

تأديب المترص في المؤسسات والإدارات العمومية
في التشريع الجزائري

**Trainee's Sanctioning in public institutions
and Administrations in the algerian
legislation.**

* جمال قروف

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر.

d.guerrouf@univ-skikda.dz

تاريخ الاستلام: 2020/04/01 تاريخ القبول: 2020/07/27 تاريخ النشر: 2020/09/15

الملخص :

تعد مرحلة التربص من أهم مراحل التوظيف، وفيها يتمتع العون المتربص بمجموعة من الحقوق، ويلتزم بكتلة من الواجبات، وقد تضمن الأمر 03-06 على واجبات للموظف العام يلتزم بها كذلك المتربص، كما نص المرسوم التنفيذي 17-322 على واجبات تقع على عاتق المتربص. إن تأديب الأعدان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية له دور هام في إرساء مبدأ الإنضباط الواجب توافره حتى تستطيع الإدارة القيام بنشاطها في تحقيق المصلحة العامة، وهو وسيلة لمعاقبة العون المتربص جراء ما قام به من سلوكات منحرفة، وأفعال توصف بأنها أخطاء تأديبية تهدد حسن سير المرافق العمومية.

*
المؤلف المرسل

الكلمات المفتاحية: متربص، نظام تأديبي، المصلحة العامة.

Abstract:

Under the probation period regime, the agent enjoys a set of rights, and is bound to a body of duties, as provided for in the executive decree 17-322.

The sanctioning of agents under probation period in the institutions and public administrations plays an important role in consecrating the principle of discipline in order for the administration to perform its activities in achieving public interest, and it is as well, a means to punish the agent under probation period, as a result of his wrongdoings amounting to disciplinary errors threatening the good functioning of public services.

Keywords : Trainee, Disciplinary Regime, Public Interest.

المقدمة:

نصت المادة 83 من الأمر 06-103¹ المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، على أنه: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.

غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للانتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة." وبالرجوع للمادة 92 من نفس الأمر فإنها نصت على أن تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل الثاني المتعلق بالتربص عن طريق التنظيم.

وقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية²، حيث نصت المادة 02 منه: "يعين بصفة متربص كل عون ووظف في رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به.

ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه، بمتابعة تربص إختباري بنجاح. غير أنه يمكن أن يعفى من التربص الإختباري الأعوان الموظفون في بعض الأسلاك والرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة، طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم".

وحسب نص المادة 07 من الأمر 06-03 فإن علاقة الموظف العام بالإدارة هي علاقة قانونية أساسية وتنظيمية، وهذا معناه أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة.

إن تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية معناه معاقبة العون لإخلاله بواجباته المفروضة عليه، أو خروجه عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، ولهذا يعتبر النظام التأديبي من إحدى وسائل عمل السلطة الرئاسية التي تملك صلاحية التقدير، وإعطاء الأوامر، والسهر على تنفيذها، فالذي يقود ينبغي أن يتمتع بصلاحيحة التأديب.

وإذا كان التشريع سواء الأمر 06-03 أو المرسوم التنفيذي 17-322 المشار إليهما أعلاه قد منح للإدارة سلطة تأديب المتربص، وهو نظام يخول للسلطة التسلسلية صلاحية وإمكانية تأديب الموظف المخل بالتزاماته المهنية من جهة، فإنه من جهة أخرى حرص على أن تكون هذه السلطة طبقاً لإجراءات تخول للعون المتربص حماية قانونية في مواجهة كل تعسف إداري.

والحكمة من وضع أنظمة التأديب في الوظيفة العامة هي محاولة إصلاح وتقويم السلوك الإداري لدى العون المتربص الذي يخل بواجباته الوظيفية، من خلال الجزاءات التأديبية، والمحافظة على كيان الوظيفة، وحفظ هيبتها، لضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

إن السبب الأول في إختيار موضوع البحث هو سبب موضوعي لكون مرحلة التربص من أهم مراحل الترسيم في الرتبة، وفيها يتمتع العون المتربص بمجموعة من الحقوق، ويلتزم بكتلة من الواجبات، حيث نصت المادة 87 من الأمر 06-03 على أن يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام القانون الأساسي، لذلك إستلزم الحال طرح الإطار الإجرائي المتميز لهذا الموضوع.

وقد نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه: "يخضع المتربص خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، وبموجب أحكام هذا المرسوم."

كما تضمن الأمر 06-03 على واجبات للموظف العام من المادة 40 إلى 54، حيث يلتزم بها كذلك المتربص، كما نص المرسوم التنفيذي 17-322، على واجبات المتربص من المادة 13 إلى المادة 16 منه.

فإذا قصر العون المتربص في القيام بواجباته³ فإن ذلك يعرضه للمتابعة التأديبية، وقد تصل لعقوبة تأديبية نتيجة للخطأ الذي ارتكبه، فمثلا يجازى

المتربص المجد على إلتزامه، فبالموازاة مع ذلك فمن الضروري أن يعاقب نتيجة تقصيره وإهماله لواجباته بالعقوبة المناسبة بهدف ضمان حسن سير الإدارة العامة.

أما السبب الثاني في إختيار موضوع البحث لكون أن تأديب الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية له دور هام في إرساء مبدأ الإنضباط الواجب توافره حتى تستطيع الإدارة القيام بنشاطها في تحقيق المصلحة العامة، وهو وسيلة لمعاقبة العون المتربص جراء ما قام به من سلوكات منحرفة، وأفعال توصف بأنها أخطاء تأديبية تهدد حسن سير المرافق العمومية، ولهذا فالتأديب هو السلاح الفعال الذي بحوزة الإدارة العامة لردع كل عون متربص يقصر في القيام بواجباته الوظيفية⁴.

