيص جزء في الأمر 06-03 لدراسة الموظف من ناحية تأديبه في الفصل الثاني منه ، فأقر عقوبات على أعماله التي تعد خطر على المرفق الذي يعمل به وهذا مانجده معمول به في جل التشريعات الغربية والعربية كذلك.

وبهذا فإن نظام التأديب المقر للموظف المرتكب للخطأ المهني يعد جزء لا يتجزأ من الوظيفة العامة ودراستنا تهم كل إنسان وليس فقط الموظف الذي يشتغل ، كون أي إنسان في هذه الأرض بحاجة للعمل فهو لا يستطيع العيش دون عمل ، وهذا الأخير من أجل المحافظة عليه وتفادي الأخطاء والمشاكل فعلى كل شخص أن ينتقف من هذه الناحية ،ويثير اهتمامه موضوع تأديب الموظف العمومي كونه أمر مصيري قد يتعرض صاحبه مثلا من بين هاته العقوبات الطرد ،أو حتى يمكن أن يمتد أثر خطأه في سائر حياته المهنية كأن يرفض توظيفه في مؤسسات أخرى بسبب سيرته .

كما أن تأديب الموظف العمومي لا يكون هكذا فقط بل وفق الضوابط التي وضعها المشرع كقيود قانونية وحدود تقف عندها السلطة المختصة بإصدار العقوبة التأديبية من البداية إلى غاية الفصل النهائي في القضية المطروحة ،أي منذ بدأ الخصومة إلى غاية صدور القرار التأديبي النهائي .

وبذلك فإن دراسة الضوابط القانونية من خلال النصوص القانونية التي أقرها المشرع الجزائري من الناحية التأديبية ،أمر مهم وضروري فهذه الضوابط هي التي تساعد على السير الحسن للإجراءات التأديبية والحد من أي تجاوزات يمكن أن ترتكب سواء من قبل الإدارة أو الموظف فالهدف من وضع هذه الضوابط التي تعد مجرد قيود على ممارسة الإجراءات التأديبية تكمن في تنظيمها والعمل على حسن سيرها وتحقيق التوازن بين الموظف محل المتابعة وبين

الإدارة ، فكلاهما طرف في النزاع وكما نعلم فإن للإدارة امتيازات وسلطات وقواعد تخضع لها غير مألوفة لدى الخواص.

كما أن وضع هذه الضوابط له ميزة مميزة تتمثل في وضع تدابير وقائية ردعية غايتها المنع من الوقوع في الإخلال بالنظام العام ، فالاستعمال المفرط للسلطة ودون تنظيم في مجال التأديب قد يؤدي إلى حدوث فوضى تمس بسير المرفق العام وبذلك إخلال بالنظام العام .

وقد اعتمدنا لدراسة هذه الضوابط الأهداف التالية :

\_ تبسيط وشرح الضوابط الواجب مراعاتها في مراحل تأديب الموظف العمومي والتي اعتمدها المشرع الجزائري كأسلوب للحد من التعسف.

\_ إعطاء تسهيلات لفهم الإجراءات المتبعة لتأديب الموظف العمومي فهي جوهرية والإخلال بها أو جزء منها قد يؤدي إلى ضياع حق الإنسان في الحصول عليه .

\_ تبيان أهمية ودور كل من المجلس التأديبي وكذا المحاكم في نظام تأديب الموظف العمومي.

\_ لفت انتباه الأشخاص إلى أهمية وواجب اتخاذهم للحیطة والحذر أثناء ممارسة مهامهم الموكلة لهم.

\_ توضيح للموظف الذي هو محل المتابعة التأديبية أنها ليست انتقامية أو قهرية أو دكتاتورية ، بل إجراء يجب أن يمر به كل موظف ارتكب خطأ مهني فهي ردعية وقائية إصلاحية وحتى لها نظرة مستقبلية وبشكل كبير في إمكانية عدم تكرار ارتكاب الخطأ في المستقبل من قبل الموظف إذ لم تتعلق بعقوبة الطرد ، وأيضاً في هذا حماية لممتلكات الدولة وحسن سير المرفق العام وتفادي الخسائر وقيام الفوضى.

\_ تبيان أن خضوع الموظف المرتكب للخطأ المهني لنظام تأديبي واضح تحكمه ضوابط قانونية يعد في ذلك ضماناً له في مواجهة تعسف الإدارة ، ففي المراحل التي تمر بها عملية التأديب

---

يحق للموظف الدفاع عن نفسه وتقديم الأدلة والحجج التي تفند الاتهامات المنسوبة له في حالة ما إذا كان بريء مما يقال عنه، كما له حق الطعن في القرارات التي تصدر ضده إلى غاية صدور حكم نهائي حائز للحجية.

إن موضوع تأديب الموظف العمومي يطرح عدة إشكالات متنوعة فهو موضوع جد حساس من الناحية العملية، حيث يؤثر على المسار المهني للموظف، ولذلك كان لابد من وضع ضوابط وقواعد قانونية تحكم نظام التأديب تستخلص من خلال استقراء النصوص القانونية في مجال تأديب الموظف العمومي، وهي بدورها تطرح الإشكالات التالية :

ماهي الحدود القانونية لتأديب الموظف العمومي الجزائي في اطار الحقوق الممنوحة له لمواجهة القرار التأديبي الصادر ضده؟ أي كيف تم تكريس القواعد القانونية الواجب إتباعها في إطار تأديب الموظف العمومي ؟ .

وللإجابة عن هذه الإشكالية دعنا الضرورة إلى البحث في دراستنا هذه عن الضوابط القانونية لتأديب الموظف العمومي على مستويين: على مستوى الإدارة (اللجنة المتساوية الاعضاء المجتمعة معاً كمجلس تأديبي) (الفصل الاول) ،وعلى مستوى القضاء، أين يقرر الموظف الذي صدر القرار التأديبي ضده الطعن فيه من أجل إعادة النظر، من جهة غير تلك التي أصدرت القرار التأديبي (الفصل الثاني).

## الفصل الأول

### الضوابط الداخلية لتأديب الموظف العمومي

يعتبر الموظف العمومي الأساس الأول والأهم لبناء أي مؤسسة مهما كانت فهو العنصر البشري، أي الجانب العاكس للعنصر المادي الذي تتكون منه المؤسسة فهو المؤتمن على مصالح الأفراد ومن ثم فهو يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات والسلطات المستمدة من وظيفته وما يستلزمه مركزه الوظيفي من واجبات، إلا أن هذا الموظف يبقى إنسان والإنسان معرض للوقوع في الخطأ في أي وقت وهذا الأخير يمكن له أن يعرض المؤسسة إلى الأخطار أي أن الموظف بارتكابه للأخطاء يمكن له أن يعرض المؤسسة التي يعمل فيها إلى أخطار متعددة لكن ولتفادي مثل هذه الأمور فقد أدرج المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية جزء خاص بتأديب الموظف العمومي وجعل اجراءات ومراحل وجب أن تمر بها المتابعة التأديبية للموظف العمومي المتهم بمجرد ارتكابه للخطأ المهني لتسليط العقوبة المناسبة، وعليه رأينا أنه وجب توضيح الارتباط القائم بين العقوبة التأديبية والخطأ المهني (المبحث الأول)، وكذا تحديد دور اللجنة المتساوية الأعضاء في متابعة الموظف العمومي المرتكب للخطأ المهني الذي يستلزم معاقبته (المبحث الثاني).

## المبحث الاول : ارتباط العقوبة التأديبية بالخطأ المهني

تعتبر العقوبات مهما كان نوعها أمر جد حساس فهي تتعلق بمصير إنسان وتفيد من حريته وتؤثر على مستقبله وفي مجال التأديب حتى يعاقب الموظف المتهم وجب التأكد من ارتكابه لخطأ مهني وبذلك ندرس الاطار القانوني للعقوبة التأديبية ونحدد السلطة المختصة لتوقيع هاته العقوبة (المطلب الاول)، ثم ندرس الخطأ التأديبي باعتباره أساس العقوبة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الاطار القانوني للعقوبة التأديبية والسلطة المختصة بتوقيع العقوبة

تحديد الاطار القانوني للعقوبة التأديبية والسلطة المختصة بتوقيعها أمران مهمان لبداية معرفة الضوابط القانونية لسير المتابعة التأديبية للموظف العمومي، لذلك أفردنا كل واحد في فرع أي تحديد الاطار القانون (الفرع الاول)، و تحديد السلطة المختصة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول : الاطار القانوني للعقوبة التأديبية وفقا لقانون الوظيفة العمومية الجزائري

باستقلال الجزائر وحصولها على حريتها فإن قانون الوظيفة الفرنسي هو من طبق في الجزائر مع استثناء العمل بما يعارض السيادة الوطنية إلى غاية صدور الأمر 66-133 في جوان 1966<sup>(1)</sup> الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تم النص فيه على العقوبات التأديبية، إلا أنه ونظرا للتطورات الحاصلة في المجتمع في جميع جوانبه استلزم الأمر صدور قانون آخر يتناسب مع هذه التطورات فألغي الأمر رقم 66-133 و صدر قانون آخر بموجب الأمر رقم 06-03<sup>(2)</sup> في سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

1\_ أمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966. ملغى.

2\_ أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006، ص3.

المعمول به حالياً، الذي يعتبر بمثابة أساس ودليل أولاً للموظف العمومي لمعرفة مساره المهني لذا يبدأ منه تحديد الإطار القانوني للعقوبة التأديبية.

ويرجع اهتمام المشرع الجزائري وحرسه على أهمية العقوبة التأديبية لما لها من خطر كونها يمكن لها أن تؤدي إلى مظالم واقعية وقانونية، لذا خص المشرع الجزائري في الأمر 06-03 السالف الذكر الباب السابع منه تحت عنوان النظام التأديبي وتحت ثلاث فصول معنونة

كالآتي : \_ الفصل الأول : المبادئ العامة

\_ الفصل الثاني : العقوبات التأديبية

\_ الفصل الثالث : الأخطاء المهنية

وتبدأ مواد الباب السابع من المادة 160 الى المادة 185 (أي ستة وعشرون مادة) (1)

وقد أخذ المشرع هذا التقسيم محاولاً إعطاء مفهوم سهل وبسيط للنظام التأديبي وكذلك حتى يتسنى للقارئ فهم بشكل بسيط وسريع للإجراءات المتخذة لتحديد العقوبة و العقاب المقرر لها، فبدأ بمبادئ عامة يشرح فيها ويحدد الخطأ الذي يؤدي إلى العقوبة التأديبية وحدد أيضاً النقاط التي تركز عليها العقوبة التأديبية.

ثم جاء الفصل الثاني لتصنيف العقوبات التأديبية وتحديد الخطوات اللازمة للمتابعة

القانونية للموظف العمومي لارتكابه الخطأ التأديبي على النحو التالي:

تنص المادة 163 على ( تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة الى أربع

(4) درجات

1\_الدرجة الأولى: - التنبيه

-الإنذار الكتابي

- التوبيخ

1-قانون رقم 06-03 ، السالف الذكر ، ص ص14-17 .

2\_ الدرجة الثانية : - التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة (3) أيام- الشطب من قائمة التأهيل

3\_ الدرجة الثالثة : - التوقف عن العمل من أربعة أيام (4) الى ثمانية (8) أيام- التنزيل من درجة الى درجتين- النقل الإجباري

4- الدرجة الرابعة : - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة - التسريح  
وأضافة المادة 164 أنه " يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ،نظرا لخصوصية بعض الأسلاك ،على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه"(1).

كما أضاف المشرع ضمانات للموظف في إطار متابعته القانونية تتلخص فيما يلي:  
\_ اذا كانت العقوبة من الدرجة الأولى والثانية فالسلطة التي لها صلاحية التعيين هي من تحدد العقوبة، وذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.  
\_ أما العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة فعلى السلطة التي لها صلاحية التعيين الأخذ برأي الاستشاري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كالمجلس التأديبي.  
وقد حدد المشرع أجل 45 يوما لإخطار المجلس التأديبي، وإلا يسقط الخطأ المنسوب إليه بسقوط انقضاء الآجال.  
كما يحق للموظف الإطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوم تحرير الدعوى التأديبية.

### الفرع الثاني : السلطة المختصة بتأديب الموظف العام

إن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية هي نفسها سلطة التعيين وذلك على حسب ما نصت عليه المادة 162<sup>(2)</sup> من قانون رقم 03-06 التي يتضح منها أنها أعطت للإدارة

1\_ قانون رقم 03-06، السالف الذكر، ص 15

2\_ تنص المادة 126 من القانون رقم 03-06 السالف الذكر على "تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين".

الموظفة موقع جد هام في مجال التأديب، إذ اعترف المشرع الجزائري للإدارة الموظفة بسلطة تأديب الموظف وبذلك جعلها في موقع الحكم والخصم في آن واحد.

