

## خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري

وليد رحمانى طالب دكتوراه بإشراف د وليد شريط

جامعة البليدة 2

ملخص

تبحث هذه الدراسة في موضوع شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي والذي يتميز عما هو عليه المبدأ في المجال الجنائي حيث انه مزال ليومنا هذا محل جدل فقهي حول عملية تقنين جميع الأخطاء في نص واحد غير انه يواجه المشرع في هذه الصدد العديد من الصعوبات التي تحول دون التحديد الحصري للأخطاء والواجبات لكنه ومن اجل التوفيق بين فاعلية عملية التأديب ومصلحة الموظف فقد قام المشرع بتقنين أهم أخطاء وضمنها في نصوص عامة وخاصة، بينما البعض الآخر فقد ترك للسلطة التقديرية للإدارة إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة بل تحكمها مجموعة من الضوابط والتي تحول دون التعسف في استعمال سلطتها اتجاه الموظفين.

résumé

Cette recherche examine le sujet de la légitimité des fautes professionnelles dans le système disciplinaire dans le principe se diffère dans le domaine des criminels du fait qui il est encore jurisprudentielle contre verse pour définir le processus de toutes les fautes dans un seul texte. se pendant le législateur a fait face à des nombreuses difficultés a cet égard sans la détermination absolue des fautes et des devoirs .mais afin de concilier le processus disciplinaire et l'intérêt de l'employé le législateur a étable les fautes les plus importantes et les a classées dans des textes généraux et particuliers. Le restant est confiara description de la direction dans le pouvoir n'est pas absolu et gouverne par un ensemble de contrôle a fin de l'empêcher être utiliser contre les employés.

مقدمة

يعتبر مبدأ الشرعية من أهم مقومات دولة القانون ، إذا أن الأصل في الأفعال الإباحة، فلا جريمة ولا عقوبة إلا بنص يقرها ، غير أنه في النظام التأديبي يختلف الأمر ، فإذا كان تطبيق هذا المبدأ لا يثير إي إشكال بالنسبة للعقوبات التأديبية باعتبارها محددة على سبيل الحصر ، فإنه تطبيقه في تحديد الأخطاء المهنية يثير العديد من الإشكالات فأبي محاولة من المشرع لحصر هذا النوع من الأخطاء ستكون سطحية نظرا للصعوبات التي تواجهه في هذا الصدد خاصة مع تطور القانون الوظيفة واتساع نطاق الأخطاء ، بالإضافة إلى غموض مصطلحاتها بل و حتى صعوبة توقعها .

وما تجدر الإشارة اليه في هذا المقام أن الفقه قد انقسم بشأن هذا المبدأ بين مؤيد يرى بضرورة تقنين هذه الأخطاء لما توفره من ضمانات للموظفين ، و معارض يرى بأن هذا التقنين من شأنه المساس بالسلطة التقديرية للإدارة التي تقتضيها فاعلية عملية التأديب .

و بالتالي عدم إمكانية حصر المشرع الأخطاء المهنية يفتح المجال أمام السلطة التقديرية للإدارة في تكييف الأفعال التي أتاها الموظف، فعدم تمكن المشرع من حصر هذه الأخطاء لا يعني أن سلطة الإدارة في تكييف الأفعال مطلقة، بل تخضع لمعايير أهمها الواجبات الوظيفية هذه الأخيرة و محاولة منه للإحاطة بمختلف الواجبات الوظيفية لم يكتفي بالنص عليها في الأمر 03/06 بل تضمنتها نصوص أخرى حسب خصوصية بعض القطاعات .

فمعالجة موضوع مبدأ الشرعية بالنسبة للأخطاء المهنية يطرح العديد من الإشكاليات يمكن أن نجملها في الإشكالية الرئيسية التالية:

- ما مدى تقيد المشرع بمبدأ الشرعية في تحديده للأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري ؟
- وللإجابة على إشكالية هذه الورقة البحثية سنعالج الموضوع من خلال المحاور التالية:

المحور الأول : مفهوم الأخطاء المهنية

المحور الثاني: الصعوبات التي تواجه المشرع في حصر الأخطاء المهنية

المحور الثالث :فكرة تقنين الأخطاء المهنية

المحور الرابع: الواجبات الوظيفية كمعيار لتحديد الأخطاء المهنية

المحور الأول: مفهوم الخطأ المهني

يعتبر مبدأ شرعية الأخطاء المهنية من أهم المبادئ المكرسة للعدل والإنصاف في حق الموظف العمومي ، و يعتبر مبدأ الشرعية مبدأ دستوري وهذا ما سنستنتجه من المادة 58 من الدستور حيث تنص على انه كل شخص بريء حتى تثبت إدانته جهة قضائية<sup>1</sup>، كما يجد هذا المبدأ أساسه في المادة 01 من قانون العقوبات لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير إلا بنص، وبالتالي نستنتج أن الأصل في مبدأ الشرعية هو أنه لا يمكن متابعة شخص على أفعال غير منصوص عليها أو غير مجرمة قانونا، في مقابل هذا الأمر في المجال التأديبي مختلف تماما، فالأفعال التي تعد أخطاء مهنية غير محددة على سبيل الحصر، حيث يبقى للإدارة السلطة التقديرية في اعتباره خطأ مهنيا أم لا.<sup>2</sup>

أولا : تعريف الخطأ المهني :

قبل التطرق الى تعريف الأخطاء المهنية تجدر الإشارة إلا أنه تختلف تسمية الأخطاء المهنية باختلاف التشريعات المقارنة، فهناك من يستعمل مصطلح الذنب الإداري، وهناك مصطلح الجريمة التأديبية للمشرع المغربي والمصري ، أما المشرع الجزائري فيطلق عليها الأخطاء المهنية.

