

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها- Disciplinary penalties - what they are and the procedures for their imposition

سوداني نورالدين*

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة.

nouredinesoudani@yahoo.fr

تاريخ إرسال المقال: 2023 /03 /17 تاريخ قبول المقال: 2023 /08 /27 تاريخ نشر المقال: 2023 /09 /15

الملخص:

عمل المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 على سن النظام التأديبي، من أجل إلزام الموظف العام على احترام والقيام بجميع الواجبات المفروضة عليه، والتي بالالتزام بها وإحترامها من قبله، يتم فرض الانضباط داخل مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، وبالتالي الحفاظ على صورتها لدى جميع المواطنين. وحتى يضمن النظام التأديبي تحقيق ذلك، تضمن هذا الأخير النص على العقوبات التأديبية التي تعتبر الآلية التي من خلالها يحقق هذا النظام فاعليته، حيث نص المشرع الجزائري على كل ما يتعلق بها سواء من حيث المبادئ الناظمة لها، وتحديد أنواعها والسلطة المختصة بإصدارها، وكذا الإجراءات القانونية المتبعة في توقيعها.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، العقوبات التأديبية، الإجراءات التأديبية، السلطة التأديبية.

Abstract:

Through Ordinance No. 06-03, the Algerian legislator enacted the disciplinary system in order to compel the public official to respect and fulfil all the duties imposed on him and to abide by them. Discipline is imposed within the various public institutions and departments, thereby preserving their image among all citizens. In order to ensure this, the disciplinary system provides for disciplinary sanctions, which are the mechanism through which the system is effective. Algerian legislation stipulates all relevant matters, both in terms of the principles governing them, the determination of their types and the authority enshrined therein and the legal procedures for their signature.

Keywords: Public servant, disciplinary sanctions, disciplinary proceedings, disciplinary authority.

مقدمة:

عمل المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية على إحاطة الموظف العام بمجموعة من الضمانات والحقوق التي توفر وتضمن له الحماية اللازمة أثناء القيام بمهامه، كما تعمل على تحفيزه وتشجيعه على القيام بجميع المهام والوظائف المرتبطة بمنصب عمله. وفي مقابل الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، فقد ألزمه القانون بمجموعة من الواجبات والالتزامات، التي بتحقيقها والالتزام لها يمكن الحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام واطتراد.

وعليه ولأجل الزام الموظف العام على القيام بجميع الواجبات التي يفرضها عليه القانون، ضمنا لتطبيق مبدأ استمرارية المرافق العامة، وحفاظا على صورة المؤسسات والإدارات العمومية لدى المواطنين، وتحقيقا للانضباط داخلها، لجأ المشرع الجزائري إلى سن النظام التأديبي الذي يعد آلية فعالة ضد أي تقصير أو إهمال أو تخلي عن الواجبات من قبل الموظف العام،

هذا ولقد نظم الأمر 06-03 النظام التأديبي للموظف العام في الباب السابع تحت عنوان "النظام التأديبي" في المواد من 160 إلى 185 موزعة على ثلاثة فصول، الفصل الأول المبادئ العامة، الفصل الثاني العقوبات التأديبية والفصل الثالث الأخطاء المهنية. وما يهمننا في موضوع الدراسة هذا هو العقوبات التأديبية التي تعتبر الآلية التي من خلالها يمكن للنظام التأديبي أن يثب فاعليته في ضمان إلزام الموظف العام بالقيام بواجباته، وفرض الانضباط داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

أهدف من خلال دراستي لهذا الموضوع إلى تسليط الضوء على النقاط الآتية.

- تحديد المقصود بالعقوبات التأديبية، والمبادئ الناظمة لها.

- التعرف على أنواع العقوبات التأديبية، والسلطة المختصة بإصدارها.

- معرفة الإجراءات القانونية المتبعة في توقيع العقوبات التأديبية.

تتمحور إشكالية المداخلة حول أنه وضمانا لالتزام الموظف بإداء واجباته على أكمل وجه، وبالتالي فرض الانضباط داخل مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، عمل المشرع الجزائري على سن النظام التأديبي، التي تعتبر العقوبات التأديبية الآلية التي من خلالها نضمن تطبيق هذا النظام. وعليه يثور الإشكال الرئيسي: ما هو النظام القانوني المنظم للعقوبات التأديبية في ظل الأمر 06-03؟

تم الاعتماد في دراسة هذا الموضوع على منهجين، المنهج الوصفي تم استخدامه في سرد النصوص والأحكام القانونية. أما المنهج التحليلي فتم استعماله في تحليل النصوص القانونية.

في سبيل إعداد هذه البحث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول أتناول فيه ماهية العقوبات التأديبية، أما المبحث الثاني فأتعرض فيه إلى الإجراءات القانونية المتبعة في توقيع العقوبات التأديبية.

المبحث الأول: ماهية العقوبات التأديبية.

يؤدي الخطأ المهني بغض النظر عن الشكل والمظهر الذي يأخذه إلى فرض عقوبة تأديبية في حق الموظف العام المرتكب له، فالقاعدة العامة هنا تقضي بأن يخضع للمتابعة التأديبية كل من يخرج من الموظفين على مقتضى الواجب في أداء وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة. ومن الملاحظ أن الهدف الأساسي الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية هو ضمان سير المرفق العام بانتظام واضطراد، وقد يكون هذا العقاب ماديا كما قد يكون معنويا.¹

هذا ويقتضي معرفة المقصود بالعقوبات التأديبية، التطرق إلى كل من تعريفها ومبادئها (المطلب الأول)، ثم التعرف على تصنيفها والسلطة المختصة بإصدارها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها.

سأتطرق في الأول إلى تعريف العقوبة التأديبية، ثم التطرق إلى المبادئ التي تحكمها ثانيا.

أولا/ تعريف العقوبة التأديبية: من أجل تحديد المقصود بالعقوبة التأديبية، وجب معرفة رأي كل من الفقه والقضاء الإداري في ذلك، ثم التعرض إلى موقف المشرع الجزائري من تعريف العقوبة التأديبية.

1- التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية: تعددت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعا لوجهة النظر التي يتبناها كل فقيه، فهناك من يعرفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها، وهناك من عرفها بالنظر إلى الأهداف المرجوة منها، في حين يعرفها آخرون اعتمادا على نوعية الأفعال المسببة لها، حيث نجد الفقيه فالين عرفها بأنها: "سلطة في إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة". في حين عرفها ديلبريه على أنها: "ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية، والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية".²

أما في الفقه العربي فقد عرف جودت الملت العقوبة التأديبية بأنها: "جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية". وعرفها الدكتور مصطفى حسن دويدار بأنها: "الجزاءات التي يمكن توقيعها على الموظفين العموميين الذين يرتكبون جرائم تأديبية". كما عرفها سامي جمال الدين بأنها: "جزاءات يقررها القانون لمعاقبة الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية ممن تتقرر مسؤوليتهم

¹ باهي هشام والدمه مروان، "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة بسكرة، المجلد 07، العدد 01، أبريل 2019، ص 22.

² المرجع نفسه، ص 23.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

التأديبية عنها، ومن شأنها التأثير على الوضع الأدبي أو المالي للموظف أو إنهاء علاقته بالسلطة الإدارية¹.

وفي الفقه الجزائري، فقد عرف الأستاذ عمار عوايدي العقوبة التأديبية بأنها: "العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقاً للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة"².

2- التعريف القضائي للعقوبة التأديبية: من أهم التعريفات القضائية للعقوبة التأديبية، نجد ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا بمصر، حيث جاء في حيثيات الحكم الصادر بتاريخ 13 جانفي 1963 "..." أن العقوبة التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية، لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح، شأنها في ذلك شأن العقوبة الجنائية...". كما جاء في حيثيات حكم محكمة الاستئناف المصرية الصادر بتاريخ 13 جانفي 1998 بشأن الطعن رقم 96/79 ما يلي: "...العقوبة التأديبية هي تلك التي حددها المشرع حصراً...". فباستقراء هذه الأحكام نجد أنها تحيلنا إلى التشريع، حيث نجد التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية قد عملت على حصر العقوبة التأديبية التي وردت على سبيل الحصر³.

3- موقف المشرع الجزائري من تعريف العقوبة التأديبية: بالرجوع إلى كل قوانين الوظيفة العمومية في الجزائر، فإن المشرع الجزائري لم يضع تعريفاً دقيقاً للعقوبة التأديبية مكتفياً في هذا الصدد بتصنيف العقوبات التأديبية وذكرها على سبيل الحصر. إلا أنه أورد بعض المبادئ التي تساعد على وضع تعريفاً لها (مبدأ الشرعية، مبدأ الشخصية، مبدأ المساواة، مبدأ تناسب الخطأ المهني والعقوبة التأديبية ومبدأ وحدة العقوبة التأديبية)، فاستناداً إلى المبادئ القانونية ومختلف الأحكام القانونية الواردة في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴، يمكن تعريف العقوبة التأديبية بأنها إجراء فـردي محدد بالنص، ينال من المزايا والامتيازات الوظيفية، تتخذه السلطة التأديبية المختصة ضد الموظف العام الذي ارتكب خطأ مهنيًا، بهدف الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام والمصلحة العامة⁵.

¹ باهي هشام والدهمة مروان، مرجع سابق، ص 24.

² عمار عوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 336.

³ باهي هشام والدهمة مروان، مرجع سابق، ص ص 25-26.

⁴ الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

⁵ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص ص 602-603.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

من خلال ما سبق يتضح لنا بأن العقوبة التأديبية تتميز بالخصائص الآتية:

- أن العقوبة التأديبية عقوبة إدارية تصيب شخص يحمل صفة الموظف العام أو العون العمومي.
- للعقوبة التأديبية طبيعة مزدوجة، فقد تكون مادية كما قد تكون معنوية.
- إن توقيع العقوبة التأديبية لا يكون إلا بصدد خطأ مهني، فهي تعبير عن ردة فعل للإدارة في مواجهة ما صدر من الموظف العام من إخلال بواجباته الوظيفية التي يفرضها عليه القانون.
- إن طبيعة العقوبة التأديبية واردة وقاصرة على حياة الموظف العام الوظيفية دون أن تتجاوزها إلى حياته الخاصة، ودون الإخلال بالمتابعة الجزائية عند الاقتضاء، وذلك في الحالات التي يتعدى فيها الخطأ المهني إلى إحداث أثر جنائي كالرشوة، الاختلاس والتزوير، لأن الأثر المترتب هنا يمتد إلى المجتمع ككل.

- أن الهدف من العقوبة التأديبية هو تقويم الموظف المخالف، لأن إخلاله بواجباته يؤدي إلى تعطيل المصلحة العامة التي تشكل غاية وهدف كل مرفق، لكونه مقرر لحماية المصلحة العامة.¹

ثانيا/ المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية: إن قرار اتخاذ العقوبة التأديبية من قبل السلطة المختصة ضد الموظف العام المرتكب لخطأ مهني ليست حقا مطلقا، بل هو مقيد بمجموعة من المبادئ القانونية التي تضمن عدم التعسف في استعمال سلطة التأديب من جهة، وتحمي حقوق الموظف العام من جهة ثانية. ومن أهم المبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية نجد:

1- مبدأ الشرعية: يعني مبدأ الشرعية أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني يحدد تلك الجريمة والجزاء المقرر لها بألفاظ كافية ومحددة، فالمدلول المباشر لهذا المبدأ يقوم على أن السلطة التأديبية المختصة إذا كانت تتمتع بسلطة تقدير ما يندرج في نطاق المخالفات التأديبية، فإنها ملزمة بأن توقع العقوبة التي حددها المشرع من قبل، فلا تستطيع أن تستبدل بها غيرها مهما كانت الدوافع، وإذا كانت الأخطاء المهنية غير محددة على سبيل الحصر ولا تخضع لمبدأ شرعية الجريمة المعمول بها جنائيا، فإن العقوبات التأديبية تخضع له، بمعنى آخر فإن مبدأ شرعية العقوبات يطبق في ميدان التأديب الوظيفي، لكنه تطبيق مختلف ومغاير لما هو معمول به في الميدان الجنائي، فقد عمل المشرع في الميدان الجنائي على تحديد الجرائم والعقوبات على سبيل الحصر، كما حدد لكل جريمة من الجرائم عقوبة معينة وجعل سلطة القاضي محصورة في نطاق الحدين الأدنى والأقصى للعقوبة الجنائية، أما في المجال التأديبي فقد حدد المشرع على سبيل الحصر العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها، إلا أنه لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها

¹ قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012، ص 49.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

على كل فعل، تاركا أمر ذلك للسلطة التأديبية لتقدير جسامة الفعل وما يستحقه من عقوبة في حدود ما هو مقرر قانونا ، فالمشرع الجزائي كغيره من التشريعات لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها على كل فعل من الأفعال على سبيل الحصر، حيث اكتفى بوضع قاعدة مفادها أن كل خروج عن واجبات الوظيفة ومقتضياته يعد خطأ مهنيا يستوجب توقيع العقوبة المحددة قانونا.¹

ويتفرع عن هذا المبدأ مبدئين أساسيين هما:

أ- **مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والخطأ المهني:** يعني هذا المبدأ أن تراعي السلطة التأديبية عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف مدى تناسبها مع درجة الخطأ المهني المرتكب أخذاً في الاعتبار الظروف والملابسات المصاحبة له، فتقدير خطورة الخطأ أمر يستنتج من طبيعة وظروف ارتكابه ومدى إضراره بالمصلحة العامة وتأثيره السلبي على أداء الجهاز الإداري، فهذا المبدأ يهدف إلى تحقيق الموازنة بين كل من العقوبة التأديبية والخطأ المهني، بحيث لا يجازى الموظف العام إلا بجزاء مناسب مع ما ارتكبه من خطأ مهني، وذلك ضمانا لحسن سير المرفق العام وعدم التعسف في استعمال السلطة.²

ولقد تم إقرار هذا المبدأ بموجب نص المادة 183 من الأمر 06-03 التي نصت على: "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى الأمر 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليه في المادة 163 أعلاه".

ب- **مبدأ حظر القياس في اتخاذ العقوبة التأديبية:** مضمون هذا المبدأ أنه لا يمكن للسلطة التأديبية إعمال القياس لاستنباط عقوبة جديدة، لأن العقوبة تستند على قاعدة "لا عقوبة إلا بنص".³

2 - **مبدأ شخصية العقوبة التأديبية:** يقصد بهذا المبدأ اقتصار العقوبة التأديبية على الموظف المخطئ سواء كان فاعلا له أو شريكا فيه. وهذا ما يستشف من نص المادة 160 من الأمر 06-03 : "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية...". فعبارة (يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية) تفيد بأن العقوبة التأديبية شخصية.⁴

3- **مبدأ وحدة العقوبة التأديبية:** مضمون هذا المبدأ أنه لا يجوز معاقبة الموظف العام عن خطأ واحد بعقوبتين تأديبيتين أصليتين ما لم يرد نص يسمح بذلك، فالعقوبة التأديبية يتحقق هدفها بمجرد إنزالها على

¹ باهي هشام والدهمة مروان، مرجع سابق، ص ص 27-28.

² المرجع نفسه، ص 29

³ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 610.

⁴ المرجع نفسه، ص 611.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

الموظف المرتكب للخطأ المهني، دون إخضاعه لعقوبة أخرى عن ذات الخطأ إذ يعد ذلك إفراطاً في العقاب وخروجاً عن الهدف الذي من أجله وجد النظام التأديبي. كما يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ القانونية التي طالما رددتها النظم القانونية على اختلافها، باعتباره جزءاً من الحقوق الأساسية التي تضمنتها دساتير الدول والاتفاقيات الدولية. ولهذا يمكن اعتبار هذا المبدأ ضمن المبادئ العامة للقانون الذي يطبق حتى في حالة انعدام نص قانوني يقره لكونها تتفق ومبادئ العدالة.¹

لقد أخذ الأمر 06-03 بهذا المبدأ في مادته 183 التي نصت على: "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".

تجدر الإشارة إلى أنه قد ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ ضماناً لحسن سير المرافق العامة، فلا يجوز التمسك به في حالة ما اتخذت السلطة الرئاسية تدابير داخلية إلى جانب العقوبة التأديبية كما لو أصدرت قراراً بنقل الموظف العام بعدما كانت قد سلطت عليه عقوبة التنزيل في الرتبة. كما لا يعد من قبيل تعدد العقوبات التأديبية أن يعاقب الموظف تأديبياً بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية، إذ توقع على الموظف العام عقوبة تأديبية وعقوبة جنائية عن ذات الفعل، وذلك لاستقلال كل منهما عن الأخرى.²

4- مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية: يقصد به أن العقوبات المنصوص عليها في النظام التأديبي يجب أن تسري على جميع الموظفين المخالفين دون أي تفرقة بينهم، فالعقوبة التأديبية لا تختلف باختلاف المراكز الوظيفية، من حيث نوعيتها أو درجتها في السلم الإداري، فالخطأ المهني يستحق العقوبة المناسبة له سواء ارتكبها موظف حديث الارتباط بالإدارة أو موظف قديم، أو كان الموظف في درجة عادية، أو درجة عليا. وبذلك يعتبر هذا المبدأ أحد مقتضيات مبدأ المشروعية أو مبدأ سيادة القانون، فمتى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها والآثار المترتبة عنها واحدة، وتشكل بذلك أساساً لقيام دعوى تأديبية فلا بد من التطبيق الموحد للقانون بغض النظر عن الأطراف التي توقع عليها العقوبة.³

يجد هذا المبدأ أساسه في كل من المادة 37 من التعديل الدستوري 2020، والمادة 27 من الأمر 06-03 التي نصت على أنه: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

¹ باهي هشام والدمه مروان، مرجع سابق، ص ص 30-31.

