

خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري
(دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيف العمومي)

The specificity of the principle of the legality of disciplinary
crime in Algerian legislation (Analytical study under
the law of public employment)

تاريخ النشر: 2021/01/31	تاريخ القبول: 2020/07/29	تاريخ الإرسال: 2019/11/16
-------------------------	--------------------------	---------------------------

د. زرقان وليد

*ط.د. طوبال بوعلام

جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2

جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2

walidzorgane@yahoo.fr

tobalboualem@gmail.com

عضو بمخبر دراسات وأبحاث حول المجازر الاستعمارية

ملخص :

من خلال دراسة موضوع الأخطاء المهنية نجد أن المشرع الجزائري في النصوص المتعلقة بالوظيفة العمومية لم يحدد الأخطاء المهنية على وجه الحصر، وإنما ربطها بالواجبات الوظيفية والأعمال المحظورة عليهم، والتي لم تشمل على كافة المخالفات التي يمكن تصورها على خلاف القانون الجزائري الذي بين الجرائم المعاقب عليها على سبيل الحصر، وترك المشرع مهمة تحديد الأخطاء المهنية وتكييفها وفقا لدرجتها للسلطة التقديرية للإدارة، مما أدى إلى بروز إشكالية على هذا المستوى تتمثل في إمكانية تأثر حقوق الموظف المتابع تأديبيا.

وعليه عمل المشرع على ضبط السلطة التأديبية في ذلك بوضع مجموعة من المعايير أو القواعد العامة التي يمكن أن تستنبط منها الأخطاء المهنية للموظف، إضافة إلى ضوابط تحديد العقوبة التأديبية الواردة في الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة التي تدخل ضمن مقتضيات مبدأ التناسب، حماية للحقوق الوظيفية للموظف العام. الكلمات المفتاحية: الجريمة التأديبية، الخطأ المهني، الموظف العمومي، السلطة التقديرية للإدارة، مبدأ التناسب.

*المؤلف المرسل: طوبال بوعلام

Abstract:

By examining the issue of occupational misconduct, the Algerian legislator, through the texts relating to the civil service, did not exclusively identify occupational misconduct, but linked them to job duties and prohibited acts, which did not include all the violations that could be envisaged contrary to the penal law, which punishes offenses. Exclusively, the legislator left the task of identifying and adapting professional misconduct to the degree of management discretion, resulting in the problem at this level of the possibility that the rights of the supervisory staff could be affected.

Accordingly, the legislator has worked to control the disciplinary authority by establishing a set of general standards or rules from which the employee's professional misconduct may be derived, in addition to the disciplinary controls set forth in Ordinance 06-03 relating to the public service which fall within the requirements of the principle of proportionality, to protect the functional rights of the general employee.

Keywords: *disciplinary crime; Professional misconduct; Public employee ; administrative discretion; principle of proportionality.*

مقدمة:

اعترفت أغلب تشريعات الدول للإدارة بسلطة تأديب الموظفين، حيث يلعب التأديب دورا مهما في إرساء قواعد الانضباط والالتزام، وكذلك من أجل تمكين الإدارة من القيام بدورها لتحقيق الصالح العام، فهو وسيلة يعاقب من خلالها الموظف عن كل خروج عن مقتضيات الواجب الوظيفي، فإذا أخل الموظف العام بواجب من واجبات وظيفته وارتكب فعلا عمدا أو إهمالا مخالفا لهذه الواجبات بما فيها واجبات القوانين والأنظمة اللائحية فإنه يجب أن يعاقب تأديبيا، غير أن الجزاء التأديبي يجب أن تتوافر فيه ضوابط وضمانات، ولعل أبرزها مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات.

يقصد بمبدأ الشرعية أو الركن الشرعي للجريمة وجود نص يجرم الفعل ويقدر عقوبته قبل وقوعه، فالمبدأ يقضي بعدم جواز معاقبة الشخص على فعل وقع منه إلا إذا كان هذا مجرماً بنص قبل وقوع الفعل كما يجب أن يكون النص المجرم تشريعياً و مكتوباً. فخضوع الجريمة التأديبية لمبدأ الشرعية قد أثار الكثير من الجدل بين الفقه والقضاء حول إمكانية حصر المخالفات التأديبية وتقنينها أم لا. وذلك لما تقتضيه هذه العملية من صعوبات جمة، فالأخطاء المهنية غير محددة على سبيل الحصر، لهذا يلاحظ بأن النظام القانوني التأديبي في الوظيفة العامة يخالف من هذه الزاوية قانون العقوبات الذي تحكمه قاعدة: "أن لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، وعليه نجد أن العقوبات التأديبية التي يجوز إيقاعها على الموظف حددها المشرع على سبيل الحصر، عكس المخالفات التأديبية التي حدد وصفها فقط في عدم قيام الموظف بواجبات الوظيفة أو الخروج عن مقتضياتها، مانحاً المشرع في ذلك للإدارة حرية اختيار العقوبة بما يتلاءم ويتناسب مع الخطأ المقترف من طرف الموظف.