1- التعريف التشريعي للخطأ المهني:

باستقراء مختلف النصوص القانونية والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة ، نلاحظ أن المشرع الجزائري وعلى غرار باقي التشريعات المقارنة لم يقوم بوضع تعريف للأخطاء المهنية ، وبالتالي قد يكون هذا حذو مختلف التشريعات الأخرى على غرار المشرعين المصري والفرنسي<sup>3</sup> وهو ما يتضح من خلال المادة 20 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات والتي نصت على أنه يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إذا اقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة الممارسة.....>><sup>4</sup>. وبالرجوع إلى الأمر رقم 06-03 نلاحظ انتهاج المشرع نفس ما جاء في القانون السابق حيث نصت في المادة 160 منه على أنه: ... يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرفه أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية....>><sup>5</sup> و حسنا ما فعل المشرع بعدم وضعه تعريفا للخطأ المهني باعتبار عملية وضع التعاريف من اختصاص الفقه .

2- التعريف الفقهي للخطأ المهني :

أمام عجز المشرع وضع تعريف محدد للخطأ المهني حاول العديد من الفقهاء تدارك الأمر ووضع تعريف جامع شامل للخطأ المهني، ووضع حد للإشكاليات التي تعترض تعريف هذه الأخطاء ومن أبرز التعريفات الفقهية في هذا الصدد نذكر: تعريف الفقيه الفرنسي دوجيه : بأنه كل عمل يقوم به الموظف بمخالفة الالتزامات التي تفرضها عليه مهنته. وعرفها الدكتور محمد سليمان الطماوي بأنه كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يخالف به واجبات منصبه.<sup>6</sup>

أما في الفقه الجزائري فقد عرفها الدكتور عمار عوابدي بأنه: >> ما يرتكب العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة.<sup>7</sup>

وعرفه الأستاذ أحمد بوضياف بأنه إخلال بالتزام قانوني ويأخذ بالقاعدة القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية.<sup>8</sup>

بينما عرفه الأستاذ بن صاري ياسين على أنه الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو العقلة لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها.<sup>9</sup>

3- التعريف القضائي للخطأ المهني:

نتيجة للفراغ التشريعي حاول القضاء الإداري وضع تعريف جامع شامل للخطأ المهني، من خلال التصدي لتعريفه ، فقد ورد في حكم صادر عن مجلس الدولة الفرنسي على أن الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالالتزامات الوظيفية حتى ولو كانت خارج نطاق الوظيفة مادام انه يمس بها .<sup>10</sup> أما القضاء المصري فقد عرف الخطأ المهني في حكمه الصادر عن المحكمة الإدارية العليا في 1926/02/28 بان سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو خروج عن مقتضياتها وارتكابه خارج الوظيفة العامة ينعكس عليها.<sup>11</sup>

أما القضاء الجزائري فقد حاول أيضا إعطاء تعريف للأخطاء المهنية في العديد من القرارات ، والتي نذكر منها قضية السيد (ب م ش) ضد وزير الداخلية بتاريخ 1985/12/07 والذي جاء فيه من المقرر قانونا أن الأخطاء تشمل على تقصير في ممارسة الوظيفة ، والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة ، والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف ، أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها، أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة ومن ثم فالإدارة باتخاذها قرار بعزل الموظف.....>><sup>12</sup>

وكذلك قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 2001/04/09 إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة وبالتالي لا علاقة له بالمرفق فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه بالحياة والتحفظ.<sup>13</sup> وبالتالي يتضح أن القضاء الجزائري ممثلا في مجلس الدولة قد انتهج نفس ما جاء به المشرع وباقي التشريعات واعتبر كل مساس بالواجبات الوظيفية خطأ مهنيًا ولا يقتصر الأمر فقط على الأفعال التي تقع داخل الوظيفة بل حتى الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة تشكل خطأ مهنيًا إذا مست بشرف الوظيفة.

من خلال التعاريف السابقة للخطأ المهني نلاحظ اختلاف هذه التعاريف في اللفظ في مجموعة من النقاط المتعلقة بالخطأ المهني:

- مخالفة كل ما يتعلق بالواجبات الوظيفية ومقتضياتها.

- يقع فيه الموظف تحت طائلة توقيع الجزاء التأديبي.<sup>14</sup>

ثانيا : تمييز الخطأ المهني عما يشابهه من أخطاء:

قد يرتكب الموظف أفعالا أو أخطاء يختلف وصفها وتكييفها القانوني فقد تتخذ وصفا جزائيا أو وصفا مدنيا وللبحث في مدى استقلالية وارتباط هذه الأخطاء يقتضي منا الأمر التفريق بين وبين الأخطاء الجزائية والأخطاء المدنية.

## 1- التمييز بين الخطأ المهني والخطأ الجنائي

إن الخطأ الجنائي هو ذلك الخطأ الذي يرتكبه أي شخص سواء بالقيام بأفعال أو الامتناع ، ويترب عليه عقوبة جنائية بينما الخطأ التأديبي هو الخطأ الذي ترتبه فئة معينة من الأشخاص وهم الموظفين فبالرغم من الطبيعة الخاصة للخطأ المهني حيث يمكن أن يشكل جريمة جنائية في نفس الوقت، وعليه حتى وإن اقترب نظام التأديب من نظام التجريم إلا أنه يبقى نظام مستقل بذاته، إلا أنه لا ينفي الصلة بينهما وفيما يلي نحدد نقاط الاختلاف بين الخطأين:<sup>15</sup>

- من حيث نطاق تطبيق الخطأ: فإذا كان القانون الجنائي يطبق على جميع الأفراد في الدولة، إلا أنه يبقى للمخالفة التأديبية طابعها المميز فهي تتعلق بطائفة معينة وهي طائفة الموظفين العموميين.<sup>16</sup>
- من حيث اتساع نطاق تطبيق الخطأ التأديبي: خلافا لما هو الحال عليه في الجريمة الجنائية التي محددة سبيل الحصر فإن الخطأ المهني يتسع ليشمل كل ما من شأنه الخروج عن مقتضيات الواجب الوظيفي وهو ما يقتضي منح الإدارة سلطة تقدير وتكييف أفعال الموظف بينما في الجريمة الجزائية القاضي فيها لا يتمتع بالسلطة التقديرية تطبيقا لمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص<sup>17</sup>.