وذلك اعتبارات عديدة تفرض أن يكون للرئيس الإداري جانب من السلطة لغرض فرض الاحترام وطاعة الأوامر أو بما يؤمن فعالية الجهاز الإداري، فالسلطة التأديبية الممنوحة للرئيس الإداري ليست شخصية وإنما المقصود منها كفالة تنفيذ الإشراف والتوجه الإداري، وبالتالي فهي امتياز للمرفق العام لغرض الانتظام بعمله<sup>(1)</sup>.

إضافة إلى اعتبار الإدارة حكما وخصما في آن واحد فقد أعطى القانون الإداري كذلك سلطة تقديرية واسعة في التأديب للإدارة الموظفة تظهر من خلال المواد 160، 174، 161 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر.

نصت المادة 161 على: " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامته الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين بالمرفق العام<sup>(2)</sup> .

أما بالنسبة للمادة 174 فتتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة في توقيف أو عدم توقيف الموظف بسبب متابعة جزائية، فالسلطة التقديرية تثبت عندما لا يكون مسلكها محددًا أو منصوصا عليه سلفا بالقانون، كما أن اختصاص الإدارة يكون مقيدا عندما يكون مسلكها قد تحدد سلفا بقواعد القانون، وبالتالي فإن المرجع في تمتع الإدارة بالسلطة التقديرية هو عدم إمكانية حصر وتحديد الأفعال والواجبات الوظيفية، وعدم إمكانية حصر الأخطاء التأديبية وصعوبة ربطها بالعقوبة التأديبية<sup>(3)</sup>.

---

1\_ سلماني منير:مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2014-2015، ص7

2\_ قانون رقم 06-03، السالف الذكر، ص 15

3\_ انظر المادة 174 من القانون 06-03، السالف الذكر، ص 16

إذن ففي مجال تأديب الموظفين يترك للإدارة تحديد هل تصرف الموظف يشكل مخالفة تأديبية أم لا، وإذا ما قررت معاقبة الموظف فيترك لها تقدير نوع العقوبة التي يستحقها الموظف، كما أن اكتساب الإدارة لهذا الموقف يترتب عليه نتائج مختلفة منها:

1- **المساس بمبدأ الحياد** إذ أنه لا توجد سياسة جيدة بدون إدارة جيدة والإدارة الجيدة لا توجد بدون حياد في الوظيفة، فالحياد هو من أهم الضمانات في مجال التأديب حيث تتحقق عموماً بتنظيم قواعد الاختصاص بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق والالتزام، وبين سلطة توقيع الجزاء وكذلك بتقرير عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية أو موضوعية، أو وظيفية من شأنها التشكيك في حياديته<sup>(1)</sup>.

ففي النظام التأديبي الجزائري تقوم الإدارة الموظفة بجميع الإجراءات التأديبية كسلطة الاتهام وسلطة التحقيق وسلطة توقيع العقوبة، وعليه فإن ضمانه مبدأ حياد الإدارة ضماناً قد لا تجد تطبيقاً فعلياً في هذا النظام التأديبي، هذا نظراً لأن سلطة الاتهام والعقاب تتحكم بها الإدارة فقط مما قد يفقدها مبدأ توازن تحقيق العدالة والإنصاف للموظف العام، كما قد يؤدي هذا إلى الإفراط في استعمال السلطة التأديبية.

2- **اقتراب الإدارة من سلطة المشرع في تحديد المخالفة التأديبية** : من خلال المادتين 160 و 161 يتضح أنه استعصى على المشرع أن يحدد المخالفات التأديبية، بدليل استعماله جملة من العبارات الفضفاضة التي تمنح الإدارة الموظفة كامل السلطة التقديرية لتكييف واقعة ما بأنها خطأ تأديبي، ما استدعى بالضرورة عدم إمكانية الربط بينها وبين العقوبات التأديبية، الأمر الذي يضيف الامتداد للإدارة ليحدد ما يدخل ضمن الأخطاء التأديبية وما يخرج عنها في ظل غياب وعدم إمكانية حصرها تشريعياً.

وفي هذا الصدد يرى الأستاذ (تغريد محمد) بأن صعوبة تحديد المخالفات التأديبية

1\_ سلماني منير: مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص7

وفكرة السلطة التقديرية الواسعة الممنوحة للجهات الإدارية ، هو الذي أفضى إلى اقتراب الإدارة من سلطة المشرع في تحديد المخالفة التأديبية<sup>(1)</sup> .

ولتفادي هاته النتائج وضع المشرع نظام يتمثل في عملية التفويض للتقليل من احتكار السلطة المركزية في جميع السلطات، وتخفيف العبء عليها بحيث سمح بتفويض الاختصاص التأديبي لبعض السلطات وذلك استنادا إلى القانون رقم 90-99<sup>(2)</sup> الذي يعطي للمديريات العامة على مستوى الولايات سلطة تعيين وتسيير الموظفين على مستوى كل ولاية وبذلك منح لها سلطة التأديب عليهم وبذلك يكون المشرع الجزائري قد خفف من حدة السلطة الرئاسية في التأديب الوظيفي<sup>(3)</sup> .

### المطلب الثاني : الخطأ التأديبي أساس العقوبة التأديبية

يعتبر ارتكاب الخطأ النقطة التي عليها يركز تقرير العقوبة التأديبية وبذلك لتحدد وجود الخطأ التأديبي من عدمه لذلك كان لدراستنا للضوابط القانونية لتأديب الموظف العمومي وحتى تتم معاقبة الموظف محل المتابعة وجب التطرق إلى أساس العقوبة التأديبية ، ذلك بدراسة ارتباط العقوبة التأديبية بالخطأ المهني (الفرع الأول) ، وكذا الطبيعة القانونية للخطأ التأديبي (الفرع الثاني).

1\_ سلماني منير:مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام ،المرجع السابق ،ص11.

2\_ انظر المرسوم التنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 27 مارس 1990 ،يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، ج ر ، عدد 13 الصادرة بتاريخ 1990/03/28.

3\_ مخلوفي مليكة : رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية ، ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،تيزي وزو ،الجزائر ، 2012، ص25.

## الفرع الأول: ارتباط العقوبة التأديبية بالخطأ المهني

لا تقوم المسؤولية التأديبية للموظف إلا إذا اقترف خطأ مهنياً يتحدد بالنظر للتنوع في المهام المناط للموظف القيام بها وكذا المحظورات التي يتوجب عليه الامتناع عن إتيانها، وعليه اشتراط تقرير معاقبة الموظف بإتيانه لخطأ مهني، وبناءً على المادتين 160 و 161<sup>(1)</sup> من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر يتبين لنا ارتباط الخطأ المهني بالعقوبة التأديبية، كون أن العقوبة التأديبية تسلط على موظف العمومي بمجرد ارتكابه للخطأ التأديبي إلا أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفاً دقيقاً للخطأ المهني بل اكتفى بتحديد الأفعال التي تشكل الخطأ المهني والمتمثلة في:

**أولاً : التخلي عن الواجبات المهنية :** يتوجب على الموظف المعين في الوظيفة بصفة قانونية تأديته لواجباته الوظيفية شخصياً مهما كانت رتبته في السلم الإداري وأن لا يعهد إلى غيره مهامه إلا في حدود ما نص عليه القانون وأن يؤديها على وجه الدوام وفي الأوقات المحددة لها وأن يؤديها بكل أمانة ووفاء ولا يجب عليه التخلي عنها وإلا تعرض لمتابعات تأديبية<sup>(1)</sup>.

**ثانياً \_ المساس بالانضباط :** يعد الانضباط مظهراً أساسياً من مظاهر الحياة في الإدارات أو المرافق العمومية ودلائله العامة في الموظف تتمثل في الجدية والالتزام، والدقة وحسن أداء الواجب، والقدرة على التمييز بين ما هو مشروع وجائز وبين ما هو محظور وغير مباح، والسلوك السوي المنتظم و الأمانة وحسن التصرف وسمو الخلق، واحترام الرؤساء وتنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة عن السلطة الرئاسية وعليه فإن أي مساس بإحدى الدلائل المذكورة يشكل خطأ مهني.

1\_ بوقرة أم الخير : تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع، جامعة

محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013، ص72

**ثالثاً: الخطأ :** ويقصد بالخطأ تحديداً، الخطأ المرفقي المتمثل في الفعل غير المتعمد الذي يرتكبه الموظف أثناء قيامه بواجباته الوظيفية ،وبمعنى آخر هو الخطأ الذي لا تتوفر فيه مكونات

الخطأ الشخصي المنفصل عن المهام الموكلة للموظف خطأً من هذا القبيل يندرج ضمن خانة الأخطاء المهنية.

**رابعاً: المخالفة :** من الملاحظ أن المشرع قد أدرج هذا المصطلح بمدلوله القانوني العام مع تعمده عدم تحديد فحوى المخالفة بصفة دقيقة ، وذلك حتى يسمح للسلطة المخولة أحقية تسليط العقوبة التأديبية من تكييف أي عمل أو فعل أو سلوك ينتهجه الموظف على أنه مخالفة تأديبية تشكل خطأً مهنيًا يستحق عقوبة تأديبية (1).

ولعل ما يؤكد ذلك ،هي كون جل تعريفات رجال الفقه والقانون للمخالفة التأديبية غلبت عليها صيغة التعميم بحيث تشمل ( كل فعل يخل بالمقتضيات الوظيفة أو المهنية سواء تعلق بواجباتها أو محظوراتها أو أخلاقياتها ،ويستوي وقوع هذا الإخلال داخل نطاق الخدمة أو خارجها ).

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

من المسلم به في قانون العقوبات أنه لا جريمة ولا عقوبة بغير نص (2) وهذا ما يسمى بالشرعية والتي تعني سيادة القانون بمعنى خضوع الجميع لحكمه حكاما ومحكومين وكذا الخضوع لتقنين الجرائم الجنائية (1) ، لكن في مجال التأديب نجد أن المشرع قد نهج نهج آخر بالنسبة للشرعية فإن العقاب التأديبي يكون كل مخالفة للقوانين واللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية ،سواء تم هذا الإخلال أثناء الوظيفة أو خارجها ،وبالتالي فإن القانون والفقه والقضاء الإداريين لم يحددوا السلوك أو الأفعال التي تعد خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي ، أما

1\_ رشيد حبانى : دليل الموظف والوظيفة العمومية ،المؤسسة الوطنية للاتصال النشر والتوزيع ،روبية ،2012،ص ص 124-123.

2\_ تنص المادة الاولى من القانون رقم 66-156 المؤرخ في 8 جويلية 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم على مايلي "لاجريمة ولاعقوبة أو تدبير أمن من غير قانون "

فيما يخص مسألة التقنين فالأخطاء التأديبية لم تأتي على سبيل الحصر وإنما ترك المجال للسلطة التأديبية المختصة ويظهر هذا من خلال المادتين 161 و 162 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر، إذ أن القانون لم يعطي تعريف دقيقاً للخطأ التأديبي وإنما اكتفى بتحديد معالمه، أي حددها على سبيل المثال وليس الحصر كما أنه لقيام الجريمة التأديبية أركان ترتكز عليها تتمثل في :

**الركن المادي :** ويتمثل في الفعل الإيجابي أي الإخلال بالالتزامات والواجبات القانونية عن طريق ارتكاب أفعال يمنعها أو ينهي عنها كأفعال منافية لقواعد الأخلاق والشرف، والأمانة كالغش، والتدليس... الخ، أو فعل سلبي أي الامتناع أو الترك<sup>(1)</sup> الذي يقترفه الموظف إخلال بالواجبات الملقاة على عاتقه سواء في نطاق الوظيفة أو خارجها وهذا الركن لا يقوم إلا على عنصرين أساسيين يتمثلان في :

1- أن يحمل الشخص الذي يسند إليه الفعل الموظف العمومي كما نصت عليه المادة 160 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر ( يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة ...).

2- صدور فعل إلى المظهر الخارجي الملموس صادر عن الموظف، ويكون الفعل إيجابي إذا ما كان الإخلال بالالتزامات والواجبات القانونية عن طريق ارتكاب وإتيان لأفعال يمنعها أو ينهي عنها القانون كإخفاء أو إتلاف، أو تحويل وثائق إدارية هو مكلف بالمحافظة عليها، استعماله لممتلكات الإدارة لأغراضه الشخصية، طلب أو اشتراط استلام هدايا... الخ<sup>(2)</sup>، أو يكون سلبي لا يتحقق إلا حيث يدل الامتناع أو الترك على عدم الاحتياط من طرف المكلف بحكم القانون أو الاتفاق بدفع الضرر الذي حصل<sup>(3)</sup>.

1\_نوري منير: الوجيز في تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011، ص 142.

2\_ بوقرة أم الخير : تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 74.

3 نوري منير: الوجيز في تسيير الموارد البشرية، المرجع السابق، ص 143.

