

النظام القانوني للمحاكمة التأديبية في التشريع الجزائري

The legal system for disciplinary trial in Algerian legislation

| | |
|---|--------------------------------------|
| د. بن مالك احمد* | د. عسري احمد |
| استاذ مساعد (ب) / جامعة تامنغست (الجزائر) | استاذ مؤقت / جامعة ادرار (الجزائر) |
| benmalekahmed01@gmail.com | Assriahmed12@gmail.com |

تاريخ الاستلام: 2022/.02/11. تاريخ القبول: 2022/03/03 تاريخ النشر: 2022/04/30

ملخص:

تسعى تشريعات الوظيفة العامة الى وضع نظام قانوني خاص يحدد حقوق وواجبات الموظفين وعلاقتهم بالإدارة، ويشكل كل اخلال بالانضباط العام او السير الحسن للمصلحة، او تخل عن الواجبات الوظيفية سلبا او ايجابا من قبل الموظف، خطأ مهنيًا جسيمًا يترتب عنه قيام الجريمة التأديبية، التي تستوجب مساءلته اداريا وحالته على التأديب.

وتهدف هذه الدراسة؛ الى توضيح الاحكام التأديبية للموظف العام الخاضع للتأديب في التشريع الجزائري، وقد توصلنا من خلالها؛ الى ان النظام التأديبي في الجزائر يقوم على مبداء شرعية المحاكمة التأديبية، من خلال تصنيف الاخطاء المهنية حسب درجة جسامتها، وتناسب العقوبة مع درجة الخطاء، وتوفير الضمانات القانونية للموظف الخاضع للتأديب، اثناء جميع مراحل واطوار المحاكمة التأديبية لضمان حيادها ونزاهة الاجراءات التي تحكم سيرها. **كلمات مفتاحية:** المحاكمة التأديبية، الجريمة التأديبية، الاخطاء المهنية، العقوبات التأديبية، ضمانات الموظف الخاضع للتأديب.

Abstract:

Public office legislation seeks to develop a special system setting up the rights and duties of employees and their relationship to the administration. Each of the public discipline or improves good for the benefit or a negative or positive duties by the employee have a serious professional line that has been confirmed by disciplinary crime, which requires administrative and referral On discipline.

This study anims to charify the disciplinary provision of the public employee subject to discipline in the algerian legislation, and through it we concluded that the disciplinary system in algeria is based on the legitimacy of the disciplinary trial, and the disciplinary mistakes, according to the degree of its gravity, appropriate punishment with the degree of gravity, and the provision of legal safeguards for discipline, during all stages and pilots of disciplinary trial to ensure their neutrality and integrity of the procedures governing,

Keywords:

Disciplinary trial, disciplinary crime, professional mistakes, disciplinary penalties,

1. مقدمة:

يعتبر الموظف العام محور نشاط الإدارة وادارة الدولة الاساسية في تحقيق اهدافها المتمثلة في ادارة انشطتها المرفقية، لذا فقد اهتمت الدول بتنظيم الجهاز الاداري، وصياغة تشريعات الوظيفة العامة، وتقنين نظام خاص يحدد حقوق وواجبات الموظفين وعلاقتهم بالإدارة، بما يحقق حسن سير المرافق الادارية ويضمن للإدارة كرامتها، ويعد كل تخل من الموظف العام عن واجباته المهنية، او المساس بالانضباط العام للوظيفة العامة، وكل خطأ او مخالفة من طرفه اثناء تأدية مهامه خطأ مهنيا جسيما يستوجب مساءلته اداريا، وتسليط عقوبات ادارية عليه من طرف السلطة التي تملك صلاحية التعيين، لقيام مسؤوليته الادارية عن ما اصبح يصطلح عليه " الجريمة التأديبية " .

ويقوم النظام التأديبي في التشريع الجزائري على مبادئ شرعية المحاكمة التأديبية، من خلال تحديد القانون لجسامة الاخطاء المهنية التي تقوم عليها الجريمة التأديبية وتصنيفاتها، ومبدأ التناسب بين الخطاء والعقوبة المقررة له، والظروف التي أُرْتُكِبَ في ظلها، والتدرج في العقوبة حسب درجة الخطاء، ومنح السلطة التقديرية لسلطة التأديب في تكييف الخطاء وتقدير العقوبة، مع توفير ضمانات المحاكمة العادلة للموظف الخاضع للتأديب لدرد تعسف الإدارة، وذلك بتقنين كل اطوار المحاكمة واجراءاتها من يوم معاينة الخطاء الى صدور قرار التأديب.

وتهدف هذه الدراسة؛ الى توضيح الاحكام التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، حيث تحتكم سلطة التأديب الى النصوص القانونية لتوقيع العقوبات التأديبية على الموظف المخل بواجباته الوظيفية، في اطار احترام الضمانات القانونية المقررة لهذا الاخير، كما ان المحاكمة التأديبية تشكل نظاما شبه قضائي، عمل المشرع على تجسيد العدالة الوظيفية من خلاله، بخلق نوع من التوازن والتوافق بين سلطة الادارة في توقيع العقاب وحق الموظف في الدفاع.