وعليه فإن سلطة تأديب الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية التي منحها التنظيم لسلطة التعيين، قد تكون فيها في بعض الأحيان خطورة وتهديد للحقوق والحريات العامة، ولهذا فقد حرص الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 17-322 على أن يكون ممارسة التأديب وفق إجراءات تحمي العون المتربص.

فما هي المخالفات التي يرتكبها الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية والتي يمكن وصفها بأنها أخطاء تستدعي المتابعة التأديبية؟ ثم ما هي الإجراءات التي ينبغي مراعاتها في تأديبهم؟ وما هي العقوبات التي ينبغي توقيعها على تلك الأخطاء؟

ولدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية إعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية، وعليه سنتناول تأديب الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية في ثلاث مباحث على التوالي، نعالج في المبحث الأول الأخطاء التأديبية المرتكبة من الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية، وفي المبحث الثاني إجراءات المتابعة التأديبية للأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية، أما في المبحث الثالث فندرس فيه العقوبة التأديبية المسلطة على الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية.

المبحث الأول: الأخطاء التأديبية المرتكبة من الأعوان المتربصين في

المؤسسات والإدارات العمومية

إن عملية تأديب الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية تدور وجودا أو عدما بوجود المخالفة أو الخطأ التأديبي، الذي هو سبب العقوبة التأديبية.

من أجل ذلك فإن الخطأ التأديبي هو المحرك الأساسي للمتابعة التأديبية، مما يستدعي التطرق لتعريفه، وعناصره، والجهة المختصة بتقديره، ودرجاته، وهذا ما سوف نتناوله في المطالب التالية.

المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي المرتكب من العون المتربص

الخطأ التأديبي هو إقتراف وإرتكاب العون المتربص لأفعال إيجابية أو سلبية أو سلوكات يخل أو يقصر أو يخالف بها واجبات وظيفته، فإن ذلك يسمح للإدارة بتأديبه عن طريق تحريك المتابعة التأديبية، وتوقيع العقاب المناسب المنصوص عليه في التنظيم، ولتوضيح الخطأ التأديبي ينبغي التطرق لتعريفه.

الفرع الأول: التعريف التشريعي

وبالإستناد إلى المادة 160 من الأمر 06-03 التي نصت على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية." وبالرجوع للمادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322: "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها...."

الفرع الثاني: التعريف القضائي

ونشير أن القضاء الإداري في الجزائر لم يعرف الخطأ التأديبي، وإنما بسط رقابته على القرارات التأديبية، وذلك عندما يسلك الموظف سلوكا منحرفا مخالفا لكرامة الوظيفة وما تستوجبه من واجب التحفظ في السلوك، وهذا ما جاء في قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا،

المؤرخ في 1985/12/01، حيث جاء فيه: "...حيث أنه يمكن التأكيد على أن الطاعن قد نهج سلوك لا يتماشى وصفته كعون من أعوان الشرطة، وأنه من جهة أخرى قد خرق خرقا خطيرا لإلتزام الإحترام والطاعة للسلطة الرئاسية"⁵.

الفرع الثالث: التعريف الفقهي

ويعرف بعض الفقهاء الخطأ التأديبي بأنه: "يقصد بالمخالفة التأديبية الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجابيا أو سلبا، ويطلق عليها البعض أحيانا إسم "الجرائم التأديبية" وأحيانا "الأخطاء التأديبية"⁶. كما تم تعريفه بأنه: "إخلال بواجبات الوظيفة إيجابيا أو سلبيا، ولا يقصد بواجبات الوظيفة الواجبات المنصوص عليها في التشريعات المختلفة إدارية أو غير إدارية فقط، بل يقصد أيضا الواجبات التي يقتضيها حسن النظام وإطراد العمل في المرافق العامة، ولو لم ينص عليها"⁷. أما "A Villard" "فيلارد" فقد عرفه بأنه: "كل فعل يرتكبه العامل أثناء أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه للعقوبة التأديبية."⁸ كما عرف أيضا: "العمل الذي يخالف به الواجبات الخاصة المفروضة عليه"⁹. وعرفه "Waline" "والين" بأنه: "كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي"¹⁰.

أو أنه: "الفعل أو امتناع عن فعل ينسب إلى فاعل ويكون مخالفا للواجبات التي تفرضها الوظيفة ويعاقب عليه بجزاء تأديبي"¹¹.
كما عرف بأنه: "أن المخالفة التأديبية، إنها تتركز على ركن مادي يتمثل في إتيان الموظف لفعل يخل بواجباته، وركن معنوي يدل على وجود إرادة آثمة، وركن شرعي يتمثل في مخالفة القواعد التي تحكم سير الوظيفة العامة"¹².

من خلال ما تقدم يمكن القول بأن الخطأ التأديبي هو كل فعل أو إمتناع عن فعل يرتكبه المتربص ويخالف به واجبات منصبه، أثناء أو بمناسبة ممارسته لمهامه التي عين من أجلها، ويقوم هذا التعريف على عدة عناصر أساسية سيتم التطرق إليها من خلال المطلب الموالي.

المطلب الثاني: عناصر الخطأ التأديبي المرتكب من العون المتربص¹³

من خلال التعاريف السابق الإشارة إليها، فإن الخطأ التأديبي هو الذي يرتكبه العون المتربص، مرتبط بإخلال وتخلف عن واجبات قانونية أو تنظيمية، أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه.

الفرع الأول: وجود عون متربص ينسب ويسند إليه الخطأ التأديبي

إن نظام الوظيفة العامة يستدعي وجود التأديب، والذي يستلزم وجود خطأ تأديبي يقوم به العون المتربص، وبالتالي فالخطأ التأديبي يفترض وقوعه

وجود عون متربص في المؤسسات والإدارات العمومية، وكل خطأ يرتكبه ولو خارج المؤسسات والإدارات العمومية يحتم فرض عقوبة تأديبية عليه.