---

**الركن المعنوي** : وهو توافر الإرادة التامة ونية سيئة وغير مشروعة عند ارتكاب الفعل، فيكون ارتكاب الموظف للفعل السلبي أو الإيجابي من قبل إرادته ونيته فارتكاب الفعل تنفيذا لأوامر وتعليمات الرئيس لا يؤدي للمسؤولية كون إرادة المسؤول طغت على إرادته<sup>(1)</sup> وكذلك في حال ما أثرت الظروف المحيطة بالموظف بإرادته دون أن نعدمها فإن هذا الأمر لا ينفي مسؤولية الموظف التأديبية، وإنما من شأنها أن تخفف العقوبة عليها فحسب<sup>(2)</sup>، فعلى الإدارة التحقق من قيام الركن المعنوي عند تحديدها الخطأ التأديبي وفقا لما تضمنته المادة 161 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر التي نصت على " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي أرتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني..."

---

1\_ بن علي عبد الحميد: طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، 2010-2011، ص18 .

2\_ عوابدي عمار : نظرية المسؤولية الادارية، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، الطبعة الرابعة ، ص ص 117-118 .

## المبحث الثاني : اللجنة المتساوية الأعضاء و صدور القرار التأديبي

يتم التطرق للجنة المتساوية الأعضاء باعتبارها جزء من المتابعة القضائية ودراسة دورها في مجال تأديب الموظف العمومي (المطلب الأول) ، ثم التطرق إلى صدور القرار التأديبي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : صلاحيات اللجنة المتساوية الأعضاء في تأديب الموظف العمومي

أدرج المشرع الجزائري اللجنة المتساوية الأعضاء حرصا منه على ترسيخ العدالة للموظف المتهم محل المتابعة التأديبية لارتكابه الخطأ المهني، إذ تتم متابعته على المستوى الداخلي للإدارة مرورا بهذه اللجنة، وهذه الأخيرة لها أهمية قانونية بارزة في المجال الذي أنشأت لأجله (الفرع الأول)، وكذا أعطى لها المشرع صلاحيات حددها لها (الفرع الثاني) ثم دراسة مدى فعالية هذه اللجنة المتساوية الأعضاء التي أنشأت (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: الأهمية القانونية لوجود اللجنة المتساوية الاعضاء

لقد كرست اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة معا كمجلس تأديبي في الكثير من القرارات والمراسيم والتعليمات يصعب الإلمام بها رغبة في التخفيف من تعسف الإدارة، كونها الخصم والحكم في آن واحد عن طريق مشاركة العمال بواسطة ممثليهم في المجلس التأديبي كضمانة للموظفين من أجل تحقيق الشفافية في متابعة الموظفين المرتكبين للأخطاء المهنية التي تستوجب العقاب عليها من أجل الحفاظ على المرفق العام و الوقوف أمام أي شخص يحاول الإساءة للمرفق العام، وبذلك فإن اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي هي ضمانة للموظف ولها دور فعال ومهم من أجل الحفاظ على حق الأفراد فوجود ممثلين لهم يبعث الطمأنينة لهم ويمحو الشك الذي قد يساولهم أثناء المتابعة التأديبية أمام المجلس التأديبي و هذه الأهمية نستخلصها من خلال دراستنا لنصوص متنوعة إذ تستمد شرعيتها

وقانونيتها في مجال تأديب الموظف خاصة من المرسوم 10-84<sup>(1)</sup> المحدد لاختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وسيرها وكذا المرسوم 84-11<sup>(2)</sup> والمرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي يحدد كفيات تعيين ممثلين عن الموظفين اللجان المتساوية الأعضاء<sup>(3)</sup>، إضافة إلى الأمر رقم 03-06 السالف الذكر وبالأخص المواد 62- 64 - 165 - 166 - 168 - 170 - 171 - 173<sup>(4)</sup> كما يلي :

- المادة 62 ( تنشأ في اطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية

\_ لجان إدارية متساوية الأعضاء

\_ لجان الطعن

\_ لجان تقني

المادة 64 ( تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين )

- المادة 165 ( ... تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة

والرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المختصة ، المجتمعمة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة ... )

- المادة 166 ( يجب أن يخطر المجلس التأديبي ... )

- المادة 168 ( يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة

كمجلس تأديبي المثل شخصيا ، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك ... ) .

---

1\_ انظر المرسوم رقم 10-84 مؤرخ في 14 جانفي 1984 ، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج ر ، عدد 03 ، الصادر بتاريخ 17/01/1984 .

2\_ انظر المرسوم رقم 11-84 مؤرخ في 14 جانفي 1984 ، يحدد كفيات تعيين ممثلين عن الموظفين اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر ، عدد 03 ، الصادر بتاريخ 17/01/1984 .

3\_ انظر المرسوم رقم 59-85 مؤرخ في 23 مارس 1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر ، عدد 13 ، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985 .

4\_ انظر القانون رقم 03-06 السالف الذكر .

- المادة 170 ( تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة ...).

- المادة 171 ( يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة

- المادة 173 ( ... أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة ، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه .<sup>(1)</sup>).

ونشير إلى أنها تنشأ حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتضمن بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين من بين الأعضاء المعنيين كما ورد في الأمر رقم 03-06 السالف الذكر والمرسوم رقم 10-84 و 11-84.

وبذلك فاللجنة المتساوية الأعضاء مجتمعة معاً كمجلس تأديبي لها أهمية كبيرة في خلق الاطمئنان والراحة في نفس الموظف المتهم ، وكذلك في خلق الانتظام والقضاء على الفوضى في المرفق العام وتسهيل الإجراءات القانونية للمتابعة التأديبية.

### الفرع الثاني : إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء

نصت المادة 1/11 من المرسوم رقم 59-85 المذكور سالفاً أنه :

"تحدث لجان الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى ..."

وفسرت المادة الأولى من المرسوم رقم 10-84 ماهية الإدارات العمومية التي تحدث فيها لجان الموظفين بأنها :

\_ الإدارات المركزية كالوزارات

1\_ انظر الأمر 03-06 ، السالف الذكر .

\_ الولايات

\_ الجماعات المحلية مثل البلديات

\_ المؤسسات العمومية التي يخضع موظفوها لأحكام قانون الوظيف العمومي مثل مستخدمي المستشفيات ... الخ .

كما يمكن أن تكون اللجان المتساوية الأعضاء حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك ويؤخذ بعين الاعتبار في جميع الأسلاك بالضوابط التالية :

\_ قطاع النشاط

\_ طبيعة الوظائف

\_ عدد الموظفين

\_ المستوى السلمي للسلك

\_ ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص

وتوضع كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين لاسيما المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين<sup>(1)</sup> .

أما بخصوص الأعضاء فإنها تتكون من عدد متساوي من ممثلي العمال وممثلي الإدارة يعينون لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد .

وتترأس اللجنة المتساوية الأعضاء السلطة التي تنصب لديها ، غير أنه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن ينيب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي .

---

1\_ لحسن بن شيخ اث ملويا :تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11-06-2001 ، دراسات قانونية ، العدد الأول ،دار الخلدونية للنشر والتوزيع 05 ،شارع محمد مسعودي ،القبة ،الجزائر ، صص 13-15.

## الفرع الثاني : صلاحيات اللجنة التأديبية في تأديب الموظف العمومي

### أولا : الإخطار:

يعتبر بمثابة تحريك للدعوى التأديبية تباشرها سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني و لقد ورد هذا المصطلح في المادة 166 من الأمر رقم 06-03<sup>(1)</sup> السالف الذكر وأكدت على إلزامية إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وتظهر الإلزامية من خلال استعماله لمصطلح يجب في بداية المادة وهي ما تدل على إلزامية الإخطار وذلك في أجل لا يتعدى خمس وأربعون يوما تسري من تاريخ معاينة الخطأ.

### ثانيا: إبداء الرأي :

تستشار اللجنة المتساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثانية طبقا للمادة 126 من المرسوم رقم 85-59<sup>(1)</sup> وذلك برفع القضية من قبل الموظف إلى اللجنة ،وبذلك فإنها إما أن تصدر رأيا لصالح الموظف أو رأي يؤيد قرار الإدارة ،وفي الحالتين يمكن للإدارة الأخذ برأيها أو تركه فهي غير ملزمة به .

وأشارت المادة العاشرة من المرسوم رقم 84-10<sup>(2)</sup> إلى الطابع غير الإلزامي أي الاستشارة بنصها .

" تعد الآراء التي تصدرها اللجنة المتساوية الأعضاء مجرد استشارة إلا في الحالات التالية التي تكتسي فيها طابعا إلزاميا:

\_ الانتداب التلقائي ،أو النقل التلقائي للذين يعترض عليها العون المعني

\_ رفض قبول الاستقالة

\_ الترقية في الدرجة أو الرتبة

\_ التنزيل في الرتبة والدرجة ،أو الإحالة على التقاعد تلقائيا ،والتسريح مع الإبقاء على

الحق في المعاش أو إعائه "

1\_ انظر المرسوم رقم 85-59 ،السالف الذكر .

2\_ انظر المرسوم رقم 84-10 ، السالف الذكر .

وبذلك فإن الطابع الاستشاري للجنة ينصب على العقوبات من الدرجة الثانية كما أسلفنا الذكر وأضافت المادة التاسعة من المرسوم رقم 84-10 المذكور سابقا، أنه يجب على الإدارة الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء إجباريا في المسائل التالية :

\_ تمديد التميين

\_ الترقية في الدرجة أو الرتبة

\_ الانتداب التلقائي والنقل الإجباري

\_ الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية

\_ العقوبات من الدرجة الثانية

\_ الجدول السنوي لحركة التنقلات المنصوص عليه في المادة 53 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

\_ الإدراج في أحد أسلاك الانتداب

من خلال المادة 165 من الأمر رقم 06-03<sup>(01)</sup> السالف الذكر يتبين على إلزامية الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة دون الدرجة الأولى والثانية، ومن هنا يتضح أن المشرع الجزائري جعل من رأي اللجنة ملزم وموجب الأخذ به.

**التحقيق :**

يعتبر التحقيق مجموعة من الإجراءات التي تمارسها السلطة المختصة بغرض الكشف عن الحقيقة والوصول إلى نتائج توضح القضية المطروحة، حيث يتم استبعاد الموظف مؤقتا حتى يجرى التحقيق معه في جو خال من الشوائب والتأثيرات<sup>(2)</sup>، ويهدف إلى تحقيق حماية للموظف

1\_ انظر الأمر رقم 06-03 السالف الذكر.

2\_ محمد الأحسن : العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة تلمسان، الجزائر، 2007-2008، ص40.

في كل ما يمس بحقوقه الوظيفية وضمانه له في محاولة لتبرير ما ينسب إليه من أخطاء مهنية<sup>(1)</sup>.

و قد أعطى المشرع الجزائري إمكانية طلب تحقيق من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي ، من السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك من أجل البتّ في حل القضية وفقا لمقتضيات الصالح العام<sup>(2)</sup>.

وقد ورد مصطلح التحقيق في المادة 171 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر في شكل تحقيق إداري، لكن هذا الأخير مصطلح واسع فالأعمال الإدارية كثيرة ومتنوعة ، لذا كان من الأحسن استعمال مصطلح التحقيق التأديبي بدل من التحقيق الإداري كونه هو الأقرب والأوضح والأبسط.

**المداولات :** من صلاحيات اللجنة المتساوية الأعضاء بالمجتمع معا كمجلس تأديبي إضافة لما سبق ذكره فإنها تقوم بمداولات في جلسات مغلقة طبقا للمادة 170 من الأمر رقم 06/03 السالف الذكر حيث تنص على ( تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالمجتمع كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة ... )<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثالث : فعالية اللجنة المتساوية الأعضاء في مجال تأديب الموظف العمومي

بما أن الإدارة تعد من خلال الامتيازات والسلطات المخولة لها من طرف المشرع الجزائري في مجال التأديب لدرجة جعلها الخصم والحكم في أن واحد يتبادر إلى ذهن الكثير السؤال التالي هل في هذا إنصاف للموظف ؟.

---

1\_ أحمد محمود الربيعي : التحقيق الإداري في الوظيفة العامة ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، مصر ، بدون طبعة ، 2011 ، ص 19 .

2\_ بوقرة أم الخير : تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المرجع السابق ، ص 80.

3\_ قانون رقم 03-06 ، السالف الذكر .

والإجابة عن هذا السؤال تكمن في المادة 63 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على " ... تتضمن هذي اللجنة بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظف ...". وكذا المادة 03 من المرسوم رقم 84-10 التي تنص على " تشمل اللجنة المتساوية الأعضاء عدد متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون"<sup>(1)</sup>. من خلال هاتين المادتين نلاحظ أن المشرع قد أشرك الموظفين في اللجنة التأديبية من خلال انتخاب ممثليهم وبذلك يكون المشرع قد أعطى للموظف ضمانا لصالحه فقد قسم الأعضاء بالتساوي ليضمن المساواة وعدم التحيز للإدارة وأن يدخل الاطمئنان للموظف في إجراءات تأديبيه.

