

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري
the public employee professional errors in the Algerian legislation.

فاضلي سيد علي

جامعة محمد بوضياف المسيلة alisid.fadli@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 2023/12/24 تاريخ القبول: 2023/04/05 تاريخ النشر: 2023/06/15

ملخص:

يعتبر الموظف العمومي الوسيلة الأساسية لتنظيم وتسيير المرفق العمومي ، لهذا سعى المشرع الى احاطة النظام القانوني للوظيفة العامة بنظام محكم يضمن فعاليتها خاصة في مجال التأديب من خلال الامر 06-03 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العامة ، تسعى هذه الدراسة الى تحديد مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف ، وتحديد اركانها وخصائصها ، وتصنيف المشرع الجزائري للاخطاء المهنية .
كلمات مفتاحية: الموظف العام . الأخطاء المهنية . الوظيفة العامة . التشريع الجزائري.

Abstract:

The public employee is the means to organize and run public facilities. For this reason, the legislator sought to surround the legal system of the public office with a tight system that guarantees its effectiveness, especially in the field of discipline through Order No. 06-03 related to the general basic law of the public office. This study seeks to define the concept of disciplinary responsibility and mistakes The professionalism of the employee, identifying its pillars and characteristics, and classifying the Algerian legislator for professional errors.

Keywords: the public employee, Professional errors, The public service, the Algerian legislation.

. مقدمة:

تعتبر الوظيفة العامة الأداة والوسيلة التي تقوم من خلالها الدولة بالقيام بوظائفها فمن خلال الموظف يتم تسيير المرافق العامة، وتنفيذ النصوص القانونية وتقديم خدماتها

لجمهور المنتفعين منها وإشباع الحاجات العامة ، فهي تكليف للقائمين بها وليست امتيازاً لهم وهدفها تحقيق المصلحة العامة ، ونتيجة لازدياد وظائف الدولة وتغطيتها لشتى مجالات الحياة ازداد عدد موظفيها حيث بلغ عدد الموظفين في الجزائر حسب آخر إحصاء 2160836 موظف وعون عمومي¹، وهذا ما قد يؤدي إلى ارتكاب هؤلاء الموظفين أخطاء ومخالفات تؤثر على سير المرفق العام، وهذا ما يتطلب إحاطة نظام الوظيفة العامة بنظام قانوني محكم يضبط كل شؤون الوظيفة العامة ضماناً لنجاحها وتأديتها لمهامها وعدم تسبب القطاع ، فإذا كان قانون يحيط الموظف بحماية قانونية صارمة منها ما هو وارد في الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، ومنها ما هو وارد في قوانين أخرى كقانون العقوبات ، وكفاية الموظف المتفاني في عمله بالحوافز المادية والمعنوية والأدبية ، فإنه من العدالة والمنطق أن يعاقب الموظف العام الذي أهمل واجباته الوظيفية جبرا للضرر وتقويماً له أو فصله إذا كان لا أمل من ذلك حماية للمرفق العام والخدمات التي يقدمها.

فالموظف العام أمين على المصلحة العامة وبذلك يلتزم بالعديد من الواجبات الوظيفية لتحقيق الهدف من الوظيفة العامة وتنقسم تلك الواجبات الوظيفية إلى واجبات إيجابية يجب القيام بها وإلى واجبات سلبية يجب الامتناع عنها ، ويشكل الإخلال بتلك الواجبات سواء كانت إيجابية أو سلبية مخالفة تأديبية ، تستدعي قيام المسؤولية التأديبية في حق مرتكبها ، ويعد نظام التأديب وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية للإدارة هدفها فرض الانضباط وتقويم أي خلل قد يعرقل سير المرفق العام بانتظام واطراد أو ينقص من قيمته ويحط من مكانته كهيئة إدارية تابعة للدولة.

يحتل النظام القانوني للتأديب الموظف العام أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة خاصة فيما يتعلق بتحديد نطاق الخطأ المهني كأساس للمسؤولية التأديبية ، فتحديد مفهوم المسؤولية التأديبية ضماناً لمبدأ استمرارية سير المرافق العامة، هذا من جهة ومن جهة تعد بمثابة السياج الذي يحمي الموظف المحال إلى التأديب من تعسف الإدارة وانحرافها من خلال استعمال المسؤولية التأديبية كوسيلة ضغط على الموظفين تتميز الأخطاء المهنية بأنها غير محددة على سبيل الحصر وغير مقننة عكس الجرائم الجنائية، وتخضع في تحديدها إلى السلطة التقديرية للسلطة صاحبة التعيين، لذلك تهدف هذه الدراسة إلى الإحاطة بمفهوم المسؤولية التأديبية في الفقه والقضاء ، وكيف عرف المشرع الجزائري المسؤولية التأديبية والأخطاء المهنية وكيف راعي خصوصيتها من حيث شروطها خصوصاً من حيث أركانها وتصنيفاتها ، وهذا من خلال الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في كيف نظم المشرع الجزائري الأخطاء المهنية كأساس لقيام المسؤولية التأديبية ؟ وضمن هذه الإشكالية ستتم الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية :

- ماهو تعريف المسؤولية التأديبية ؟

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

- ماهو تعريف الاخطاء المهنية؟
 - ماهي اركان الخطأ المهني؟
 - ماهي تصنيفات التشريعية للخطأ المهني في الوظيفة العامة؟
- وللمعالجة الموضوع تم الاستعانة بمنهج تحليل المضمون لتحليل النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة والنظام التأديبي

2. الخطأ المهني كأساس للمسؤولية التأديبية

إن عملية تأديب الموظف العام عن مقام به من إخلال بواجباته ليست عملية انتقامية منه، بل هي عملية قانونية هدفها الوقاية والردع لضمان سيرورة المرفق العام وحفاظا عليه، حيث تقوم المسؤولية بمجرد إخلال الموظف بواجباته الوظيفية حتى ولم يتبع ذلك ضرر فعلي، لان العبرة بانحراف سلوك الموظف عن ماتقتضيه التزاماته الوظيفية وللوقوف على مفهوم المسؤولية التأديبية ونطاقها ننطرق إلى تعريف المسؤولية التأديبية والخطأ المهني باعتباره هو الأساسي لقيامها .

المسؤولية بشكل عام تعني التزام الشخص بتحمل العواقب التي تترتب عن فعله الذي باشر مخالفا بذلك أصولا وقواعد معينة³ ، فهي حالة الشخص الذي ارتكب فعلا يستوجب المحاسبة ، اما التأديب فهو نظام تتخذه السلطة المختصة بتوقيع إحدى العقوبات الثابتة على المخل بالتزاماته وفقا لإجراءات محددة ، فالمسؤولية التأديبية تعني تحمل فاعل المخالفة التأديبية تبعة سلوك قام به ، وهي ليست مجرد صفة او حالة قائمة بشخص ، ولكنها فضلا عن ذلك نظام إجرائي يضمن توقيع الجزاء على الشخص المرتكب للخطأ المهني وقد تعددت التسميات التي تطلق على الخطأ المرتكب من قبل الموظف العمومي الذي يعرضه للمساءلة التأديبية، فقد استخدمت التشريعات والفقه والقضاء الإداري عدة مسميات وهي المخالفة التأديبية والجريمة التأديبية والخطأ التأديبي والذنب الإداري والمخالفة المسلكية وتعتبر هذه المصطلحات عن المعنى ذاته وهو الخطأ المرتكب من قبل الموظف العام بمايضر المرفق العام الذي يعمل به⁴،

1.2. مفهوم المسؤولية التأديبية في التشريع الجزائري.