والإشكال الذي سنعالجه من خلال هذا المقال هو :

- ماهي الاحكام الخاصة بجريمة الموظف العام، واجراءات سير المحاكمة التأديبية في التشريع الجزائري ؟
وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**؛ لدراسة احكام واجراءات المحاكمة التأديبية من يوم معاينة الخطاء الى غاية صدور قرار التأديب، واجراءات الطعن فيه، والضمانات القانونية المقررة للموظف الخاضع للتأديب اثناء المحاكمة التأديبية، وذلك بتحليل مضامين الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، وتقديم دراسة وصفية تحليلية لكافة اطوار ومراحل المحاكمة التأديبية.

وللإجابة على الإشكال المطروح قسمنا مقالنا إلى محورين:

أولاً : الاحكام الخاصة لجريمة الموظف العام.

ثانياً : اجراءات سير المحاكمة التأديبية

2. الاحكام الخاصة لجريمة الموظف العام

تختلف الجريمة التي يرتكبها الموظف العام (الجريمة التأديبية) عن الجريمة الجنائية من حيث مضمونها وطبيعة المصالح التي يحميها قانون الوظيفة العامة، والاركان التي تقوم عليها، وسنوضح من خلال هذا المحور مفهوم الجريمة التأديبية اولاً، ثم نتطرق الى اركانها.

1.2 تعريف الجريمة التأديبية:

يطلق على الجريمة التأديبية الكثير من التسميات كالمخالفة التأديبية، والذنب الاداري، ويعتبر مصطلح الجريمة التأديبية التسمية الاكثر استعمالاً من قبل الفقه والقضاء، وخاصة القضاء الاداري المصري الذي اشار الى هذه التسمية في الكثير من احكامه، واستعملت المحكمة الادارية العليا المصرية هذه التسمية في بعض احكامها¹.

وتعرف الجريمة التأديبية بانها كل تخل من الموظف العام عن الواجبات المهنية او المساس بالانضباط، وكل خطأ او مخالفة من طرفه اثناء او بمناسبة تأدية مهامه²، وهي كل امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية او لمقتضى الواجب يصدر عن الموظف العام اثناء اداء الوظيفة او خارجها بما ينعكس عليها بغير عذر مقبول³، ويعرفها سليمان الطماوي : (الجريمة التأديبية هي كل فعل او امتناع يرتكبه الموظف العام ويجافي واجبات منصبه)⁴.

وينكر جانب من الفقه استخدام اصطلاح الجريمة على السلوك الذي يعرض الموظف العام للجزاء التأديبي، ويرى قصره على الخروج على احكام قانون العقوبات، وحجتهم في ذلك انه من غير المستساغ اطلاق لفظ المجرم على مرتكب المخالفة التأديبية.

ويفضل الكثير من الباحثين استخدام تعبير الجريمة التأديبية على المسميات الاخرى، كالمخالفة التأديبية، او الذنب التأديبي، او الخطاء، او الائم التأديبي، فاغلب جرائم قانون العقوبات المضرة بالمصلحة العامة كانت مخالفات تأديبية رفعها قانون العقوبات لجسامتها الى مصاف الجرائم الجنائية كجرائم الاضرار عمداً او خطأ بأموال ومصالح الدولة⁵.

وتستقل الجريمة التأديبية عن الجريمة الجزائية من حيث وصفها القانوني، حيث توصف الجريمة التأديبية على انها اخلال الموظف بالواجبات الوظيفية او الخروج عن مقتضياتها او ارتكابها خارج الوظيفة العامة بما قد ينعكس عليها⁶.

وقد اكد القضاء الاداري الجزائري هذا الاستقلال في الكثير من احكامه، فقد جاء في حيثيات قرار مجلس الدولة الجزائري: (دون الحاجة الى فحص كافة الالوجه المثارة فانه ينبغي على القاضي الجنائي تقدير الاخطاء بمقتضى القانون الجنائي، وان السلطة التأديبية ترجع في هذا التقدير الى مقتضيات المصلحة العمومية تحت رقابة القاضي الاداري، وانه اذا كان تصرف ما يمكن وصفه خطأ من وجهة نظر الجنائية فانه لن يكون كذلك دوما من وجهة نظر ادارية)⁷.

وقد ساير المشرع الجزائري التشريع المصري واغلب التشريعات المقارنة في عدم وضع تعريف محدد للجريمة التأديبية او للأفعال التي تستوجب مؤاخذة الموظف تأديبياً، حيث اقتصر على بيان اهم واجبات العاملين ومحظوراتهم بصورة عامة، ثم اعتبرت كل خروج عن مقتضى الواجب الوظيفي او الظهور بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة يعد موجباً للمؤاخذة التأديبية لمرتكبه⁸.