وهناك تساؤل آخر يتمثل في : ماذا يحدث في حالة تساوي الأصوات؟

ونجد إجابة هذا التساؤل من طرف المشرع من خلال المادة 14 من المرسوم رقم 84-10 التي تنص على " ... في حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ،ماعدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة ". وبذلك نرى اهتمام المشرع وحرصه على المساواة وحماية الموظف ضد تعسف الإدارة وفي هذا نظرة جيدة وعمل لائق من المشرع الجزائري لضمان استقلالية اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة معا كمجلس تأديبي لمتابعة الموظف.

1\_ انظر المرسوم رقم 84-11 ، السالف الذكر ،ص89.

## المطلب الثاني : صدور القرار التأديبي

تنتهي الأعمال الإدارية بصدور قرار يتضمن ما تم الوصول إليه طيلة مدة المتابعة ويكون لهذا القرار أركان نبينها في (الفرع الأول) وكذا طريقة تبليغه التي نبينها في ( الفرع الثاني ).

### الفرع الأول : أركان القرار التأديبي

أولا : الشكل :

تشير القاعدة العامة في القرارات الإدارية إلى عدم تقييد السلطة الإدارية بأي شكل أو ترتيب عند إصدار القرار الإداري<sup>(1)</sup> وكاستثناء هناك بعض القرار توجب أن تصدر وفقا لمعايير شكلية معينة ومنها القرار التأديبي الذي يتخذ شكل شفهي وشكل كتابي على حسب ما نص عليه القانون .

أولا : العقوبات التأديبية التي تصدر في شكل قرار شفهي

العقوبة التي تصدر شفويا تتمثل في "عقوبة الإنذار " وقد نص عليها القانون في المادة 163 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر وكذلك المادة 124 من المرسوم 85-59 السالف الذكر ثانيا : العقوبات التأديبية التي تصدر في شكل قرار كتابي .

إضافة إلى العقوبة الشفهية التي سبق التعرض لها يمكن أن يشترط أيضا إفراغ السلطة التأديبية في قالب شكلي مكتوب والمتمثلة في جميع العقوبات المنصوص عليها باستثناء عقوبة التنبيه التي تكون شفويا نظرا لحد خطورتها على الحياة الوظيفية للموظف<sup>(2)</sup> .

---

1\_ كوسه فضيل :القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة ،دار هومة ،للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013، ص 143.

2\_ مخلوفي مليكة : رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي ، المرجع السابق ، ص ص 41-43.

## ثانيا : الاختصاص:

- الاختصاص: ويعرف بأنه المكنة المخولة لشخص أو جهة إدارية بممارسة عمل معين إذ لا يجوز لغير الشخص المختص قانونا بموجب القوانين والتنظيمات اتخاذ القرار .
- ويعرف كذلك أنه "الأهلية أو القدرة القانونية الثابتة لجهة الإدارة، أو الأشخاص التابعين لها في إصدار قرارات محددة، من حيث موضوعها، أو نطاق تنفيذها المكاني أو الزماني"<sup>(1)</sup>
- ويعتبر الاختصاص من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفته بعناصره الأربعة .
- 1-الاختصاص الشخصي أي أنه لا يسند إلا لذلك الشخص المكلف قانونا باستثناء نظرية الموظف الفعلي.
- 2-الاختصاص الموضوعي : أي تحديد المواضيع ونوعية الأعمال التي يقوم بها الموظف المختص.
- 3-الاختصاص المكاني :أي يجب احترام التقسيم الإداري والعمل في النطاق الإقليمي المحدد.
- 4-الاختصاص الزماني : أي الشخص المختص باتخاذ القرار يجب أن يكون مكتسب لصفة الموظف أي خلال الفترة الممتدة من تاريخ تولي الموظف للمهام إلى غاية تاريخ إنهاؤها<sup>(2)</sup>.
- قد سبق التطرق إلى أنه في قانون الوظيفة العمومية أن الإدارة هي التي من اختصاصها إصدار القرار التأديبي، فهي حكم وخصم في ان واحد كونها هي المسؤولة عن الموظف وهذا الأخير قد ارتكب الخطأ المهني وهو تحت مسؤوليتها، أي الإدارة هي التي اسند إليها مهمة إصدار القرار التأديبي أما اللجنة المتساوية الأعضاء فهي تتابع الإجراءات القانونية وتعدّ تقرير الذي بناء عليه تصدر الإدارة قرارها وذلك مع احترام مكان تواجد عمل الموظف .

1\_ بدري مباركة :ضمانة تسييب القرار التأديبي ، مجلة قانونية ، دراسات قانونية ،العدد العاشر ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع 05، القبة ، الجزائر ، ص 114 .

2\_ كوسة فضيل :القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة ،المرجع السابق ،ص112.

### ثالثا : التسبيب :

التسبيب هو الآخر بدوره أحد أركان القرار التأديبي أي أن هذا الأخير يتضمن السبب الذي أدى الى صدور القرار التأديبي ، ويعرف أنه "التزام قانوني تعلن الإدارة بمقتضاه الأسباب القانونية والواقعية التي حملتها على إصدار القرار الإداري ، وشكلت الأساس القانوني الذي بني عليه"<sup>(1)</sup> ، وعرف كذلك انه "الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري و بالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي أسند إليها مصدر القرار الإداري."<sup>(2)</sup>

قد كرس المشرع الجزائري قاعدة "عدم تقييد الإدارة بتسبيب قراراتها مالم يلزمها القانون بذلك" وبالرجوع الى أحكام المادة 165 من الأمر 06-03 السالف الذكر التي تنص على " تتخذ السلطة التي لها قرار التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية " ، والمادة 107 الفقرة الثانية من نفس القانون "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة " .

كما طبق القضاء الإداري الجزائري هذه القاعدة فقد قضى مجلس الدولة الجزائري أيضا في قراره الصادر بتاريخ 19 فيفري 2001 بإلغاء القرار التأديبي المتضمن عقوبة الشطب من قائمة الخبراء المعتمدين لدى مجلس قضاء الشلف الصادر عن وزير العدل ضد (الخبير د) ، مؤسسا في ذلك أن القرار التأديبي جاء مخالفا للمادة (22) من المرسوم التنفيذي رقم 95-310 التي تقضي بأن يكون مقرر وزير العدل مسببا تحت طائلة البطلان<sup>(3)</sup>

1\_ وسام عقون : ضمانات تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، ص 19 .

2\_ بدري مليكة : ضمانات تسبيب القرار التأديبي ، مجلة قانونية ، دراسات قانونية ، العدد العاشر ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع 05 ، القبة ، الجزائر ، ص 144 .

3\_ مخلوفي مليكة : رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي : المرجع السابق ، ص 55 .

## الفرع الثاني : تبليغ القرار التأديبي

يعتبر التبليغ الطريقة التي تنتقل بها الإدارة القرار الصادر عنها إلى علم الأفراد والفرد المخاطب من الجمهور<sup>(1)</sup>.

بعد إصدار القرار فإن الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، يبلغ به في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار طبقاً للمادة 170 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر، وبما أن القرار الذي يصدر يكون فردية اي يبلغ بصفة فردية من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، وأضافه المادة 130<sup>(2)</sup> من المرسوم رقم 85-59 السالف الذكر " توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا الموظف الذي ارتكب خطأ مهني جسيما يمكن ان ينجر عنه تسريحه.

ولا يتقاضى المعني أي راتب طوال مدة التوقف المذكورة في الفقرة السابقة ماعدا التعويضات ذات الطابع العائلي.

ويجب أن تسوى وضعية هذا الموظف الموقوف في أجل شهرين (02) ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه.

وخلال هذا الأجل ، تطلب موافقة لجنة الموظفين على ذلك .وإذا عارضت اللجنة التسريح يتقاضى المعني كامل راتبه ،وتعاد إليه حقوقه .

وإذا لم تجتمع اللجنة في الأجل المذكور أو لم يبلغ مقررها للمعني ،تعاد إليه حقوقه ويتقاضى كامل راتبه"

أي أنه في الحالة التي يرتكب فيها الموظف خطأ مهني جسيم ينجر عنه التوقف فإن لم

---

1\_جاوي حنان : اعلان القرارات الإدارية ،مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء ،المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر ، 2007-2010 ، ص 10.

2\_ مرسوم رقم 85-59 ، السالف الذكر ،ص54.

---

يبلغ المعني فإن حقوقه ترد إليه.

والقاعدة في التبليغ هي أن الإدارة غير مقيدة أو ملزمة بإتباع وسيلة أو شكل معين ، لأن الغاية النهائية هو إيصال مضمون القرار إلى المخاطبين به وذلك عن طريق محضر أو أي موظف إداري أو بواسطة البريد (1).

---

1\_جاوي حنان : اعلان القرارات الادارية ،المرجع السابق ، ص17.

---

## الفصل الثاني

### الضوابط القانونية لتأديب الموظف العمومي على مستوى القضاء

إضافة إلى الضوابط القانونية على مستوى اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي لمتابعة الموظف محل المتابعة التأديبية هناك ضوابط أخرى تتعدى المجلس التأديبي وهي الضوابط التي تقام ويجب إتباعها على مستوى القضاء ،كون تأديب الموظف العمومي يكون على درجتين ، الدرجة الأولى على مستوى اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة معاً كمجلس تأديبي كما أسلفنا الذكر، والدرجة الثانية على مستوى المحاكم والتي هي موضوع دراستنا في الفصل الثاني من هذه المذكرة وقد ارتأينا أن نتطرق في هذا الفصل إلى جانبين هما :

جانب سير الدعوى التأديبية (المبحث الأول) ،والجانب الآخر يتمثل في أثر قيام الدعوى التأديبية (المبحث الثاني)

## المبحث الأول: سير الدعوى التأديبية

تعتبر الدعوى التأديبية كأى دعوى من الدعاوي الإدارية فهي تخص الموظف العام في مواجهة الإدارة التي يشتغل فيها لذا خصصنا للدعوى التأديبية (مطلب أول) كما سنبين في هذا المبحث الطعن الذي يعد مرحلة ضرورة من مراحل سير الدعوى التأديبية و خصصنا له (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : أحكام الدعوى التأديبية

نستهل هذا المطلب بالتطرق إلى تبيان تحريك الدعوى التأديبية (الفرع الأول ) ثم التطرق للجهة القضائية المختصة الواجب على الموظف الذي يرغب في التوجه للجهات القضائية لأجل إعادة النظر في القرار التأديبي الصادر ضده (الفرع الثاني).

### الفرع الأول : تحريك الدعوى التأديبية

يعتبر ارتكاب الخطأ المؤسس وفقا للقانون على أنه موجب العقاب عليه بداية لتحريك الدعوى التأديبية وذلك بإخطار المجلس التأديبي<sup>(1)</sup> كما أسلفنا الذكر، ويكون ذلك في الأغلب إما من قبل الرئيس الذي يرى في فعل الموظف عمل مخالفا للقانون ويضر المؤسسة فقد نصت المادة 160 من قانون رقم 03-06 السالف الذكر على مايلي : "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ او مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس ، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية " .

1\_ بوقرة ام الخير :تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مجلة الفكر ، المرجع السابق ،ص

. 80

2\_ أمر رقم 03-06 ،السالف الذكر .

فقد تضمنت هذه المادة الأعمال التي يعرض مرتكبها إلى المسائلة التأديبية كما تضمنت المادة 162 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر على أنه السلطة التي لها صلاحية التعيين هي من تتخذ الإجراءات التأديبية.

وبذلك فالموظف الذي يرتكب الأخطاء المذكورة في المادة 160 سألقة الذكر فسلطة التعيين هي من تتخذ التدابير الإجرائية الأزيمة.

كما أنه إضافة إلى سلطة التعيين، يمكن أن تحرك الدعوى من قبل أشخاص لاينتمون للإدارة ويكون ذلك في حالة ارتكاب خطأ خارج المؤسسة أي مكان العمل فالمصلحة التي تعين الفعل على أساس أنه في نظرها خطأ يوجب معاقبة مرتكبيه ،عليها أن تخطر السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني : الجهات المختصة للنظر في الدعاوى الناشئة عن القرار التأديبي

### أولاً : الاختصاص النوعي

بالرجوع لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية وخصوصا المادة 800 منه نجد أنها تنص على " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية . تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا ، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها ."<sup>(2)</sup> وبذلك متى كانت إحدى المؤسسات المذكورة في المادة أعلاه فإن القضاء الإداري هو المختص للنظر فيها، ونجد أن المشرع الجزائري قد نص على أحكام خاصة بمجلس الدولة في مجال الاختصاص .

1\_ سعيد مقدم : الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ،المرجع السابق ، ص 442.

2\_ قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،ص92.

حيث نصت المادة 901 من ق إ م إ على أنه يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوي الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية .

كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة "

ومنه فإن المشرع قد خصّ مجلس الدولة للنظر في القرارات الإدارية الصادرة من جهة مركزية، وباعتبار الموظف العمومي هو ذلك الشخص الذي يعمل لدى مؤسسة عمومية ويخضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن القرارات التي تصدر ضده أي القرارات التأديبية تعتبر قرارات إدارية صادرة من السلطة السلمية، فهي تخضع للقضاء الإداري كون الإدارة طرفاً في النزاع.