وهكذا فإن تجسيد فكرة ضرورة حصر وتقنين الأخطاء المهنية وتطبيقها هو في صالح الموظف العام، الذي يصبح حينها على دراية تامة بالالتزامات والواجبات التي ألقيت على عاتقه، والعقوبات التأديبية التي من الممكن أن يتعرض لها إذا ما ارتكب خطأ تأديبياً. تكمن الأهمية البالغة للبحث في موضوع الأخطاء المهنية إلى ما تلقاه المسؤولية التأديبية والجنائية للموظف العام من اهتمام في مختلف التشريعات الوظيفية في العالم بسبب أهمية تحديدها، ودراسة أو تبين القيمة القانونية لمبدأ شرعية الجريمة التأديبية باعتبارها الوسيلة التي تكفل الحماية والأمن للموظف العام.

-الهدف من الدراسة يكمل في معرفة مدى تأثير الحقوق الوظيفية للموظف في ظل عدم تحديد وحصر الأخطاء المهنية من طرف المشرع وترك هذه المهمة للسلطة التأديبية.

-الفرضية تقتضي وجود حدود وضوابط ترد على السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الخطأ المهني وتكييفه، سعياً إلى إقامة مبدأ شرعية الجريمة التأديبية ولو نسبياً. وعليه فموضوع بحثنا يثير الإشكالية التالية:

إن ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية في تحديد الخطأ المهني وتكييفه، قد يؤدي إلى المساس بحقوق الموظف العام، فهل الضوابط والمعايير التي يمكن الاستناد إليها عند تحديد الخطأ المهني تكفل الحماية والأمن الوظيفي للموظف العام؟
-إن طبيعة الموضوع لما له من مرجعيات تشريعية وفقهية وقضائية تفرض علينا أن يكون المنهج المتبع في دراستنا هذه وصفيًا تحليليًا في مواطن، والاستعانة بالمقارنة الأفقية في بعض الأحيان لإجراء مقارنات مع ما ذهبت إليه بعض قوانين واجتهادات القضائية لبعض الدول العربية والأجنبية في هذا المجال.

-وللإجابة على هذه الإشكالية قسمنا الدراسة إلى مطلبين، نتناول من خلال المطلب الأول الخطأ المهني كأساس للعقوبة التأديبية، ويكون المطلب الثاني مخصص لدراسة القيود المتعلقة بحماية حقوق الموظف كضوابط لسلطة تحديد الخطأ المهني وتكييفه.

المطلب الأول : الخطأ المهني (التأديبي)¹ كأساس للعقوبة التأديبية

لا يوجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية، فإن كل خطأ مرتكب من طرف الموظف يعرضه للعقوبة مما استدعى الأمر إسناد مهمة تحديد تعريف الخطأ المهني للفقهاء والقضاء لتجنيب الموظف لاحتمال استعمال الإدارة لسلطتها في مجال التأديبي إن وجدت إطار عام لهذه الأفعال التي ينتج عنها الخطأ، وكذلك من خلال البحث عن المعالجة التشريعية للأخطاء المهنية، وعليه سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مفهوم الأخطاء المهنية في (الفرع الأول)، وتبيان صور الأخطاء المهنية في التشريع الجزائري في (الفرع الثاني)..

الفرع الأول : مفهوم الأخطاء المهنية

تختلف تسمية الأخطاء المهنية باختلاف التشريعات المقارنة، منها من يستعمل مصطلح الذنب الإداري، وهناك من يستعمل مصطلح الجريمة التأديبية بالنسبة للمشرع المصري والمغربي، أما المشرع الجزائري فيطلق عليها الأخطاء المهنية، وعليه سنتطرق إلى محاولة تعريف الأخطاء المهنية من طرف الفقه، ثم التعريف القضائي للخطأ المهني وأخيرا نتطرق إلى موقف المشرع الجزائري من تعريف الخطأ المهني

أولاً : التعريف الفقهي للخطأ المهني

حاول الفقه تحديد معنى الخطأ المهني على اختلاف التعريفات كما يلي:

- قد عرفها الدكتور سليمان الطماوي: "أنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي منصبه"²، أو هو كل تقصير من الموظف العمومي في واجباته الوظيفية المفروضة بموجب القوانين واللوائح، أو هي ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة عن طريق الإهمال أو التراخي في أداء مهام واجباته الوظيفية.³

- أما في الفقه الفرنسي: فيرى (jean marie Auby) أن الخطأ التأديبي "هو الفعل المحتمل أن يقيم المسؤولية التأديبية"⁴.

ثانياً : تعريف القضاء للخطأ المهني

القضاء الإداري لم يعرف الخطأ المهني وإنما اكتفى بإعطاء صور لأفعال تعد أخطاء مهنية تستوجب المؤاخذة والعقاب التأديبي، وذلك من خلال ما قرره كل من القضاء الإداري الفرنسي والقضاء الإداري في الجزائر، والمحكمة الإدارية العليا بمصر.

- في القضاء الإداري الفرنسي: قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن "الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالتزام وظيفي حتى ولو ارتكب خارج نطاق الوظيفة مادام أنه يمس سمعتها وكرامتها"⁵.

- القضاء الإداري الجزائري: في قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17 ديسمبر 1985 الذي جاء فيه: "من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة..."⁶.

- القضاء الإداري المصري المتمثل في المحكمة الإدارية العليا المصرية، حيث ورد في حكمها الصادر في 23 فبراير 1974 أن: "سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال العامل بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل عامل يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود

القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المنوط به تأديتها بنفسه بدقة وأمانة، إنما يرتكب ذنبا إداريا".⁷

ما يلاحظ من خلال تعريفات رجال الفقه والقانون للخطأ المهني أنه غلبت عليها صيغة التعميم بحيث تشمل (كل فعل يخل بالمقتضيات الوظيفية أو المهنية سواء تعلق بواجباتها أو محظوراتها أو أخلاقياتها، ويستوي وقوع هذا الإخلال داخل نطاق الخدمة أو خارجها).