سار المشرع الجزائري على نهج غالبية التشريعات المقارنة ، فلم يعرف الخطأ التأديبي ، وهنا ينبغي التوضيح بانه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه ، اذ يقول العالم بلانيول في هذا السياق انه لايمكن نقد المشرع لانه لم يعرف الخطأ ، لان الخطأ غير ممكن تعريفه⁵ ، لاتضع معظم التشريعات تعريفا جامعاً للمسؤولية التأديبية والخطأ التأديبي نظرا لصعوبة تحديده ، كما لا تورّد الافعال المكونة له على سبيل الحصر ، فالجريمة التأديبية ليست محددة على كما هو الحال بالنسبة للجريمة الجنائية، نظرا لطبيعة نوع الخطأ نفسه الذي لايقبل الحصر والتحديد ، وبالتالي فمن الصعوبة تحديد الأخطاء وبيان العقوبة المقررة لها⁶، ذلك ان النصوص التي وردت

عند تحديد واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم لم تشتمل كافة المخالفات التي يمكن تصورها على خلاف القانون الجزائي الذي يبين الجرائم المعاقب عليها على سبيل الحصر ، فقاعدة لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير امن بدون نص قانوني لا تسري على المخالفات التأديبية ، وعلى ذلك فانه يمكن تقدير الأخطاء التي تستوجب المسؤولية التأديبية بالنظر الى طبيعة الوظيفة وماتفرضه واجباتها على الموظف، ولا يبرر عدم تعريف المشرع للخطأ التأديبي أن وضع التعريفات هو عمل فقهي في الأساس ينأى عنه المشرع غالبا، بل أن ذلك يرجع إلى الطبيعة الخاصة للخطأ التأديبي الذي لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة بحد ذاتها، والتي تقتضي ان لا يضع المشرع إطارا مغلقا لعا عكس الجريمة الجنائية⁷، فان كان القانون الأساسي للوظيفة العامة قد منع وحظر أعمالا معينة ، فان هذا لا يعني أن ماعداها مباح ، بل يكون للسلطة المخولة لها تأديب السلطة التقديرية في ان تقدر كل حالة على حدة ما اذا كان فعل الموظف يخل بواجبات وظيفته وبمركزه كموظف عام ام لا .

وقد سعى المشرع الجزائري الى وضع إطار عام للمسؤولية التأديبية، من خلال المادة 160 من الأمر 03-06 التي نصت على انه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس ، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

وبحسب المادة السابقة الذكر فان المشرع حدد لقيام المسؤولية التأديبية شرطين هما:

* أن يكون الموظف قد ارتكب فعلا أو اخل بواجبات ومقتضيات المهنة المسندة إليه
* أن يكون الخطأ متعلق بسلوك الموظف كتخلي عن الواجبات المهنية او عدم الانضباط، سواء داخل الوظيفة او خارجها .

يلاحظ ان المشرع في نص هذه المادة لم يعط تعريف واضح للخطأ المهني، حيث قام بتحديد معالمه وصوره العامة ، و عممت المادة الأفعال التي تتدرج ضمن مفهوم الخطأ المهني وقد وردت في نص عدة عناصر للخطأ المهني هي كالتالي :

- كل تخل عن الواجبات المهنية وهذا عنصر محدد كون انو الواجبات المهنية محددة .

- المساس بالانضباط وهذا عنصر محدد نسبيا ، فكل مخالفة تمس بقواعد الانضباط تعد خطأ مهنيا .

- كل خطأ او مخالفة أثناء او بمناسبة تأدية المهام ، ان هذا العنصر غير محدد مما يجعل الخطأ المهني غير محدد ويتسم بالعمومية⁸ .

2.2. التعريف الفقهي والقضائي للخطأ المهني .

يطلق الفقه والقضاء تسميات مختلفة على لنشاط المنحرف الذي يصدر عن الموظف ويكون موضوعا للمساءلة، وتعتبر الخطأ التأديبي نقطة الارتكاز لكل دراسة تتعلق بالتأديب وقد جاءت معظم التشريعات الدول خالية من تعريف محدد لها ومرد ذلك

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

يعود الى طبيعة المخالفة التأديبية في حد ذاته ، وتقع المسؤولية التأديبية نتيجة اقتراف الموظف لخطأ تأديبي بصفته الفردية، حتى ولم يتبع ذلك ضرر فعلي لان العبرة بانحراف سلوك الموظف للإخلال بما تفرضه مقتضيات الوظيفة مما يجعل الضرر مفترضا ومقترن بالصالح العام⁹.

ومن بين تعريفات المسؤولية التأديبية هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا او سلبا او إتيانه عملا من الأعمال الممنوعة عليه ، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين او يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب ان يقوم بها بنفسه او يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب تأديبه¹⁰.

كما تعرف ايضا بانها كل امتناع عن عمل يرتكبه الموظف داخل او خارج الوظيفة ويتضمن الإخلال بواجباتها او المساس بكرامتها إخلالا صادر عن إرادة دون ان يكون هذا العمل او الامتناع استعمالا لحق او أداء واجب¹¹.

إن الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية التأديبية هو الخطأ المهني الصادر من الموظف العام لما يخالف واجباته الوظيفية أو مقتضياتها، فتقوم السلطة المختصة بالتأديب بتوقيع العقاب على موظفيها المخطئين، باعتبارها الجهة التي منحها القانون صلاحية تطبيق الجزاءات التأديبية ، ومن أهم التعريفات الفقهية للخطأ المهني يعرفه الفقيه سليمان محمد الطماوي يانه كل فعل او امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه¹²، وعرف الأستاذ احمد بوضيف الخطأ المهني بانه اخلال بالالتزام قانوني ، ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع ، حيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع او لائحة ويشمل أيضا القواعد الخلقية¹³.

كما يعرف الخطأ المهني بانه الاخلال بواجبات الوظيفة ايجابا او سلبا ويقصد بالواجبات الوظيفية الواجبات المنصوص عليها في التشريعات المختلفة الادارية والغير ادارية والواجبات التي يقتضيها انتظام العمل في المرافق العامة ولم ينص عليها القانون¹⁴، ويعرف الخطأ التأديبي ايضا بأنه كل خروج عن الواجب وانتهاك له فمن الضروري فهم واجب الطاعة على مدى اوسع، فلا يقتصر واجب الطاعة على احترام قرار فردي يصدر عن رئيس او احترام قرارات جماعية تصدر من سلطات رئاسية ، وهذا مايسمى بالوامر المصلحية او احترام نص تشريعي او نص لائحي، بل يمتد الى احترام قاعدة اخلاقية فواجب الطاعة يقوم حتى خارج نطاق الاوامر الكتابية او الشفوية وخارج نطاق القرارات الفردية او الجماعية او خارج نطاق القوانين واللوائح المكتوبة ، حيث يتقيد الموظف العام باحترام مبادئ غير مكتوبة ولا سيما المبادئ الاخلاقية¹⁵ ، وعرف الاستاذ عمار عوابدي الخطأ المهني بانه مايرتكب العامل من اخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الاهمال او التراخي او الخطأ في اداء مهام واجباته الوظيفية

او الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة¹⁶، ومما سبق نصل الى ان كل تصرف من لدن الموظف العام يحدث اضطرابا في التنظيم الاداري يعرضه في الاخير الى مسؤولية تاديبية .

إضافة الى التعريفات التي صاغها الفقه للمسؤولية التاديبية والخطأ المهني، فان لأحكام القضاء تأثير كبير على قواعد التي تنظم الوظيفة العامة، حيث ان قانون الوظيفة العامة لا يعدو ان يكون في الاساس قضائي المنشأ ، حيث تجد معظم نصوص قانون الوظيفة العامة ، خاصة ماتعلق منها بالتاديب مصدرها من احكام القضاء ، و قانون الوظيفة العامة نشا من خلال قضاء مجلس الدولة الفرنسي من خلال تصديه للتظلمات العديدة الواردة من الموظفين في الإدارة ، فقد عمل مجلس الدولة الفرنسي منذ بداية القرن العشرين على تحديد المفاهيم في الوظيفة العامة وأمد لمجموع الوظيفة العامة كافة الضمانات الواردة في النصوص التطبيقية المقررة لبعض فئات الأعوان فقط ، قبل تدخل المشرع عام 1946 لتقنينها ، ومن ثم ضمها الى الأحكام العامة للوظيفة العامة ، كما تتجه الإجراءات التاديبية في الوقت الحالي الى تكريس نفس الإجراءات المعروفة في المحاكمات الجنائية ، وذلك قصد إرساء اكبر قدر من الضمانات للموظف العام ، ومن هنا كان للقضاء دور مهم في تثبيت ركائز الإجراءات التاديبية ، وتطعيمها بالضمانات المستعارة من أصول ومبادئ المحاكمات الجنائية لدرجة ان البعض يرى ان الضمانات القانونية التي قدمها قضاء التاديب قد وصل حدا فاق احيانا مايقدمه القانون والقضاء الجنائي الى المتهم بجريمة جنائية¹⁷، وقد صاغ القضاء الإداري بأحكامه نظاما متميزا للضمانات التاديبية، قصد تحقيق اكبر قدر ممكن من الحماية للموظف العام باعتباره الركيزة الأساسية للمساهمة في بناء مؤسسات الدولة وضمان استمرارية مرافقها العامة المختلفة، واضعا نصب عينيه تجسيد القاعدة العامة الاساسية وهي تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان من خلال إحاطته بسياج من الضمانات الجوهرية ومحاولة الموازنة بين منطق الفعالية والضمان والابتعاد عن كل ما من شأنه إهدار او تنقيص هذه الضمانات¹⁸ ، والجدير بالملاحظة أن القضاء لا يقدم حولا تشريعية ، وانما اجتهادات قضائية التي من شأنها إرساء قواعد في مجال التاديب سواء استقاها من القواعد في القانون او من مبادئ العدالة او استخلصها من التشريعات الاخرى¹⁹.