2- الفرق بين الخطأ التأديبي والخطأ المدني: يعرف الفقه والقضاء الخطأ المدني بأنه كل إخلال بالتزام قانوني يسبب إضرار للغير، وينص القانون المدني الجزائري في المادة 124 منه على أنه كل من سبب ضررا للغير يلتزم بتعويضه. وبالتالي فالخطأ التأديبي يختلف عن الخطأ المدني في النقاط التالية:<sup>18</sup>

- من حيث نطاق تطبيق الخطأ: فالخطأ المدني يعني كل أفراد المجتمع بما فيهم الموظف بينما الخطأ التأديبي يتعلق بفئة الموظفين فقط.
- من حيث أساس المسؤولية: الخطأ المدني هو الإخلال بالتزام قانوني ، ورتب هذا الإخلال أضرار، بينما المسؤولية التأديبية وإن كانت تقوم على خطأ الموظف فإن الضرر فيها ليس لازما، حيث يفترض وقوعه وتكون قلته أو جسامته محل اعتبار عند توقيع العقوبة التأديبية.<sup>19</sup>

المحور الثاني: الصعوبات التي تواجه المشرع في تحديد الأخطاء المهنية

وعلى الرغم من مناداة العديد من الفقهاء بتقنين هذا النوع من الأخطاء لما له من أهمية في حماية الموظف، إلا أن الطبيعة الخاصة لهذه الأخطاء جعل فكرة حصرها أمر في غاية الصعوبة و تعود هذه الصعوبات إلى ما يلي :

أولا: أسباب تاريخية

تعود هذه الأسباب إلى نهاية القرن 19 وحتى بدايات القرن 20 ، حيث سادت فكرة تحمل الموظف العام للواجبات دون أن يكون له حقوق تنظمها القوانين ، وأن هذه الواجبات تستمد من مقتضيات المرفق العام الذي يعمل فيه الموظف، حيث تعود فيه الكلمة الأخيرة إلى الرئيس الإداري في كل ما له علاقة بتسيير المرفق العام<sup>20</sup> ، وبما أن النظام الوظيفي غير واضح المعالم سواء من حيث تنظيم المرفق العام أو من حيث تعيين الموظفين أو ترقيتهم ، يملك فيها الرئيس الإداري كل الصلاحيات يؤديها حسب ما يشاء ووفق ما تمليه عليه مصلحة المرفق العام، يملك فيها صلاحية حرمان الموظف من عمله و حتى من المزايا الوظيفية ، كل هذا حسب تقديره الشخصي ويضاف إلى ذلك أنه لم يكن معترفا بالضمانات التأديبية التي تحول دون التعسف في استعمال سلطات الرئيس الإداري<sup>21</sup> . وبعد كل هذا شرع الفقهاء يفكرون في تقنين شامل لجميع واجبات الموظفين والمخالفات التأديبية لكن كل هذه المحاولات فشلت لكثرة الصعوبات التي تواجههم في حصر هذا النوع من المخالفات.

ثانيا :اتساع نطاق الأفعال التي تعتبر أخطاء مهنية<sup>22</sup>

تتعدد وتنوع الأفعال التي يمكن اعتبارها أخطاء مهنية على النحو الذي يجعل حصرها حصرًا دقيقًا أمرًا عسيرًا على المشرع نظرا لتشعبها<sup>23</sup> الهائل ، بالإضافة إلى ارتباطها بالموظف الذي يفسر بان واجبات هذا الأخير عديدة ومتنوعة وتختلف باختلاف الوظائف، و هو ما يجعل الإحاطة بها أمر في غاية الصعوبة، باعتبارها مرتبط بصورة أدق بطبيعة العمل ذاته الذي تختلف متطلباته باختلاف المراكز الوظيفية<sup>24</sup> ، وقد تمت المحاولة في العديد من المرات لتصنيف هذا النوع من المخالفات حيث ذهب بعض الفقه إلى تقسيمها بناء على طبيعة الخطأ المرتكب إلى نوعين :

- مخالفات إدارية: وتشمل الأفعال التي يقوم بها الموظف منتهكا بما الواجبات الوظيفية المنصوص عليها في قوانين الوظيفية العامة ومختلف القوانين المتعلقة بها ، والتي تتضمن بعض واجبات الموظف<sup>25</sup>.

- مخالفات مالية: وهي التي تتضمن الإخلال بالأحكام والقواعد المالية المقررة، وكذلك كل إهمال أو تقصير يتسبب في ضياع حق من الحقوق المالية أو من شأنه أن يؤدي إلى ذلك.

- ويمكن إضافة أنواع أخرى من المخالفات الأخلاقية التي من شأنها المساس والإخلال بسمعة الموظف أو كرامة الموظفين ويرى جانب آخر من الفقه بتقسيمها حسب المضمون إلى ثلاثة أنواع:

- - مخالفات ذات طابع مهني تتعلق بالوظيفة.

- مخالفات ذات طابع أخلاقي.<sup>26</sup>

- مخالفات ذات طابع سياسي.

ولقد لجأ المشرع في العديد من التشريعات إلى وضع لوائح تتضمن تصنيفها إلى أنواع بحيث تم تقسيمها إلى المجموعات التالية:

- مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

- مخالفات تتعلق بأداء الواجبات الوظيفية.