ثالثا : موقف المشرع الجزائري من تعريف الخطأ المهني

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ المهني وإنما اكتفى بالإشارة إليه في الفقرة الأولى من المادة 17 من الأمر 133/66⁸، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الذي كان أسبق في تنظيم الوظيفة العامة حيث نصت على أنه: " كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مساس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية".

كما نصت المادة 160 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة السابق ذكره على أنه: " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

وعليه فإن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محدد للخطأ المهني، وربط الخطأ بكل تقصير أو تخلي الموظف عن واجباته المهنية، وذلك راجع إلى طبيعة الخطأ الذي ليس محمدا أو محصور في أفعال محددة، ومن جهة أخرى خشي المشرع بأن يورد هذا التعريف قاصرا، لذلك اكتفى بتحديد الحالات التي تعد أخطاء مهنية، وقد حددها المشرع على سبيل المثال وما يقابلها من عقوبات تأديبية.

الفرع الثاني : صور الأخطاء المهنية في التشريع الجزائري

من خلال استعراض النصوص القانونية التي تحكم التأديب في الوظيفة العامة الجزائرية، يتضح بأن المشرع الجزائري قد جمع بين الطريقتين (تقنين و تصنيف) في تحديد الأخطاء المهنية.

أولاً : تقنين صور من الجرائم التأديبية في التشريع الجزائري

لقد قام المشرع الجزائري بتقنين بعض الجرائم، أو صور من الجرائم التأديبية في خارج قانون الوظيفة العامة من ذلك على الخصوص قانون العقوبات، القانون المتعلق بالوقاية من الفساد، والقانون الأساسي العام للعامل، ونصوص أخرى خاصة بتنظيم شؤون الموظفين.⁹

-في قانون العقوبات اعتبر المشرع بعض الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف جرائم ورتب عليها مساءلة الموظف جزائياً باعتبار الموظف مواطن يخضع ككل مواطن لهذا القانون دون أن يفلت من الجزاء التأديبي، ونظر لتأثير فعله المرتكب على حسن سير المرفق وكرامة الوظيفة مثل نص المادة 115 من قانون العقوبات التي نصت على¹⁰: "تقديم الموظف لاستقالته قصد عرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد"، ونذكر بالإضافة إلى ذلك بعض المخالفات المذكورة في القانون رقم 06-01 الصادر في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و من بينها المادة 29 المتعلقة بالاختلاس و المادة 30 المتعلقة بالغدر.¹¹

-أما الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يورد حصراً لكل الأفعال التي تشكل خطأ مهنيًا، بل يبقى معيار تحديد الأخطاء المهنية هو تحديد الواجبات والالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العمومي، إذ يعد الإخلال بإحداها خطأ مهني، غير أن المشرع قد صنف هذه الأفعال إلى درجات أربع، من خلال أحكام المواد 178 إلى 181 من القانون الأساسي للوظيفة العامة.

ثانياً : تصنيف الأخطاء المهنية في قانون الوظيفة العامة

لما كان من غير الممكن حصر كل الأخطاء المهنية لجأ المشرع في المواد 178 و 181 من الأمر 03-06 إلى استعمال عبارة¹²: "تعتبر على وجه الخصوص..." عند تبيان طبيعة الأخطاء المهنية التابعة لكل درجة، تاركا المجال مفتوحاً لإمكانية إدراج أو تحديد بالنظر إلى خصوصية بعض الأسلاك (موظفي الأمن الوطني-إدارة السجون-إدارة الجمارك) أخطاء مهنية أخرى ضمن كل الدرجات الأربع في القوانين الأساسية الخاصة، وعليه صنف المشرع الأخطاء المهنية في الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة إلى أربع درجات كالتالي:

-أخطاء من الدرجة الأولى:

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

-الأخطاء من الدرجة الثانية

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

-المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.

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

-الأخطاء من الدرجة الثالثة

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

-تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

-إخفاء المعلومات ذات الطابع المني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

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

-إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

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

-الأخطاء من الدرجة الرابعة

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

-الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

-ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

-التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة

العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

-إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
-تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
-الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في
المادتين 43 و44 من هذا الامر.

وعليه فإن هذه الأخطاء تبقى على سبيل المثال لا الحصر لعدم إمكانية تطبيق جميع الأخطاء، فقطاعات الوظيف العمومي تختلف من قطاع إلى آخر، ومن الأسانيد كذلك في تبرير عدم ضرورة تقنين الأخطاء التأديبية هي أن حصرها يؤدي إلى تقييد حرية الإدارة في ممارسة وظيفة التأديب بصفة عامة، مما يضر بفاعليتها لقد أكد هذا الاتجاه الأستاذ سليمان الطماوي حين اعتبر أن ما يميز الجرائم التأديبية عن الجرائم الجنائية، أنها غير محددة علي سبيل الحصر، ومعنى ذلك أن الإدارة تمارس في هذا المجال نوعا من التعزير¹³، وأكد هذه الفكرة القضاء الإداري سواء في الجزائري أو القضاء الإداري المقارن في الكثير من الأحكام والقرارات.