ثانياً : الاختصاص الإقليمي :

لقد نصت المادة 804<sup>(1)</sup> على أنه "خلافاً لأحكام المادة 803 أعلاه ترفع الدعاوى وجوباً أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه :

- 1- في مادة الضرائب أو الرسوم أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان فرض الضريبة أو الرسم ،
  - 2- في مادة الأشغال العمومية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تنفيذ الأشغال،
  - 3- في مادة العقود الإدارية ،مهما كانت طبيعتها ،أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إبرام العقد أو تنفيذه،"
  - 4- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين
- ...

يتضح من المادة أنه الاختصاص الإقليمي للقرارات التأديبية في المحاكم أين تم التعيين في المنصب المشتغل من طرف الموظف.

1\_ قانون رقم 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،السالف الذكر ،ص 93.

## المطلب الثاني : الطعن في القرارات التأديبية

يعتبر الطعن إجراء مهم في القضايا التي صدر بشأنها قرار ضد الموظف من أجل إعادة النظر فيه على مستوى المحاكم، لذا علينا نحن أيضا المرور به في دراستنا والتكلم عنه فأدرجنا في (الفرع الأول) شروط التظلم في نطاق التأديب فالطعن في القرار التأديبي يجب ان يتوفر على شروط معينة ،ثم في (الفرع الثاني) أدرجنا الطعن لدى اللجان الإدارية وفي (الفرع الثالث) نتطرق إلى موقف المشرع الجزائري في الطعن في القرارات التأديبية .

### الفرع الأول : شروط التظلم في نطاق التأديب

القرار المراد الطعن فيه من اجل إعادة النظر فيه يجب أن يكون متوفر على شروط معينة حتى يصح الطعن فيه وهذه الشروط نلخصها فيما يلي :

1\_ يجب أن يكون التظلم الإداري منصب على قرار إداري نهائي:

أي صدور القرار من سلطة إدارية تملك حق إصداره دون الحاجة إلى تصديق سلطة إدارية أعلى (1) .

2\_ قابلية القرار للسحب :

يشترط لرفع التظلم كذلك قابلية القرار التأديبي للسحب فقد اعتبر القضاء الجزائري القرارات التأديبية من جنس القرارات الإدارية وتخضع لما تخضع له القرارات من أحكام خاصة فيما يتعلق بالسحب والتعديل والإلغاء (2) .

---

1\_ بواوي مصطفى : ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، المرجع السابق ،ص 429.

2\_ فاروق خلف : تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ،مذكرة من أجل الحصول على شهادة الدكتوراه ، جامعة الجزائر ، المرجع السابق ،ص 316 .

#### 4\_ شكل ومضمون التظلم :

لم يشترط القانون شروط معينة لشكل ومضمون التظلم في القرار التأديبي، وبذلك فبالنسبة للشكل يكفي وجوب توافره على بيانات تتعلق بالقرار المتظلم منه، وكذا طبيعة الخلاف القائم على النحو الذي يمكن جهة الإدارة من فحص هذا التظلم كما أنه يجوز أن يكون في صورة شكوى أو إنذار رسمي أو حتى برقية، لكن يشترط كذلك أن يكون التظلم قد أبلغ في المعاد المحدد إلى جهة صاحبة الشأن، أما بالنسبة للمضمون فيكفي من صاحب الشأن أن يقف فيه موقف الاعتراض أو موقف رفض، سواء كان هذا الرفض يشمل القرار كله أو جزء منه .

#### 5\_ الاختصاص :

يجب أن يرفع التظلم إلى الجهة المصدرة للقرار أو الهيئة الرئاسية لها<sup>(1)</sup> .

#### الفرع الثاني : لجان الطعن الإدارية

ويقصد بالطعن الإداري أمام لجان الطعن ب " عبارة عن إجراء يتقدم به الموظف العام صاحب المصلحة إلى لجنة إدارية خاصة ينشأها القانون ،وينظمها فيتظلم إليها صاحب الشأن إضافة إلى الطعن الولائي والرئاسي<sup>(2)</sup> ، نجد نوع آخر من الطعن في القرارات التأديبية وهو أن

---

1\_ بوادي مصطفى :ضمانات الموظف العام في مجال التأديب ، المرجع السابق ،ص 432.

2\_ يقصد بالتظلم الولائي ان يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى السلطة التأديبية مصدرة القرار المتضمن العقوبة التأديبية بشكوى يلتمس إعادة النظر في القرار الذي أصدرته ،وذلك بسحبه او تعديله .

أما التظلم الرئاسي هو أن يتقدم الموظف بطلب الى الرئيس مصدر القرار التأديبي المشكوك منه انطلاقا من مبدأ احترام السلم الإداري الذي يعد من صميم الواجبات المفروضة على الموظف والذي يتعين عليه الالتزام به حتى في حالة الطعن ،يلتمس منه سحب القرار المتضمن العقوبة التأديبية أو إلغائه او تعديله ،باقتراح العقوبة الأخف درجة من العقوبة الأولى بما يجعله مطابقا للقانون .

للمزيد كم المعلومات انظر ، بوادي مصطفى ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام تحت إشراف :د أ بدران مران :ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ،دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة ابوبكر بلقايد ،تلمسان ،الجزائر ،2013-2014 .

الشخص الذي صدر القرار ضده يقدم الطعن إلى لجان إدارية ، وهذه الأخيرة نصت عليها المادة 65 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر أن " تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية ..."(1).

وهي لجنة تحدث على مستوى كل وزارة وفي كل ولاية ، يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تباعا ، كما يمكن أن تحدث تلك اللجنة على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري طالبا منها مراجعة القرار الإداري التأديبي موضوع الطعن وفحصه بتعديله أو إلغائه حتى يصبح ملائما ومتفقا مع القواعد القانونية(2) .

وتكون لجنة الطعن إما لجنة ولائية أو مركزية .

#### أولا : لجنة الطعن الولائية

لجنة الطعن المركزية تنشأ على مستوى كل ولاية يرأسها الوالي أو ممثله وتختص بالنظر والفصل في الطعون الإدارية التي يوقعها الموظفون الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل الإدارية التابعة للولاية والذين ينتمون إلى السلالم من 11 إلى 12 وفي المؤسسات العمومية والجماعات المحلية ، فقد نصت المادة 22 من المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها على "تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل وال لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله او الوالي"(3).

وكذا المادة 30 على " يمكن ان تكون بقرار من الوالي بعد استشارة كاتب الدولة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري ...." وبذلك فإن لجنة الطعن الولائية تنشأ بقرار من الوالي بعد استشارة كاتب الدولة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري(4).

1\_ المادة رقم 65 لم تنص هي فقط على لجنة الطعن وإنما المادة 63 وما يليها من قانون 06-03 السالف الذكر .

2\_ لحسين بن شيخ اث ملويا : تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11/06/2001 ، المرجع السابق ص 18.

3\_ مرسوم رقم 84-10 ، السالف الذكر ، ص 93.

4\_ مرسوم رقم 84-10 ، السالف الذكر ، ص 93.

## ثانيا : لجنة الطعن المركزية

وتختص بالنظر في الطعون الإدارية المقدمة من طرف الموظفين أعوان الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية وكذا الموظفين أعوان المصالح الإدارية الغير ممرضة الذين يخضع مساهمهم المهني للتسيير المركزي الذين ينتمون إلى السلم 13 فما فوق ، و قد نصت المادة 28 من المرسوم رقم 10-84 السالف الذكر على " تنشأ لجان الطعن التابعة للإدارة المركزية حسب الشروط المحددة في المادة السابقة وتختص بتلقى الطعون التي يرفعها الأعوان العاملون في الإدارات المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية ، والأعوان الذين ينتمون الى السلم 13 فما فوقه الذين يمارسون مهامهم في الولايات "(1).

وتنشأ بموجب قرار من الوزير المعني في كل قطاع وزاري وبعد استشارة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

## ثالثا اختصاصات لجان الطعن :

الحالة الأولى : الطعن المرفوع من طرف الموظف

في حالة ما إذا أصدرت لجنة التأديب رأيا موافقا لاقتراح الإدارة وبناءا عليه تتخذ الإدارة مقرا للنطق بتلك العقوبة فباستطاعة الموظف رفع الطعن للجنة الطعن ، والتي تختص بالنظر والفصل في الطعن المقدم لها والقرار الذي تصدره اللجنة في هذه الحالة يكون إلزاميا تبعا لما نصت عليه المادة 67 من الأمر 03-06 السالف الذكر " تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة ، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر ."(2).

إما أن تصدر قرار يبطل الرأي الاستشاري الملزم أي يكون لصالح الإدارة ، وإما إن تثبت مع رأي اللجنة المتساوية الأعضاء .

1\_ مرسوم رقم 10-84 ، السالف الذكر ، ص 93.

2\_ انظر القانون رقم 03-06 السالف الذكر .

الحالة الثانية : الطعن المرفوع من طرف الإدارة

ويكون في حالة صدور قرار لصالح الموظف من قبل لجنة التأديب أثناء استشارتها في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فهنا يكون الرأي إجباري وعلى الإدارة الأخذ به وما على الإدارة إلا رفع التظلم إلى لجنة الطعن وهذه الأخيرة تختص بالفصل في القضية المرفوعة لها، أو أن تصدر قرار بتوقيع عقوبة أخرى على الموظف محل المتابعة التأديبية غير التي وقعتها، ويمكن للإدارة في حالة ما إذا صدر قرار لا يؤيد قرارها فإنه يمكن لها أن ترفع دعوى تجاوز السلطة<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثالث : موقف المشرع الجزائري من الطعن في القرارات التأديبية

من خلال استقراء الأمر رقم 03-06<sup>(1)</sup> المتضمن ق أ و ع نجد أن المشرع لم يشر إلى التظلم في القرارات التأديبية وفي ضل خلو هذا الأخير من الإشارة إلى التظلم فإنه من الضروري ومن البديهي الرجوع إلى القاعدة العامة للتظلم وهي الموجودة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 830<sup>(2)</sup> التي تنص على مايلي " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري ،تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في اجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه .

يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد ،خلال شهرين(2)،بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم .

وفي حالة سكوت الجهة الإدارية ،يستفيد المتظلم من أجل شهرين (2) لتقديم طعنه القضائي ،الذي يسرى من تاريخ إنهاء أجل الشهرين (2) المشار إليه في الفقرة أعلاه .  
في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين (2) من تاريخ تبليغ الرفض .

يثبت إيداع التظلم أمام الجهات الإدارية بكل الوسائل المكتوبة ،ويرفق مع عريضة."

1\_ انظر الأمر رقم 03-06 ،السالف الذكر .

2\_ قانون رقم 09-08 ،السالف الذكر ،ص 92.

---

من خلال النص نلاحظ من جهة أن التظلم جاء على سبيل الجواز، أي أن المتضرر من القرار الإداري له حرية اللجوء إلى الظلم من عدمه<sup>(1)</sup> إلا أنه قد أبقى على شرط التظلم قائم بالنسبة لبعض القضايا عملاً ببعض النصوص الخاصة التي تفرض اللجوء إلى التظلم قبل رفع أي دعوة قضائية<sup>(2)</sup>.

ومن جهة أخرى أثار ذات النص احتمال سكوت الإدارة عن مخاطبة المعني بالرد عن تظلمه، طيلة شهرين (2) أعتبر ذلك السكوت بمثابة رد سلبي، أي رفض التظلم على أن احتساب أجل الشهرين (2) المقرر للإدارة بأن ترد أو تسكت يبدأ من تاريخ تبليغ التظلم<sup>(3)</sup>.

---

1\_ سائح سنقوقة : شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الثاني، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2011، ص 1056.

2\_ بريدة عبد الرحمن : شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، الرويبة، الجزائر، 2009، ص 432 .

3\_ سائح سنقوقة ، المرجع السابق .

## المبحث الثاني: أثر نشوء الدعوى التأديبية

لقيام الدعوى التأديبية أثر على القرار الإداري، فصاحب الدعوى كأنه في البداية يطرح تساءل وفي الأخير يتحصل على إجابته من القضاء حول القرار الذي صدر بحقه، فنجد آثار قانونية تتمثل في السحب ، التعديل ، رد الاعتبار ، الإلغاء و التعويض (المطلب الأول) وكذلك نجد أنه في كثير من المرات ارتباط العقوبة التأديبية بالعقوبة الجنائية لذا ارتأينا تبيان الأثر بينهما وذكر بعض القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : الآثار القانونية

يعتبر القضاء الجزائي أن القرارات التأديبية هي قرارات إداريه ، وبذلك فهي تخضع لما تخضع له القرارات الإدارية من أحكام خاصة فيما يتعلق بالسحب والتعديل ورد الاعتبار والإلغاء والتعويض.