² المرجع نفسه، ص 31

³ المرجع نفسه، ص 33.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

5- مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية: مقتضى هذا المبدأ أن الآثار المترتبة عن العقوبة التأديبية لا يكون لها أي أثر على الوضعية الإدارية للموظف المخطئ إلا ابتداء من تاريخ صدور القرار التأديبي. وبالرجوع إلى الأمر 03-06 لا نجد نص صريحا ولا ضمنا يقر هذا المبدأ، إلا أن القضاء قسّمه بشكل واضح، حيث جاء في قرار المجلس الأعلى سابقا في قضية السيد (ل.خ) ضد وزير الشؤون الخارجية: "...متى كان من الثابت ومن المبادئ المعمول بها أن القرارات الفردية الصادرة بالأفراد لا تطبق في حقهم بأثر رجعي، وإنما تطبق ابتداء من تاريخ قرار التصريح بالعقوبة". إلا أن هذا المبدأ قد ترد عليه في القانون والقضاء المقارنين عدة استثناءات أهمها:

- سريان قرار التسريح التأديبي أو العزل من تاريخ التوقيف وليس من تاريخ صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية.

- يسمح بالأثر الرجعي للعقوبة التأديبية في حالة تطبيق القاعدة التأديبية الأصح للموظف المخطئ.

- صدور قرارات إدارية منفذة لأحكام قضائية صادرة بالإلغاء.¹

المطلب الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية والسلطة المختصة بإصدارها.

سأتعرف أولا على تصنيف العقوبات التأديبية، ثم أتعرض إلى السلطة المختصة بإصدارها.

أولا/ تصنيف العقوبات التأديبية: خلافا للأمر 66-133 الذي صنف العقوبات التأديبية في درجتين، والمرسوم 85-59 الذي صنفها في ثلاث درجات، فإن الأمر 03-06 صنف العقوبات التأديبية في أربع درجات، مراعيًا في ذلك مدى التناسب بينها وبين الأخطاء المهنية المصنفة هي الأخرى في أربع درجات. وتتمثل العقوبات التأديبية في:

1- عقوبات الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

أ- **التنبيه:** هو التوجيه الصادر عن المسؤول الذي له صلاحية التأديب تجاه الموظف المخالف، الغرض منه لفت انتباهه إلى ضرورة عدم تكرار ما صدر منه في الواقع أثناء قيامه بالواجبات الوظيفية.²

ب- **الإنذار الكتابي:** هو تحذير الموظف المخطئ عن طريق إشعاره كتابيا بالخطأ المهني الذي ارتكبه، وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي.¹

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص ص 612-613.

² توف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 176.

¹ فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2010، ص 139.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

ج- التوبيخ: يحمل التوبيخ معنى اللوم الشديد، فهو من حيث التدرج أشد عقوبات الدرجة الأولى، ولا يوجد ما يدل على أنه كتابي، كما هو الحال بالنسبة للإنذار الكتابي، إلا أن المتعارف عليه أن التوبيخ غالبا ما يعبر عنه كتابيا ويرسل إلى الموظف العام، بغرض لفت انتباهه إلى وجوب عدم تكرار ما صدر منه وتحسين أعماله في المستقبل.²

الملاحظ أن عقوبات الدرجة الأولى ليس لها أثر مالي، كما أنها أخف العقوبات التأديبية، وتتناسب مع المخالفات اليسيرة، وقد قررها المشرع بالنسبة لكل خطأ من شأنه أن يؤدي إلى الإخلال بالانضباط العام ويمس بالوظيفة العامة. ويختلف التنبية عن الإنذار الكتابي في كون أن الأول يبلغ للمعني شفويا، بينما الثاني يكون عن طريق الكتابة علاوة على إدراج نسخة منه في ملف المعني، وكذلك الأمر بالنسبة للتوبيخ الذي يعتبر أشد وقعا وخطورة على نفسية الموظف العام.³

2- عقوبات الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

أ- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى (3) أيام: يتمثل في منع الموظف العام عن ممارسة أعمال وظيفته بصفة مؤقتة، أي بمعنى إسقاط ولاية الوظيفة عنه إسقاطا مؤقتا، كما تنتج عنه آثار تتمثل في منع الموظف العام من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف، ومن الناحية المالية الخصم من مرتبه بقيمة توافق مدة العقوبة، أي أنه لا يتقاضى أجرا على مدة الإيقاف.⁴

ب- الشطب من قائمة التأهيل: هي عقوبة تنطوي على أثار مادية ومعنوية في نفس الوقت، حيث يترتب عنها حرمان الموظف العام من الترقية بعنوان السنة المالية، وعدم تسجيله في جدول الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي مع احتفاظه بحقه في التسجيل في الجداول اللاحقة.¹

الملاحظ على عقوبات الدرجة الثانية أنها ذات طابع مالي، حيث تمس بالمركز المالي للموظف العام سواء من خلال حرمانه عن جزء من راتبه أو من الزيادة التي تقررها الترقية في الدرجة.

² باهي هشام والدهمة مروان، مرجع سابق، ص 40.

³ نعيم خيضاوي و فتحة باية، "الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أدرار، المجلد 04، العدد 01، جوان 2020، ص ص 46-47.

⁴ باهي هشام والدهمة مروان، مرجع سابق، ص 41.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 437.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

3- عقوبات الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.

أ- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام: هو منع الموظف العام من ممارسة وظيفته في هذه المدة، يترتب عنه خصم الأيام المذكورة في القرار التأديبي من راتبه.²

ب- التنزيل من درجة إلى درجتين: هو خفض درجة الموظف العام في سلم الدرجات، يترتب عنه خفض في الراتب الرئيسي وفي علاوة المردودية، ويشترط لاتخاذ هذه العقوبة أن يكون الموظف المخطئ يملك درجة واحدة على الأقل.³

ج - النقل الإجباري: هو نقل الموظف العام من مكان عمله إلى مكان آخر كعقوبة له، وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية.⁴

يلاحظ على عقوبات الدرجة الثالثة أنها ذات طابع مالي ومعنوي معا.

4- عقوبات الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.

أ- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: تتمثل هذه العقوبة في تعيين الموظف العام في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وفي الواقع فإن التخفيض لا يمكن أن يترتب عنه الإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف العام.⁵

ب- التسريح: هو إنهاء علاقة الموظف المخطئ بالإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها، يترتب عنه زوال صفة الموظف والمنع من التوظيف في الوظيفة العمومية مجددا.⁶

يلاحظ على عقوبات الدرجة الرابعة أنها عقوبات جسيمة، ولها تأثير مادي ومعنوي على الموظف المرتكب لخطأ مهني من الدرجة الرابعة، حيث قد تصل إلى حد إنهاء العلاقة الوظيفية، ومنعه من الالتحاق بالوظيفة العمومية من جديد.