واستقر قضاء المحكمة الادارية العليا في مصر في تحديده للجريمة التأديبية في حكم لها سنة 1965 على انها: (الجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته او لكرامة الوظيفة واعتبارها)، وفي حكم اخر لها سنة 2001 اكثر ايضاحاً لمفهوم الجريمة التأديبية، ذهبت المحكمة الادارية العليا في مصر الى ان الجريمة التأديبية: (هي الاخلال بواجبات الوظيفة والخروج عن مقتضياتها، وما يجب ان يتحلى به الموظف العام من الامانة والثقة والسلوك القويم)⁹.

ومما سبق يمكن القول؛ ان الجريمة التأديبية هي كل فعل او امتناع يرتكبه الموظف العام اثناء تأدية الوظيفة او بمناسبةها ويتعارض مع واجباته الوظيفية او مقتضياتها، ويلحق اضراراً بالسير الحسن للمرفق العام الذي ينتمي اليه.

2.2 اركان الجريمة التأديبية

تقوم الجريمة التأديبية على ثلاثة اركان اساسية، ركن مادي يتمثل في اخلال الموظف بواجباته الوظيفية سلباً او ايجاباً، وركن معنوي يدل على وجود الارادة الالائمة في ارتكاب الخطاء، وركن شرعي يتمثل في مخالفة القواعد القانونية التي تحكم سير الوظيفة العامة.

1.2.2 الركن الشرعي (القانوني):

لا تخضع الجريمة التأديبية لمبدأ (لا جريمة ولا عقوبة بغير قانون) المنصوص عليه في المادة الاولى من قانون العقوبات الجزائري، وهو ما يعبر عنه بمبدأ (الشرعية الجزائية)، ويقصد به حصر الجرائم والعقوبات في نصوص قانون العقوبات، وتحديد السلوكيات التي تعد جرائم، وبيان اركانها، والعقوبات المقررة لها، ونوعها، ومدتها¹⁰.

وبما ان اغلب التشريعات وخاصة العربية منها لم تحدد الافعال المكونة للجريمة التأديبية على سبيل الحصر ولم تضع تعريفا دقيقا لها كما سبق لنا القول، فان السلطة الادارية المختصة بالتأديب تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تكليف الخطاء واعتباره جريمة تأديبية من عدمه، فالركن الشرعي في الجريمة التأديبية يتعلق بصفة الفعل غير المشروع سواء نص عليها القانون او لم ينص، وليس بنص التجريم، غير ان هذه السلطة التقديرية لا تمارس بصورة مطلقة بل هي مقيدة بمبدأ المشروعية بمفهومه العام وبرقابة القضاء الاداري¹¹، للتأكد من عدم الانحراف والتعسف¹².

واتجه القانون المقارن الى عدم حصر الجرائم التأديبية واعطى سلطة التأديب سلطة تقديرية لتحديد الاخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف ولم يرد فيها نص قانوني، وبناء عليه يكفي ان يقوم الموظف بارتكاب مخالفة لواجبات الوظيفة ومقتضياتها حتى يتم معاقبته على الفعل المرتكب سواء نص على ذلك القانون ام لا¹³.

2.2.2. الركن المادي:

الركن المادي في الجريمة التأديبية هو الفعل او الامتناع المكون للخطأ التأديبي، فهو على ذلك السلوك المادي الخارجي الملموس سواء كان ايجابيا كإفشاء الاسرار المهنية، او التعدي على الاشخاص اثناء الوظيفة، او سلبيا كالامتناع عن طاعة اوامر الرئيس الاداري المشروعة، ويجب ان يكون التصرف محددًا وثابتًا، وعلى ذلك لا يعتبر مجرد التفكير في ارتكاب الفعل او الاعمال التحضيرية التي تسبق مرحلة تنفيذ الجريمة افعالا تشكل خطأ تأديبيا في حد ذاته، بل يشترط ان تخرج الى حيز الواقع¹⁴.

ان مجرد التفكير في ارتكاب الجريمة لا يعد سببا كاف لتحرك الدعوى التأديبية حتى ولو كان تنفيذ المخالفة يرجع الى اسباب خارجة عن ارادة الموظف، فالقضاء الجزائري يشترط توفر الركن المادي للجريمة، وقد جاء في قرار المحكمة العليا في الجزائر: (حيث انه يتضح من خلال التحقيق بان الادارة لم تذكر

الاسباب المنسوبة الى الموظف التي ادت الى تحريك الدعوى التأديبية، الامر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي¹⁵.

ويتحقق الركن المادي للجريمة التأديبية بارتكاب الموظف للجريمة، أي بالخروج على مقتضى الواجب الوظيفي او اتيانه فعل من الافعال المحظورة قانونا، ولما كانت الافعال التي تشكل جريمة تأديبية غير محددة على سبيل الحصر، لذلك فان كل فعل ايجابي او سلبي يمثل اخلافا بواجب وظيفي من الواجبات التي وردت في صياغة مرنة، فان مرتكبه يكون قد اخطأ ويستحق بالتالي مساءلته تأديبيا¹⁶.