وقد ورد في حكم صادر عن مجلس الدولة الفرنسي ان الخطأ الوظيفي هو كل اخلال بالالتزامات الوظيفية حتى ولو كان خارج نطاق الوظيفة مادام انه يمس بها²⁰، كما استقرت احكام المحكمة الادارية العليا في مصر على تعريف المخالفة التاديبية على ان المخالفات التاديبية لم ترد في اي من التشريعات الخاصة بالعاملين على سبيل الحصر ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على ان اي خروج على مقتضيات الوظيفة العامة او متفرضه على شاغليها من واجبات ذنبا إداريا وهذا هو سبب القرار التاديبى ، فكل فعل او مسلك من جانب الموظف يرجع الى رادته ايجابا او سلبا تتحقق به المخالفة

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

لواجبات الوظيفة او الخروج على مقتضى الواجب في أعمالها او الإخلال بالنهي عن الأعمال المحرمة انما يعد ذنبا إداريا يسوغ مؤاخذته تاديبيا²¹ ، وقضت ايضا بانه سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال العامل بواجبات وظيفته، او اتيانه عملا من الاعمال المحرمة عليه او سلوكه مسلكا معيبا ينطوي على تقصير او إهمال في القيام بعمله او اداء واجباته او خروج على مقتضيات وظيفته او إخلالا بكرامتها او بالثقة الواجب توافرها في من يقوم بأعبائها وكذلك الامتناع عن قيام به ومن ثم فاذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري ولم يقع منه اي إخلال بواجبات وظيفته او امتناع عن أداء هذه الواجبات او خروج عن مقتضياتها فلا يكون هناك ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل لجزاء تأديبي²²، كما قضت هذه المحكمة بان سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته او خروج عن مقتضياتها وارتكابه خارج الوظيفة وينعكس عليها²³، وفي حكم اخر قضت بان الجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية ومقتضياتها او لكرامة الوظيفة واعتبارها وما يجب ان يتحلى به الموظف من الأمانة والثقة والسلوك القويم²⁴ .

اما بالنسبة للقضاء الجزائري فقد اعطى عدة تعريفات في احكامه للخطا التأديبي وسرد في احكامه وقائع تشكل أخطاء مهنية ترتب المسؤولية التأديبية فقد جاء في قرار مجلس الدولة رقم 001192 مؤرخ في 09 سبتمبر 2001 ان عدم التزام الموظف بواجب التحفظ المفروض عليه قانونا، حتى خارج مكان العمل وقيامه بسلوك او تصرف لا يليق بوظيفته يشكل خطأ مهنيا جسيما يمكن ان يؤدي الى العزل، كما جاء في القرار مجلس الدولة الصادر في 09 افريل 2001 انه اذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه اثناء القيام بنشاطات خاصة وبالتالي لا علاقة له بالمرفق فانه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه الحياد و التحفظ . ومن خلال هذه الاحكام والقرارات القضائية فان مناط تكييف افعال الموظف بأنها اخطاء مهنية هو الاخلال بما تقتضيه وظيفته من خلال الاحكام القوانين والتنظيمات ،وقواعد السلوك وبصورة عامة اي شكل من اشكال التقنين التي ترد فيها الواجبات المفروضة على الموظف ، فاذا صدر عنه مايعود بالضرر على السير الحسن للمرفق العام الذي يعمل به او المساس بكرامته واعتباره، فان المخالفة التأديبية تكون قائمة مما يرتب مسؤوليته التأديبية.

3. اركان الخطأ المهني وتصنيفاته

يتجه جانب من الفقه الى القول بان الجريمة التأديبية ثنائية الاركان احدهما مادي والاخر معنوي²⁵، في حين يتجه جانب آخر الى القول بان لها ثلاثة أركان وهي الركن المادي والركن المعنوي وركن الصفة²⁶ ، وهناك جانب يرى بانه لا تختلف اركان الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية الثلاث وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي²⁷، إضافة الى ذلك هناك جانب من الفقه يرى بان الجريمة التأديبية

تتكون من أربعة أركان وهي ركن الصفة والركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي هذا لان ركن الصفة (صفة الموظف العام) هو الحد الفاصل بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية وانعدام هذا الركن يجعلنا امام جريمة جنائية²⁸.

1.3 أركان الخطأ المهني

للقوف على اركان الخطأ وتحديدها نتطرق الى تحديد ركن الصفة والركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي وفق مايلي :

أ/ ركن الصفة : يعتبر ركن الصفة ركن اساسي في المسؤولية التأديبية ولا تقوم بدونه حتى ان بعض الفقه يطلق على المسؤولية التأديبية اسم جريمة الموظف العام ، والموظف العمومي حسب المادة 04 من الامر 03-06 بأنه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، ومن هذا النص نجد ان الخصائص العامة التي يجب توفرها في الموظف العام هي :

- صدور قرار التعيين

- دائمية الوظيفة

- العمل في إحدى الإدارات والمؤسسات العمومية .

- الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري.

تجدر الإشارة الى ان مفهوم الموظف في نطاق الوظيفة العامة تختلف عن مفهوم الموظف في القانون الاداري والجنائي والقانون المدني وقانون الوقاية من الفساد مكافحته فمعناه في هذه القوانين اوسع مما عليه في نطاق الوظيفة العامة ، وفي مجال المسؤولية التأديبية فاننا نأخذ بالمعيار الشكلي في تحديد مفهوم الموظف حيث يدخل ضمن تعريف الموظف العام الموظف العمومي والعون المتربص والعون المتعاقد والعامل مادامت تربطهم علاقة وظيفية بالإدارة فلا يمكن التنصل من المسؤولية التأديبية بحجة ان من ارتكب الخطأ المهني عون متعاقد او عون متربص لم يرسم بعد ، وأكد القضاء الإداري المصري على هذا المبدأ من خلال أحكام المحكمة الإدارية العليا حيث جاء في حكم لها " أن مناط مسؤولية الموظف الإخلال بالواجبات العامة ، وتتحقق هذه المخالفة ولا أثر لكون الموظف الذي وقع منه الإخلال مستوفية شروط الوظيفة أم لا ، ما دام قائم بعمله فعلا كأصيل أو منتدب ، إذ أن الأمانة مطلوبة منه في عمل يؤديه بغض النظر عن ظروف إسناد العمل اليه ، ولا يبيح الإخلال بهذا ، أو يحو عنه الإخلال بالمسؤولية المترتبة عليه ، عدم إحالته في العمل الذي أنيطت به اختصاصاته ، كما أن تطوع الموظف للقيام بعمل موظف آخر لا يعفيه من المسؤولية عن أخطائه²⁹ .

ان صفة الموظف عنصر أساسي لقيام المسؤولية التأديبية فالتأديب مرتبط بوجود العلاقة الوظيفية ، فاذا انقضت هذه الأخيرة لم يعد للتأديب مجال مالم ينص القانون على خلاف ذلك ، ولم يضع المشرع الجزائري معيارا للفرقة بين الخطأ التأديبي والخطأ المرفقي وان كان قد اعترف بالخطأين الشخصي والمرفقي في المادة 129 من

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

القانون المدني³⁰، فقد اخذ بمفهوم الخطأ الشخصي والمرفقي و اقر بالتالي بإمكانية نسبة الخطأ التأديبي للموظف ، بعبارة أخرى هل يكون الخطأ التأديبي خطأ شخصي يقيم ويعقد مسؤولية الموظف الشخصية ام هذا الخطأ مرفقي ، ان القاعدة اعتبرت كل خطأ تأديبي لا يعد خطأ شخصي اما العكس صحيح ، حيث كل خطأ شخصي يعد فورا خطأ تأديبي اذا ما ارتكب أثناء ممارسة الوظيفة او بمناسبةها وسواء كان خطأ عمدي او غير عمدي ولكن يستوجب ان يكون على درجة من الجسامه ، بحيث يعد بلا شك اخلال بواجب الوظيفة ، مما يجعله في النهاية خطأ تأديبي واضح³¹ .