بالإضافة إلى هذه العقوبات يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بالنظر إلى خصوصية بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163.¹

² بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 607.

³ المرجع نفسه، ص 607.

⁴ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 438.

⁵ المرجع نفسه، ص 438.

⁶ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 608.

¹ أنظر المادة 164 من الأمر 06-03.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

مما تقدم يتضح لنا أن المشرع الجزائري قد اعتمد في ترتيب تصنيف العقوبات التأديبية على مبدأ التدرج، حيث رتبها من العقوبة الأخف إلى الأشد. هذا ولقد عمل المشرع بالإضافة إلى تصنيف العقوبات التأديبية إلى وضع معايير يتبني على أساسها تحديد طبيعة العقوبة التأديبية ودرجة تصنيفها، التي نصت عليها المادة 161 من الأمر 06-03 وهي:

- جسامه الخطأ المهني المرتكب.
- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ المهني.
- مسؤولية الموظف المرتكب للخطأ المهني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة.

- الضرر الذي لحق بالمصلحة أم بالمستفيدين من خدمات المرفق العام.

ثانيا/ السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية: قبل تحديد السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، وجب الإشارة إلى أن الدول قد اختلفت في تحديد السلطة التي لها صلاحية التأديب بين ثلاثة أنظمة تأديبية هي:

1- **النظام الإداري (الرئاسي):** يتحقق هذا النظام عندما يكون للسلطة الإدارية وحدها حق توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام المخل بواجباته الوظيفية، وذلك أيا كانت جسامه الخطأ المرتكب. فالتأديب الإداري هو الذي يجعل الغلبة لمبدأ الفاعلية في نطاق الإدارة على مبدأ الضمان، فالغرض من هذا النظام هو تسيير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وهذا لن يتحقق إلا إذا زودت الجهة الإدارية بسلطة توقيع العقوبات، ففاعلية التأديب تستوجب أن تتسم العقوبة بالحسم والسرعة حتى يحقق أثره بالنسبة للموظف المخطئ وغيره، فإذا ما عهد بسلطة توقيع العقوبة التأديبية إلى جهة غير الإدارة، فإن ذلك يؤدي إلى طول إجراءات اتخاذها وتفقد بذلك فاعليتها، خاصة وأن اللجوء إلى المحاكمات التأديبية أمر فيه الكثير من الإجراءات مما يترتب عليه مرور وقت طويل قبل توقيع العقوبة التأديبية، فالسلطة الإدارية إذا أكثر مقدرة من غيرها في التعرف على سلوك الموظف العام، وتقدير مدى خطورة الخطأ الذي ارتكبه وأثره، لذا فهي الأقدر على اتخاذ الإجراءات التأديبية. ومن الدول التي أخذت بهذا النظام الولايات المتحدة الأمريكية، فسلطة توقيع العقوبة التأديبية في هذا النظام تعتبر حقا من الحقوق التي تستأثر بها السلطة الإدارية لاعتبارين أساسيين:

- أن المخالفات التأديبية لا تخضع فقط لاعتبارات قانونية، إنما لاعتبارات لأخرى كحسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

- فاعلية العقوبة التأديبية يجب أن تتسم بالحزم والسرعة.¹

2- النظام القضائي: في هذا النظام يقرر المشرع انتزاع سلطة التأديب من يد السلطة الإدارية، ويجعل اختصاصها مقتصرًا على مجرد الاتهام، أي رفع الدعوى التأديبية ومتابعتها، وإناطة سلطة التأديب لهيئة قضائية خاصة مستقلة عضوية ووظيفيا عن الإدارة تختص بتقدير الخطأ المهني المنسوب إلى الموظف، وتوقيع العقوبة المناسبة له، وأن الأحكام الصادرة عنها تكتسب حجية الشيء المقضي به. ومن الدول التي انتهجت هذا النظام مصر التي أنشأت المحاكم التأديبية كجهات قضائية خالصة، واعتبارها جزء لا يتجزأ من القسم القضائي بمجلس الدولة، وفقا لما هو مقرر في قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972.²

3- النظام شبه القضائي: في ظل هذا النظام لا تتفرد السلطة الرئاسية بتوقيع كل أو بعض العقوبات التأديبية، إنما تشاركها هيئات أخرى سواء برأي ملزم أو غير ملزم، فهذا النظام يعد خطوة في طريق تحقيق الضمانات الكافية للموظف العام قبل توقيع العقوبة عليه. ويعتبر هذا النظام خليط يجمع فيما بين الخصائص المميزة لكل من النظامين الرئاسي والقضائي، إذ يتم إسناد سلطة التأديب والعقاب فيه بجانب أعضاء السلطة الرئاسية إلى هيئات مستقلة التي يجب استطلاع رأيها قبل إصدار القرار التأديبي، حيث أن سلطة توقيع الجزاء في النظام شبه القضائي هي من اختصاص السلطة الرئاسية، ومع ذلك يستلزم توقيع العقوبة نهائيا استشارة هيئات تمثل فيها الإدارة والموظفين بالتساوي فيطلب إليها النظر في الإجراءات واقتراح العقوبة، وكقاعدة عامة لا يقيد هذا الاقتراح السلطة الرئاسية ولا يلزمها في شيء، فرأيها استشاري، ويكون رأيها ملزما في بعض الحالات التي تلزم فيها السلطة الرئاسية إحترام رأي هذه الهيئة، وبذلك يكون رأيها إلزاميا وإن كان يجوز للسلطة الرئاسية عدم التقيد بهذا الرأي لصالح الموظف العام أي بتخفيف العقوبة دون تشديدها. وعليه يتخذ هذا النظام إحدى الصور الثلاث:¹

- **الصورة الأولى:** تلتزم فيها السلطة الرئاسية قبل توقيع العقوبة على الموظف المخطئ بأن تستشير هيئة مستقلة ينشئها المشرع، بحيث تعتبر هذه الاستشارة بمثابة إجراء جوهري يترتب على مخالفته بطلان القرار التأديبي حتى وإن كان للسلطة الرئاسية الحق في أن تطرح ما تبديه هذه الهيئة جانبا، أي حتى وإن كان رأي الهيئة الاستشارية غير ملزم لسلطة التأديب.