الفرع الثاني: إرتباط الخطأ التأديبي بإخلال وتخلي عن واجبات قانونية أو تنظيمية أو أساسية

إن الخطأ التأديبي لا يقوم إلا إذا كان الفعل أو السلوك الذي إقترفه العون المتربص تخل عن الواجبات القانونية أو التنظيمية أو الأساسية الخاصة بكل سلك، وكل مساس بالإنضباط، أو خطأ أو مخالفة تشكل خطأ مهني يعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية، كممارسة نشاطه بتحيز ودون إخلاص، وعدم التحلي بسلوك لائق ومحترم، وعدم تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية، وإفشاء السر المهني، وعدم الحفاظ على ممتلكات الإدارة... وبالتالي لا تمثل خطأ تأديبي الأفعال التي لا تعد إخلال بالواجبات الوظيفية القانونية أو التنظيمية أو الأساسية الخاصة بكل رتبة أو صنف أو سلك.

الفرع الثالث: إرتباط الخطأ التأديبي بممارسة النشاط الوظيفي أو بمناسبته

إن الخطأ التأديبي لا يقوم إلا إذا إرتكبه العون المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية التي ينشط فيها، أو بمناسبة ممارسة نشاطه وتأدية مهامه، وبالتالي فإنه لا يعد خطأ تأديبي الأفعال التي يرتكبها العون

المتربص خارج الوظيفة، إلا أن هذه المسألة يرد عليها إستثناء في حالة إرتكابه لسلوكات لا تتماشى مع طبيعة منصب شغله ولو خارج الخدمة.

المطلب الثالث: تقدير الخطأ التأديبي المرتكب من العون المتربص

إن صلاحية تقدير درجة جسامة الخطأ التأديبي المرتكب من العون المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية يرجع للسلطة التي لها صلاحية التعيين¹⁴، تطبيقا لمبدأ من يملك سلطة التعيين يملك سلطة التأديب¹⁵، إلا أن تقدير جسامة الخطأ ليس بصفة مطلقة من السلطة الإدارية المختصة بل هي مقيدة برقابة قضاء الإلغاء على مشروعية المتابعة التأديبية¹⁶، والرقابة على الوجود المادي والقانوني للوقائع، وصحة التكييف القانوني لها، ومدى تناسب الوقائع مع القرار المتخذ¹⁷.

المطلب الرابع: درجات الخطأ التأديبي المرتكب من العون المتربص

لم ينص المرسوم التنفيذي 17-322 على درجات للأخطاء التأديبية، مثلما تم النص عليها في المادة 177¹⁸ من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث أشارت المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي إلى: "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، غير أنه في حالة إرتكاب أخطاء لا تطبق عليه إلا العقوبات..."

وبالتالي أية مخالفة من العون المتربص لواجباته الوظيفية المنصوص عليها في المواد من 13 إلى 16 من نفس المرسوم التنفيذي تشكل خطأ تأديبي، وكذلك الواجبات المنصوص عليها في المواد 40 إلى 54 من الأمر 03-06 وهي: عدم ممارسة نشاطه بكل إخلاص ودون تحيز، قيامه بكل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغله حتى خارج الخدمة، عدم تحليه في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم، عدم تنفيذه لتعليمات الهيئة السلمية، إفشائه لحدث علم به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزها أو يطلع عليها بمناسبة ممارسة نشاطه، أو يمكن الغير من الإطلاع عليها بإستثناء ضرورات الخدمة، عدم سهره على حماية الوثائق الإدارية وأمنها، عدم حفاظه على ممتلكات الإدارة.

المبحث الثاني: إجراءات المتابعة التأديبية للأعوان المتربصين في

المؤسسات والإدارات العمومية

إن إجراءات المتابعة التأديبية ذات طبيعة إدارية¹⁹ تقوم بها السلطة الإدارية المختصة (سلطة التعيين) بعد إقتراف العون المتربص لخطأ تأديبي، وبالتالي لها أهمية كبيرة على العون المتربص لأنها تعد ضمانة أساسية²⁰ قبل توقيع العقاب في مواجهة السلطة الإدارية التأديبية²¹، كإجراء التوقيف، وهذا ما سوف نتناوله في المطلبين المواليين، نعالج في الأول الجهة المختصة بتأديب العون المتربص، وفي الثاني ندرس توقيف العون المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

المطلب الأول: الجهة المختصة بتأديب العون المتربص

الجهة المختصة بتأديب العون المتربص هي تلك السلطة التي منحها التنظيم الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية²²، حيث جعلها في يد السلطة التي لها صلاحيات التعيين لوحدها، وهي حسب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 1990/03/27، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري²³، والتي جاء فيها ما يلي: "تخول سلطة تعيين الموظفين والأعوان العموميين:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية؛
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية؛
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية؛
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسات".

وبالتالي فإن تأديب المتربص هو في يد سلطة التعيين دون مثوله أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس للتأديب، وهذا خلافا لتأديب الموظف العام طبقا للأمر 06-03 خاصة في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، والتي تتخذ بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.²⁴

حيث نصت المادة 27 في فقرتها الأخيرة من المرسوم التنفيذي 322-17 على أن تصدر السلطة التي لها صلاحيات تعيين العقوبات التأديبية إزاء المتربص طبقاً للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

وإذا كان التنظيم قد منح للإدارة سلطة التأديب، وهو نظام يخول للسلطة التسلسلية صلاحية وإمكانية تأديب المتربص المخل بالتزاماته المهنية من جهة، فإنه من جهة أخرى حرص على أن تكون هذه السلطة طبقاً لإجراءات تخول للمتربص ضمانات قانونية تحميه في مواجهة كل تعسف إداري، وذلك بتكريس إجراءات تجسيدا لمبدأي الفعالية والضمان في توقيع العقوبة التأديبية.