ومما سبق فان الركن المادي في الجريمة التأديبية يقوم على عنصران اساسيان¹⁷:

- السلوك الاجرامي الذي يرتكبه الموظف العام وهو كل فعل او امتناع ينجم عن عرقلة سير العمل في المرفق العام، كالاعتداء على رؤسائه، او الامتناع عن اداء واجب وظيفي.
- النتيجة الاجرامية للفعل ويقصد بها الاعتداء على متطلبات الوظيفة العامة او مقتضياتها.

3.2.2. الركن المعنوي:

ويقوم الركن المعنوي على توفر القصد الجنائي ويقصد به الارادة الاثمة أي انصراف ارادة الفاعل الى ارتكاب الفعل المجرم قانونا¹⁸.

ويتوفر الخطأ المهني بارتكاب الخطأ او الاخلاص بالواجبات الوظيفية، وتتقي مسؤولية الموظف في حالة تخلفها كما هو الحال في الاخطاء التأديبية من الدرجة الاولى والثانية.

ويشترط ان يكون الفعل الذي اقترفه الموظف يشكل جرما تأديبيا، او احجابه عن القيام بعمل يفرضه عليه واجبه الوظيفي نابعا عن ارادة حرة دون اكراه مادي او ادبي، وعليه لا يسال الموظف في حالة القوة القاهرة، الاكراه المادي او الادبي، الحادث الفجائي، فقد الادراك والتمييز، المرض، تنفيذ امر رئاسي مكتوب رغم تنبيهه للرئيس بعدم الشرعية¹⁹.

ويرى بعض الفقهاء عدم وجود الركن المعنوي في الجريمة التأديبية، وذلك لان الارادة الاثمة للموظف الذي يراد تأديبه تعني ارتكابه للفعل او امتناعه دون عذر شرعي سواء كان يدرك انه يرتكب فعلا خاطئا او لا يدرك، او كانت نيته حسنة او غير حسنة²⁰.

3. اجراءات سير المحاكمة التأديبية في التشريع الجزائري

يعتبر موضوع اجراءات سير المحاكمة التأديبية من المواضيع التي يتعرض لها القضاء الاداري في مجال منازعات الوظيفة العمومية، لذلك عمد تشريع الوظيفة العمومية الى تقنين احكامها وتفصيلها بدقة، من معاينة

الخطأ الى صدور القرار النهائي، وذلك بتحديد وتصنيف الاخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها، والضمانات التي يكرسها القانون للموظف الخاضع للتأديب، من اجل ضمان مشروعية الاجراءات وتحقيق المحاكمة العادلة.

1.3 تصنيف الاخطاء والعقوبات التأديبية

تعد الاخطاء والمخالفات التأديبية احد عناصر النظام التأديبي، وتتمثل في ما يقع فيه الموظف او ما يرتكبه من اخطاء تؤدي الى عرقلة السير الحسن للوظيفة العمومية، او الاخلال بأحد واجباتها، او الاساءة الى كرامة الوظيفة او خرق قانوني، وما الى ذلك من اوجه او صور المخالفات التأديبية في مجال الوظيفة الادارية²¹.

وقد تناول القانون الاساسي للوظيفة العمومية²²، الاخطاء التأديبية في المواد من 178 الى 181 منه، وحدد لها العقوبات التأديبية الموازية لها وصنفها على سبيل الحصر بشكل متدرج حسب جسامة الخطاء المرتكب الى اربع مجموعات في نص المادة 163 منه، كالاتي:

- الدرجة الاولى: التوبيخ، الانذار الكتابي، التوبيخ.

- الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة (3) ايام.

الشطب من قائمة التأهيل.

- الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من اربعة (4) ايام الى ثمانية (8) ايام.

التنزيل من درجة الى درجتين.

النقل الاجباري.

- الدرجة الرابعة: التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة.

التسريح.

والعقوبة التأديبية؛ هي سلطة في ايقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة، او تحرمه من الوظيفة نفسها اذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة²³، وهي اجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله²⁴، كما تعرف العقوبة التأديبية بانها ذلك الاجراء الفردي الذي تتخذه الادارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه ان يربط نتائج سلبية في حياة الموظف العملية²⁵.

وبالنظر الى تأثير العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف فهي تخضع لمبدأ شرعية العقوبات التأديبية، ومبدأ التناسب بحيث يجب ان تكون العقوبة مطابقة للقوانين واللوائح مع تناسب العقوبة المطبقة على جسامة الخطاء المرتكب، فمثلا لا يتم تصنيف عقوبة التسريح الا على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما من الدرجة الرابعة²⁶.