¹ قوسم حاج غوثي، "السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، المجلد 05، العدد 01، جانفي 2012، ص ص 374-375.

² المرجع نفسه، ص 376.

¹ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2015-2016، ص 116.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

- **الصورة الثانية:** تلتزم فيها السلطة الرئاسية قبل توقيع العقوبة على الموظف المخطئ بأن تستشير هيئة مستقلة ينشها المشرع، بحيث يعتبر رأي هذه الهيئة ملزماً، أي يتعين على الإدارة احترامه و التقيد به بل وحتى إن كان لها حق تعديل الرأي المقترح، فإن ذلك لا يكون إلا بالنسبة لتخفيف العقوبة لا تشديدها.

- **الصورة الثالثة:** هي التي يتم فيها التمييز بين العقوبات الخفيفة والعقوبات الجسيمة، بحيث يترك للسلطة الرئاسية توقيع العقوبات من الدرجة الأولى على أن يسند أمر توقيع الجزاءات الأخرى إلى مجلس تأديبي يشكل من أعضاء إدارية وأخرى قضائية.²

موقف المشرع الجزائري: إن النظام التأديبي المعمول به في الجزائر هو النظام شبه القضائي، وقد تجلى ذلك في إنشاء مجالس تأديب، الهدف منها الحد من تعسف الرؤساء ضد المرؤوسين، وقد تنحصر مهامها في تسليط العقوبات الجسيمة كالتنزيل إلى الرتبة السفلى والتسريح دون غيرها من العقوبات.³ لهذا فإن الأمر 03-06 قد ميز في تحديد السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية بين العقوبات من الدرجة الأولى والثانية والعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

أ- **سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية:** وفقاً لنص المادة 1/165 تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، أي بعد تمكينه من الدفاع عن نفسه، ويصدر القرار مبرراً.

ب- **سلطة اتخاذ العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة:** طبقاً لنص المادة 2/165 فإن العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المنعقدة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتجاوز 45 من تاريخ إخطارها.

مما تقدم يتضح لنا أن إرادة المشرع الجزائري قد اتجهت صراحة إلى الاعتراف للسلطة الرئاسية (السلطة التي لها صلاحية التعيين) بصلاحية توقيع العقوبات التأديبية كاختصاص أصيل بها، مع التأكيد على أنها ملزمة بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بأخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الثاني: إجراءات توقيع العقوبة التأديبية (إجراءات الدعوى التأديبية).

عندما ينسب للموظف العام خطأ مهنياً فإن ثمة إجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته أو توقيع العقوبة عليه، ويقصد بالإجراءات جميع الخطوات المنظمة قانوناً والواجبة الإتباع سواء من قبل الإدارة لتوقيع

² المرجع نفسه، ص ص 116-117.

³ المرجع نفسه، ص 125.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

العقوبة، أو من طرف الموظف العام للدفاع عن نفسه وعن التهم المنسوبة إليه، قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضده. وإذا كانت الإجراءات التأديبية تبدأ بالتحقيق وتنتهي بصدور القرار التأديبي فإنها تهدف إلى الوصول إلى الحقيقة، فضلا على أن هذه الإجراءات لا تقوم بها السلطة التي لها صلاحية التعيين بمفردها بل تشاركها في ذلك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

وعليه من أجل معرفة الإجراءات المتبعة في توقيع العقوبات التأديبية، وجب التمييز بين الإجراءات المتبعة بمناسبة توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية (المطلب الأول)، والإجراءات المتبعة أثناء توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، والتي نكون أثناءها أمام الدعوى التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إجراءات توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية.

إن الإجراءات المتبعة في الدعوى التأديبية هي الخاصة فقط بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، على أساس أن الإجراءات المتبعة في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية تقتصر حسب نص المادة 1/165 من الأمر 03-06 في و من قبل الموظف المخطئ.

تظهر أهمية طلب الحصول على توضيحات كتابية من الموظف المعني كقيد جديد على ممارسة السلطة التأديبية في الأخطاء المهنية التي تستوجب العقوبات من الدرجة الأولى والثانية في توفير فرصة للموظف العام للدفاع عن نفسه بشرح أسباب صدور الفعل أو التصرف الذي يكتف على أنه خطأ مهني، وهذا ما يساعد السلطة التأديبية في تقدير الموقف بمتابعة الموظف العام تأديبيا أو الاقتناع بوجهة نظره وصرف النظر عن الفعل الذي صدر منه. فإذا ثبت ارتكاب الموظف العام للخطأ المهني تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتكليف درجته طبقا لتصنيف الأخطاء الوارد في المادتين 178-179 من الأمر 03-06، وتتخذ قرارا يتضمن العقوبة التأديبية دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا أنها ملزمة بتسبب قرارها، الذي يشكل ضمانة هامة، فهر يبصر الموظف العام المعاقب تأديبيا بشكل دقيق بالخطأ المهني الذي ارتكبه، ولهذا يعتبر من الشكليات الجوهرية التي يؤدي تخلفها إلى بطلان القرار التأديبي.¹

المطلب الثاني: إجراءات توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.

¹ حورية أورك، "الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تمنراست، المجلد 01، العدد 01، جانفي 2012، ص 147.