-مخالفات تتعلق بالحفاظ على أجهزة العمل والحفاظ على ممتلكات الإدارة.<sup>27</sup>

وبالتالي تعكس هذه المحاولات الفقهية لتحديد الأخطاء المهنية مدى ما تتصف به هذه الأخيرة من تنوع وتعدد ، يجعل أمر حصرها أمر صعبا إن لم نقل مستحيلا، نظرا لأن تلك الواجبات تختلف كثيرا باختلاف طبيعة العمل وظروفه وصفة الموظف، كما أن هذه الواجبات في حد ذاتها مستمدة من القوانين التي تحكم سير المرفق العام ، والتي تقوم على مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، وقابليتها للتغير وهو ما يجعل تقنين المخالفات التأديبية غير معبر عن الحقيقة ،لان ما يوجد اليوم يمكن أن لا يوجد السنة المقبلة، وفي هذا الصدد قال مونتيسكيو أن القوانين غير المفيدة تضعف فاعلية القوانين الضرورية ، كما أن تحديد الأخطاء المهنية يمس بمبدأ فاعلية عملية التأديب ، فتقييد حرية الإدارة والتضييق من سلطتها التقديرية في تجريم بعض الأفعال، التي قد تضر بتسيير المرفق العام والتي تمثل في نفس الوقت انتهاكا للنظام العام.<sup>28</sup>

ثالثا :صعوبة الوصف والتحديد اللغوي الدقيق للواجبات الوظيفية

من أهم الأسباب لعدم إمكانية حصر الأخطاء المهنية هو عدم إمكانية صياغة الواجبات في مصطلحات واضحة ودقيقة ، فالصياغة المحكمة لها تؤدي إلى فهم وتحديد مضمونها من قبل الموظفين مما يساعدهم على أداء واجباتهم واجتناب كل ما هو محذور عليهم ، فمثلا الالتزام المتعلق بالحفاظ على كرامة الوظيفية حيث يصعب معرفة الأفعال التي تعتبر ماسة بكرامة الوظيفة.<sup>29</sup> وتظهر أهمية ضبط وتحديد الأخطاء المهنية باستعمال ألفاظ واضحة ومفهومة المعاني، نظرا لما يوفره هذا التحديد من ضمانات تحمي الموظف من تعسفات الإدارة أو الرؤساء الإداريين في الحكم على سلوكياتهم وتكييف أفعالهم على أنها

أخطاء تستوجب التأديب.<sup>30</sup> وبالتالي فإن صياغة الأفعال التي تعد أخطاء مهنية على نحو دقيق أمر بعيد المنال، خاصة وان اغلب التشريعات تتضمن عبارات وواجبات غالبا ما يشوبها الغموض ولا تزال غير واضحة المعنى وتفسرها يعطينا أكثر من تأويل، وأبرز مثال يظهر في أهم واجب يجب على الموظفين التحلي به وهو الالتزام بقواعد الشرف والأخلاق في تأدية مهامه، وهو ما يستدعي منهم أن يتحرروا من كل أغراض شخصية وأن يضعوا تحت تصرف الدولة والمجتمع جميع أوقاتهم ومعارفهم، وتفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، فكيف يمكن ترجمة أو صياغة هذه الواجبات الشبه أخلاقية في قوالب قانونية جامدة.<sup>31</sup>

وبالتالي فإنه من العسير على المشرع صب هذه الواجبات الشبه أخلاقية وصياغتها بألفاظ وعبارات دقيقة يسهل فهمها وتفسيرها، فصياغة هذه الواجبات بهذا الأسلوب المرن يعني أن هذه المخالفات تستعصي الحصر وهو ما تفسره مختلف الواجبات المذكورة في النصوص التشريعية بصفة غامضة يصعب إعطاءها مفهوما واضحا محدد المعنى.<sup>32</sup> وهكذا يظهر لنا أن المشرع وعلى غرار التشريعات المقارنة يواجه العديد من الصعوبات في مجال الأخطاء المهنية، نظرا لتعدد هذه الأفعال وتنوعها حيث يجعل من مهمة الإحاطة بكافة جوانبها أمرا مستحيلا هذا من جهة، والبعض الآخر يتعلق بالعبارات والمصطلحات المستعملة في وصف الواجبات والمحظورات والتي يتعذر ضبط مفهومها ومعناها على وجه الدقة حتى لا تختم الاختلاف في تفسيرها وعدم تأويلها.

#### المحور الثالث: فكرة تقنين الأخطاء المهنية

يثير موضوع تقنين الأخطاء المهنية العديد من الخلافات حول إمكانية تقنينها من عدمها، حيث يتمحور النقاش من الناحية النظرية حول ضرورة هذا التقنين ومدى المزايا التي يحققها، خاصة من ناحية سير المرفق العام بانتظام واضطراب، وتدعيم فاعلية عملية التأديب من جهة وتحقيق الاستقرار في نفوس الموظفين من جهة أخرى، ولقد انقسم الفقه بشأن هذا الموضوع إلى اتجاهين يؤيد فيها الأول فكرة التقنين بينما الثاني يعارض هذه الفكرة مبررا ذلك بأسباب عديدة وهو ما سنحاول توضيحه كما يلي:<sup>33</sup>

أولا: الاتجاه المؤيد لفكرة التقنين يرى هذا الجانب من الفقه ضرورة تحديد الأخطاء المهنية وتقنينها على نحو ما هو عليه في قانون العقوبات وان كان صعبا فإنه ليس بالمستحيل والدليل على ذلك هو تطبيق هذا التقنيات في العديد من التشريعات الحديثة على غرار المشرع الايطالي، الأرجنتيني، الشيلي، الألماني، ويحتج أنصار هذا الرأي بالمبررات التالية:<sup>34</sup>

- وسيلة لحل النزاعات بين الموظف والإدارة: يوجد الكثير من الواجبات الوظيفية غير محددة وغير واضحة مما يجعلها محلا للمنازعات المستمرة التي قد تثور بين الموظف والإدارة، فتقنين هذه النوع من الأخطاء وتحديدتها يعتبر خيرا وسيلة للحد من هذه المنازعات.