ونظرا لعدم خطورة عقوبات الدرجة الاولى والثانية على المسار المهني للموظف، فان النص المحدد لأخطاء هذان الدرجتان جاء مطلقا يسمح للسلطة التي تملك صلاحية التعيين تكييف أي سلوك يقوم به الموظف على اساس انه خطأ من الدرجة الاولى او الثانية، وتسلب عليه العقوبات اللازمة بعد اخذ توضيحات منه طبقا للمادة 165 فقرة 1 من الامر 03/06.

وتعتبر اخطاء من الدرجة الاولى كل اخلال بالانضباط يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح²⁷.

اما اخطاء الدرجة الثانية فهي تلك الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي²⁸:

- المساس سهوا او اهمالا بأمن المستخدمين و/ او املاك الادارة.

- الاخلال بالواجبات القانونية الاساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 من هذا الامر 03/06.

اما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة؛ فنظرا لخطورتها على المسار المهني للموظف، فقد حدد المشرع الاخطاء المهنية التي تقابلها على سبيل الحصر لا المثال، ولا يمكن للسلطة التي تملك صلاحية التعيين توقيعها على الموظف الا اذا ارتكب خطأ جسيما يوافق الخطاء المحدد في النص، وبعد احالته على المجلس التأديبي.

وتعتبر اخطاء من الدرجة الثالثة حسب المادة 180 من الامر 03/06: (الاعمال التي يقوم من خلالها

الموظف بما يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الادارية.

- اخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

- افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية.

- استعمال تجهيزات او املاك الادارة لأغراض شخصية او اغراض خارجة عن المصلحة).

اما اخطاء الدرجة الرابعة حسب المادة 181 من الامر 03/06: (هي التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- الاستفادة من امتيازات من اية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأديته خدمة في اطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات واملاك المؤسسة او الادارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- اتلاف وثائق ادارية قصد الاساءة الى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات او المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الامر).

2.3 ضمانات الموظف الخاضع للتأديب

اذا كان مبدا فعالية العقوبة التأديبية يهدف الى تقوية سلطات الهيئة التأديبية تحقيقا لمصلحة الجهاز الاداري في الدولة، فان ذلك ينبغي الا يكون على حساب ضمانات الموظفين الذين يمارسون التأديب في مواجهتهم، حيث تشكل تلك الضمانات حقوقا للموظف مقابل سلطات الادارة الواسعة²⁹، وقد اصبحت تلك الضمانات من الامور المستقر عليها في غياب النص القانوني الذي يقرها، باعتبارها من الاسس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة، وتمليها قواعد العدالة والانصاف³⁰، وقد تضمن الامر 03/06، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة في الجزائر ضمانات الموظف الخاضع للتأديب وهي كالاتي:

- يجب على الادارة مباشرة الاجراءات التأديبية فور معاينة الخطاء، بناء على تقرير يتم اعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف وارساله الى السلطة التي لها صلاحية التعيين³¹.
- تتمتع السلطة الادارية التي تملك صلاحية التعيين لوحدها ودون سواها او استعانة بهيئة اخرى بحق توقيع الجزاء التأديبي على الموظفين الخاضعين والتابعين لها، مهما كانت جسامة الخطاء³²، وهو ما يسمى بالتأديب الاداري او (الرئاسي)، ويعني ذلك ان الادارة تستقل دون الرجوع الى هيئة اخرى في تحديد المخالفات التأديبية بعد تكييف الخطاء، واختيار العقوبة المناسبة له من بين العقوبات التي نص عليها القانون، حيث تنص المادة 162 من الامر 03/06: (تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين).

- يجب على السلطة التي تملك صلاحية التعيين في حال ارتكب الموظف خطأً مهنيًا جسيمًا من الدرجة الثالثة او الرابعة، احواله على المجلس التأديبي الذي يبيت في قضيته في اجل لا يتعدى خمس واربعون (45) يوما من تاريخ اخطاره، الذي يكون بقرار مبرر من السلطة التي تملك صلاحية التعيين في اجل لا يتعدى ايضا خمس واربعون(45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطاء، ويسقط الخطاء المنسوب للموظف بانقضاء هذا الاجل (المادتين 165 و 166 من الامر 03/06).

- في حالة ارتكاب الموظف لخطا جسيم يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي تملك صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا، ويتقاضى خلال فترة توقيفه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح العائلية، واذا اُتخذت في حق الموظف عقوبة اقل من الدرجة الرابعة، او تمت تبرئته من الاعمال المنسوبة اليه، او لم تبت اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في الاجل المحدد، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه، كما يوقف فوراً الموظف الذي يكون محل متابعة قضائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وفي هذه الحالة يمكنه ان يتقاضى خلال فترة توقيفه جزء من راتبه لا يتعدى النصف خلال ستة (6) اشهر، مع الاستمرار في تقاضي مجمل المنح العائلية، ولا تسوى وضعيته الادارية الا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً³³.