المطلب الثاني: توقيف العون المتربص

يعد التوقيف إجراء تحفظي إحتياط²⁵، قبلي، وقائي ووقتي تقوم به السلطة الإدارية المختصة، وليس له طابع عقابي تأديبي، وذلك عندما يكون العون المتربص قد ارتكب خطأً جسيماً لمخالفته لواجباته الوظيفية يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، حيث يتم توقيفه عن مهامه فوراً إلى حين إنتهاء المتابعة التأديبية، كما يوقف كذلك فوراً إذا كان العون المتربص محل متابعة جزائية نتيجة إرتكابه جريمة سواء داخل أو خارج الجهة الإدارية الناشط فيها إلى حين إنتهاؤها، حيث نصت المادة 28 من نفس المرسوم التنفيذي 322-17 على أنه: "يمكن توقيف المتربص عن

مهامه طبقا لأحكام المادتين 173 و 174²⁶ من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، وفق الأشكال نفسها الخاصة بالموظف. وفي هذه الحالة تحدد فترة التربص بمدة التوقيف.

ويترتب على إجراء توقيف العون المتربص سواء نتيجة لتقصيره في أداء مهامه، أو في حالة المتابعة الجزائية عدة آثار، فبالرجوع للمادة 173 من الأمر 06-03 والتي نصت على أنه: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا.

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. إذا إتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".

أما المادة 174 من نفس الأمر فنصت: "يوقف فورا للموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداءً من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية. وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً".

وتجدر الملاحظة إلا أنه وفي مراسلة للمديرية العامة للوظيفة العمومية مؤرخة في 2017/12/31، أشارت إلى أن الموظف الموجود في حالة توقيف تحفظي بسبب إدانته جزائياً لا يمكنه طلب الإستقالة، لأن الإستقالة تقتضي أن يكون الموظف في حالة نشاط²⁷، وذلك حتى ولو كانت الإستقالة حسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 17-322 حق للمترتب يمارسها مثله مثل الموظف طبقاً للمواد من 217 إلى 220 من الأمر 03-06، إلا أنه في هذه الحالة لا يمكنه طلبها إلا بعد عودته لنشاطه نتيجة صدور حكم نهائي بالبراءة حائز لقوة الشيء المقضي به، وفي حالة الإدانة سيتم معاقبته بتسريحه.

المبحث الثالث: العقوبة التأديبية المسلطة على الأعوان المتربصين

في المؤسسات والإدارات العمومية

لقد حدد المرسوم التنفيذي 17-322 العقوبات التأديبية التي تسلط على الأعوان المتربصين في حالة ارتكابهم أخطاء تأديبية، وقد حددتها بدرجة خطورتها حيث بدأها بالعقوبات البسيطة إلى أن وصل إلى أخطرها.

ولهذا سوف نقوم بتعريف العقوبة التأديبية الموقعة على العون المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، وتبيان خصائصها، ودرجاتها، وآثارها، وذلك في المطالب الموالية.

المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية الموقعة على العون المتربص

لتوضيح العقوبة التأديبية ينبغي التطرق لتعريفها تشريعيا، وفقهيا.

الفرع الأول: التعريف التشريعي

لم يعرف المشرع والمنظم الجزائري في الأمر 06-03، ولا المرسوم التنفيذي 17-322 العقوبة التأديبية، غير أنه نص تواليا في المواد 163، و 27 على أنه في حالة ارتكاب الموظف أو العون المتربص خطأ مهني لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات المحددة في الدرجات الأربعة.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي

وبالرجوع للفقهاء فقد عرف العقوبة التأديبية بأنها²⁸: "الإستخدام الفعال والمنظم لعنصر الإجبار بواسطة السلطة العامة"، كما هي: "جزاء يمس العون في مركزه الوظيفي"، وهي كذلك: "جزاء يوقع على العون الذي ثبتت مسؤوليته على خطأ تأديبي".

بالإضافة إلى أنها: "ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية، والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية".

كذلك تعد العقوبة التأديبية: "تصرفا دفاعيا تلقائيا وسريع، ورد فعل أخلاقي ينفذه المجتمع في مواجهته أعضائه القابلين للانحراف، بهدف منعهم من تنفيذ مشروعاتهم الإجرامية"²⁹.

وقد عرفها "M Stasinopoulos" "ستاسينوبولوس": "يؤدي الخطأ التأديبي بصرف النظر عن الشكل والمظهر الذي يظهر فيه إلى فرض عقوبة تأديبية توقع بحق الموظف العام مرتكب تلك المخالفة المسلكية، ولكن لا يجوز بأي حال من الأحوال توقيع العقوبات التأديبية بحق أشخاص لا يتمتعون بصفة الموظف العام"³⁰.

كما ينصرف مفهوم العقوبة التأديبية إلى: "الجزاءات التي توقع على الموظف بقصد تأديبه بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية"³¹.

حيث عرفها "Auby" "أوبي" و "Drago" "دراجو" بأنها: "جزاء أدبي ومادي في ذات الوقت إذ تمس الموظف في شرفه وفي وظيفته"³².

و عرفها "Robert Catherine" "روبرت كاترين" بأنها: "جزاء مادي وأدبي في ذات الوقت إذ أنها تمس الموظف في شرفه وفي وظيفته ولا تفرض على من ترك الخدمة بسبب إستقالة أو إحالة إلى المعاش"³³.

كما يمكن تعريفها أنها: "جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته على ارتكاب خطأ تأديبي معين، بحيث توقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها وتنفيذ لأهدافها المحددة سلفا."³⁴

من خلال هذه التعاريف يظهر أن العقوبة التأديبية لها طبيعة ردعية قمعية دفاعية وسريعة، تقوم بها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بهدف حسن سير الإدارة العامة.