- تمكين الموظف من معرفة مسؤولياته وحدود سلطاته: فبوضع قائمة للأخطاء المهنية المسموح بها<sup>35</sup> التي يتعين على الموظف الابتعاد عنها، وتوضيح مسؤولياته بشكل وسيلة فعالة للرقابة عليه وضمانة هامة لإمكانية مساءلته في حال تجاوز الحدود المسموح، كما يمكن المواطن معرفة مستوى الخدمة الواجبة على الموظف تقديمها له.<sup>36</sup>
- القضاء على تعسف الإدارة أثناء استعمالها لسلطتها التقديرية، فإعطاء الإدارة سلطة تحديد ما هو خطأ مهني وتجويم الأفعال قد يؤدي في بعض الحالات إلى التعسف في استعمال هذه السلطة، وبالتالي فتحديد الأخطاء المهنية يشكل ضمانة حقيقية للموظف من تعسفات وتجاوزات الإدارة.<sup>37</sup>

- فاعلية عملية التأديب: فتحديد الأخطاء المهنية يجعل الإدارة على بينة بالأفعال التي تعرقل سير المرفق وتطبيق الجزاء المناسب كما يجعل الموظف على بينة بالأفعال التي تعرضه للمسؤولية فيجتنبها ويقدم على ممارسة مهامه دون خوف أو أي تردد.<sup>38</sup>

ثانيا : الاتجاه الراض لفكرة التقنين

يرى الجانب الغالب من الفقه عدم إمكانية تقنين الأخطاء المهنية ويستدلون لتأييد وجهة نظرهم بالحجج التالية:

- نسبة الأخطاء المهنية و الواجبات الوظيفية: إن أي محاولة لتقنين الواجبات أو المحظورات المهنية ستكون محاولة سطحية تجعل الإحاطة بها بصورة كاملة قليلة الفائدة<sup>39</sup>، ذلك أن معظم الواجبات مستمدة من مركز الموظف وتختلف باختلاف مركزه الوظيفي، وطبيعة العمل، وظروفه و مركزه في السلم الإداري، إضافة إلا أنها هذه الواجبات مستمدة من القوانين التي تحكم سير المرافق العامة،<sup>40</sup> الأمر الذي يؤدي إلى عدم إمكانية تحديد الأخطاء المهنية بصفة عامة لجميع طوائف الموظفين، حيث يصبح التقنين في هذه الحالة غير معبر عن الحقيقة وغير ممكن التنفيذ فالقوانين غير المفيدة تضعف قيمة القوانين الضرورية.<sup>41</sup>

- إضعاف عملية التأديب: حيث أن محاولة تقنين واجبات الموظفين والأخطاء المهنية التي يمكن أن يحاسبوا عليها سوف يكون عائقا أمام فعالية الإدارة في التأديب باعتبارها هي المسؤولة عن سير العمل الوظيفي، وهي الوحيدة القادرة على تقدير ما يعتبر من الأفعال خطأ مهنيا، إذ أن فاعلية التأديب تقتضي منح السلطة التقديرية للإدارة، حفاظ على استمرارية سير المرافق العامة.<sup>42</sup>

- صعوبة وضع مدلول قانوني محدد لجميع واجبات الموظفين حيث أن الواجبات الوظيفية تتضمن معاني وألفاظ غامضة، الأمر الذي يجعل دون صياغتها في عبارات دقيقة ومحددة حتى يمكن فهمها وبالتالي صياغتها في قالب محدد، كواجب المحافظة على شرف الوظيفة، باعتباره واجب يتعلق بضمير الموظف.<sup>43</sup>

هناك اتجاه ثالث يرى بضرورة التقنين الجزئي للأخطاء المهنية أي أن لا يصل هذا التقنين إلى مبدأ تطبيق لا الجريمة و لا عقوبة إلا بنص حيث يتم تقنين الأخطاء الأكثر وقوعا وشيوعا، على أنتترك الأفعال الغامضة المعنى للسلطة التقديرية للإدارة.<sup>44</sup>

ونحن بدورنا نساند هذا الرأي لما له من أهمية في فعالية التأديب لأن طبيعة العمل الوظيفي تقتضي عدم وضع الإدارة في إطار جامد من النصوص، بل يجب أن نترك لها مجالاً من الحرية لتساير التحولات التي تطرأ على المجال الوظيفي، وتمكينها من تجريم بعض الأفعال حتى ولو لم ترد في قائمة الأخطاء المهنية، أن رأيت فيها خروجاً على مقتضيات الواجب الوظيفي مع وضع ضوابط لها حتى لا تتعسف في استعمال سلطتها التقديرية.

ثالثا : موقف المشرع من تقنين الأخطاء المهنية

باستقراء جميع النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة يتضح أن المشرع الجزائري قد اعتمد على طريقتين في تحديد الأخطاء المهنية، طريقة التصنيف وطريقة التقنين، وقد أدرجها ضمن مجموعة من النصوص الخاصة و أخرى عامة.<sup>45</sup>

1- النصوص الخاصة

- الأخطاء المهنية المنصوص عليها في الأمر 03-06

بالرجوع إلى م 17 من الأمر 03-06 نلاحظ أن المشرع صنف الأخطاء المهنية إلى 4 درجات.

أخطاء من الدرجة الأولى: تشمل على وجه الخصوص كل إخلال بالنظام العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

أخطاء من الدرجة الثانية: نعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي: المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو ملاك الإدارة.

الإحلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 ، 181 .  
 - أخطاء من الدرجة الثالثة: تعتبر على وجه الخصوص أخطاءً من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف فيما يأتي:

- ✓ تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- ✓ إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه
- ✓ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- ✓ إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار المهنة.
- ✓ استعمال تجهيزات وأموال الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.
- ✓ أخطاء الدرجة الرابعة عديدة ومتنوعة.

علاوة على الواجبات المذكورة في الأمر رقم 06-03 ونظر لخصوصية بعض الأسلاك فقد نص المشرع على واجبات بنصوص خاصة ببعض الفئات من الموظفين مثلما هو عليه الأمر في قانون أمناء الضبط و الأساتذة الباحثين. الأخطاء المهنية المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات ضبط الجهات القضائية: صنفها المادة 30 من المرسوم 08-490 إلى 4 درجات كما يلي:

الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية تتمثل في:

-التقصير تشكيل الملفات القضائية

-عدم إنجاز العمل في الآجال المحددة.<sup>46</sup>

- أخطاء من الدرجة الثالثة:

- رفض العمل خارج المدة القانونية وأثناء أيام الراحة القانونية خاصة ما تتعلق بعقد الجلسات وإجراء التحقيق والسماع والتقديمات وكذا المعاينة وبصفة عامة عندما يقتضي عمل القاضي ذلك .<sup>47</sup>

- القيام بالأعمال قد تؤدي إلى تأثير على السير الحسن للعمل القضائي.