لاشك ان صفة الموظف العام تجعله في مركز قانوني مختلف عن مركز الفرد العادي، فالمخالفات التي يرتكبها الموظف العام تختلف في تكييفها القانوني اذا ما ارتكبها فرد عادي ، كما ان صفة الموظف العام تعتبر مبررا لتشديد العقوبة الجنائية في مواجهته بالنظر الى تلك الجريمة الواقعة من غيره من الأفراد المرتكبين لذات الجرائم او على النقيض تنهض مبررا للتخفيف من مسؤوليته ، ويرجع ذلك الى ان الموظف يمارس جزء من السلطة العامة، وهذه السلطة تضعه في مركز أسمى من مركز المواطن العادي ، بل تجعله موضع ثقة المتعاملين معه ، وتبعاً لذلك يخشى من ان ينحرف في استعمال سلطته³².

ب/ الركن الشرعي :

يقصد بهذا الركن مبدأ الشرعية في جانبه الجزائري أنه لا يمكن تجريم فعل ما لم ينص عليه القانون صراحة، أو توقع عقوبة على الجاني خلافا لتلك المقررة في القانون ، بمعنى إعتبار القانون المصدر الوحيد سواء للتجريم أو العقاب ، وهو ما ينص عليه قانون العقوبات من خلال المبدأ الاساسي فيه لا جريمة ولا عقوبة او تدابير أمن بغير قانون، حيث ان مبدأ الشرعية يقضي بوجود نص يجرم الفعل ، ويحدد عقوبته قبل وقوعه ، فالمبدأ يقضي بعدم جواز معاقبة شخص على فعل وقع منه إلا اذا كان هذا الفعل مجرماً بنص تشريعي مكتوب صادر قبل وقوع الفعل، ويعتبر مبدأ الشرعية بمثابة ضمانه لحقوق الأفراد وحررياتهم ، حيث لا يمكن تجريم أفعالهم ولا العقاب عليها إلا بموجب قانون صريح ، كما يساهم مبدأ الشرعية في تدعيم فكرة الاستقرار وخلق العدالة والمساواة بين الأفراد وعدم التمييز بينهم على أساس طائفي أو طبقي كما أنها تحقق فكرة الردع العام ، و نجد أن مبدأ الشرعية له ارتباط وثيق بمبدأين أساسيين في الدولة وهما مبدأ الفصل بين السلطات ومبدأ سيادة القانون، فمبدأ الشرعية يحمي مبدأ الفصل بين السلطات ويساهم في تدعيمه، ويبرز ذلك في دور السلطة التشريعية في سن ووضع القوانين ليقصر دور السلطة القضائية على مجرد تطبيق هذه القوانين ، أما بشأن علاقة مبدأ الشرعية بمبدأ سيادة القانون فنتبلور من خلال التزام كل من الحاكم والمحكوم بالقانون وتطبيق هذا الأخير على جميع أجهزة الدولة وذلك ما يعبر عنه بدولة القانون.

ان مبدأ الشرعية له وجود في مجال التأديب ولكن بشكل يختلف عن تطبيقه في المجال الجنائي إذ لا يمكن حصر الجرائم التأديبية الأمر الذي أكده كل من الفقه والقضاء، فوجد المحكمة الإدارية العليا في مصر قد أقرت عدم وجود مبدأ المشروعية في مجال التأديب بصورته التقليدية المعروفة في القانون الجنائي، وقضت بأن ” تكييف الواقعة بما يجعلها من الذنوب المستحقة للعقاب إنما مرجعه الى تقدير جهة الإدارة ومبلغ انضباط هذا التكييف على الواقعة المنسوبة الى الموظف من حيث الخروج على الواجب الوظيفي أو الإخلال بحسن السير والسلوك ،حيث اذا كان الاطار الشرعي للجريمة محددًا تحديداً قطعياً سواء من حيث الأركان او العقوبة المقررة لها عن طريق النصوص القانونية، الا انه ياخذ معنى مختلف و متميز بالنسبة للمسؤولية التأديبية من حيث قدرة السلطة التأديبية على خلق أوصاف المسؤولية التأديبية من حيث مصادر التجريم .

تحديد الركن الشرعي في المخالفات التأديبية كان محل جدال فقهي وقضائي يدور حول امكانية تحديد الاخطاء المهنية وحصرها وصولاً الى تقنينها، هذه العملية التي تعتبرها صعوبات عدة ،هذا اذا لم نقل انها يستحيل القيام بها نظرا لان الاخطاء المهنية غير محددة على سبيل الحصر ، حيث ان الركن الشرعي في المسؤولية التأديبية يكون التعامل معه تعاملًا نسبيًا لان الافعال المشككة للخطا التأديبي التي تتعد على اثر القيام بها المسؤولية التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر وانما مردها بصورة عامة الاخلال بالواجبات المهنية وتخضع لتقدير السلطة المكلفة بالتأديب، في حين في المسؤولية الجنائية القاضي لايملك سلطة لخلق الجريمة وتقدير عقوبتها وسلطة التقدير لديه محدودة فقط في الحالات التي تكون فيها العقوبة محددة بين حدين اعلى وادنى وحسب ظروف كل حالة³³.

ان محاولة الفقهاء في صياغة تقنين شامل لجميع واجبات الموظفين والمخالفات التأديبية لم تحقق نتيجة صعوبة حصر المخالفات ، وهذا لاتساع نطاق الأفعال التي تعتبر أخطاء مهنية على النحو الذي يجعل حصرها حصرًا دقيقًا أمراً عسيراً على المشرع نظرا لتشعبها³⁴، بالإضافة الى ارتباطها بالموظف وتختلف باختلاف المراكز الوظيفية، فعلى سبيل المثال الزم المشرع في المادة 42 من الامر 06-03 الموظف بتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة ، في هذا الواجب بالذات من الصعب تحديد الافعال التي تتنافى مع طبيعة مهام كل موظف في قطاع الوظيفة العمومي ، وقد تمت المحاولة في العديد من المرات لتصنيف هذا النوع من المخالفات ، حيث ذهب بعض الفقه الى تقسيمها بناء على طبيعة الخطأ المرتكب الى نوعين مخالفات ادارية وتشمل الافعال التي يقوم بها الموظف منتهكاً بها الواجبات الادارية المنصوص عليها في قوانين الوظيفة و ومختلف القوانين المتعلقة بها، ومخالفات مالية وهي التي تتضمن الاخلال بالأحكام والقواعد المالية المقررة وكذلك كل اهمال او تقصير يتسبب في ضياع حق من الحقوق المالية للإدارة، ويمكن اضافة

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

أنواع أخرى من المخالفات الاخلاقية التي من شأنها المساس والاخلال بسمعة الموظف وكرامة الموظفين، ويرى جانب من الفقه بتقسيمها حسب مضمونها الى ثلاثة أنواع مخالفات ذات طابع مهني تتعلق بالوظيفة ومخالفات ذات طابع أخلاقي ومخالفات ذات طابع سياسي ، ولقد لجا المشرع في العديد من التشريعات الى وضع لوائح تتضمن تصنيفها الى انواع بحيث تم تقسيمها الى المجموعات التالية مخالفات تتعلق بمواعيد العمل ومخالفات تتعلق بآداء الواجبات الوظيفية ، ومخالفات تتعلق بالحفاظ على اجهزة العمل والحفاظ على ممتلكات الادارة، وعليه تعكس هذه المحاولات الفقهية لتحديد الاخطاء المهنية مدى ما تنصف به هذه الاخيرة من تنوع وتعدد بتعدد الواجبات التي تختلف حسب طبيعة وظروف الموظف والوظيفة ، كما ان هذه الواجبات في حد ذاتها مستمدة من القوانين التي تحكم سير المرفق العام ، والتي تقوم على مبدأ سير المرفق العام بانتظام وقابلتها للتغيير والتكيف مع الظروف والمستجدات، وهو ما يجعل تقنين المخالفات التأديبية غير معبر وغير مجد في الحقيقة ، وفي هذا قال مونتيسكيو ان القوانين غير المفيدة تضعف فعالية القوانين الضرورية ، إضافة الى ذلك ان تحديد الاخطاء المهنية يمس بفعالية نظام التأديب فتقيد حرية الإدارة والتضييق من سلطتها في تجريم الافعال قد تضر بتسيير المرفق العام³⁵ ، حيث ان عدم وجود نص قانوني مانع او مؤتم للعمل قد يفهم بان ذلك العمل مباح القيام به قياسا على قاعدة لا جريمة ولا عقوبة الا بنص والقاعدة الفقهية أن الأصل في الأشياء الإباحة ، وفي هذا الإطار ذهب القضاء المصري الى ان صدور حكم محكمة الجنايات بالبراءة لعدم ثبوت الواقعة كونها مشكوك فيها ، لا يرفع عن العامل نهائيا ولا يحول ذلك دون مساءلته تأديبيا واساس ذلك انه وضع نفسه موضع الشبهات والريب وشاع امره بين الخاصة والعامة، مما افقد الثقة بين زملائه من العمال واخل بهيبته مما يعد اخلال بواجبات المهنة وكرامتها³⁶ .