- يحق للموظف الخاضع للتأديب الاطلاع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ضده طبقا (للمادة 167 من نفس الامر 03/06)، ويعني هذا الحق احاطة الموظف بكل ما يتعلق بملف اتهامه.

- للموظف المحال على المجلس التأديبي الحق في الدفاع عن نفسه بكل الوسائل القانونية، ويعد هذا الحق من اهم الضمانات التي تحرص الدساتير على النص عليها، نظرا لما يكفله من حق للمتهم في رد التهم المنسوبة اليه سواء مارسه بنفسه، او بواسطة مدافع عنه، فهذا المبدأ هو ضمانه اساسية لتحقيق العدالة ووسيلة ضرورية لتمكين المتهم من اثبات براءته، فهو حق مقدس لا يجوز اهداره³⁴.

وقد جاء في المادة 169 فقرة 2 من الامر 03/06: (... ويحق له ان يستعين بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه)، وقد استعمل المشرع هنا عبارة (مدافع مخول) حيث ترك الباب مفتوحا للموظف في اختيار مدافعه، اذ يمكنه الاستعانة بمحام او نقابي او أي شخص يختاره³⁵. ويجب ان يُبَلِّغَ الموظف بتاريخ مثوله امام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر (15) يوما على الاقل، بالبريد الموصي عليه مع وصل الاستلام، ويجب عليه المثل شخصا امام المجلس التأديبي، الا اذا حالت ظروف قاهرة دون ذلك، فيمكنه ان يُمَثَّلَ من قبل

مدافعه اذا قدم مبررات مقبولة، وتستمر المتابعة التأديبية في حالة رفض المبررات المقدمة من طرفه، او عدم حضوره امام المجلس التأديبي رغم تبليغه بطريقة قانونية، (المادة 168 من نفس الامر 03/06).

- ويحق للموظف الاستعانة بمن يريد من الاشخاص كشهود لأثبات براءته وتأكيد ما يدعيه طبقا للمادة 169 فقرة 1 من الامر 03/06، ولا يشترط ان يكون الشاهد موظفا، اذ يمكن للموظف الخاضع للتأديب الاستعانة بشهود وقائع؛ أي الاشخاص الذين لهم دراية بالواقعة المحال بسببها امام المجلس التأديبي، او شهود سلوك واخلاق، وكل شخص من شأن شهادته تبرئته، ويمكن للموظف الخاضع للتأديب والشهود الادلاء بملاحظاتهم وشهادتهم شفاهيا او كتابيا³⁶.

- يُمكن للجنة المتساوية الاعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي، طلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، قبل البت في القضية المطروحة عليها، وهذا حسب (المادة 171 من الامر 03/06 السالف الذكر)، ويعتبر التحقيق عامل مهم في اظهار الحقيقة وبناء القرارات الادارية على اساس الشرعية، لأنه يرمي الى معرفة ظروف ارتكاب الخفاء، وبالتالي يتعين على المحقق الوقوف على اراء الشهود والاستماع الى توضيحات الموظف المتهم خاصة اذا تعلق الامر بأخطاء جسيمة³⁷، لان اتهام الموظف يمكن ان يبنى على مجرد شكوى او بلاغ، لكن توقيع الجزاء يجب ان يستند على تحقيق اداري تواجه فيه الجهة الادارية المختصة الموظف المعني³⁸.

- توجب معظم التشريعات الوظيفية توفير ضمانات اساسية في التأديب الوظيفي تتمثل في ضمان حياد السلطة التأديبية، ويقصد بالحياد عدم جواز الجمع بين صفتي الخصم والحكم معا، أي الفصل بين سلطتي الاتهام والحكم، فلا يمكن للسلطة التي سبق لها الاتصال بمراحل الدعوى التأديبية الحكم فيها³⁹.

وإذا كان المشرع قد منح السلطة التي تملك صلاحية التعيين سلطة توقيع عقوبات الدرجة الاولى والثانية مباشرة على الموظف وبصفة منفردة بعد اخذ توضيحات منه، فان عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة لا يمكن للسلطة التي تملك صلاحية التعيين الانفراد في توقيعها على الموظف مالم تخضع للراي الملزم للجنة المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي بعد احالته عليها طبقا للمادة 165 من الامر 03/06، ويجب ان تتداول اللجنة المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة وتكون قراراتها مبررة (المادة 170 من نفس المرسوم).

- يبلغ الموظف الخاضع للتأديب بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في اجل لا يتعدى ثمانية (8) ايام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه، حسب نص (المادة 172 من الامر 03/06)، والذي يمكنه تقديم

طعن امام لجنة الطعن المختصة في اجل اقصاه شهر واحد (1) من تاريخ تبليغه القرار، طبقا (للمادة 176 من نفس الامر)، دون المساس بحقه في الطعن القضائي بدعوى الالغاء او التعويض امام القضاء الاداري المختص.