- التقصير في تطبيق الإجراءات القانونية القضائية.

الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

- التهاون الجسيم في تسيير المحجوزات وأدلة الإقناع الموضوعة تحت يد القضاء<sup>48</sup> وبالتالي ما يمكن ملاحظته هو أنا الأخطاء المهنية بالنسبة لهذا السلك صنفها المشرع إلى درجات بدءاً من الدرجة الثانية وهو ما يدفعنا إلى التساؤل عن عدم إدراجها لأخطاء من الدرجة الأولى وبدءاً مباشرة من الدرجة الثانية حسب وجهة نظرنا لخطورة وحساسية هذا القطاع بدء المشرع تصنيف الأخطاء من الدرجة الثانية مباشرة.

الأخطاء المهنية المتعلقة بالأساتذة الباحثين:

حيث انه بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 129/08 جاءت المادة 22 منه بخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة يتمثل في قيام الأساتذة أو مشاركتهم في عمل ثابت لاتتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى.<sup>49</sup>



كما أضاف المرسوم التنفيذي 08-130 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث في المادة 24 منه خطأ تأديبيا من الدرجة الرابعة تمثل في قيام الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه و في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى.<sup>50</sup>

## 2- النصوص العامة

وهذا ومحاولة من المشرع للإحاطة بجميع الأخطاء المهنية والتي لم يشملها الأمر 06-03 وبعض القوانين المنظمة لشؤون الموظفين فقد نص على بعضها في تنظيمات وقوانين أخرى على غرار قانون العقوبات وقانون مكافحة الفساد معتبرا إياه جرائم جنائية نظرا لتأثيرها على حسن سير المرفق العام وكرامة الوظيفة .

الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المرسوم رقم 88/131 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن :

حدد هذا المرسوم واجبات الإدارة نحو المواطنين و اعتبرها أخطاء مهنية ما يأتيه الموظف من أفعال تعرقل مصالح المواطنين وتمثل أهم هذه الأخطاء فيما يلي :

- التعسف في استعمال السلطة .
  - رفض خدمة أو تسليم عقد إداري يحق للمواطن الحصول عليه قانونا.
  - اعتراض سبيل الوصول إلى وثائق إدارية مسموح الاطلاع عليها، و رفض إعطاء معلومات .
  - المطالبة بوثائق غير منصوص عليها في التشريع و التنظيم الجاري به العمل .
- و يعتبر خطأ مهني كل فعل يقوم به الموظف من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة الإجراءات الهادفة إلى تحسين العلاقة بين الإدارة و المواطن .<sup>51</sup>

الأخطاء المهنية المنصوص عليها في قانون العقوبات

قد يرتكب الموظف أفعالا و تحمل وصفين في نفس الوقت خطأ جزائيا و خطأ مهنيا و من أمثلة الأخطاء المذكورة في قانون العقوبات :

- انتهاك الموظف للحريات الفردية والحقوق المدنية للمواطنين يعاقب على هاته الانتهاكات .
- موافقة موظفي مؤسسات إعادة التربية على حبس شخص غير مرفق بالأوراق القانونية او رفضهم تسليم السجين للسلطات أو الأشخاص الذي يسمح لهم القانون بزيارته .
- تقادم القاضي لاستقالته قصد عرقلة سير المرفق بانتظام واطراد .
- ارتكاب موظف إدارة البريد لجرمة فتح الرسائل أو المساعدة على فتحها أو إتلافها أو الإفشاء بمحتوى التلغرافات .<sup>52</sup>

الأخطاء المنصوص عليها في القانون رقم 06/01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته

صدر قانون الفساد بموجب المصادقة الى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد و تضمن العديد من الجرائم نذكر منها :

- جريمة الغدر التي يرتكبها الموظف الذي يطالب أو يتلقى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم انها غير مستحقة الأداء.<sup>53</sup> يعاقب من 2 إلى سنوات 200.000 إلى 1.000.000 دج .
- جريمة اختلاس المال العام حيث يعاقب الموظف الذي يختلس أو يتلف أو يبدد عمدا أو يحتجز عمدا أو بدون وجه حق بالحبس من سنتين الى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 إلى 1.000.000 دج.<sup>54</sup>

وبالتالي نستخلص أن المشرع الجزائري قد اعتمد على طريقة التقنين وتصنيف الأخطاء المهنية حيث قنن ما يجب تقنينه أما الأخطاء الأخرى فقد صنفها إلى درجات وهو ما يتجلى لنا من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة.

المحور الرابع: الواجبات الوظيفية كمعيار لتحديد الأخطاء المهنية

إذا كان المشرع قد حدد أهم الأخطاء هذا لا يعني ما عداها مباح بل يكون للإدارة سلطة في تقدير الفعل الذي أتاه الموظف فيها إذا كان يشكل خطأ مهنيا أم لا<sup>55</sup>، غير أن سلطة الإدارة غير مطلقة بل تعتمد في ذلك على معيار الواجبات الوظيفية المفرغة في مختلف النصوص القانونية<sup>56</sup> فالرجوع إلى المادة 160 من الأمر 06-03 نلاحظ أن معيار الأخطاء المهنية هو الواجبات الوظيفية وهو ما نصت عليه المادة بقولها << كل تخل عن الواجبات الوظيفية... >> بمفهوم المخالفة كل مخالفة لهذه الواجبات يعتبر خطأ مهنيا، ويمكن تقسيم الواجبات الوظيفية إلى واجبات إيجابية وأخرى سلبية.<sup>57</sup>