المطلب الثاني: خصائص العقوبة التأديبية الموقعة على العون

35 المتربص

من خصائص العقوبة التأديبية المطبقة على العون المتربص:

- العقوبة التأديبية لها طبيعة إدارية لكونها صادرة عن جهة إدارية مختصة؛
- إن العقوبة التأديبية الموقعة على الأعوان المتربصين مقترنة بوجود خطأ تأديبي ثابت الحدوث حقيقة، وليس محتمل أو مفترض الوقوع في المستقبل، وسواء كان الفعل إيجابياً أو سلبياً مقترن بامتناع أو عدم إحتياط أو إهمال أو حتى رعونة؛
- إن العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتربصين تتحدد حسب درجة جسامة الخطأ، والظروف التي تم فيها ارتكابه، ومسؤولية العون المعني، وآثار الخطأ على سير المصلحة، والضرر الذي لحق بها؛
- إن العقوبات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 17-322 واردة على سبيل الحصر، فالسلطة الإدارية المختصة تسلط العقوبات المنصوص عليها في المادة 27 من نفس المرسوم على الأعوان المتربصين، وهذا عكس العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06-03

فهي واردة على سبيل المثال، وهذا ما أشارت إليه المادة 164 من نفس الأمر؛

- تتميز العقوبات التأديبية خاصة من الدرجة الرابعة قبل توقيعها بتوقيف العون المتربص، حسب نص المادة 28 من المرسوم التنفيذي 17-322؛
6. إن العقوبة التأديبية من خصائصها أنها ينبغي أن تكون مسببة³⁶.

المطلب الثالث: درجات العقوبة التأديبية الموقعة على العون المتربص

لقد نص المرسوم التنفيذي 17-322 وحدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، حيث بدءا بالأخف وختمها بالأشد، وصنفها في إطار درجات أربعة كما فعل الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة³⁷، بالإضافة إلى أنه منح للجهة الإدارية المختصة بالتأديب الحرية في تطبيق العقوبة التي تعتقد أنها متناسبة مع الخطأ³⁸ الذي إقترفه العون المتربص، كما جاء ذلك في المادة 183 من نفس الأمر.³⁹

حيث نصت المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي 17-322 على أنه: "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني، لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية:

*الدرجة الأولى:

- الإنذار الكتابي؛

- التوبيخ.

*الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم واحد (1) إلى ثلاثة أيام (3) أيام.

*الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.

*الدرجة الرابعة:

- التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.."

بالإضافة إلى كل هذه العقوبات فإن المادة 29 من نفس المرسوم التنفيذي 17-322 كيفت تغيب العون المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر بأنه إهمال للمنصب، ونصت له على عقوبة العزل⁴⁰ بعد إعداره مرتين من السلطة التي لها صلاحيات التعيين⁴¹، وهذه الحالة لها عدة تطبيقات قضائية في الجزائر⁴².

وقد نصت المادة 29 المشار إليها أعلاه، على أنه: "إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول، تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعداره مرتين(2).

يجب على المتربص الذي إستفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب، أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به."

المطلب الرابع: آثار العقوبة التأديبية الموقعة على العون المترص⁴³

للعقوبة التأديبية المطبقة على العون المترص في المؤسسات والإدارات العمومية، عدة آثار منها:

- أنها عقوبة قد ينجر عنها التسريح أو العزل من الوظيفة، بسبب خطأ جسيم قام به العون المترص، أو بسبب إهماله للمنصب، وبالتالي ينتج عن ذلك انقطاع العلاقة الوظيفية؛

- أن هذه العقوبات لا يترتب عليها سلب للحرية، بمعنى أن أثرها لا يتعدى إلى الحريات الشخصية للأعوان المترصين، ولا إلى ممتلكاتهم المادية العقارية والمنقولة، ولا إلى ممتلكاتهم المعنوية؛

- لا يمكن أن يمتد أثر توقيع وتطبيق هذه العقوبات إلى عون مترص غادر منصب شغله نهائياً؛

- بالرجوع للمادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-322 فإن المترص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل⁴⁴ بسبب إهمال المنصب، لا يمكنه أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث (3) سنوات، وهذا بعكس المادة 185 من الأمر 06-03 التي نصت على: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"؛

إلا أنه يمكن إعادته لمنصبه في حالة تقديم المعني تظلم طبقاً للمادة 13 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي 17-321 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، خلال شهرين من تاريخ التبليغ، حيث إذا

قدم أو طرح مبررات مقبول قانونا⁴⁵، فعلى سلطة التعيين بعد دراستها والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، أن تقوم بإلغاء قرار العزل، وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما المعني، إستنادا إلى نص المادة 14 فقرة 01 من نفس المرسوم، وفي حالة عدم إلغاء سلطة التعيين قرار العزل بعد قيام الموظف بالتظلم، ورفض إعادة الإدماج، فلا يمكن له أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة طبقا للمادة 185 المشار إليها أعلاه.

الخاتمة:

إن تأديب الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية حسب المرسوم التنفيذي 17-322 يشمل مجموعة من القواعد والمبادئ والإجراءات المتعلقة بممارسة التأديب، لمواجهة كل سلوك منحرف أو تقصير يشكل خروجاً عن الواجبات الوظيفية، وتهديداً للخدمة العمومية، وذلك بهدف فرض الانضباط في الوظيفة العامة من أجل حسن سير المرافق العامة لتحقيق الصالح العام.

ويشمل نظام تأديب الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية الأخطاء التأديبية، والإجراءات التأديبية، والعقوبات التأديبية.