### الفرع الأول : السحب

يعتبر السحب إجراء من إجراءات انقضاء العقوبة التأديبية، إلا أنه يمتد أثره فقط على القرارات التي يصدرها الرئيس إلى المرؤوس دون الأحكام التي تصدرها المجالس التأديبية كون هذه الأخيرة يتم إلغائها عن طريق اللجوء الى القضاء بطرق الطعن المعروفة ومتى استوفت الشروط القانونية، فعلى سبيل المثال نذكر الحالة التي تستتار فيها اللجنة المتساوية الأعضاء بخصوص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية هنا الرأي غير ملزم للإدارة لكن يمكن للإدارة الأخذ به أو عدم الأخذ به وفي حالة ما إذا أخذت به تقوم بسحب القرار الذي أصدرته<sup>(1)</sup>.

وبذلك فإن كان القرار (القرار التأديبي) المراد سحبه سليم فإن القاعدة لا يجوز سحبه

أما إن كان القرار الإداري (القرار التأديبي) غير سليم فيمكن سحبه ذلك لأن السحب جاء

---

1\_ لحسين بن شيخ اث ملويا: التعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/06/11 دراسات قانونية ،العدد الأول ،جامعة البويرة ، المرجع السابق ، ص 13.

لإنهاء القرار الإداري الباطل والقرار غير السليم يعد باطلاً وذلك استناداً لمبدأ المشروعية الذي يضع على عاتق الموظفين واجب إلغاء أو سحب القرار غير المشروع ومن خلال مهلة الدعوى القضائية للطعن بالإلغاء<sup>(1)</sup> المنصوص عليها في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالف الذكر والتي تنص على مايلي "يحدد اجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر ،يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي ،أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي " (2).

### الفرع الثاني: التعديل

يمكن للجهة المصدرة للقرار القيام بتعديله واستبداله أي تغيير العقاب المقرر للموظف محل المتابعة التأديبية وذلك كون العقاب المقرر لا يتناسب مع الخطأ المهني، كما أن سلطة الإدارة في التعقيب على القرارات الإدارية ومنها التأديبية وتعديلها يقتصر على الأسباب التي تتعلق بمشروعيتها، بأنها تستطيع تعديل الجزاء العقابي التأديبي لأسباب تتعلق بالملائمة ، كأن ترى الجهات أو لجان الطعن الإدارية المختصة بأن العقوبة التأديبية الموقعة على الموظف لا تتناسب مع الخطأ التأديبي أو المخالفة المرتكبة من قبل الموظف العام (3).

### الفرع الثالث: رد الاعتبار

يتمثل رد الاعتبار في تطهير ملف الموظف محل المتابعة التأديبية من كل أثر للعقوبة المتمثلة مادياً في مستندات دراسة ملفه التأديبي ،التقارير ...الخ وبعد التطهير يعاد عرض الملف من

1\_ عبد العزيز السيد الجوهري :القانون والقرار الإداري في الفترة مابين الإصدار والإشهار ،دراسة مقارنة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون ،الجزائر ، الطبعة الثانية ، 2005،ص288.

2\_ قانون رقم 08-09 ،المرجع السابق ،ص 93.

3\_ فاروق خلف :تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ،المرجع السابق ،ص324.

جديد على المجلس التأديبي المطالب بالفحص والتأكد من أنه خال من أية أثر للعقوبة<sup>(1)</sup>. ونصت المادة 176 على أنه "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة .

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

وفي حالة إعادة الاعتبار، يمحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني ."<sup>(2)</sup>.

يفهم من هذه المادة أن رد الاعتبار .

- يمكن أن يكون بطلب من الموظف وهذا في حالة ما إذا كانت العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية مع احترام الآجل المنصوص عليها في المادة أعلاه أي بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.
- كما يمكن للموظف محل المتابعة التأديبية أن يتحصل على رد الاعتبار دون طلب منه وذلك بقوة القانون متى مرت سنتين على تاريخ اتخاذ العقوبة التأديبية وعدم ارتكابه لعقوبة جديدة.
- وأثر رد الاعتبار يتمثل في محو كل أثر للعقوبة مهما كان .

## الفرع الرابع : إلغاء القرار التأديبي و قضايا التعويض

### 1\_ إلغاء القرارات التأديبية :

إن الموظف العمومي الذي صدر بحقه القرار التأديبي يمكن له اللجوء إلى القضاء من أجل رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي الصادر ضده .

يقصد بإلغاء الإدارة لقراراتها الإدارية، إبطال الآثار القانونية التي تمخضت عنها، بالنسبة

1\_ سعيد مقدم :الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ،المرجع السابق ،ص 487.

2\_ انظر القانون 03-06 السالف الذكر .

للمستقبل فقط، إذ أن إلغاء القرارات الإدارية لا يمس إلا المراكز القانونية التي تسري بعد عملية الإلغاء، مع ترك الآثار القانونية التي تولدت في الماضي<sup>(1)</sup>.

وينصب الإلغاء على القرارات الإدارية اللامشروعة بصفة أساسية، سواء كانت تنظيمية أو فردية<sup>(2)</sup>.

تعتبر دعوى الإلغاء عن دعوى موضوعية أو عينية وأنها من دعاوي قضاء المشروعية تقوم على مخاصمة القرار الإداري غير المشروع<sup>(3)</sup>.

يجب توفرها على شروط والتي ينجر عن عدم احترامها، عدم قبول الدعوى القضائية والتي تتمثل في :

1\_ أن يكون موضوع أو محل دعوى الإلغاء قرار إداري نهائي ذو طابع تنفيذي، يلحق أثر وبذلك نستبعد الأعمال الانفرادية الصادرة عن الإدارة كالأعمال التحضيرية أو التمهيدية .

2\_ الصفة : يجب على الموظف رافع الدعوى أن يكون هو نفسه صاحب الحق المعتدي عليه، إذ يجب لاكتساب الشخص صفة الموظف العام أن يكون موظف بصفة دائمة في خدمة المرفق العام .

3\_ المصلحة : على الموظف رافع الدعوى أن يكون له مصلحة في الطعن في القرار التأديبي، وبالتالي بغير شرط المصلحة ليتأني له ذلك، فهي من المبادئ المستقرة في مجال التقاضي لا دعوى بغير مصلحة .

4\_ الأهلية : وهي الرمز والخاصية المعترف بها قانونا للشخص الطبيعي أو المعنوي والتي تخول له سلطة التصرف أمام القضاء للدفاع عن حقه أو مصالحه<sup>(4)</sup>.

5\_ الإجراءات : أما بخصوص الإجراءات فقد أقر المشرع بوجود إيداع عريضة لدى كتابة الضبط بالهيئة القضائية الإدارية المختصة ، حيث ترفع الدعوى بمحام وجوبي و ذلك أمام

1\_ كوسة فضيل :القرار الإداري في ضوء قرار مجلس الدولة ،المرجع السابق ، ص130.

2\_ ناصر لباد :الوجيز في القانون الإداري ،دار المجدد للنشر والتوزيع ،سطيف ،الجزائر ، 2011 ، طبعة 4 ، ص 268.

4\_ زياد عادل : الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ، الجزائر ، 2011 ، ص 140.

الجهات القضائية الإدارية وتعفى كل من الدولة أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية ومن التمثيل الوجوبي بمحامي .

إجراءات رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي :

ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة موقعة من محامي وذلك طبقاً لأحكام المادة 15 من قانون إ م و إ<sup>(1)</sup> وتتضمن عريضة افتتاح دعوى إلغاء القرار التأديبي مجموعة من البيانات تتمثل في :

1\_ تحديد الجهة القضائية

2\_ تعيين الخصوم

3\_ عرض موجز للوقائع والطلبات

4\_ الإشارة للمستندات والوثائق المرفقة

5\_ أن تكون العريضة موقعة من قبل محامي

6\_ نسخة من القرار المطعون فيه

وتقدم العريضة لدى أمانة ضبط المحكمة مقابل دفع رسم قضائي من قبل الموظف رافع الدعوى وترقم القضية في سجل خاص ، يكون رفع هذا الاجراء خلال المعاد القانوني المحدد خلال أربعة أشهر (4) من التبليغ الشخصي بنسخة من قرار التأديب<sup>(2)</sup> .

أما فيما يخص الآجل القانونية المحددة في دعوى الإلغاء فنجد أن ق إ م إ في مواده

حدد الاجال القانونية للطعن بأربعة أشهر (04) سواء في المحاكم الإدارية (م 829 من إ م إ)

او على مستوى مجلس الدولة (م 907 من إ م إ)<sup>(3)</sup> .

1\_ قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،السالف الذكر ،ص 3.

2\_ حماتي صباح :الآليات القانونية لمواجهة القرار التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة الوادي ، واد سوف ، الجزائر ،2014/2013، ص 108.

3\_ محمد الصغير بعلي :الوسيط في المنازعات الإدارية ،دار العلوم للنشر والتوزيع ،عناية، الجزائر ،ص 164.

حيث تحسب مدة (02) شهرين لرفع الطعن الإداري من تاريخ التبليغ بالقرار المطعون فيه أو نشره إلى لجنة الطعن المختصة ومدة (02) شهرين أخرى معاد رفع دعوى الإلغاء بعد رد لجنة الطعن الإدارية المختصة لقرارها بالرفض الصريح أو الضمني للطعن الإداري من تاريخ التبليغ والعلم به ،فمن شأن الطعن الإداري أن يوقف سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء وهو أربعة أشهر (04) وذلك برفعه من الموظف صاحب الشأن خلال شهر واحد (01) من تاريخ تبليغه وعلمه الشخصي بالقرار التأديبي<sup>(1)</sup> .

## 2\_ التعويض عن القرارات التأديبية

قضايا التعويض هي القضايا الإدارية العادية ،أي القضايا التي يطال فيها أحد الأفراد خصمه الإداري بحق شخصي وفي هذه القضية تكون ولاية القضاء الكامل تتناول تمحيص النقاط القانونية والأمور الواقعية ،ولا تقف مهمته عند حد التدقيق فيما إذا كان القرار مخالفا للقانون ،بل تتجاوز هذا الحد إلى الحكم بالتعويض<sup>(2)</sup> .

وبذلك فإن دعوى تجاوز السلطة (دعوى الإلغاء) إن كانت تهدف إلى الحكم بإلغاء القرار التأديبي غير مشروع فإن دعوى التعويض تهدف إلى إصلاح وتغطية الأضرار التي لحقت بالموظف العام ، ويكون هذا التعويض عن طريق دعوى قضائية يرفعها الموظف العام ضد الإدارة المعنية لمطالبتها بالتعويض ،وهذا على خلاف دعوى الإلغاء التي تهدف إلى الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي<sup>(3)</sup> .

ومن مميزات دعوى التعويض أنها دعوى شخصية أي تستهدف تحقيق مصلحة شخصية ،وإن الاختصاص القضائي على حسب المادة 800 ف2 من ق إ م إ فإن المحاكم الإدارية هي التي تختص بالفصل في دعاوى القضاء الكامل في حين إن الاختصاص المحلي يكون في الإقامة

1\_ فاروق خلف : تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية ، المرجع السابق ، ص 373.

2\_ نبيل صقر : الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 198.

3\_ حماتي صباح : الآليات القانونية لمواجهة القرار التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 11.

الإدارية للموظف العام أي المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تعيينه على حسب المادة 804 من ق إ م إ<sup>(1)</sup> .

### المطلب الثاني : الحكم الجنائي على القرار التأديبي

في كثير من المرات نجد ارتباط بين الحكم الجنائي والعقوبة التأديبية أو استقلالية بينهما نستخلصها من خلال الأثر بينهما الذي ندرسه في (الفرع الأول) ثم نتحدث عن بعض الأحكام الصادرة في القضايا التأديبية ضد الموظف العمومي الجزائري (الفرع الثاني).

#### - الفرع الأول: أثر الحكم الجنائي على العقوبة التأديبية

في كثير من الأحيان تتخذ بعض القرارات من قبل الإدارة والتي قد تصل إلى حد اتخاذ إجراءات تأديبية تتداخل مع العقوبة الجنائية وأخرى تكون مستقلة عنها تماما ،فنتساءل مامصير العقوبة التأديبية ؟هل الحكم الجنائي كافي للحكم في الخطأ الجنائي والتأديبي معا أو كل واحدة منها على حد ؟ وخصوصا أن الموظف العمومي الجزائري يتابع تأديبيا وقضائيا من خلال المعايينات الجوهرية المثبتة من طرف القاضي و فقا لمبدأ سلطان الأمر المقضي فيه للإدارة والمحكمة الادارية بشرط أن تكون هذه الإثباتات مدعمة بحكم جنائي نهائي<sup>(1)</sup> ،الإجابة على السؤال المذكور أعلاه في المادتين : 174 الفقرة الأولى من القانون رقم 06-03 والمادة 131 من المرسوم رقم 59-85.

فتنص المادة 131 على مايلي "يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعة جزائية لاتسمح بإبقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسيها المهام ..."

1\_ ABDELKADER Khadir :Les Garanties Disciplinaires de la Ffonction Publique,Editions Houma , Bouzaréah ,Alger ,2014,pp256-257.