تجدر الإشارة الى ان السلطة التأديبية ان كانت لها السلطة التقديرية في تكييف وتقدير الاعمال التي يقوم بها الموظفون ومدى اعتبارها أخطاء مهنية تستدعي قيام المسؤولية التأديبية، فانها مقيدة بمبدأ التناسب بين العقوبة والخطا المهني المرتكب، فالمشرع ان كان لم يحدد الاخطاء المهنية على سبيل الحصر فقد حدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر حيث ان مبدأ التناسب في القانون الاداري يقصد به بصفة عامة اختيار الاجراء الذي يتكافأ مع اهمية الوقائع التي ادت الى اتخاذه ، وفي مجال التأديب يعني الملاءمة بين درجة خطورة المخالفة التأديبية ونوع الجزاء الموقع ومقداره، وذلك من خلال اختيار السلطة المختصة بالتأديب الجزاء المناسب للمخالفة بعيدا عن الغلو في العقاب او الاسراف في الرافة ، وهو ما يعرف بمبدأ شرعية العقوبة ، ذلك ان هذا المبدأ يقوم اساسا على الملاءمة الظاهرة بين العقوبة التي تختارها سلطة التأديب والمخالفة ، ولا يمكن تقدير هذه الملاءمة مالم تكن العقوبة الموقعة واحدة من العقوبات التي حددها

المشرع سلفاً³⁷، وفي هذا الصدد يرى الفقيه سليمان محمد الطماوي بان السلطة التأديبية المختصة اذا كانت تترخص في تقدير مايندرج في نطاق المخالفات التأديبية ، فانها ملزمة بان توقع عقوبة التي قد حددها المشرع من قبل ، فلا تستطيع ان تستبدل بها غيرها مهما كانت الدوافع ، ولو كان ماتوقعه على الموظف اخف من العقوبة المقررة ، وحتى لو تم ذلك برضاء الموظف ، لان مركز الموظف مستمد من القوانين مباشرة ، فلا يجوز الاتفاق على عكسه³⁸ ، هذا وقد طبق القضاء الاداري مفهوم الشرعية في الكثير من احكامه، فقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بانه لا يجوز توقيع عقوبة غير منصوص عليها في القانون بصورة واضحة وصريحة ذلك ان السلطة التأديبية تتمتع بحرية واسعة في اختيار العقوبة التي توقعها بشرط ان تكون من بين العقوبات الواردة بنص القانون ، والمشرع الجزائري صنف العقوبات التأديبية حسب جسامتها الاخطاء المرتكبة الى اربع درجات نظمها المادة 163 في الفصل الثاني من الباب السابع من الامر 03-06 تحت عنوان العقوبات التأديبية اضافة الى ذلك خول الامر 03-06 للقوانين الاساسية لبعض الاسلاك امكانية ان تنص على عقوبات اخرى في اطار الدرجات الاربعة تتماشى مع خصوصية وطبيعة هذه الاسلاك حسب ما نصت عليه المادة 164 منه ، وفي هذا الاطار قضى مجلس الدولة الفرنسي بان عقوبة الحرمان من الاجر ليست مقررة في اي نص قانوني ومن ثم لايجوز توقيعها³⁹ ، اما القضاء الجزائري فقد طبق مبدا الشرعية في العديد من الحالات لالغاء القرارات التأديبية الغير مشروعة ، نظرا لمخالفتها لما هو منصوص عليه في القانون ، وعلى سبيل المثال قرار الغرفة الادارية بالمحكمة العليا المؤرخ في 05 جانفي 1997 بخصوص اجراء النقل لضرورة المصلحة الذي اتخذه والي ولاية بسكرة ضد الموظف (ش.أ) الذي كان يشغل منصب متصرف اداري يتمتع بصنف 5/17 في حين اصبح بعد قرار النقل امينا عاما صنف 2/17 ، فلما رفض هذا الاخير اجراء النقل قام الوالي بفصله عن وظيفته باعتبار الموظف قام باهمال منصبه الجديد نتيجة عدم الالتحاق به ، فطعن الموظف في قرار نقله وقرار فصله امام الغرفة الادارية بقسنطينة التي قضت بالغاء القرارين معا، فاستأنف الوالي امام الغرفة الادارية بالمحكمة العليا التي ايدت القرار الصادر عن الغرفة الادارية بالمجلس القضائي بقسنطينة باعتبار ان الوالي خرق مقتضيات المادة 127 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، وان نقل الموظف لم يتم لصالح المرفق ، وانما كان محل عقوبة تنزيل مقنعة تحت غطاء اجراء النقل⁴⁰، اذا كانت السلطة التأديبية تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تكيف المخالفات التأديبية ، واختيار مايناسبها من عقوبات ، فان هذه السلطة ليست امتيازاً تحكيميا مطلقاً، فلا بد من خضوعها لمجموعة من الضوابط التي يجب مراعاتها وعدم إساءة استخدامها عند توقيع اية عقوبة تأديبية تراها مناسبة مع حجم المخالفة المرتكبة من طرف الموظف ،

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

وبخلاف ذلك يكون القرار المتضمن العقوبة التأديبية مشوباً بعيب مخالفة القانون أو إساءة استعمال السلطة وقابلاً للإبطال من قبل القضاء المختص .

ج / الركن المادي : هو المظهر الخارجي للتصرف ، ويتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي المنحرف الذي يرتكبه الموظف محل المساءلة التأديبية ، إيجابي كالاغتداء بالضرب على أحد الرؤساء أو الزملاء وسلبي كالامتناع عن أداء العمل الذي يفرضه القانون ، فكل فعل أو مسلك من جانب الموظف راجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً يتحقق به إخلاله بواجباته المهنية والخروج عن مقتضياتها يعد خطأ مهني يقيم مسؤوليته التأديبية ، وذلك بارتكابه فعل من الأفعال المحظورة قانوناً أو الامتناع عن القيام بفعل مقرر قانوناً وهذا بخروجه على مقتضى الواجب الوظيفي أو سلوك الموظف مسلكاً لا يتفق والاحترام الواجب للوظيفة العامة ، ويجب أن يكون الفعل ظاهراً ومحدداً وملموساً فلا يعتد بالنوايا والأفكار مادامت لم تتخذ مظهراً خارجياً ، تأسيساً على أن القانون لا يعاقب على النوايا مادامت بقت كنوايا ولم تتحول إلى فعل خارجي ، فلا تقوم المسؤولية التأديبية على مجرد الشائعات وكذلك لا يتحقق وجودها بمجرد التفكير في ارتكاب المخالفة ، ولا بمجرد الاتهامات العامة دون تحديد وضبط الأفعال المنسوبة ، فالإتهامات العامة والعبارات المرسلة لا يمكن أن تعتبر خروجاً على مقتضيات الوظيفة ، كما أن المرحلة التحضيرية لا يعاقب عليها في المسؤولية التأديبية ، بل يجب أن يكون الركن المادي المتمثل في الفعل أو الامتناع محدداً وواضحاً وقائم على حالة واقعية ، لا على أوصاف عامة وفضفاضة كسوء السيرة⁴¹ ، والخروج عن مقتضيات الواجب الوظيفي لا يجوز اعتبارها ركناً مادياً للخطأ الوظيفي ، كما أن الخطأ في فهم القانون أو تفسيره لا يعد خطأ إدارياً موجباً للمسؤولية التأديبية ، ذلك لأن تفسير القانون ومحاولة فهمه هو نوع من الاجتهاد الذي قد يشق على البعض من غير ذوي الخبرة والاختصاص طالما أن دافع الموظف الذي يحكمه هو المصلحة العامة ، والجدير بالذكر أنه لا يجوز للموظف الادعاء بالجهل بالقانون والتنظيمات كي يعفى من المسؤولية التأديبية ، حيث يجب على كل موظف أن يحيط بالقوانين والتنظيمات التي تحكم علاقته الوظيفية وتمكنه من أداء واجباته على الوجه الصحيح ، فمثل هذا الادعاء لا يعفى من المسؤولية.