-بالنسبة للقضاء الإداري في الجزائر أقر مجلس الدولة ذلك في قراره الصادر عن الغرفة الثانية بتاريخ 09-04-2001 من أنه: "... وهكذا وارتباطا بالظروف الحالية جاء المرسوم التنفيذي في: 16/02/1996 ليذكر بالالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين وعلى الأعدان العموميين هذه الالتزامات الهادفة إلى الالتزام المستخدمين بواجب التحفظ حتى خارج المصلحة الامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم..."¹⁴.
-بالنسبة لقضاء مجلس الدولة الفرنسي فقد استقر على أن الجريمة التأديبية لا تخضع لمبدأ "لا جريمة بدون نص"، ومع ذلك فإن تكييف الفعل المنسوب إلى الموظف ومدى اعتباره مخالفة تأديبية يخضع لرقابة القضاء الإداري.¹⁵، وعليه يبقى للإدارة دور في تكييف الخطأ وتبقى سلطتها التقديرية أيضا قائمة.

المطلب الثاني : القيود المتعلقة بحماية حقوق الموظف كضوابط**لسلطة تحديد الخطأ المهني وتكليفه**

إن عدم تحديد المشرع للأخطاء المهنية التي تعبر عن سبب العقاب على سبيل الحصر كما تم التطرق إليه سابقا، إضافة إلى أنه لم يربط كذلك بينها وبين ما يقابلها من عقوبات كما هو الحال في المجال الجنائي، وجعل هذا الربط من اختصاص السلطة التقديرية لسلطة التأديب في حدود احترام ما جاءت به نص المادة 183 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة.¹⁶

وعليه فإن ترك المشرع تحديد الأخطاء المهنية لسلطة التأديب التي تقوم بتكليفها وتحديد العقوبة المناسبة لها، لاعتبارات الفعالية الإدارية وحسن سير المرافق العامة باضطراب وانتظام حفاظا على المصلحة العامة فإنه بالمقابل هناك المصلحة الخاصة للموظف المعني المتمثلة في حقوقه الوظيفية التي يجب على المشرع وضع قيود من أجل الحفاظ عليها، وهي أن سلطة الإدارة في تحديد الخطأ المهني يجب أن تعتمد على معيار الواجبات الوظيفية وهو موضوع الدراسة في (الفرع الأول)، كما يتفرع عن مبدأ شرعية الجزاء التأديبي مبدأ هام وهو التناسب بين الخطأ و الجزاء المترتب عنه، أي تقييد الإدارة بمبدأ التناسب في إلحاق الخطأ المهني بالعقوبة التأديبية، هذا ما سنتطرق إليه في (الفرع الثاني).

الفرع الأول : معايير تحديد الأخطاء المهنية

سلطة الإدارة في تحديد الفعل الذي قام به الموظف بأنه يشكل خطأ مهنيا أم لا، ليس حقا مطلقا بل تعتمد في ذلك على معيار الواجبات الوظيفية، وهذا ما ورد في نص المادة 160 من الأمر 03-06 الذي سبق ذكره بقولها: "يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية ..."، وهذه الواجبات ما هو مصنف إلى واجبات إيجابية وأخرى سلبية، وقد أشارت إلى هذه الواجبات المواد 40 إلى 54 من القانون 03-06 سالف الذكر.

أولا : الواجبات الإيجابية للموظف العام

سيتم التطرق إلى واجبات الموظف العمومي التي يجب عليه القيام بها، ومن بينها أداء العمل الموكل إليه وطاعة الرؤساء الحفاظ على كرامة ونزاهة الوظيفة العامة.

1- واجب التفرغ لأداء الوظيفة

فكل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤولاً على تنفيذ المهام الموكلة إليه بالإضافة إلى أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تمييز ويجب أن يقدم في كل الأحوال سلوكاً لائق ومحترم¹⁷. وأن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة، كواجب الحياد مثلاً نص عليه في المادة 41 من الأمر 03-06 السابق الذكر بنصها: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"، وهو التزام قانوني جديد في مجال الوظيفة العمومية والقول بحياد الموظف العام يعني عدم جواز انحيازه إلى أي طرف وذلك حماية لحسن سير المرفق، وباعتبار الموظف صاحب سلطة داخل هذا المرفق فقد يمارس بعض السلوكيات تؤثر على الأداء العام لهذا المرفق وينحاز لطرف على حساب طرف آخر.

2- واجب طاعة الرئيس وتنفيذ واحترام أوامره

يملك الرئيس الإداري سلطة على مرؤوسيه وهذه الأخيرة ليست حقا شخصيا يمارس إنما هي اختصاص يمارسه وفقا لأحكام القانون ويقع على عاتق الموظف ما يصدره إليه من أوامر بدقة وأمانة قد تنحصر واجبات الموظف في أداء اختصاصاته المحددة بل واجبه أن يؤدي العمل الذي طلب منه وأن ينفذ الأمر الذي يؤمر به من قبل رئيسه الإداري، ولقد اعتبر المشرع الجزائري في الفقرة 03 من المادة 180 من الأمر 03-06 السابق الذكر رفض الموظف تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول خطأ من الدرجة الثالثة فطاعة الموظف لرؤسائه واجبة.