وقد تضمنت المراسلة رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 من قبل رئيس الحكومة ، المديرية العامة للوظيفة العمومية موجهة إلى السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية المتضمنة تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59 فيما يخص الإجراءات التأديبية في اطار المادة 131 أن مقرر إجراء التوقيف يكون بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا بعد مباشرة المتابعة الجزائية<sup>(1)</sup> .

وأما المادة 147 ف 1 تنص على "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لاتسمح ببقائه في منصبه " .

يفهم من المادة أنه في حالة ما إذا كان الموظف في حالة متابعات جزائية فإنه يتعرض للتوقيف من منصبه الذي يشغله وبذلك فإن المتابعة الجزائية لها أهمية خطيرة على منصب الموظف ففي كثير من الأحيان يتعين على الإدارة تأجيل تنفيذ قرارها إلى غاية صدور الحكم النهائي في الدعوى الجنائية ،فقرار القاضي الجنائي يكون ملزم للإدارة والقاضي الإداري .

وما يعاب على هذه المادة أنها لا تحدد ما إذا كانت المحاكمة الجنائية هي السبب في الأحداث ذات الصلة بخرق الالتزامات المهنية أو ارتكبت خارج الخدمة العامة<sup>(2)</sup> .

يمكن أن تستفيد من إبلاغ الرئيس بالتهم المنسوبة للموظف فيتخذ القرار بشأن إبقائه فتعلق علاقة العمل ،وذلك نظرا للتسهيلات الخاصة بالمحاكمة الجنائية في تحديد الحقائق ،أما في حالة نشوء جريمة تأديبية وأخرى جنائية مستقلتان عن بعضهما على الفعل الواحد فإن لكل منهما وصفها وعناصرهما أو حالة قيام السلطة التأديبية ببناء قرارها على الإدانة الجزائية فإنه لا يمنع من محاكمة الموظف تأديبيا و في حالة العفو الشامل عن الجريمة الجنائية فإنه لا

---

1 \_ المراسلة رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المتضمن تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ،ص6.

2\_ESSAID Taib : Droit de la Fonction Publique ,Edition-Distribution Houma ,Bouzaréah ,Alger ,2005 ,p334.

يمتد إلى الجريمة التأديبية إلا بنص خاص<sup>(1)</sup>.

وبالرجوع إلى بعض النصوص الخاصة، على سبيل المثال المحضرين القضائيين فقد أورد  
المشرع حالتين :

الحالة الأولى : هي حالة قيام وزير العدل بتوقيف المحضر القضائي ويتعين الفصل في  
الدعوى التأديبية في مهلة ستة أشهر وإلا يعود المحضر القضائي إلى ممارسة نشاطه بقوة  
القانون .

الحالة الثانية : الدعوى التأديبية تتقدم بعد مرور ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ ارتكاب الفعل  
ما لم يتقطع بناء على إجراء من الإجراءات المتابعة الجزائية<sup>(2)</sup> .

أما حالة الحكم بالبراءة فنجد القرار رقم 039009 الصادر في 2007/11/14<sup>(3)</sup> في  
قضية مدعي ضد المدير العام للأمن الوطني المتضمن المبدأ التالي: "ان حكم البراءة الصادر  
لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة إجراءات  
إحالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني ."

إن حكم البراءة للموظف محل متابعة جزائية لا ينفى متابعته تأديبياً بل يحال الموظف  
محل المتابعة إلى الهيئة التأديبية للبت في القضية المنسوبة له.

أما في حالة ما إذا تم إصدار العقوبة التأديبية قبل الحكم القضائي وتبين في ما بعد أن الوقائع  
كانت أكثر خطورة مما بدت عليه أثناء إصدار العقوبة التأديبية فإنه لا يكون لها الحق في

---

1\_ بوقرطة ربيع: حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر، كلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة حسبية  
،بن بوعلي، الشلف، الجزائر، ص88.

2\_ الكوشة يوسف :مسؤولية المحضر القضائي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر،  
2013، ص 79 .

3\_ سايس جمال :الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الثالث، منشورات كليك المحمدية، الجزائر، طبعة الأولى  
،2013، ص1547.

مضاعفة العقوبة أما في حالة ما إذا تم اكتشاف وقائع جديدة فمن الجائز تقرير عقوبة جديدة<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني : بعض الأحكام الصادرة في مجال تأديب الموظف العمومي

### 1/ فيما يخص : الهيئة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء

#### 1- طبيعة قرارات الهيئة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء والظعن الممارس ضدها :

القرار رقم 016886 المؤرخ في 07-06-2005 يتضمن المبدأ التالي  
"متى اعتبرت مقررات الهيئة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء بمثابة أحكام نهائية صادرة عن جهة قضائية إدارية خاصة فإن رقابة مدى مشروعيتها تتم عن طريق الظعن بالنقض بدلا من الظعن بالإلغاء ضد المقررات الإدارية"<sup>(2)</sup>.

#### 2- الرقابة القضائية على مقررات الهيئة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء :

قرار رقم 025039 الصادر بتاريخ 19-04-2006 يتضمن المبدأ التالي  
"كان مجلس الدولة إلى غاية جوان 2005 مستقر على أن مقررات المجلي الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية قابلة للظعن بالبطلان معتبرا إياها أنها صادرة عن هيئة إدارية، وفي جوان 2005 صدر قرار عن الغرفة المجتمعة تحت رقم 016886، غير هذا الاجتهاد وكرس مبدءا جديد مفاده أن مقررات المجلس الأعلى للقضاء وفي تشكيلته التأديبية تكتسي طابعا قضائيا وبهذه الصفة لا يمكن الظعن فيها بالبطلان وإنما عن طريق النقض"<sup>(3)</sup>.

1\_ سعيد مقدم :الوظيفة العمومية بين التطور والتحول ، المرجع السابق ،ص 444.

2\_ قرار مجلس الدولة ملف رقم 016886 مؤرخ في 07/06/2005 قضية (ب.ع) ضد الهيئة التأديبية للمجلس الأعلى

للقضاء ،ولاية تيارت ،مجلة مجلس الدولة ،العدد العاشر ،منشورات الساحل ،عين البنيان ،الجزائر،سنة 2012 ،ص 59.

3\_ قرار رقم 27279 بتاريخ 25/10/2005 ،قضية (ر.ل) ضد السيد وزير العدل حافظ الأختام ، مجلة مجلس الدولة ،العدد

الثامن ،منشورات الساحل ،عين البنيان ،الجزائر،سنة 2006 ،ص 59.

## 2/ فيما يخص الرقابة القضائية على قرارات اللجنة الوطنية للطعن

قرار رقم 047841 الصادر بتاريخ 2008/10/21 يتضمن المبدأ التالي  
"إن اللجنة الوطنية للطعن ليست سلطة مركزية بل جهة قضائية إدارية تصدر قرارات ذات طابع قضائي قابلة للطعن فيها بالنقض وليس بالبطلان" (2).

## 3/ فيما يخص إلغاء القرار الإداري الذي لم يبرر العقوبة التأديبية

قرار 27279 الصادر بتاريخ 2005-10-25 يتضمن المبدأ التالي  
"يتعرض للإلغاء القرار التأديبي الذي نطق بعقوبة دون تبريرها من خلال مناقشة الخطأ المنسوب الى المعني ومدى ثبوته في حقه" (3).

كما قضت الغرفة الخامسة بمجلس الدولة الجزائري على انه " حيث بذلك ان ما جاء بمضمون القرار محل الطعن ليس تسبب بمفهوم القانون لأنه على هذه الحال يتعذر على مجلس الدولة مناقشة مدى شرعية هذا القرار حيث على هذا الأساس أن الوجه المثار مؤسسا...مما يتعين عليه إبطال القرار" (3).

---

1\_ قرار مجلس الدولة ملف رقم 025039 بتاريخ 2006/04/19 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد التاسع ، منشورات الساحل ، عين البنيان ، الجزائر ، سنة 2009 ، ص 57.

2\_ قرار مجلس الدولة 047841 بتاريخ 2008/10/21 قضية ضد قرار اللجنة الوطنية للطعن ، مجلة مجلس الدولة ، العدد التاسع ، المرجع السابق ، ص 140.

3\_ وسام عقون تحت إشراف الدكتور حسيبة شرون ، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل لشهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2012-2013 ، ص 31.

## خاتمة

إن الضوابط القانونية التي تظهر من خلال استقراء الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بوضعه لقيود وقواعد وجب الوقوف عندها في نظام تأديب الموظف العمومي أمر ضروري ولا بد منها سواء على مستوى الإدارة أو على مستوى المحكمة المختصة، فالإجراءات القانونية للتأديب تكون وفق ضوابط قانونية، فعلى الموظف المتهم محل المتابعة التأديبية التعرف على الخطأ المهني والعقوبة المقررة له، أي التي تتناسب طبقاً للأمر رقم 06-03 السالف الذكر والمراسيم الخاصة ثم يمر على المجلس التأديبي الذي يصدر قرار بحقه، وكحماية للموظف من تعسف الإدارة وكضمانة له يمكنه أن يطعن في هذا القرار لدى الجهات المختصة على حسب أحكام الطعن الواردة في القانون 09-08 السالف الذكر وكذلك لدى لجان الطعن المختصة، وذلك من أجل إعادة النظر فيه والطمع في صدور قرار يكون لصالح الموظف المتهم محل المتابعة التأديبية على مستوى الجهات القضائية المختصة .

إن الضوابط القانونية حددها المشرع الجزائري على شكل قواعد قانونية وفرض على الموظف والإدارة احترامها والعمل بها، وفي حالة مخالفتها يعاقب تأديبياً بإحدى العقوبات المنصوص عليها، لما لها من دور مهم في تسهيل إجراءات المراحل التأديبية التي يمر بها الموظف وإضافتها لنوع من الشفافية والطمأنينة لدى الموظف العمومي، لذلك كان الاهتمام بهذه الضوابط القانونية والحرص على العمل بها أمر في غاية الأهمية .

فقد أصاب المشرع في وضع قيود تحدد القواعد المتبعة لمواجهة القرار التأديبي سواء من قبل الموظف محل المتابعة التأديبية أو الإدارة، فكلا الطرفين ملزم على إتباع هذه الضوابط.

إلا أنه من خلال دراستنا تبين لنا أن هذه الضوابط التي يخضع لها كل من الإدارة والموظف المتهم محل المتابعة التأديبية يوجد بها نقص وفراغات قانونية كان من الأجدر عدم التغاضي عنها والانتباه لها لما لها من أهمية فهذه الضوابط يكون دائماً الهدف منها وجود

قواعد قانونية تتبع يخضع لها كلا الطرفين حتى لا يضيع حق من الحقوق وأن لا يتعدى طرف على الآخر سواء لسلطته أو لامتيازاته القانونية الممنوحة له .

كما أن هذه الضوابط التي وضعها المشرع والتي استخلصناها من خلال استقراءنا للأمر 03-06 السالف الذكر ،لم تكن واضحة ويشوبها الغموض فكيف للإدارة أن تكون حكم وخصم في آن واحد فهذا الأمر غامض ومهما وضع له من تفسير وتبرير يبقى أمر مشكوك فيه في نظر المتهم وأمر يبعث التساؤل و الشك .

كما أن النصوص القانونية المتعلقة باللجان غير واضحة وغير كافية للإلمام والتعمق في دراستها .

إضافة إلى تحفظ كبير من قبل الكل سواء المشرع أو المحامي أو الموظف بخصوص القرارات التأديبية الصادرة فهناك صعوبة في الوصول إليها وهذا يجعل صعوبة كبيرة في القضية ويجعلها أكثر تعقيدا مما يعرقل سير الدعوى التأديبية .

بالرغم من النقائص الموجودة إلا أننا لا ننكر أن هذه الضوابط القانونية فيها جانب إيجابي ولها دور مهم في تنظيم سير الإجراءات التأديبية وحماية الموظف وذلك من خلال إعطائها ضمانات مختلفة للموظف محل المتابعة التأديبية و للإدارة سلطات واسعة إلا أنها قيدتها ببعض الشروط في ممارستها ،لكن نرى من المستحسن إعادة النظر فيها والعمل على التوسيع منها وإعطائها أهمية أكبر مما هي عليه، فالمجتمع في تطور وحتى الجرائم والأخطاء التأديبية لذا على المشرع مراعاة كل الظروف المحيطة بالموظف والعمل على تحسينها ووضع قواعد تتلاءم مع مقضيات الأعمال الإدارية .

**انطلاقا مما سبق نقوم عليه باقتراح مجموعة من التوصيات تتمثل في :**

- على مستوى الإدارة من الناحية التشكيلية للمجلس التأديبي نجدها تضم عدد من الأعضاء الذين يمثلون الإدارة وعدد من الأعضاء يمثلون العمال وبذلك فإن هذه اللجنة تشكل جزء من الإدارة ،

وكذلك من ناحية إصدار القرار فكيف يعقل لمن يكون حكما في اللجنة أن يصدر القرار التأديبي، ولذلك نقترح إيجاد ووضع استقلالية لها وخلق لجنة مستقلة تماما ومنفصلة عن الإدارة وأعضائها لا ينتمون لأي طرف من أطراف الخصومة .