4. خاتمة:

وفي الاخير يمكن القول؛ ان المشرع الجزائري قد احاط جميع اطوار المحاكمة التأديبية بضوابط واجراءات شكلية، تُمَثِّل في عمومها ضمانات قانونية للموظف الخاضع للتأديب ضد تعسف الادارة، وان مخالفة تلك الاجراءات والضوابط الجوهرية من قبل الادارة يؤدي الى ابطال جميع الاجراءات التأديبية، لمخالفتها مبدا الشرعية، ومن ثمة ابطال العقوبة المتخذة في حق الموظف الخاضع للتأديب، وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- تتميز الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية في عدم خضوعها لركن الشرعية الذي يقوم على مبدا: (لا جريمة ولا عقوبة الا بنص).
 - تستقل الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية من حيث طبيعتها، والاجراءات المتبعة في اطوار المحاكمة التأديبية، ونوع الجزاء التأديبي.
 - النظام التأديبي في الجزائر هو محاكمة شبه قضائية تلتزم الادارة من خلالها بمشروعية الاتهام، والاجراءات، والتناسب بين العقوبة والخطاء.
 - لقد صنف المشرع الجزائري الاخطاء المهنية وحدد لها العقوبات التي تتناسب معها، فجاءت اخطاء الدرجة الاولى والثانية على سبيل المثال مع اعطاء السلطة المطلقة للإدارة في تكييفها وتوقيع عقوباتها على الموظف مباشرة بعد اخذ توضيحات منه، بينما اخطاء الدرجة الثالثة والرابعة فهي محددة على سبيل الحصر، ولا تملك الادارة توقيع عقوباتها على الموظف الا بعد احالته على المجلس التأديبي.
 - تتميز اجراءات التأديب بالسرعة بحيث يجب الا تتجاوز كل مراحل المحاكمة التأديبية تسعون (90) يوما.
- وفي ختام مقالنا نقدم التوصيات والمقترحات التالية:
- العمل على وضع تقنين شامل للجرائم والاطعاء المهنية والجزاءات التأديبية المقررة لها مستقل عن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لضمان شرعية ونزاهة وحياد المحاكمة التأديبية.

- لا تزال الإدارة تمثل الخصم والحكم في النظام التأديبي، مما يستدعي من المشرع التقليل من صلاحياتها في مجال التأديب وخاصة أثناء المحاكمة.
- اسناد رئاسة اللجنة المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي لهيئة مستقلة خارجية عن الإدارة لضمان النزاهة والحياد في مجال التأديب.
- ضرورة تضمين النظام التأديبي لحق الموظف الخاضع للتأديب في رد عضو المجلس التأديبي، في حالة وجود عداوة شخصية بينهما، او في حالة وجود مصلحة للعضو في تأديب الموظف.
- ضرورة وضع ضوابط محددة لتجنيب التوسع في تفسير مبداء شرعية الجرائم التأديبية التي لم يرد فيها نص محدد من قبل الإدارة ولا سيما عقوبات الدرجة الاولى والثانية.

5. الهوامش

- ¹ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، (الكتاب الثاني)، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، (مصر)، 1979، ص 47 و 48.
- ² بالباقي وهيبة، علاقة الجريمة الجزائية بالجريمة التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد: الثالث، جوان 2015، المركز الجامعي البيض، (الجزائر)، ص 141.
- ³ عثمان محمد مختار، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة، الاتحاد العربي للطباعة، 1984، ص 66.
- ⁴ سليمان محمد الطماوي، الجريمة التأديبية (دراسة مقارنة)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، 1975، ص 41.
- ⁵ اكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، بحث مقدم للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، 2010، ص 38.
- ⁶ قوسم حاج عوتي، مبداء التناسب في الجريمة التأديبية والرقابة القضائية عليها، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، (الجزائر)، 2011-2012، ص 24.
- ⁷ مجلس الدولة، قرار صادر عن الغرفة الثانية، بتاريخ 2001/4/9، مجلة مجلس الدولة (الجزائر)، العدد: الاول، لسنة 2002، ص 119.
- ⁸ طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)، بحث مقدم استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس (فلسطين)، 2016، ص 9.
- ⁹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية (مصر)، 2009، ص 35.
- ¹⁰ عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري (القسم العام للجريمة)، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون (الجزائر)، 2002، ص 73 و 74.
- ¹¹ بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان (الجزائر)، 2011-2012، ص 13.
- ¹² طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 13.