3- الالتحاق بمقر العمل وممارسته بصفة مستمرة

ضمنا لاستمرارية المرفق العمومي وأداء خدماته للمواطنين بكيفية عادية، ينبغي على الموظف احترام أيام وأوقات العمل الرسمية وأن يعمل بصفة متواصلة دون تغيب أو تأخير، لأن كثرة الغيابات والتأخرات أو الخروج قبيل الوقت تعتبر خطأ مهنيا يمكن أن يعرض صاحبه لعقوبات تأديبية صارمة، كما يؤثر على مصالح المواطنين مما غدا معه التزاما على عاتق الموظف لإمكان سير المرفق العمومي لبلوغ أهدافه وتحقيق غاياته.

ويتجلى ذلك في احترام أوقات العمل، ولا تعفيه من هذا الالتزام إلا الرخص الإدارية أو المرضية والحالات الأخرى المنصوص عليها في المادة 129 من الأمر 03-06 السابق ذكره، حيث جاء فيها مايلي: "ويعدّ في وضعية الخدمة أيضا، الموظف الموجود في عطلة

سنوية، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني، الموظفة الموجودة في عطلة أمومة، المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر، الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط، الذي استدعي في إطار الاحتياط، الذي تمّ قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

4- واجب الحفاظ على كرامة ونزاهة الوظيفة العامة

لا يجوز للموظف أن يأتي بتصرف يتنافى مع كرامة وظيفته أو يتعارض مع صفته كموظف عام لأنه يمثل الشخص المعنوي العام، وهذا الالتزام يفرض على الموظف ليس فقط داخل نطاق العمل و مكان العمل، بل ينصرف أيضا هذا الالتزام إلى خارج نطاق العمل، أي في أوقات العمل الرسمية وغير الرسمية، فلا يجوز له أن يأتي بعمل أو فعل منافي للآداب العامة أو الأخلاق العامة أو يضع نفسه في موضع الريبة والشبهات، لأن في ذلك تعارض مع كرامة ونزاهة الوظيفة العامة.¹⁸

ثانيا : الواجبات السلبية للموظف العام

وهي المحظورات الواجب على الموظف الابتعاد عنها، كعدم المساس بسلامة الوثائق، وكذا عدم المساس ممتلكات الإدارة، وعدم الجمع بين الوظيفة وكتمان السر المهني.

1- عدم المساس بسلامة الوثائق الإدارية

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 49 من الأمر 03-06 على أنه "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها ويمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية"، وهذا يعني أن الموظف مطالب بالمحافظة على الوثائق الإدارية الموجودة في حوزته بمناسبة تنفيذ المهام الموكلة إليه.

كما تضمنت المادة 51 من نفس الأمر على أنه: "يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال الأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة"، حيث يتضمن هذا الواجب محافظة الموظف على مصالح الدولة وأموالها وصيانتها من أي اعتداء.

2-عدم الجمع بين الوظيفة ونشاط آخر

يجد التزام الموظف بالامتناع عن الجمع بين الوظيفة ونشاطات أخرى مبرراته في المحافظة على استقلالية الوظيفة العمومية وموظفيها، وعدم إثقال كاهل الموظف بأعمال أخرى تؤدي إلى إهمال واجباته الوظيفية وإرهاقه بأعمال أخرى في ذات الوقت، وهذا ما نص عليه المشرع من خلال المادة 43 في فقرتها الأولى من الأمر 06-03 سالف الذكر على أنه يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه.

إلا أن هذا الأصل يرد عليه استثناء يرخص بموجبه للموظفين من ممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط تحدد عن طريق التنظيم، كما يمكن للموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم، وعليه فإن ممارسة هذه الفئة من الموظفين لنشاط مريح لا يعد من الأخطاء المهنية.

3-عدم المساس بممتلكات الإدارة من تجهيزات ووسائل

تعد الوسائل العامة ملك لجميع الموظفين وهي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية، لذا يجب المحافظة عليها وعدم إهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظفين، وقد نصت المادة 50 من نفس الأمر على أنه: "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه"، كما أضافت المادة 51 في نصها: "يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة"، وقد اعتبر المشرع الجزائري المساس بممتلكات الإدارة العامة خطأ من الدرجة الثانية حسب نص المادة 179 من نفس القانون والتي سبق ذكرها.

4-عدم إفشاء الأسرار المهنية

لقد ألزم القانون من خلال أحكام المادة 48 من الأمر 06 الموظف بالالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته، أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا ما تقتضيه المصلحة، ولا يحتز الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة¹⁹، واعتبر قانون الوظيفة العامة

إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية خطأ مهني من الدرجة الثالثة حسب نص المادة 180 منه.

ومن بين المحظورات كذلك ما نصت عليه المادة 45: من الأمر 06-03 السابق ذكره "يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليتها أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة، وذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

وفي هذا الصدد يرى الدكتور سليمان محمد الطماوي أنه: "يجب على كل سلطة تأديب أن تتقيد بضوابط قانون العقوبات، ففي تقديرها للجرائم التأديبية يستلزم خضوعها لضوابط الوظيفة العامة بما تضمنه من حقوق وواجبات وتقدير ما إذا كان الموظف قد أخطأ يستوجب عقابه إنما يرجع إلى هذه الحقوق والواجبات دون غيرها²⁰."