والآن وقد وصلت بهذا العمل كما هو مرسوم له، فإني أعود لأبسط أمامكم بتركيز شديد عصارة جهدي، وما انتهت إليه من نتائج وتوصيات.
أولاً - النتائج:

- فمن خلال ما تم تقديمه يمكن الوقوف على جملة من النتائج منها:
1. التأديب هو السلاح الفعال الذي بحوزة الإدارة العامة لردع كل عون متربص يقصر في القيام بواجباته الوظيفية وله دور هام في إرساء مبدأ الإنضباط تحقيقاً للمصلحة العامة؛
 2. نظام الوظيفة العامة يستدعي وجود التأديب، والذي يستلزم وجود خطأ تأديبي يقوم به عون متربص في المؤسسات والإدارات العمومية يجافي ويخالف به الواجبات القانونية أو التنظيمية أو الأساسية المفروضة عليه؛
 3. صلاحية تقدير درجة جسامة الخطأ التأديبي المرتكب من العون المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية يرجع للسلطة التي لها صلاحية التعيين؛
 4. لم ينص المرسوم التنفيذي 17-322 على درجات للأخطاء التأديبية التي يرتكبها العون المتربص؛
 5. إن إجراءات المتابعة التأديبية ذات طبيعة إدارية تقوم بها سلطة التعيين بعد إقرار العون المتربص لخطأ تأديبي، وتعد ضماناً أساسية قبل توقيع العقاب؛
 6. إن سلطة تأديب الأعوان المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية منحها المرسوم التنفيذي 17-322 طبقاً للمادة 27 منه للسلطة التي لها

صلاحيات التعيين، دون المثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس للتأديب التي يحال إليها فقط الموظفون العموميون، وذلك وفق إجراءات آمرة من النظام العام نص عليها الأمر 06-03، زيادة على ذلك لا توجد درجات للأخطاء التأديبية المرتكبة من المتربص، مع العلم أن الأمر 06-03 ينص على أنه لا تحال إلى اللجنة المتساوية الأعضاء إلا الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة؛

7. يعد التوقيف إجراء تحفظي تقوم به السلطة الإدارية المختصة فوراً عندما يرتكب العون المتربص خطأً جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة؛

8. يترتب على إجراء التوقيف تقاضي العون المتربص طيلة مدة التوقيف نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح العائلية، أما في حالة المتابعة الجزائية يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداءً من تاريخ التوقيف من جزء من الراتب لا يتعدى النصف، بالإضافة إلى تقاضي مجمل المنح العائلية؛

9. لم يعرف المشرع الجزائري في الأمر 06-03، ولا المرسوم التنفيذي 17-322 العقوبة التأديبية التي تسلط على العون المتربص؛

10. لقد منح التنظيم للجهة الإدارية المختصة بالتأديب الحرية في تطبيق العقوبة التي تعتقد أنها متناسبة مع الخطأ الذي ارتكبه العون المتربص؛

11. العقوبات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 17-322 واردة على سبيل الحصر؛

12. حدد المرسوم التنفيذي 17-322 العقوبات التأديبية التي تسلط على الأعوان المتربصين حسب خطورتها في حدود درجات أربعة؛

13. كيف المرسوم التنفيذي 17-322 تغيب العون المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر بأنه إهمال للمنصب، ونص له على عقوبة العزل؛

14. إن المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب، لا يمكنه أن يوظف من جديد لمدة ثلاث (3) سنوات.

ثانياً - التوصيات:

1. نقترح تعديل المرسوم التنفيذي 17-322 بالنص على درجات للأخطاء التأديبية، مثلما تم النص عليها في المادة 177 من الأمر 06-03، تجسيدها لمبدأ الشرعية، وتوحيداً للمنظومة القانونية في مجال التأديب؛

2. نقترح بعد تحديد درجات أربعة للأخطاء التأديبية المرتكبة من العون المتربص، أن يتم تعديل المرسوم التنفيذي 17-322 بحيث يتم النص على أن تحال الأخطاء على الأقل من الدرجة الرابعة نظراً لخطورتها على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب للفصل فيها بقرار ملزم لسلطة التعيين، لما في ذلك من ضمانات للعون المتربص خاصة: عدم

الجمع بين المتابعة أو الاتهام والعقاب، والإخطار بما نسب للعون المتربص من وقائع، والإطلاع على الملف، وضمان حق الدفاع، وإجراء التحقيق...، وكلها تعد ضمانات تهدف إلى حماية الحقوق والحريات العامة والحد من التعسف؛

3. نقترح في تعديل المرسوم التنفيذي **17-322** النص على أن العقوبات تكون واردة على سبيل المثال لا الحصر، وبالتالي يجوز للقوانين الأساسية الخاصة أن تضيف بعض العقوبات حسب خصوصية كل قطاع؛

4. نقترح تعديل المادة **185** من الأمر **06-03** والرسوم **17-321** بإلغاء عدم إمكانية توظيف الموظف المعزول من جديد في الوظيفة العامة بصفة مطلقة، والنص على أن الموظف الذي كان محل للعزل لا يمكن أن يوظف فقط لمدة معينة كـ **(3)** سنوات مثلا كما هو مشار إليه في عزل العون المتربص طبقا للمادة **30** من المرسوم **17-322**، وهذا لتوحيد المنظومة القانونية في بلادنا الجزائر.

الهوامش:

1- الأمر **06-03**، المؤرخ في **15** جويلية **2006**، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية رقم **46**، المؤرخة في **16** جويلية **2006**، الجزائر.

2- المرسوم التنفيذي رقم **17-322**، المؤرخ في **02** نوفمبر **2017** الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم **66**، المؤرخة في **12** نوفمبر **2017**، الجزائر.

3- يوسف سعد الله الحوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الأول، مجموعة القانون الإداري، الجزء الخامس، الطبعة الأولى، دون دار نشر، دون بلد النشر، **2004**، ص **48**.