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص ص 582-583.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

تتمثل إجراءات الدعوى التأديبية الخاصة بالأخطاء المهنية التي تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في:

1- معاينة الخطأ: يشكل ارتكاب الموظف العام لفعل أو تصرف على درجة معينة من الخطورة يتنافى مع واجباته القانونية أو مع قوانين وتنظيمات الوظيفة العمومية بصفة عامة دافعا للسلطة التأديبية لاتخاذ الإجراءات التأديبية، حيث تقوم بالتحقق من توافر أركان الخطأ المهني في الفعل المرتكب، فإذا ثبت أن الفعل المرتكب يعد خطأ مهنيا، تقوم بتكييف درجته وفقا لتصنيف أخطاء الدرجة الثالثة والرابعة الوارد في المادتين 180-181 من الأمر 06-03.² وذلك لن يتأتى إلا عن طريق معاينة الخطأ، بواسطة إعداد تقرير الذي يتم تحريره في الأصل من طرف الرئيس السلمي، أو من قبل أعوان مكلفين بالمراقبة أو التفتيش، وفي هذه الحالة يتعين على المختص منهم القيام عن طريق السلم الإداري بإخطار السلطة التي لها صلاحية التعيين، بكافة الوقائع التي يترتب عليها عقوبات تأديبية مع توضيح الطبيعة الحقيقية لهذه الوقائع وتقديم كافة البيانات التي من شأنها تنوير الإدارة حول وظروف وملابسات المسألة.³

2- توقيع الموظف العام: يعتبر توقيع الموظف العام هنا إجراء احتياطي وتحفظي لا عقوبة تأديبية، ففي حال توصل السلطة التي لها صلاحية التعيين في تكييفها للفعل المرتكب أن الموظف العام قد ارتكب خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، فإنها تقوم فورا بتوقيفه عن ممارسة مهامه تحفظيا، وفي هذه الحالة يتقاضى الموظف المعني خلال فترة التوقيف نصف الراتب الرئيسي وجميع المنح العائلية، فإذا اتخذت في حقه عقوبة أقل من الدرجة الرابعة أو تمت تبرئته من الأفعال المنسوبة إليه أو أن المجلس التأديبي لم يفصل في القضية في الأجل المحددة فإنه يسترجع كامل حقوقه والجزء المخصوم من راتبه.¹

كما يتم إيقاف الموظف العام فورا أيضا إذا كان محلا لمتابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ففي هذه الحالة فإن الموظف المعني يتقاضى جزء من راتبه لا يتعدى النصف وجميع المنح العائلية لمدة لا تتجاوز 6 أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف، وفي جميع الأحوال فإن وضعيته الإدارية لا تسوى إلا بعد صدور حكم نهائي في القضية.²

² المرجع نفسه، ص 582.

³ غيتاوي عبد القادر، "الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، المجلد

10، العدد 19، جوان 2018، ص 55.

¹ أنظر المادة 173 من الأمر 06-03.

² أنظر المادة 174 من الأمر 06-03.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

3- إخطار المجلس التأديبي: نصت المادة 166 من الأمر 03-06 على: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل".

يتضح لنا من خلال نص هذه المادة أن إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في شكل مجلس تأديبي يعد بمثابة تحريك للدعوى التأديبية الذي هو من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين، يتم بموجب تقرير مبرر ، في أجل لا يتجاوز 45 يوم من تاريخ معاينة الخطأ، وفي حالة عدم إخطار المجلس التأديبي خلال هذا الأجل فإن ذلك يؤدي إلى سقوط الخطأ المنسوب إلى الموظف.

4- إبلاغ الموظف العام بما هو منسوب إليه من أخطاء ومثوله أمام المجلس التأديبي: بعد إخطار السلطة التي لها صلاحية التعيين للمجلس التأديبي، يتعين عليها طبقا لنص المادة 167 من الأمر 03-06 إبلاغ الموظف العام بالأخطاء المنسوبة إليه، والإطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوم من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، وهذا من أجل تمكينه من تحضير دفاعه.

كما يجب طبقا لنص المادة 168 من الأمر 03-06 القيام باستدعاء الموظف للمثول شخصيا أمام المجلس التأديبي قبل 15 يوم على الأقل من تاريخ انعقاده بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام. ويمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يطلب من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافع عنه، وفي حالة عدم حضور الموظف المستدعى بطريقة قانونية، أو في حالة رفض مبرر غيابه فإن الدعوى التأديبية تستمر.

5- الفصل في الدعوى التأديبية: يجب على المجلس التأديبي طبقا لنص المادة 2/165 من الأمر 06-03 الفصل في الدعوى التأديبية في أجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ إخطاره. الملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم ينص عن الأثر المترتب في حالة عدم فصل المجلس التأديبي في الدعوى التأديبية خلال هذا الأجل، بالمقارنة مع نصه على سقوط الخطأ المنسوب إلى الموظف العام في حالة عدم إخطار السلطة التي لها صلاحية التعيين للمجلس التأديبي خلال الأجل القانونية المحددة.

قبل انعقاد المجلس التأديبي للفصل في الدعوى التأديبية يتعين عليه التأكد من قيام الإدارة بإخطار الموظف موضوع المتابعة بإحالتها على المجلس التأديبي مع إعلامه بالضمانات المقررة له لضمان دفاعه وفقا لأحكام المادة 168 من الأمر 03-06 السابق ذكرها، ويتولى الرئيس السلمي المباشر القيام بإجراء التبليغ ودعوة المعني إلى أخذ العلم بذلك وبتاريخ انعقاد الجلسة، كما يتعين السهر على أن يتضمن التبليغ جملة من المعلومات منها: الوقائع المبررة لتحريك الدعوى التأديبية، حقه الكامل في الإطلاع على الملف في

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

أجل 15 يوم من تحريك الدعوى والاستعانة بمدافع، وهي المعلومات التي يبلغ بها بعد أن يكون رئيس المجلس التأديبي قد قام بتحديد تاريخ وساعة اجتماع المجلس التأديبي في إطار احترام الآجال المنصوص عليها في المادة 165 من الأمر 03-06، وذلك حتى يتسنى للموظف المعني تحضير دفاعه، وكذا استدعاء أعضاء المجلس التأديبي. بعدها يتم قراءة التقرير من طرف مقرر المجلس التأديبي، وذلك بحضور الموظف محل المتابعة ودفاعه أو مدافعه فقط، حيث يشرع المجلس بمناداة شهود الإدارة والرد على الاستفسارات التي يمكن أن تطرح عليهم من قبل أعضاء المجلس، كما يمكن إعادة الاستماع لهم من جديد عند الاقتضاء، كما يمكن للمجلس أن يطلب من الموظف المعني ودفاعه تقديم ملاحظاتهم وعند الاقتضاء يتم تناول الملاحظات كتابيا.¹

يمكن للمجلس التأديبي إذا اتضح له أن الوقائع المنسوبة للموظف المعني غامضة وغير واضحة والأدلة المقدمة غير كافية طبقا لنص المادة 171 من الأمر 03-06 أن يطلب من السلطة التي لها صلاحية التعيين القيام بفتح تحقيق إداري في أي مسألة من المسائل المطروحة أمامه، وأن يكون ذلك قبل الفصل النهائي في القضية المعروضة عليه.