الفرع الثاني : تقييد الإدارة بمبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ المهني

إن سلطة التأديب في تحديد الأخطاء المهنية وتكييفها وتحديد العقوبة المناسبة لها، يجب أن تراعي في ذلك مقتضيات مبدأ التناسب الذي يجب توافره عند اختيار العقوبة التأديبية، وبالتالي فهو إجراء يفرض على السلطة التأديبية أن تتقيد به عند اتخاذها للعقوبة التأديبية حتى يكون قرارها مشروعاً، كما أنه يشكل من ناحية أخرى ضماناً موضوعية باعتباره يدخل في مضمون العقوبة التأديبية.

أولاً : تقدير سلطة الإدارة في أعمال مبدأ التناسب

يعني مبدأ التناسب في مجال القانون التأديبي، بأنه يتعين على السلطة الرئاسية أن توقع الجزاء الذي تقدر ملاءمته لمدى جسامة الخطأ المهني بغير مغالاة في الشدة، ولا إسراف، بحيث لا يعاقب أي موظف بأكثر مما اقترف من خطأ.

فالسطة التأديبية تتمتع بحرية التقدير والتناسب وهي بصدد إجراء عملية الملائمة بين العقوبة والخطأ، هذه المسألة أثارت جدلاً فقهيًا واسعاً، حيث ظهر اتجاهين فقهيين متقابلين، فهناك اتجاه يؤيد تمتع السلطة التأديبية بحرية التقدير والتناسب، وفي حين

يذهب اتجاه آخر إلى وجوب تقييد هذه الحرية، وفرض قيود على سلطة التقدير والملائمة التي تمارسها سلطة التأديب.

1- الإتجاه المؤيد لفكرة التناسب بين العقوبة والخطأ المهني

يذهب هذا الاتجاه إلى أن سلطة التأديب هي الأقدر والأجدر من غيرها على القيام بالملائمة والتناسب بين خطورة وجسامة الخطأ الإداري، وما يقابلها من عقوبة مناسبة²¹، وعليه فإنهم يبنون حججهم على الأدلة التالية:

- كثيرا ما تغلب على اختيار العقوبة التأديبية العوامل الذاتية والشخصية التي يذهب ضحيتها الموظف العام، ولذلك فإن تدخل المشرع لإجراء مناسبة بين الخطأ والجزاء أمر ضروري للمحافظة على حقوق الموظف العام.

- إن القيام بعملية التناسب من الناحية العملية مهمة سهلة الإنجاز شريطة إتباع الشروط الآتية:

- القيام بتصنيف الأخطاء التأديبية.

- وضع سلم للعقوبات التأديبية.

- ضرورة الأخذ بفكرة الحدين الأقصى والأدنى في مجال الجزاء التأديبي، كي نترك للإدارة فرصة اختيار العقوبة التأديبية الأكثر ملائمة للخطأ المقترف.²²

2- الإتجاه المعارض لفكرة التناسب بين العقوبة والخطأ المهني:

يرى أصحاب هذا الاتجاه أنه من الناحية العملية لا يمكن إقامة تناسب تام بين العقوبة والخطأ، وذلك لصعوبة تحديد الأخطاء التأديبية، وعدم إمكانية حصرها حصرا دقيقا، على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات، ومن ناحية أخرى يرون بأن هذا المبدأ من شأنه أن يفقد الإدارة فاعليتها في المحافظة على حسن سير المرفق العام بانتظام وباضطراد، ويؤكد أصحاب هذا الرأي على ضرورة وجود رقابة قضائية فعالة على حرية سلطة التأديب، عند ممارستها للتناسب بين الخطأ المهني والعقوبة المناسبة لها بل يذهب أنصار هذا الرأي لأكثر من ذلك مؤكدين على ضرورة أن تصل سلطة التأديب إلى إيجاد تحديد منضبط ومدلول كل من الخطأين والجزاءين البسيط والجسيم، حتى تتمكن من إجراء عملية التناسب والملائمة بينهما.²³

ثانيا : مقتضيات مبدأ التناسب

إن الحديث عن تطبيق مبدأ التناسب لأبد من وجود مقتضيات يبني عليها وهي لأبد من وجود الخطأ والعقوبة التأديبية معا، ووجود سلطة مختصة بالعقوبة التأديبية، و أعمال مبدأ شرعية العقوبة، وأخيرا مراعاة السوابق والظروف المرتبطة بالمخالفة.

1- وجود الخطأ الموجب للعقوبة التأديبية

ضرورة وجود العقوبة والمخالفة معا من الناحية القانونية أن يكون هناك سلوك ايجابي أو سلبى اقترفه الموظف العام، ويشكل هذا السلوك خطأ تأديبي، وهناك قائمة معدة سلفا بالعقوبات التأديبية التي توقع حال ثبوت المخالفة، وعليه فإن القرار التأديبي لا يكون مشروعا إلا إذا استند إلى وقائع صحيحة تبرر وجوده²⁴ ، وهذا حتى يتيسر على الموظف المعني تحديد موقفه منه.

وعليه فمجرد تخلف أو عدم صحة هذه الوقائع يجعل من القرار التأديبي المتخذ غير مشروعا ومعرض لإلغائه قضائيا، حيث توسعت رقابة الوجود المادي للوقائع لتشمل حتى الجانب التقديري وهي الحالات التي لا يلزم فيها المشرع الإدارة بمراعاة وقائع معينة كشرط لتدخلها، بعدما كانت مستثناة من عملية الرقابة، لأنه من غير المعقول قيام قرار إداري مجرد من وقائع محددة تدفع إلى إصداره²⁵، فسبب القرار التأديبي هو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، بينما عيب السبب هو انعدام أو عدم صحة أحد العناصر المكونة له، كغياب الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف.