د/الركن المعنوي :

يقصد بالركن المعنوي تلك الإرادة الأثمة للموظف العام ، فيجب أن يقع الفعل المكون للمخالفة التأديبية سواء كان إيجابياً أو سلبياً عن إرادة أئمة واعية ، فتلك الإرادة هي التي تجعل الموظف مذنباً ومستحقاً للمساءلة التأديبية ، ويقصد بالإرادة النشاط النفسي الواعي المؤثر على العالم الخارجي ، ومن شأنه الخلق والسيطرة والذي يتجه إلى تحقيق غرض معين بواسطة وسيلة معينة ، فالإرادة ظاهرة نفسية كامنة ، وهي قوة يستعين بها الإنسان لتحقيق أغراضه والتأثير على ما يحيط به من أشياء وأشخاص ،

وهي نشاط واع يشترط صدوره عن إنسان متمتع بكامل قواه العقلية ومختارا لتصرفاته⁴²، فلا تنسب الإرادة لغير انسان ، كما انها لا تنسب لغير عاقل والمكره ، وهذا النشاط النفسي الواعي له أهميته في المجال العقابي، وقد اختلف الفقه فيما يتعلق بالركن المعنوي ومدى الاعتداد به فيما يخص المسؤولية التأديبية بيم مؤيد ومعارض لضرورة توافر هذا العنصر لقيام المسؤولية التأديبية وبين معارض لذلك⁴³، ويرجع اساس هذا الاختلاف الى وجهة نظر كل فريق للإرادة ودورها في المسؤولية التأديبية، فقد ذهب البعض الى ضرورة ان يكون الفعل او الامتناع الصادر عن الموظف قد ظهر الى حيز الوجود نتيجة للإرادة الاثمة التي دفعته لارتكاب مثل هذا التصرف ، في حين يرى جانب اخر من الفقه الى انه لايعتد بالإرادة الا بالقدر المتعلق بالعقوبة المناسبة التي يتم توقيعها على الموظف ،

ذهب أصحاب الاتجاه الفقهي الاول الى اشتراط توافر العنصر المعنوي المتمثل في الارادة الاثمة التي تصدر عن الموظف في شكل سلوك ايجابي او سلبي ويشكل اخلايا بواجباته المهنية ، ويشترط ان يكون الموظف واعيا ومدركا لتصرفاته، اي انه لا يكفي لقيام المسؤولية صدور الخطا من قبل الموظف ، بل يجب ان يصدر عن ارادة اثمة ومن فقهاء هذا الاتجاه الدكتور محمد جواد الملط الذي يرى ان للمسؤولية التأديبية ركنان ركن مادي وركن معنوي فلا يكفي في المسؤولية التأديبية وقوع الفعل او الامتناع بل يجب ان يكون ذلك الفعل او الامتناع قد صدر عن إرادة آثمة⁴⁴، بينما يذهب اتجاه اخر الى عدم اشتراط توافر الركن المعنوي لقيام المسؤولية التأديبية ، ومنهم الاستاذ سليمان محمد الطماوي فهو يرى ان الارادة الاثمة لايشترط توافرها لقيام المسؤولية التأديبية ، لان ذلك يكون فقط في الجرائم الجنائية ، اما المسؤولية التأديبية فيكتفي بتحققها تجاه الموظف ارتكابه للفعل سواء كان ذلك بحسن نية او لا ، فالموظف الذي يقصر في اداء واجباته يدرك انه مكلف بها، تتحقق مسؤوليته التأديبية ، فلا عبرة لإدراكه بانه مكلف بهذا العمل ام غير مدرك لذلك وذهبت في هذا الاتجاه المحكمة الادارية العليا في مصر في العديد ، حيث جاء في احد احكامها انه من حيث المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة ان الدقة والامانة المتطلبية في الموظف العام تقتضي ان يبذل اقصى درجات الحرص على ان يكون ادائه للعمل صادرا عن يقظة وتبصر في كل اجراء يقوم به، بما يجب ان يكون عليه الرجل الحريص من تبصر فاذا ماثبت في حق الموظف انه قد ادى عمله باستخفاف او غفلة او لا مبالاة، كان خارجا بذلك عن واجب اداء العمل بدقة وامانة ومن ثم يكون مرتكبا لمخالفة تاديبية تستوجب المساءلة ولو كان الموظف حسن النية، لان الخطأ التأديبي المتمثل في مخالفة واجب اداء العمل بدقة وامانة لا يتطلب عنصر العمد، وانما يتحقق بمجرد اغفال اداء الواجب الوظيفي على الوجه المطلوب ، كما جاء في احدى أحكامها بانه وقد بات مستقرا في قضاء هذه المحكمة انه لا تصلح المحااجة نفيًا للمسؤولية عن العامل بالقول انه لم يكن سيئ القصد ، وان مانسب اليه لم يصدر عن ارادة اثمة ذلك انه لايشترط لتحقق

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

المسؤولية عن المخالفات التأديبية ان يكون الفعل غير المشروع ارتكبه العامل ايجابا او سلبا قد تم بسوء قصد او ارادة ائمة ، وانما يكفي لتحقق المسؤولية ان يكون العامل فيما اتاه او امتنع عنه قد خرج على مقتضى الواجب واتى عملا من الاعمال المحظورة عليه قانونا ، دون الحاجة الى ثبوت سوء القصد او الإرادة الأئمة لديه ، فالخطأ هو المسلك الذهني لدى مرتكب الخطأ الذي لايتوقع النتيجة التي يؤدي اليها الفعل، وكان الواجب عليه ان يتوقعها حيث يستوي في الوقوع في المخالفة التأديبية ان يقع الفعل عن عمد او بناء على خطأ غير مقصود⁴⁵ ، ويستوي ان تكون الارادة الائمة عمدية او غير عمدية ، فاذا كانت الارادة غير عمدية فتندرج المخالفة تحت وصف الاهمال والتقصير ، ويكتفي لتوافر الارادة الائمة الاتجاه الى عدم مراعاة الدقة والحرص،

تجدر الإشارة الى انه في الجزائر تقاديا لاساءة الادارة في استعمال حقها في المجال التأديبي فقد تدخلت المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري لتحديد وضبط الخطأ التأديبي في جانبه المعنوي خاصة بالنسبة للأخطاء الجسيمة ، فقد حددت في تعليمة صادرة عنها العوامل التي يتعين على الادارة اخذها بعين الاعتبار وتتمثل في نية الموظف وسنه ، حادثة الموظف والمسؤولية الملقاة عليه ، ظروفه العائلية وسوابقه القضائية ويلاحظ هنا انه تم الاخذ بالركن المعنوي من خلال الاعتداد بنية الموظف⁴⁶ .

2.3 تصنيفات الأخطاء المهنية في التشريع الجزائري

الأخطاء المهنية التي تقيم المسؤولية التأديبية في حق مرتكبها عديدة ومتنوعة ، وتختلف باختلاف الظروف والزمان والمكان وهي مقسمة الى عدة انواع ، والمشرع الجزائري نظم تصنيفات الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها في الفصل الثالث من الباب السابع من الامر 03-06 تحت عنوان الأخطاء المهنية من المواد 177 الى 185 منه ، حيث انه حتى واذا كان لا يمكن حصر الأخطاء المهنية ، هذا لم يمنع المشرع من تصنيفها ووضع إطار عام يحكمها حيث قام المشرع الجزائري بتصنيفها الى اربع درجات من الاقل شدة الى اكبر الاخطاء المهنية جسامة وخطورة، وتجدر الإشارة ان اخطاء الدرجة الاولى والثانية تتخذ فيها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، أي أخطاء الدرجة الأولى والثانية لا تستوجب انعقاد مجلس تأديبي ، اما أخطاء الدرجة الثالثة والرابعة فلا تفصل فيهم السلطة التي لها صلاحيات التعيين على غرار أخطاء الدرجة الاولى والثانية بل تستوجب انعقاد مجلس تأديبي حيث نص المشرع على ان تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة

الإدارية المتساوية الاعضاء⁴⁷ المختصة الجمعية كمجلس تأديبي والتي يجب ان تبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى 45 يوما حسب مانصت عليه المادة 165 من الامر 03-06

- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

حيث تتمثل هذه الأخطاء في أي سلوك يقوم به الموظف ينتج عنه إخلال بالانضباط العام ويخلق زعزعة في المؤسسة. وهذا ما أقرت عليه المادة 178 من الامر 03-06 والتي تنص على انه: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكنان يمس بالسير الحسن للمصالح"

- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

وهي الأخطاء التي نصت عليها المادة 179 من الامر 03-06 وهي على وجه الخصوص التصرفات التي يقوم بها الموظف وتتمثل في:

- * المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين وأو أملاك الإدارة.
- * الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181.

- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

تطبيقا لأحكام المادة 180 من الأمر 06/03 السالف الذكر تعتبر أخطاء من الدرجة الثالثة على الخصوص تلك الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

- * تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- * إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني والتي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- * رفض تنفيذ تعليمات السلطة السليمة في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

- * إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- * استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

يعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة طبقا للمادة 181 إذا قام الموظف بما يأتي:

- * الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- * ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- * التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

- * 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 مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر 03-06.

إلى جانب التصنيفات السابقة الذكر للأخطاء التأديبية أضاف المشرع تصنيفا آخر في المادة 184 من الامر 03-06 لم يرد ضمن أي درجة من الدرجات السابقة الذكر، ويتمثل في حالة تغيب الموظف لمدة (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، فتنخذ في هذه الحالة السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعذار.

وعلى غرار تخويل المشرع لبعض الاسلاك بسن عقوبات في قوانينها الأساسية تتماشى مع خصوصيتها وطبيعة أنشطتها، خول لها ان توضح مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها سابقا، حيث نصت المادة 182 من الامر 03-06 على ان توضح القوانين الأساسية الخاصة كلما دعت الحاجة الى ذلك وتبعا لخصوصيات بعض الاسلاك مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 الى 181 اعلاه ويأتي هذا النص تطبيقا لما جاء في الفقرة الثانية من المادة 03 من الامر 03-06 التي سمحت لبعض الاسلاك حددتها الفقرة الثانية على سبيل الحصر نظرا لخصوصيتها ان تتضمن قوانينها الأساسية الخاصة احكام استثنائية لهذا الامر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام، وفي هذا الاطار نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتعلق بالقانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك الخاصة بالامن الوطني⁴⁸ على ان يحدد نظام الخدمة في الشرطة مبادئ القيادة والسلطة السلمية وسير المصالح ويبين الواجبات والالتزامات ، وكذا النظام التأديبي الخاص بموظفي الشرطة ، اضافة الى ذلك احتوى القانون الاساسي الخاص بمستخدمي امانات الضبط للجهات القضائية⁴⁹ المنظم بالمرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 تصنيفات للأخطاء المهنية خاصة بهذا القطاع مختلفة عن ماجاء في الامر 03-06 ما عدا فيما يتعلق بالأخطاء المهنية اول درجة اما باقي درجات الأخطاء فتم تنظيم تصنيف خاص بالقطاع نظرا لخصوصيته حسب مانصت عليه المادة 30 من المرسوم وتتمثل في

الاطء المهنية من الدرجة الثانية

- التقصير في تشكيل الملفات القضائية .

- عدم انجاز العمل في الاجال المحددة.

الاطء المهنية من الدرجة الثالثة

- رفض العمل خارج المدة القانونية واثناء ايام الراحة لاسيما فيما تعلق بعقد الجلسات واجراء التحقيقات والسماع والتقديمات وكذا عند الانتقالات والمعينات وبصفة عامة عندما يقتضي عمل القاضي ذلك.
- القيام باعمال قد تؤدي الى التأثير على حسن سير العمل القضائي.
- التصير في تطبيق الاجراءات القانونية القضائية
- الاحطاء المهنية من الدرجة الرابعة
- التهاون الجسيم في تسيير المحجوزات وادلة الإقناع الموضوعة تحت يد القضاء ونفس الامر في العديد من القوانين الخاصة ببعض الاسلاك حيث تم اعتماد تصنيفات واطفاء مهنية تتماشى مع طبيعة وخصوصية كل قطاع

4. خاتمة

نظرا لان العلاقة الوظيفية ترتب التزامات مختلفة في ذمة الموظف العام تملئها عليه القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة ، فان الاخلال بهذه الواجبات الوظيفية يرتب قيام المسؤولية التأديبية في حق الموظف مرتكب الاخطاء ردعا له وهي ليست عملية انتقامية بل عملية قانونية نظمها المشرع الهدف منها اصلاح الموظف ووقاية للمرفق العام وضمانا لسيره بانتظام ، من خلال دراسة النظام التأديبي للموظف العام الذي سنه المشرع الجزائري في الامر 06-03 ونصوص قانونية اخرى نجد ان المشرع على غرار باقي التشريعات المقارنة لم يقد بتحديد الاخطاء المهنية على سبيل الحصر بل ضبط لها اطر عامة تحكمها وربطها بالواجبات الوظيفية ، وهذا راجع لان صور الخطأ المهني غير محدودة وتتغير بحسب الظروف بالتالي لا يمكن اعمال مبدأ لا جريمة ولا عقوبة بدون نص قانوني ، و اعطى للسلطة المختصة بالتأديب سلطة تكليف الخطأ المهني ، ولكن حماية للموظف المتابع تأديبيا ، سعى المشرع الى ضبط السلطة التقديرية للإدارة في عملية التكليف من خلال وضعه لمعايير على الإدارة التقيد بها ومراعاتها وتحديد لقائمة للعقوبات المقررة التي لا يجب الخروج عنها وحماية لحقوق الموظف المتابع تأديبيا نقتراح مايلي :

- سن نص قانوني خاص بالتأديب يضمنه المشرع معايير وقواعد واضحة عند تكليف الأخطاء المهنية والإجراءات الشكلية التي تحكم النظام التأديبي للموظف بشكل دقيق ومفصل .
- إسناد رئاسة اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي الى هيئة خارجة مستقلة عن الإدارة ضمانا لحيادها في مجال التأديب.

5. قائمة المراجع

النصوص القانونية

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

- الامر 03-06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- المرسوم التنفيذي 409-08 المتعلق بالقانون الاساسي الخاص بمستخدمي امانات الضبط للجهات القضائية ، ج ر عدد 73 المؤرخة في 28 ديسمبر 2008.
- المرسوم التنفيذي 322-10 المتعلق بالقانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين بالاسلاك الخاصة بالامن الوطني ، ج ر عدد 78 المؤرخة في 26 ديسمبر 2010.
- المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجنة المتساوية الاعضاء ولجان الطعن ولجان تقنية، ج ر عدد 44 المؤرخة في 30 جويلية 2020.

الكتب

- 1- احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 .
- 2- محمد ماجد الياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2009 .
- 3- نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، اثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008 ،
- 4- فؤاد محمود معوض ، تأديب الموظف العام في الفقه الاسلامي والقانون الوضعي ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2006 .
- 5- عبد الفتاح بيومي حجازي ، المبادئ العامة في جرائم الصحافة والنشر منشأة المعارف الاسكندرية مصر 2008 .
- 6- عبد الفتاح مراد ، المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة ، دار النهضة العربية ، مصر ، 1994 .
- 7- سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995، ص 42
- 8- عمار عوابدي ،مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986.
- 9- عمار عوابدي ، الاساس القانوني لمسؤولية الادارة على اعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ،الجزائر ، 1982 .
- 10- سعد نواف العنزي، الضمانات الاجرائية في التأديب ، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية ، 2007 .

- 11- ماهر عبد الهادي ، الشرعية الاجرائية في التأديب ، دار غريب للطباعة ، القاهرة، 1986 .
- 12- تغريد محمد قدوري النعيمي ،مبدأ المشروعية واثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2013 .
- 13- قوسم حاج غوثي ، مبدا التناسفي الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليها ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2014.
- 14- خليفة عبد العزيز عبد المنعم ، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة ، منشأة المعارف الاسكندرية ، 2009 .
- 15- محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام ،دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1967 .
- 16- عبد الفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1964.
- 17- محمد مختار محمد عثمان ، الجريمة التأديبية بين القانون الاداري وعلم الادارة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1973.
- 18- شفيق عبد المجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق ، مطبعة الادارة المحلية ، بغداد ، 1975 .
- 19- محمد ماجد الياقوت ، اصول التحقيق الاداري في المخالفات التأديبية ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2007.
- 20- شيماء عبد الغني محمد عطالله ، مدى اعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية ،دار النهضة العربية ، مصر ، 2002.
- 21- محمد سليمان الطماوي ،القضاء الاداري ، قضاء التأديب ،دار الفكر العربي ، القاهرة، 1987.
- 22- هيثم حليم غازي ، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الادارية العليا عليها ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، 2010.
- 23- محمود نجيب حسني ،شرح قانون العقوبات ، دار النهضة العربية ،القاهرة 1988،

المذكرات والرسائل

- 24- الياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، 2002/01 .
- 25- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الامر 06-03، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 .