- 4- موسى مصطفى شحادة، عدم الكفاية المهنية باعتباره سببا من أسباب الفصل من الوظيفة بغير الطريق التأديبي، دراسة في الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة والمحاكم الإدارية الاستئنافية في فرنسا، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثالث والعشرون، 2005، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن، ص 331.
- 5- قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا، مؤرخ 1985/12/01، ملف 42568، المجلة القضائية، العدد 01، 1990؛
- قرار مجلس الدولة، مؤرخ في 2001/04/09، ملف رقم 001192، قضية (ب ط) ضد (مديرية التربية لولاية قالمة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2002، ص 67.
- 6- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، الأردن، 2007، ص 165.
- 7- محمد سيد أحمد محمد، التأديب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، المكتب الجامعي الحديث، دون بلد نشر، 2008، ص 29.
- 8 - A Villard, Manuel de droit public et administratif, Paris, 1972, P.33
- 9- عمر فؤاد بركات، مبادئ القانون الإداري، شركة سعيد رافت للطباعة، مصر، 1985، ص 150.
- 10 - Waline Marcel, Traité de droit, Tomes 02, édition par Jan claude Vénézia, Paris, 1986, P.112.
- 11- سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديبي، دار الفكر العربي، مصر، 1987، ص 48.
- 12- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر، 2006، ص 19.
- 13- فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر، دون تاريخ، ص 114.
- 14- مراسلة رقم 09/م ع و 2017/، مؤرخة في 2017/02/09، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، بخصوص استفسار حول تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 03-06، حيث أشارت: ".... وفي هذا الشأن فإن للجهة التي لها سلطة تعيين السلطة التقديرية في تحديد مدى ارتباط أو تنافي لأفعال المتابع من أجلها الموظف مع وظيفته.؛"
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 224.
- 15- قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا، مؤرخ في 24 مارس 1991، ملف رقم 76732، قضية (ي ب) ضد (والي ولاية بشار)، المجلة القضائية عدد 01، 1993، ص 146، جاء فيه: "من المقرر قانونا أن تعيين مدير مؤسسة ولائية يتم بموجب مقرر من الوالي، ويتم إيقافه عن مهامه بنفس الطريقة."
- 16- سميرة سعيداي، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003، ص 154.
- 17- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، رسالة ماجستير، مدرسة الدكتوراه "القانون الأساسي والعلوم السياسية"، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2011، ص 69؛

ملكية مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص85.

18- تنص المادة 177 من الأمر 03-06، المرجع السابق، على ما يلي: "تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص:

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائري كما يأتي:

أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية، أخطاء من الدرجة الثالثة، أخطاء من الدرجة الرابعة؛

- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى: تنص المادة 178 على أنه: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.؛

- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية: تنص المادة 179 على أنه: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة؛

- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أذناه.؛

- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة: نصت عليها المادة 180: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- تحويل غي قانوني للوثائق الإدارية؛

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه؛

- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول؛

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية؛

- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة؛

- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة: بناء على نص المادة 181: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة 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 عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة؛

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية؛

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر".

19- التعليم رقم 07 المؤرخة في 1969/05/07، الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

20- يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، مجموعة القانون الإداري، الجزء السادس، الطبعة الأولى، دون دار نشر، دون بلد النشر، 2004، ص410؛

- عادل زياد، المرجع السابق، ص35؛
- منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015، ص05؛
- سليم جديدي، المرجع السابق، ص291.
- 21- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص129.
- 22- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2006-2007، ص52.
- 23- المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 1990/03/27، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية رقم 13، الصادرة بتاريخ 1990/03/28، الجزائر.
- 24- المادة 165 من الأمر 06-03، المرجع السابق؛
- قرار مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، مؤرخ في 2000/05/22، قضية (الوكالة الوطنية للآثار) ضد (ي ك)؛
- لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هوام، الجزائر، 2004، ص225.
- 25- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقا مؤرخ في 10 جويلية 1982، ملف رقم 24316، قضية (ف م) ضد(وزير العمران والبناء)، المجلة القضائية العدد 02، 1990، ص182، جاء فيه: "من المقرر قانونا أن إيقاف موظف من عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد (54، 55، 56) من القانون العام للوظيفة العمومي، ومن تم لا يقبل الطعن فيه بالبطان أمام القضاء."؛
- أنس جعفر، الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، مصر، 2009، ص261.
- 26- مراسلة رقم 267/م ع وع/2016، مؤرخة في 2016/01/19، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، كيفية تطبيق أحكام المواد رقم 173، 174 من الأمر 06-03.
- 27- مراسلة رقم 135/م ع وع/2017، مؤرخة في 2017/12/31، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموظف الموجود في حالة توقيف تحفظي بسبب إدانته جزائيا لا يمكنه طلب الاستقالة، لأن الاستقالة تقتضي أن يكون الموظف في حالة نشاط.
- 28- محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص09.
- 29- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص361.
- 30-M Stasinopoulos, Traité des actes administratif, Paris, 1973, P. 87.
- 31- نواف كنعان، المرجع السابق، ص175.
- 32-Auby et Drago, Traité de contentieux administratif, Paris, 1975, P.45. 33- Robert Catherine, Le Fonctionnaire Français, droit, devoirs, comportement, Paris, 1975, P. 142.
- 34- محمد سيد أحمد محمد، المرجع السابق، ص195.
- 35- فاروق خلف، المرجع السابق، ص129.
- 36- المادة 165 من الأمر 06-03، المرجع السابق؛