فيلزم لقيام هذا الركن أن يقع من الموظف فعل أو امتناع له مظهر خارجي ملموس وأن يكون الفعل أو الامتناع محدد ويترتب على ذلك أن المخالفة التأديبية لا تقوم على مجرد الشائعات، وكذلك لا تقع بمجرد التفكير في ارتكاب المخالفة.²⁶

2- أعمال مبدأ شرعية العقوبة

يقتضي مبدأ التناسب أن تختار سلطة التأديب العقوبة المراد توقيعها على المخالفة المرتكبة من بين قائمة العقوبات التي حددها المشرع، وهو ما يعرف بمبدأ شرعية العقوبة، وذلك أن هذا المبدأ يقوم أساسا على الملائمة الظاهرة بين العقوبة التي تختارها سلطة التأديب والمخالفة، ولا يمكن تقدير هذه الملائمة ما لم تكن العقوبة الموقعة واحدة مما حددها المشرع سلفا.²⁷

وهذا ما ذهب إليه الأستاذ سليمان محمد الطماوي بقوله: "أن السلطة التأديبية المختصة إذا كانت ترخص في تقدير ما يندرج في نطاق المخالفات التأديبية، فإنها ملزمة بأن توقع عقوبة قد حددها المشرع من قبل، فلا تستطيع أن تستبدل بها غيرها مهما كانت الدوافع، ولو كان ما توقعه على الموظف أخف من العقوبة المقررة، وحتى لو تم ذلك برضاء الموظف، لأن مركز الموظف مستمد من القوانين مباشرة، فلا يجوز الاتفاق على عكسه".²⁸

3- الإختصاص بتحديد الخطأ وتوقيع العقوبة التأديبية

لا محل للتناسب بين الأخطاء المرتكبة والقرارات الصادر بالعقوبة التأديبية إلا إذا كانت سلطة التأديب مختصة بنظر الخطأ المرتكب وتوقيع العقوبة، فمن مقتضى مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، أن يكون بالإضافة إلى تحديد العقوبات المقررة للخطأ المهني، تحديد السلطة المختصة بتوقيع هذه العقوبات، وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 162 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، هي السلطة التي تتخذ الإجراءات التأديبية²⁹، كما نصت المادة 165 الفقرة الأولى من نفس الأمر على أنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني "... أما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فإن السلطة الرئاسية تتخذها بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء".³⁰

وعليه لا تصدر عقوبة تأديبية إلا من السلطة التي خولها القانون ذلك، وضمن الحدود والشروط الواجب مراعاتها في ممارسة هذا الإختصاص ومن ثم فإن صدور أية عقوبة تأديبية من جهة غير التي حددها القانون، أمر يجعل الجزاء جديرا بالبطلان لصدوره من جهة غير مختصة أصلا بإصداره³¹، فمبدأ التناسب يقوم في أصله على مدى الانسجام القانوني بين قرار السلطة التي منحها القانون صلاحية تقدير سلوك الموظف من حيث كونه يشكل مخالفة تأديبية أم لا أولا، وإنزالها العقوبة على هذا السلوك ثانيا.³²

4- مراعاة السوابق والظروف المرتبطة بالمخالفة

ويعني ضرورة الأخذ في الاعتبار السوابق التأديبية للموظف العام المتهم وكافة الظروف المصاحبة للواقعة محل التأديب عند اختيار العقوبة التأديبية، حيث نجد المشرع

الجزائري حتم ذلك صراحة على سلطة التأديب بنص المادة 161 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة السابق ذكره بنصها على: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"، هذا ما ينتج عنه أن ثبوت ارتكاب الموظف للخطأ المهني غير كاف وحده لتحديد العقوبة التأديبية من طرف السلطة التأديبية، وإنما هي مقيدة في ذلك بمجموعة من العناصر الموضوعية التي ارتكب في ظلها هذا الخطأ.

ومن خلال ما سبق يمكن اعتبار ضوابط تحديد العقوبة التأديبية الواردة في نص المادة 161 من الأمر 03-06 السابق الذكر بمثابة اعتراف ضمني من المشرع لتقرير رقابة التناسب³³، ويعتبر مبدأ التناسب من أبرز المبادئ التي يقوم عليها القرار الإداري، ومن ثم فإن القرار الصادر من سلطة إدارية يجب أن يكون متناسبا ومعقولا وإلا اعتبر قرارا غير صحيح، وبالتالي يكون معرضا للإلغاء من طرف القضاء.³⁴

وعليه يعتبر تنظيم مبدأ التناسب انتصارا وإضافة لكفة الضمانات بل ومن أهم وأقوى الضمانات المقررة لحماية الموظف العام، لأنها تمس جوهر العمل الإداري وهو السلطة التقديرية (سلطة تحديد الخطأ المهني وتكييفه) وتتدخل في جزئيات التقدير.

الخاتمة:

من خلال دراسة موضوع مبدأ شرعية الجريمة التأديبية توصلنا إلى النتائج التالية:
- نجد أن المشرع الجزائري لم يورد تحديدا جامعا مانعا للأخطاء المهنية كما أنه لم يعرفها وإنما ربطها بالواجبات الوظيفية، مما يعني أن نسبة الخطأ المهني للموظف يتوقف على تحديد ما إذا كان العمل الذي تولى عنه الموظف يعتبر واجبا مهنيا أم لا، وفي ذلك إشارة ضمنية إلى تعدد الواجبات المهنية واختلافها من وظيفة إلى أخرى.