- 13 اكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 45.
- 14 بلباقي وهيبة، مرجع سابق، ص 143.
- 15 المحكمة العليا الجزائرية، (الغرفة الادارية) قرار بتاريخ 1977/6/4، وارد في: بوشهدة وخلوفي، مجموعة قرارات المحكمة العليا، 1979، ص 110.
- 16 نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، اثره للنشر والتوزيع، عمان (الاردن)، ط1، 2008، ص 30 و 31.
- 17 اكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 52.
- 18 احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الاول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، (الجزائر)، ط11، 2010، ص22.
- 19 طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 22.
- 20 اكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 52.
- 21 سهام رابحي، سلطة التأديب والفصل الاداري في الوظيفة العمومية، مجلة افاق للأبحاث السياسية والقانونية، المجلد: الثالث، العدد: السادس، نوفمبر 2020، قسم العلوم السياسية جامعة عمار تليجي الاغواط، (الجزائر)، ص 74.
- 22 الامر 03/06، المؤرخ في 2006/7/15، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 46، صادرة بتاريخ 2006/7/16.
- 23 عامر ابراهيم احمد الشمري، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، (الاردن)، 2011، ص 39.
- 24 سعيد بو شعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون (الجزائر)، 1991، ص 95.
- 25 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، (الجزائر)، 2006، ص 88.
- 26 سهام رابحي، مرجع سابق، ص 75.
- 27 انظر المادة 178 من الامر 03/06.
- 28 انظر المادة 179 من الامر 03/06.
- 29 سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية (مصر)، 2007، ص 03.
- 30 سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية (مصر)، 2008، ص 95.
- 31 المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/4/12، المحدد لكيفيات تطبيق المادة 130 و 131 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 1985/3/23، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، (الملغى).
- 32 احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، (الجزائر)، 1986، ص 76.
- 33 انظر المادتين 173 و 174 من الامر 03/06.
- 34 قوسم حاج عوتي، مرجع سابق، ص 97.
- 35 دهما مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد: السادس، العدد: الثاني، سنة 2020، مخبر حقوق الانسان والحريات الاساسية جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان، (الجزائر)، ص 205.
- 36 زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الاول، ديسمبر 2013، المركز الجامعي البيضا، (الجزائر)، ص 99 و 100.
- 37 كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 156.
- 38 سعيد الشتيوي، مرجع سابق، ص 100.
- 39 دهما مروان، مرجع سابق، ص 206.

6. قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: القوانين والمناشير

- الامر 03/06، المؤرخ في 15/7/2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 46، صادرة بتاريخ 16/7/2006.
- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12/4/2004، المحدد لكيفيات تطبيق المادة 130 و131 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/3/1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، (الملغى).

ثانياً: القرارات القضائية

- المحكمة العليا الجزائرية، (الغرفة الادارية) قرار بتاريخ 4/6/1977، مجموعة قرارات المحكمة العليا، 1979.
- مجلس الدولة، قرار صادر عن الغرفة الثانية، بتاريخ 9/4/2001، مجلة مجلس الدولة (الجزائر)، العدد: الاول، لسنة 2002، ص 119.

ثالثاً: الكتب

- احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، (الجزائر)، 1986.
- احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الاول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، (الجزائر)، ط11، 2010.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، (الجزائر)، 2006.
- عثمان محمد مختار، الجريمة التأديبية بين القانون الاداري وعلم الادارة، الاتحاد العربي للطباعة، 1984.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية (مصر)، 2009.
- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري (القسم العام للجريمة)، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون (الجزائر)، 2002.

- عامر ابراهيم احمد الشمري، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، (الاردن)، 2011.
- سليمان محمد الطماوي، الجريمة التأديبية (دراسة مقارنة)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، 1975.
- سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري، (الكتاب الثاني)، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، (مصر)، 1979.
- سعيد بو شعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون (الجزائر)، 1991.
- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية (مصر)، 2007.
- سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية (مصر)، 2008.
- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، اثناء للنشر والتوزيع، عمان (الاردن)، ط1، 2008.
- رابعا: المقالات العلمية المتخصصة
- بالباقي وهيبية، علاقة الجريمة الجزائية بالجريمة التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد: الثالث، جوان 2015، المركز الجامعي البيض، (الجزائر).
- دهما مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد: السادس، العدد: الثاني، لسنة 2020، مخبر حقوق الانسان والحريات الاساسية جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان، (الجزائر).
- زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الاول، ديسمبر 2013، المركز الجامعي البيض، (الجزائر).
- سهام رابحي، سلطة التأديب والفصل الاداري في الوظيفة العمومية، مجلة افاق للأبحاث السياسية والقانونية، المجلد: الثالث، العدد: السادس، نوفمبر 2020، قسم العلوم السياسية جامعة عمار تليجي الاغواط، (الجزائر).

خامسا: المذكرات والرسائل الجامعية

- اكرم محمود الجمعات، **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية**، بحث مقدم للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، 2010.
- بن علي عبد الحميد، **طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان (الجزائر)، 2011 - 2012.
- طارق فيصل مصطفى غنام، **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)**، بحث مقدم استكمالا للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس (فلسطين)، 2016.
- قوسم حاج عوتي، **مبدأ التناسب في الجريمة التأديبية والرقابة القضائية عليها**، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، (الجزائر)، 2011 - 2012.