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

- 26- بوادي مصطفى ،ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ،2014/13.
- 27- حمايتي صباح ، الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، 2014/13.
- 28- شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، اطروحة دكتوراه،كلية الحقوق جامعة باتنة 1 ،2018/17.
- 29- مولوة فاطمة ، الجريمة التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 ، سبتمبر 2012 .
- 30- مها خليفة راشد خليفة الكبيسي ،اثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في قطر ،رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة قطر ، 2021 .
- 31- محمد مصطفى أدياب ابو بكر، نطاق تقييد السلطة التأديبية بالحكم الجنائي في القانون الليبي، رسالة ماجستير ،كلية القانون ، جامعة المرقب ، ترهونة ، ليبيا 2010.

المقالات

- 32- دهمة مروان ، صدوق المهدي ، شرايطي خيرة ، النظام الاجرائي لتأديب الموظف العام ، مجلة الفكر القانوني والسياسي ، مجلد 04 العدد 01 سنة 2020 .
- 33- محمد عصفور ، ضوابط الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ،مجلة العلوم الادارية السنة الخامسة العدد 01 ،1965.
- 34- عواد بن علي الوثيري ، استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام في النظام السعودي ، المجلة القانونية ، كلية الحقوق فرع الخرطوم جامعة القاهرة ، المجلد رقم 10 العدد 08 نوفمبر 2021 .
- 35- وليد رحمانى ، خصوصية مبدأ شرعية الاخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري ، مجلة افاق للعلوم ، جامعة زيان عاشور الجلفة ،مجلد 03،العدد 10،جانفي 2018 .
- 36- طيب حسن محمود ، التناسب بين القرار التأديبي والمخالفة في القانون السعودي ،مجلة القانون والمجتمع ، جامعة ادرار ، المجلد 06 العدد 01 جوان 2018 .

- 37- فراس عبد الرزاق حمزة ، الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل ،مجلة الحقوق كلية الحقوق الجامعة المستنصرية، العراق ، مجلد 16 العدد 29-30 ، 29 مارس 2018 .
- 38- كمال رحماوي ، ضوابط تائيم الموظف العام في القانون الجزائري،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية الجزء 37، رقم 03 ، 1999 .

6.الهوامش

- 1- احصائية الى غاية 31 ديسمبر 2019 ، مصدرها الموقع الالكتروني للمديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري www.dgfp.gov.dz
- 2- الامر 03-06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006
- 3- محمد ماجد الياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2009،ص522.
- 4- نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، اثناء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008،ص17.
- 5- الياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 ، 01/2002 ص 45.
- 6- فؤاد محمود معوض ، تأديب الموظف العام في الفقه الاسلامي والقانون الوضعي ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2006 ، ص 129.
- 7- دهمة مروان ، صدوق المهدي ، شرايطي خيرة ، النظام الاجرائي لتأديب الموظف العام ، مجلة الفكر القانوني والسياسي ، مجلد 04 العدد 01 سنة 2020 ، ص 23
- 8- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الامر 03-06، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 ص 345.
- 9- شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، اطروحة دكتوراه،كلية الحقوق جامعة باتنة 1 ، 17/2018،ص86
- 10- عبد الفتاح بيومي حجازي ، المبادئ العامة في جرائم الصحافة والنشر منشأة المعارف الاسكندرية مصر 2008 ص195
- 11- عبد الفتاح مراد ،المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة ، دار النهضة العربية ، مصر ، 1994 ، ص 51
- 12- سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ،القاهرة ،1995،ص42
- 13- احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ،المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، ص17
- 14- محمد عصفور ، ضوابط الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ،مجلة العلوم الادارية السنة الخامسة العدد 01 1965 ص71
- 15- مولوة فاطمة ، الجريمة التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 ، سبتمبر 2012 ، ص 60
- 16- عمار عوايدي ،مبدا تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ،1986،ص332]

الأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري

- 17- سعد نواف العنزي، الضمانات الاجرائية في التأديب ، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية ، 2007 ص70
- 18- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، 2014/13، ص 26.
- 19- ماهر عبد الهادي ، الشرعية الاجرائية في التأديب ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، 1986، ص62
- 20- حمايتي صباح ، الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، 2014/13، ص 14
- 21- تغريد محمد قدوري النعيمي ، مبدأ المشروعية واثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2013 ، ص163
- 22- حكم المحكمة الادارية العليا المصرية ، طعن رقم 2817 بتاريخ 28 نوفمبر 2004
- 23- قوسم حاج غوثي ، ميدا التناسفي الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليها ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2014، ص 25
- 24- خليفة عبد العزيز عبد المنعم ، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة ، منشأة المعارف الاسكندرية ، 2009 ، ص35
- 25- محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1967 ، ص 80
- 26- عبد الفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1964، ص 79
- 27- محمد مختار محمد عثمان ، الجريمة التأديبية بين القانون الاداري وعلم الادارة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1973، ص166
- 28- مها خليفة راشد خليفة الكبيسي ، اثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في قطر ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة قطر ، 2021 ، ص 26
- 29- محمد مصطفى أدياب ابو بكر ، نطاق تقييد السلطة التأديبية بالحكم الجنائي في القانون الليبي، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة المرقب ، ترهونة ، ليبيا ، 2010، ص68
- 30- عدلت (عدلت بالقانون رقم 10-05 المؤرخ في 20 يونيو 2005 .ج.ر. 44 حررت في ظل الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 كما يلي : لا يكون الموظفون، والعمال العامون مسؤولين شخصيا عن أعمالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذ الأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم
- 31- عمار عوايدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الادارة على اعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1982، ص 121
- 32- عواد بن علي الوثيري ، استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام في النظام السعودي ، المجلة القانونية ، كلية الحقوق فرع الخرطوم جامعة القاهرة ، المجلد رقم 10 العدد 08 نوفمبر 2021 ، ص2445
- 33- شفيق عبد المجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق ، مطبعة الادارة المحلية ، بغداد ، 1975 ، ص 119
- 34- محمد ماجد الباقوت ، اصول التحقيق الاداري في المخالفات التأديبية ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2007، ص97
- 35- وليد رحمانى ، خصوصية مبدأ شرعية الاخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري ، مجلة افاق للعلوم ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، مجلد 03، العدد 10، جانفي 2018 ، ص 309
- 36- شيماء عبد الغني محمد عطالله ، مدى اعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2002 ، ص 65 .

- 37- طيب حسن محمود ، التناسب بين القرار التأديبي والمخالفة في القانون السعودي ،مجلة القانون والمجتمع ، جامعة ادرار ، المجلد 06 العدد 01 جوان 2018 ، ص 30
- 38- محمد سليمان الطماوي ، القضاء الاداري ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1987، ص282،
- 39- بوادي مصطفى ، مرجع سبق ذكره ، ص250.
- 40- قرار الغرفة الادارية بالمحكمة العليا رقم 11567 المؤرخ في 05 جانفي 1997 قضية والي ولاية بسكرة ضد (ش.أ) ، منشور بالمجلة القضائية للمحكمة العليا ، عدد01 ، الجزائر 1997 ، ص105.
- 41- هيثم حليم غازي ، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الادارية العليا عليها ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، 2010 ، ص 20.
- 42- محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1988، ص 519
- 43- فراس عبد الرزاق حمزة ، الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل ،مجلة الحقوق كلية الحقوق الجامعة المستنصرية، العراق ، مجلد 16 العدد 29-30 ، 29 مارس 2018 ، ص 14 .
- 44- قرار الغرفة الادارية بالمحكمة العليا رقم 11567 المؤرخ في 05 جانفي 1997 قضية والي ولاية بسكرة ضد (ش.أ) ، منشور بالمجلة القضائية للمحكمة العليا ، عدد01 ، الجزائر 1997 ، ص105.
- 45- عواد بن علي الوثيري ، مرجع سابق ، ص2444.
- 46- كمال رحماوي ، ضوابط تاتيم الموظف العام في القانون الجزائري،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية الجزء 37، رقم 03 ، 1999 ، ص 104 .
- 47- تم تنظيم اليات عمل لجنة المتساوية الاعضاء بالمرسوم التنفيذي20-199 المؤرخ 25 جويلية 2020 في ج ر عدد44 المؤرخة في 30 جويلية 2020
- 48- المرسوم التنفيذي 10-322 المتعلق بالقانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين بالاسلاك الخاصة بالامن الوطني ، ج ر عدد 78 المؤرخة في 26 ديسمبر 2010
- 49- المرسوم التنفيذي 08-409 المتعلق بالقانون الاساسي الخاص بمستخدمي امانات الضبط للجهات القضائية ، ج ر عدد 73 المؤرخة في 28 ديسمبر 2008