- قرار مجلس الدولة، الغرفة الخامسة، مؤرخ في 2005/10/25، ملف رقم 615، مجلة مجلس الدولة، العدد 08، 2006، ص 235.
- 37- حيث نصت المادة 163 من الأمر 03-06. المرجع السابق، على أنه: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامتها الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات:
- الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ؛
 - الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى (3) أيام، الشطب من قائمة التأهيل؛
 - الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري؛
 - الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح".
- 38- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام في ضوء أحدث أحكام مجلس الدولة، الجزء الثالث، المكتب الفني للإصدارات القانونية، دون بلد نشر، 2005، ص 66؛
- سعيد الشتيوي، المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 188؛
- فؤاد محمود معوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2006، ص 79؛
- فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2013-2014، ص 87.
- 39- نصت المادة 183 من الأمر 03-06، المرجع السابق، على أنه: "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه."
- 40- بالرجوع للأمر 03-06، المرجع السابق، حيث نصت المادة 184 منه على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم."؛
- وبالرجوع إلى التنظيم فقد صدر المرسوم التنفيذي 17-321، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66، المؤرخة في 2017/11/12.
- 41- بالنسبة لمعانية الغياب وكفاءات الإعدار نصت عليها المواد من 04 إلى 10 من المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 2017/11/02، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المرجع السابق.
- 42- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 2002/05/27، ملف رقم 005587، قضية (وزير المالية) ضد (م ف)، المرجع نفسه، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص 178؛
- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 2003/02/25، ملف 7462، قضية (س ر) ضد (مديرية التربية لولاية سطيف)، المرجع نفسه، ص 166؛

- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 20/01/2004، ملف رقم 010005، قضية (ق م) ضد (مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان)، المرجع نفسه، ص169؛
- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 20/01/2004، ملف رقم 010497، قضية (ع ع) ضد (مدير التكوين المهني والتمهين زيغود يوسف قسنطينة)، المرجع نفسه، ص172.
- 43- الشريف بن عقون، غاية العقوبة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، رسالة ماجستير، فرع أصول الفقه، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005، ص103.
- 44- نواف بن خالد فايز العتيبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم للحصول على درجة ماجستير، قسم العدالة الجنائية، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2003، ص116.
- 45- يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتي قانونا، ويرتبطان على الخصوص، بما يأتي:

- الكوارث الطبيعية؛
- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير؛
- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله؛ وهذا ما أشارت إليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321، المرجع السابق.

قائمة المصادر والمراجع المعتمد عليها:

أولاً - قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1- أنس جعفر، الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، مصر، 2009.
- 2- سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
- 3- سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديبي، دار الفكر العربي، مصر، 1987.
- 4- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.
- 5- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام في ضوء أحدث أحكام مجلس الدولة، الجزء الثالث، المكتب الفني للإصدارات القانونية، دون بلد نشر، 2005.
- 6- عمر فؤاد بركات، مبادئ القانون الإداري، شركة سعيد رأفت للطباعة، مصر، 1985.

- 7- فؤاد محمود معوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2006.
- 8- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر، 2006.
- 9- لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومه، الجزائر، 2004.
- 10- محمد سيد أحمد محمد، التأديب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، المكتب الجامعي الحديث، دون بلد نشر، 2008.
- 11- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، الأردن، 2007.
- 12- يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الأول، مجموعة القانون الإداري، الجزء الخامس، الطبعة الأولى، دون دار نشر، دون بلد النشر، 2004.
- 13- يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، مجموعة القانون الإداري، الجزء السادس، الطبعة الأولى، دون دار نشر، دون بلد النشر، 2004.

المقالات:

- 1- موسى مصطفى شحادة، عدم الكفاية المهنية باعتباره سببا من أسباب الفصل من الوظيفة بغير الطريق التأديبي، دراسة في الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة والمحاكم الإدارية الاستئنافية في فرنسا، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثالث والعشرون، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن، 2005.

المجلات القضائية:

- 1- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، 1990.
- 2- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، 1990.
- 3- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، 1993.

4- مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2002.

5- مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.

6- مجلة مجلس الدولة، العدد 08، 2006.

المذكرات والرسائل والأطروحات:

-دكتوراه:

1- فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر، دون تاريخ.

2- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015-2016.

3- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2006-2007.

-ماجستير:

1- الشريف بن عقون، غاية العقوبة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، رسالة ماجستير، فرع أصول الفقه، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005.

2- سميرة سعدي، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003.

3- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، رسالة ماجستير، مدرسة الدكتوراه "القانون الأساسي والعلوم السياسية"، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2011.

4- فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2013-2014.

5- مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2012.

6- منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015.

7- نواف بن خالد فايز العتيبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم للحصول على درجة ماجستير، قسم العدالة الجنائية، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2003.

النصوص القانونية والتنظيمية:

1- الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية رقم 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006، الجزائر.

2- المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 1990/03/27، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية رقم 13، الصادرة بتاريخ 1990/03/28، الجزائر.

3- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66، المؤرخة في 2017/11/12، الجزائر.

4- المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017، الجزائر.

المراسلات والمناشير والتعليمات:

- 1- التعلیمة رقم 07 المؤرخة في 1969/05/07، الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.
 - 2- مراسلة رقم 267/م ع وع/2016، مؤرخة في 2016/01/19، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، كيفية تطبيق أحكام المواد رقم 173، 174 من الأمر 03-06.
 - 3- مراسلة رقم 09/م ع وع/2017، مؤرخة في 2017/02/09، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، بخصوص استفسار حول تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 03-06.
 - 4- مراسلة رقم 135/م ع وع/2017، مؤرخة في 2017/12/31، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، الموظف الموجود في حالة توقيف تحفظي بسبب إدانته جزائيا لا يمكنه طلب الاستقالة، لأن الاستقالة تقتضي أن يكون الموظف في حالة نشاط.
- ثانياً : قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

Les livres :

- 1Auby et Drago, Traité de contentieux administratif, Paris, 1975.
- 2-A Villard, Manuel de droit public et administratif, Paris, 1972.
- 3-M Stasinopoulos, Traité des actes administratif, Paris, 1973.
- 4- Robert Catherine, Le Fonctionnaire Français, droit, devoirs, comportement, Paris, 1975.
- 5- Waline Marcel, Traité de droit, Tomes 02, édition par Jan claude Vénézia, Paris, 1986.