تجدر الإشارة هنا إلى أن جمع السلطة التي لها صلاحية التعيين بين تحريك الدعوى التأديبية وإجراء التحقيق مسألة خلافية، يرى فيها البعض بأنه لا يوجد مانع بأن تقوم سلطة الاتهام بالتحقيق نظرا لأن هذا الإجراء هو امتداد للسلطة التأديبية، بينما يرى البعض الآخر بأن هذا الجمع وضع خطير ينجم عنه المساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية، ويمس بالحييدة التي ينبغي أن تتوفر في الجهة التي تقوم بالتحقيق، ويفضل إسناد التحقيق إلى جهة منفصلة ومستقلة عن السلطة التي لها صلاحية التعيين كمفتشية الوظيف العمومي مثلا.¹

يتداول المجلس التأديبي في جلسة مغلقة للفصل في القضية المعروضة أمامه، فإذا رأى المجلس أن القضية المطروحة واضحة وجاهزة للفصل فيها، يتداول لإبداء رأيه فيها بالاقتراع السري بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس إلا في حالة ما إذا كانت العقوبة المتخذة أقل من العقوبة المقترحة.²

¹ مرغني حيزوم بدرالدين، "تكيف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تمنراست، المجلد 8، العدد 5، ديسمبر 2019، ص ص 201-202.

¹ بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، جامعة بسكرة، المجلد 08، العدد 01، ماي 2013، ص 81.

² بوطبة مراد، مرجع سابق، ص ص 584-585.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

على أساس ذلك يصدر المجلس التأديبي قرارا مبررا يتضمن العقوبة التأديبية في القضية المعروضة أمامه، الذي يعد ملزما للسلطة التي لها صلاحية التعيين.³

6- إصدار القرار التأديبي: بناء على قرار المجلس التأديبي تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارا تأديبيا متضمنا العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة بناء على الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والذي يجب أن يكون مسببا، ويبلغ للموظف المعني في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ اتخاذه، ويحفظ في ملفه الإداري.⁴

الخاتمة:

توصلت من خلال دراسة هذا الموضوع إلى عديد النتائج، وخرجت بعدة توصيات.

أولا/ النتائج:

- 1- فرضا للانضباط داخل المؤسسات والإدارات العمومية عمل الأمر 06-03 على سن النظام التأديبي الذي تعتبر العقوبات التأديبية من أهم المواضيع المشكلة له، باعتبارها الآلية التي يمكن من خلالها تحقيق هذا الهدف.
- 2- عدم إيراد المشرع الجزائري لتعريف جامع مانع للعقوبات التأديبية، بدء من الأمر 66-133، مرورا بالمرسوم 85-59، وصولا إلى الأمر 06-03، مكتفيا بتصنيفها، وإيراد بعض المبادئ الناظمة لها المتمثلة في مبدأ الشرعية، مبدأ الشخصية، مبدأ المساواة، مبدأ تناسب الخطأ المهني والعقوبة التأديبية ومبدأ وحدة العقوبة التأديبية.
- 3- عمل المشرع الجزائري على تصنيف العقوبات التأديبية إلى أربع درجات، معتمدا في ذلك على مبدأ التدرج، بالإضافة إلى وضعه لمعايير يتم على أساسها تحديد طبيعة العقوبة التأديبية ودرجة تصنيفها وهي جسامه الخطأ المهني والظروف التي ارتكب فيها، مسؤولية الموظف المرتكب للخطأ، النتائج المترتبة على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها.
- 4- ميز المشرع الجزائري في تحديد السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية بين العقوبات من الدرجة الأولى والثانية التي تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، والعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة التي تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المنعقدة كمجلس تأديبي.

³ أنظر المادة 170 من الأمر 06-03.

⁴ أنظر المادتين 2/165، 172 من الأمر 06-03.

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

5- تختلف إجراءات توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية المتمثلة فقط في صدور القرار التأديبي بموجب قرار مبرر من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني، عن إجراءات توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، المتمثلة في عديد الإجراءات بدء من معاينة الخطأ وتوقيف الموظف، مروراً بإخطار المجلس التأديبي و الموظف العام بما هو منسوب إليه من أخطاء ومثوله أمام المجلس التأديبي، وصولاً إلى الفصل في الدعوى التأديبية و إصدار القرار التأديبي.

ثانيا/ التوصيات:

- 1- دعوة المشرع الجزائري إلى وضع تعريف جامع مانع للعقوبة التأديبية.
- 2- وجوب العمل على سن تقنين خاص بالإجراءات التأديبية يلزم المؤسسات والإدارات العمومية على النحو المعمول به في قانون الإجراءات الجزائية، بما يضمن عدم تعسف الإدارة.
- 3- ضرورة جعل التحقيق الإداري إلزاميا في جميع القضايا التأديبية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا/ قائمة المصادر:

الأوامر:

- 1- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

ثانيا/ قائمة المراجع:

أ- الكتب:

- 1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 2- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- 3- نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 4- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

ب- رسائل الدكتوراه:

العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها-

- 1- فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2010،
 - 2- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012.
 - 3- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2015-2016.
- ج- المجالات العلمية:**
- 1- أم الخير بوقرة، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، جامعة بسكرة، المجلد 08، العدد 01، ماي 2013،
 - 2- بدرالدين مرغني حيزوم، "تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تمنراست، المجلد 8، العدد 5، ديسمبر 2019.
 - 3- حورية أوراك، "الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تمنراست، المجلد 01، العدد 01، جانفي 2012.
 - 4- عبد القادر غيتاوي، "الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، المجلد 10، العدد 19، جوان 2018.
 - 5- قوسم حاج غوثي، "السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، المجلد 05، العدد 01، جانفي 2012.
 - 6- نعيم خيضاوي و فتيحة باية، "الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أدرار، المجلد 04، العدد 01، جوان 2020.
 - 7- هشام باهي ومروان الدهمة، "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة بسكرة، المجلد 07، العدد 01، أبريل 2019.