- كثيرة هي الإجراءات التي يمر بها الموظف المتهم محل المتابعة التأديبية ،فهي تستغرق وقت طويل لذا نقترح جعل المحاكمة التأديبية تمر في وقت قصير لأنها تتعلق بالمسار المهني للموظف حتى يتمكن من معرفة الحكم الذي صدر بحقه .

- إهمال المشرع وعدم تحديده لآجال الطعن يجعل من الموظف المتهم محل المتابعة التأديبية أن يلجأ إلى الأحكام العامة في القانون العام ،لذا على المشرع الاهتمام بالتنظيم في القرارات التأديبية والنص عليها بصراحة وبدقة واضحة ،فالآجال لها أهمية جد بالغة في سير الدعوى التأديبية وعدم احترامها قد يفقد الموظف حقه في التقاضي .

- لم يحدد المشرع تعريف الخطأ المهني والعقوبة التأديبية بدقة ،بل اكتفى بذكر المعالم فقط وفي هذا ثغرة يمكن لرجال القانون استغلالها فقط فتح المجال وترك إمكانية وضع تعاريف متعددة فلكل وجهة نظره ، لذا نرى ضرورة إعادة النظر في تحديد العقوبات والخطأ المهني بشكل أوضح وإعطاء تعريف قانوني يكون واضح .

- نرى ضرورة استحداث لجنة خاصة للقيام بمهمة التحقيق في سير الإجراءات التأديبية والتحقق في المسألة التأديبية ،فكيف للإدارة التي هي خصم في الدعوى التأديبية أن تكون على رأس من يقوم بالتحقيق فهذا أمر معقد يمكن أن يجعل من الإدارة تتراخى في أعمالها ،واستحداث لجنة مستقلة في أعمالها عن الإدارة يزيد من الشفافية ويقلل من الخوف الذي يستحوذ على الموظف أثناء المتابعة التأديبية من احتكار الإدارة للسلطة .

- وضع تقنين شامل للمخالفات التأديبية لتكون كل الضوابط واضحة .

- نقترح عدم حرمان الموظف محل المتابعة التأديبية من أي حق من حقوقه حتى صدور حكم نهائي يبين إدانته في القضية ،فالمبدأ ينص على أنه يبقى المتهم بريء حتى تثبت إدانته.

---

- نقترح منح المحامي سلطة للإطلاع على الملف التأديبي والحصول على نسخة منه إن اقتضت الضرورة ذلك ،فهذا يساعد محامي الموظف على دراسة القضية بشكل واضح وإعطائها الوقت الكافي فقد يحتاج المحامي أثناء دراسته للقضية الإطلاع على الملف التأديبي في اي لحظة .

- ضرورة إعطاء الجنة المتساوية الأعضاء صلاحيات واسعة و القدرة على البت في القضية التأديبية وعدم اكتفائها بإصدار تقارير تبني الإدارة عليها قرارها بل نقترح توسيع سلطتها وإعطائها صلاحيات أوسع .

## قائمة المراجع

### 1. الكتب

#### 1/ الكتب باللغة العربية :

- 1\_ أحمد محمود أحمد الربيعي : التحقيق الإداري في الوظيفة العامة ،دراسة مقارنة،دار الكتب القانونية ،القاهرة،مصر ،بدون طبعة ، 2011.
- 2\_ السيد كمال زمر:مرشد تطبيقي لتسيير المؤسسات والإدارات العمومية ،منشورات دار بلقيس ،دار البضاء،الجزائر ،بدون طبعة ،2014،
- 3\_ بربارة عبد الرحمن: شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، منشورات بغداددي ، الروبية ، الجزائر ، 2009.
- 4\_ رشيد حباني :دليل الموظف والوظيفة العمومية ،دراسة تحليلية لأحكام الامر رقم 06-03 ،المؤسسة الوطنية للاتصال ،النشر والإشهار ،روبية ،الجزائر ،بدون طبعة ،2012.
- 5\_ زياد عادل :الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ، الجزائر ، 2011.
- 6\_ سائح سنقوقة: شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، عين مليلة ، الجزائر ، 2011 .
- 7\_ سايس جمال :الاجتهاد الجزائري في القضاء الاداري،الجزء الثالث،منشورات كليك ،المحمدية ،الجزائر ،الطبعة الاولى ،2013.
- 8\_ سعيد مقدم :الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون ،الجزائر ،بدون طبعة ،2010

9\_ عبد العزيز السيد الجوهري :القانون والقرار الإداري في الفترة مابين الإصدار والشهر  
،دراسة مقارنة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون ،الجزائر ،الطبعة الثانية ،2005

10\_ عمار بوضياف :الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،دراسة في ضل الأمر 03-06  
والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ،جسور للنشر والتوزيع ،المحمدية  
،الجزائر ،الطبعة الاولى ،2015

11\_عوابدي عمار :نظرية المسؤولية الإدارية ،دراسة تأصيلية ،تحليلية ومقارنة ،ديوان  
المطبوعات الجامعية ،بن عكنون ،الجزائر ،2012

12\_ كوسة فضيل :القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة ،دار هومه للطباعة والنشر  
والتوزيع ،بوزريعة ،الجزائر ،2013

13\_ محمد صغير بعلي : الوسيط في المنازعات الإدارية ،دار العلوم للنشر والتوزيع ،عنابة  
الجزائر .

14\_ناصر لباد : الوجيز في القانون الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة ،دار المجد للنشر  
والتوزيع ،سطيف الجزائر ،2010، طبعة الرابعة .

15\_ نبيل صقر : الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،دار الهدى ، عين  
مليلة، الجزائر ،2009

16\_ نوري منير :الوجيز في تسيير الموارد البشرية ،وفق القانون الأساسي العام للوظيفة  
العمومية في الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون الجزائر ،بدون طبعة ،2011

## 2/ الكتب باللغة الأجنبية :

1\_ ESSAID Taib : Droit de la Fonction Publique, Edition Houma,  
Bouzaréah, Alger ,2005.

## 2. الرسائل والمذكرات الجامعية

### رسائل دكتوراه

- 1\_ بوادي مصطفى :ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ،دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة ابوبكر بلقايد ،تلمسان ،الجزائر ،2013-2014 .
- 2\_ فاروق خلف:تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية مذكرة من أجل الحصول على شهادة دكتوراه في القانون العام ،كلية الحقوق ، جامعة الجزائر

### مذكرات الماجستير والماستر

- 1\_ الكوشة يوسف :مسؤولية المحضر القضائي ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ، الجزائر ،2013 .
- 2\_ بن علي عبد الحميد: طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف ،دراسة مقارنة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2010-2011
- 3\_ بوقرطة ربيع :حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر ،كلية العلوم القانونية والإدارية ،جامعة حسبية ،بن بوعلي ،الشلف ،الجزائر .
- 4\_ جاوي حنان : إعلان القرارات الإدارية ،مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء ،المدرسة العليا للقضاء، الجزائر ، 2007-2010 .
- 5\_ حماتي صباح : الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة الوادي ،واد سوف ،الجزائر ،2013-2014

6\_ سليمان منير:مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام ،مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام فرع المنازعات الإدارية ،جامعة مولود معمري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،تيزي وزو ،الجزائر 2014-2015

7\_ محمد الأحسن:العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ،جامعة تلمسان ،الجزائر ،2007-2008

8\_ مخلوفي مليكة: رقابة القاضي الإداري على على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،تيزي وزو الجزائر ، 2011

9\_ وسام عقون:ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ،مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ،جامعة بسكرة ،الجزائر ،2012-2013،

### 3.الدراسات القانونية :

1\_ دراسات قانونية :العدد الأول ،دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، القبة ، الجزائر ، 2008

2\_ دراسات قانونية :العدد العاشر ،دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، القبة ، الجزائر ، 2011

### 4 النصوص القانونية :

#### النصوص التشريعية :

1\_ أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 ،الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006

2\_ قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية

### النصوص التنظيمية :

1\_ مرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 14 جانفي 1984 ،يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج ر عدد 03 ،الصادرة بتاريخ 17-1984-01

2\_ مرسوم رقم 84-11 مؤرخ في 14-01-1984 يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر عدد 03 الصادرة بتاريخ 17-01-1984

3\_ مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23-03-1985 ،يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 24-1985-03

4\_ مرسوم تنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 27 مارس 1990 ،يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الاداري ، ج ر ، عدد 13 ،الصادرة بتاريخ 28/03/1990

5\_ المراسلة رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004 المتضمن تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ،

### القرارات القضائية :

1\_ قرار مجلس الدولة ملف رقم 016886 مؤرخ في 07/06/2005 قضية (ب.ع) ضد الهيئة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء ،ولاية تيارت ،مجلة مجلس الدولة ،العدد العاشر ،منشورات الساحل ،عين البنيان ،الجزائر ،سنة 2012

- 
- 2\_ قرار مجلس الدولة ملف رقم 025039 بتاريخ 2006/04/19 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد التاسع ، منشورات الساحل ، عين البنيان ، الجزائر ، سنة 2009
- 3\_ قرار مجلس الدولة 047841 بتاريخ 2008/10/21 قضية ضد قرار اللجنة الوطنية للطعن ، مجلة مجلس الدولة ، العدد التاسع ، المرجع السابق ، 140.
- 4\_ قرار رقم 27279 بتاريخ 2005/10/25 ، قضية (ر.ل) ضد السيد وزير العدل حافظ الأختام ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن ، منشورات الساحل ، عين البنيان ، الجزائر ، سنة 2006

---

الملاحق

## الفهرس

- 1..... قائمة المختصرات
- 2..... المقدمة
- 6..... الفصل الأول : الضوابط القانونية الداخلية لتأديب الموظف العمومي
- 7..... المبحث الاول : ارتباط العقوبة التأديبية بالخطأ المهني
- 7..... المطلب الأول : الاطار القانوني للعقوبة التأديبية والسلطة المختصة بتوقيع العقوبة
- 7..... الفرع الأول : الاطار القانوني للعقوبة التأديبية وفقا لقانون الوظيفة العمومية الجزائري
- 9..... الفرع الثاني :السلطة المختصة بتأديب الموظف العام
- 12..... المطلب الثاني :الخطأ التأديبي أساس العقوبة التأديبية
- 13..... الفرع الأول : ارتباط العقوبة التأديبية بالخطأ المهني
- 14..... الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للخطأ التأديبي
- 17..... المبحث الثاني : اللجنة المتساوية الاعضاء وصدور القرار التأديبي
- 17..... المطلب الأول: صلاحيات اللجنة المتساوية الاعضاء في تأديب الموظف العمومي
- 17..... الفرع الأول : الاهمية القانونية لوجود اللجنة المتساوية الاعضاء
- 19..... الفرع الثاني :إنشاء اللجنة المتساوية الاعضاء
- 21..... الفرع الثالث : صلاحيات اللجنة التأديبية في تأديب الموظف العمومي
- 24..... الفرع الرابع : فاعلية اللجنة المتساوية الاعضاء في مجال تأديب الموظف العمومي
- 25..... المطلب الثاني :صدور القرار التأديبي

26.....	الفرع الأول : أركان القرار التأديبي.....
28.....	الفرع الثاني :تبليغ القرار التأديبي.....
30 .....	الفصل الثاني : الضوابط القانونية لتأديب الموظف العمومي على مستوى القضاء .....
31.....	المبحث الأول : سير الدعوى التأديبية.....
31.....	المطلب الأول :الدعوى التأديبية.....
31 .....	الفرع الأول : تحريك الدعوى التأديبية.....
32.....	الفرع الثاني :الجهة المختصة للنظر في الدعوى الناشئة عن القرار التأديبي.....
32.....	أولا : الاختصاص النوعي .....
33.....	ثانيا : الاختصاص الاقليمي .....
33.....	المطلب الثاني : الطعن في القرار التأديبي .....
34.....	الفرع الأول :شروط التظلم في نطاق التأديب .....
35.....	الفرع الثاني :لجان الطعن الادارية.....
36.....	أولا : لجنة الطعن الولائية .....
36.....	ثانيا : لجنة الطعن المركزية .....
37.....	ثالثا : اختصاصات لجنة الطعن .....
38.....	الفرع الثالث :موقف المشرع الجزائري من الطعن في القرارات التأديبية.....
40.....	المبحث الثاني :اثر نشوء الدعوى التأديبية.....
40.....	المطلب الأول :الاثار القانونية .....

40.....	الفرع الأول: السحب
41.....	الفرع الثاني : التعديل
41.....	الفرع الثالث : رد الاعتبار
42.....	الفرع الرابع :إلغاء القرار التأديبي وقضايا التعويض
46.....	المطلب الثاني : الحكم الجنائي على القرار التأديبي
46.....	الفرع الأول: أثر الحكم الجنائي على العقوبة التأديبية
49.....	الفرع الثاني : بعض الاحكام القضائية الصادرة لتأديب الموظف العمومي
51.....	خاتمة
55.....	قائمة المراجع :
61.....	الملاحق
81.....	الفهرس