أولا: الواجبات الإيجابية: ويقصد بها الواجبات التي يلتزم الموظف العمومي بأدائها عكس الواجبات السلبية أهم الواجبات الإيجابية نذكر:

- واجب أداء المهام بأمانة ودون تحيز: مقتضى هذا الواجب لزوم الموظف التعامل مع جميع المستفيدين من خدمات المرفق العام بدون أي تحيز أو محاذاة أحد المستفيدين على مستفيد آخر بسبب العرق أو الجنس أو أي ظرف شخصي،<sup>58</sup> وهو سلوك يتنافى مع مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون و الدستور.<sup>59</sup>
- واجب طاعة أوامر الرئيس: إن طبيعة العمل الوظيفي تقتضي على المرؤوس وجوب طاعة أوامر رئيسه إعمالا لمبدأ التدرج الوظيفي في السلم الإداري، حيث بموجبه يقع على عاتق الموظف تنفيذ ما يصدر إليه من رئيسه واحترام قراراتهم في حدود المهام الوظيفية<sup>60</sup> فإذا كانت الأوامر مشروعة لا تثير أي أشكال فإن الأشكال يطرح بخصوص الأوامر غير المشروعة وهنا يجد المرؤوس نفسه أمام أمرين إما الطاعة أوامر الرئيس غير المشروعة والثاني هو أن القواعد القانونية تفرض عليه طاعة هذه الأوامر، وبالتالي فهل طاعة أوامر الرئيس غير المشروعة مبررا كافي للإفلات من المسؤولية. ولقد أزال هذا الإشكال مجلس الدولة الفرنسي في قضية السيد () بتاريخ 1944/11/01 والذي نص بأن المرؤوس ملزم بتنفيذ أوامر رئيسه وحتى وان كانت مخالفة للقانون، وإذا لم تصل المخالفة إلى حد الوقوع تحت طائلة قانون العقوبات ولكن ذلك بشروط.<sup>61</sup>
- أن يكون الأمر الصادر من الرئيس غير مشروع ومخالف للقانون مخالفة أمر الرئيس للقانون أو عدم مشروعيته، حيث تكون عدم المشروعية ظاهرة بشكل واضح يسمح للمرؤوس إدراكها.<sup>62</sup>
- أن ينبه المرؤوس الرئيس كتابة .
- إصرار الرئيس كتابة على تنفيذ أمره، فاجتماع هذه الشروط الثلاث فإنه يجب على الموظف تنفيذ أوامر رئيسه غير المشروعة تحت مسؤولية الرئيس.<sup>63</sup>

ولقد تعرضت المحكمة العليا الجزائرية (الغرفة الإدارية) لواجب طاعة المرؤوس لأوامر رئيسه في الحكم الصادر في 1977/12/10 والتي تتجلى وقائعها في الوزير الذي تم عزله من وظيفته كملحق بالوزارة والأسباب التي يبني عليها الحكم هو انه كان عديم الطاعة وكثير العصيان وعززت بوقائع و أوراق موجودة بالملف ليتم إصدار قرار بطرده أيده المحكمة العليا<sup>64</sup>

- واجب احترام مواقيت العمل: إن ضرورة سير المرفق العام بانتظام واضطراد تقتضي ضرورة الاحترام والنقد بالمواعيد القانونية للعمل تحت طائلة المتابعة التأديبية في حالة غيابه لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول بعد أعذاره.<sup>65</sup>

ثانيا: الواجبات السلبية: وهي الواجبات الممنوعة على الموظف إتياها وأهمها:

- عدم الجمع بين الوظيفة أي نشاط مريح آخر: حظر المشرع على الموظفين ممارسة نشاط مريح مهما كان نوعه وهو منطقي ومعقول حتى يتفرغ الموظفون ويخصصون جل أوقاتهم للمهام المسندة إليهم ولا تتأثر مردوديتهم بالنشاطات الأخرى،

غير أن الفقرة 2 و 3 من نفس المادة سمحت للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم الأول البحث كنشاط ثانوي حتى مهام التأليف العلمي أو الأدبي.<sup>66</sup>

- عدم إفشاء السر المهني: حيث يطلع الموظف أثناء أدائه لمهامه على مجموعة من المعلومات تخص الناس<sup>67</sup> مثلا موظفو الحماية القضائية فلا يجوز لهم نشر المعلومة أو نقلها للغير فهو مطالب بعدم الكشف عن محتوى أي وثيقة ويحوزها أو الطلع عليها بمناسبة<sup>68</sup> وظيفته ولا يعفى من هذه المسؤولية إلا بترخيص من السلطة السلمية وذلك تحت طائلة المسؤولية الجنائية أو المدنية أو المسؤولية تأديبية.<sup>69</sup> و التالي فأى مخالفة لهذه الواجبات يعد خطأ مهنيا يساءل عليه .  
خاتمة"

بناء على ما تقدم يتضح أن تطبيق مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي وإن كان ذو فائدة و جدوى كبيرة ، فإنه عمل صعب التحقيق و الانجاز نظرا للصعوبات التي تواجه المشرع في حصر هذا النوع من الأخطاء ، خاصة ما تعلق منها بالواجبات الأخلاقية فهي تعود لضمير الموظف ويصعب على المشرع بأي حال من الأحوال التنبؤ بكافة الأفعال التي يعد اقترافها خطأ مهنيا ، فهناك العديد من المسائل غير متوقعة ، و بالتالي لا يمكن وضعها في قوالب قانونية جامدة تحت عناوين خاصة ، ضف إلى ذلك أن المشرع لم يورد تعريف للخطأ المهني خشية منه على أن يكون هذا التعريف قاصر على أن يطبق على كافة الأخطاء ، بالإضافة إلى أن اعتبارات الوظيفة تقتضي أن لا يضع المشرع نفسه في دائرة مغلقة من خلال وضعه تعريف محدد لها ، و بالرغم من أن المشرع اعتمد على التقنين الجزئي للأخطاء فهذا لا يعني أن ما عداه فهو مباح وإنما هو متروك للسلطة التقديرية للإدارة في تكييفه إذا ما كان يشكل خطأ مهنيا أم لا .

فعدم تمكن المشرع من حصر الأخطاء المهنية لا يعد خروجاً عن مبدأ الشرعية ، و إنما وضع معايير تهتدي إليها الإدارة في تكييفها هذه الأخطاء ، فما سعي المشرع إلى وضع هذه المعايير إلا دليل على رغبته في تقنين هذه الأخطاء ولو بصفة جزئية وبأكبر قدر ممكن .

و في الأخير نقول أنه و تبعا للتطور الذي وصلت إليه النظم الوظيفية اليوم فقد أصبحت مسألة التقنين ضرورة ملحة و لم تعد الصعوبات التي يتحجج بها المشرع ، إلا مجرد صعوبات مادية ، يمكن تجاوزها لما لها من ضمانات في حماية الموظف من التعسفات التي قد تمارسها الإدارة باسم ممارسة السلطة التقديرية .

## قائمة المراجع و الهوامش

- 1 - المادة 58 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري.
- 2 - المادة 01 من الأمر رقم 66 156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.
- 3 - احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 13.
- 4 - قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دار الجامعة الجديدة، طبعة الثانية 2014، ص 25.
- 5 - المادة 160 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 6 - مازن ليلو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، ص 93.
- 7 - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1986، ص 332.
- 8 - احمد بوضياف، المرجع السابق، ص 17.
- 9 - بن صاري ياسين، التيسير التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، طبعة 2006، ص 12.
- 10 - حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير جامعة الوادي، 2013، 2014، ص 14.
- 11 - قوسم حاج غوثي، المرجع السابق، ص 26.
- 12 - سميرة سعيدي، منازعات الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2002، ص 148.
- 13 - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باتنة 2006/2007، ص 11.
- 14 - حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية. ط 2014، ص 28.
- 15 - احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ط 1986، ص 19.
- 16 - ماجد راغب الحلو القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الأزارطية، 2008، ص 278.
- 17 - منصور ابراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مطبعة الشرق ومكبتها الطبعة الأولى سنة 1984، ص 84.
- 18 - حماتي صباح، المرجع السابق، ص 18.
- 19 - احمد بوضياف، المرجع السابق، ص 25.
- 20 - تغريد محمد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية ط الأولى، 2013، ص 199.
- 21 - مصطفى يوسف، المسؤولية التأديبية للموظف العام، حدودها وضماناتها، دار النهضة العربية، القاهرة 2009، ص 65.
- 22 - سليمان الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر 1995، ص 81.
- 23 - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2007، ص 97.
- 24 - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 198.
- 25 - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 198.
- 26 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2015-2016، ص 65.
- 27 - عبد القادر الشبخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ص 15.
- 28 - محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة 2، ص 95، 96.
- 29 - عمار عباسي الحسيني، التجريم والعقاب في النظام التأديبي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2015، ص 81.
- 30 - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 67.
- 31 - محمد سيد أحمد، المرجع السابق، ص 96.
- 32 - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 68.
- 33 - منصور ابراهيم العتوم، المرجع السابق، ص 103.
- 34 - تغريد محمد قدور النعيمي، المرجع السابق، ص 196.
- 35 - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص 84.

- 36 - منصور ابراهيم العتوم، المرجع السابق ، ص105.
- 37 - محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر 1973 ، ص211.
- 38 - تغريد محمد قدوري النعيمي، المرجع السابق، ص197.
- 39 - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص81.
- 40 - محمد سيد أحمد محمد، المرجع السابق، ص95.
- 41 - منصور ابراهيم العتوم، المرجع السابق ، ص103.
- 42 - منصور ابراهيم العتوم، المرجع السابق ، ص103.
- 43 - محمد سليمان الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق ، ص95.
- 44 - منصور إبراهيم العتوم ، المرجع السابق ، ص106.
- 45 - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص58 .
- 46 - المادة 30 من المرسوم التنفيذي 08-409 المؤرخ في ديسمبر 2008 يتضمن القانون الاساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية .
- 47 - المادة 08 من نفس المرسوم.
- 48 - المادة 30 من نفس المرسوم.
- 49 - المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 03 ماي 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، ج ر عدد23 لسنة 2008.
- 50 - المادة 24 من المرسوم التنفيذي 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.
- 51 - المواد 5 ، 30 ، 40 من المرسوم 131/88 المؤرخ في 04 يوليو 1988 ينظم العلاقة بين الإدارة و المواطن الجريدة الرسمية 37 المؤرخة في 06 يوليو 1988 ، ص 1016.
- 52 - المواد 107 ، 110 ، 115 ، 131 من قانون العقوبات .
- 53 - المادة 30 من القانون 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 يتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.
- 54 - المادة 29 من نفس القانون .
- 55 - بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة، منشورات مكتبة اقرأ، قسنطينة الطبعة الأولى 2013، ص80.
- 56 - حمايتي صباح، المرجع السابق ص19.
- 57 - المادة 160 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة.
- 58 - التعليمات المؤرخة في 10 ماي 1993 تتضمن مضمون واجب عدم التحيز الاعمال التي تشكل مساسا صارخا .
- 59 - هاشمي خريفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وهي تجارب الأجنبية، دار هومة 2012 ، ص283 .
- 60 - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1986، ص98 .
- 61 - بوخالفة غريب ، المرجع السابق ، ص72 .
- 62 - تغريد محمد قدور النعيمي، المرجع السابق ، ص226 .
- 63 - محمد ابو صف باشا خليل، المرجع السابق ، ص33 .
- 64 - حمايتي صباح، المرجع السابق ، ص21 .
- 65 - المادة 184 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة .
- 66 - المادة 43 من الامر 06-03 .
- 67 - عمار بوضياف، المرجع السابق ، ص136 .
- 68 - المادة 48 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة .
- 69 - حمايتي صباح، المرجع السابق، ص22 .