- من جهة أخرى نجد أن المشرع قد صنف الأخطاء المهنية مع إعطاء الإدارة حرية إدراج المخالفات تحت كل صنف منها سواء عن طريق التقنين في بعض النصوص أو بالنظر إلى واجبات الموظف.

- نجد أنه على الرغم من عدم إمكانية حصر كل الأخطاء المهنية وتقنينها، ولكن وحماية للموظف المتابع تأديبيا حاول المشرع ضبط السلطة التقديرية للإدارة في تحديد

الأخطاء المهنية وتكثيفها، بوضع مجموعة من المعايير أو القواعد العامة، التي يجب على الإدارة مراعاتها عند ممارسة سلطتها التقديرية في المجال التأديبي، أهمها الواجبات الوظيفية، إضافة إلى تصنيف الأخطاء المهنية، وتقرير رقابة التناسب من خلال ضوابط تحديد العقوبة التأديبية الواردة في الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة.

-رغم محاولة المشرع وضع ضوابط ومعايير ترد على السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الخطأ المهني إقامة لمبدأ الشرعية الجريمة التأديبية، وبالتالي حماية حقوق الموظف العام، إلا أنها ليست كافية، وتبقى السلطة التقديرية للإدارة في المجال التأديبي قائمة. وعليه نقترح أنه خير وسيلة لحماية حقوق الموظف في المجال التأديبي هي دعوة المشرع إلى تقنين المخالفات التي تشكل أخطاء مهنية تدريجيا حتى الوصول إلى إقامة مبدأ شرعية الجريمة التأديبية كما هو الحال في المجال الجنائي وبالتالي جمع شتات النصوص المتعلقة بالتأديب في قانون خاص بالمجال التأديبي.

الهوامش:

¹ نشر في البداية إلى أن كون الدراسة تتعلق أساسا بالتشريع الجزائري، سنعتمد على مصطلح الخطأ المهني ، كما وردت في قانون الوظيفة العامة عند معالجته للمخالفات التأديبية. وفي بعض جوانب الدراسة نعمل لاستعمال مصطلح المخالفات أو الأخطاء التأديبية حسب ورودها من المصدر.

² الطماوي سليمان محمد ، الجريمة التأديبية-دراسة مقارنة-، دار الثقافة العربية، القاهرة، مصر، 1975، ص 21.

³ عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1999، ص 331.

⁴ *Jean – marie Auby ,Jean – bernard Auby, droit de la fonction publique, état collectivités locales hôpitaux, 3 éme, édition, paris, 1997, p 227 .*

⁵ حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، (مذكرة ماجستير)، جامعة الوادي، الجزائر، 2013/2014، ص 14.

⁶ قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 07-12-1985، قضية (ب.م.ش) ضد وزير الداخلية، (المدير العام للأمن الوطني)، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1990، ص ص 215-218.

⁷ القاضي نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة موازنة في القانون المصري والليبي والشريعة الإسلامية-، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2002، ص ص 31-32.

⁸ المادة 17 من الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد (46)، صادرة بتاريخ 08 جوان 1966. (ملغى).

⁹ أنظر على سبيل المثال: المرسوم 82/ 302 المؤرخ في 11/09/1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 37 صادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982. (ملغى).

¹⁰ المادة 115 من القانون رقم 23-06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات.

- ¹¹ أنظر المادة (29,30) من القانون 01-06، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد(14)، صادرة بتاريخ 08 مارس 2006، المعدل و المتمم.
- ¹² أنظر المواد من 178 إلى 181 من الأمر 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد(46)، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- ¹³ الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب-دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي القاهرة، مصر، 1987، ص 142.
- ¹⁴ بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام-دراسة مقارنة-،(مذكرة لنيل شهادة الماجستير)، القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011، ص 10.
- ¹⁵ أنظر: محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2004، ص 171.
- ¹⁶ حيث تنص المادة 183 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة، المرجع السابق، على أنه "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه".
- ¹⁷ الشنبوني سعد، المسائل التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة الأزطية الإسكندرية، مصر، 2008، ص 12.
- ¹⁸ حلبي خاطر شريف يوسف، الوظيفة العامة- دراسة مقارنة-، دار النهضة العربية، القاهرة 2006، ص 174.
- ¹⁹ أنظر المادة 48 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.
- ²⁰ الطماوي سليمان محمد، الجريمة التأديبية ...، المرجع سابق، ص 72.
- ²¹ بطيخ رمضان محمد، الاتجاهات المتطورة في قضاء مجلس الدولة الفرنسي للحد من سلطة الإدارة التقديرية وموقف مجلس الدولة المصري منها، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص 391.
- ²² رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 19.
- ²³ شوايل عاشور سليمان، طاعة الأوامر الرئاسية ومسؤولية الرئيس والمرؤوس جنائيا وتأديبيا-دراسة فقهية مقارنة في الوظيفة العامة وتطبيقها بالتشريعات المدنية والعسكرية-، مجلس الثقافة العام، الطبعة الثانية، ليبيا، 2008، ص 252.
- ²⁴ بطيخ رمضان محمد، المرجع السابق، ص 82.
- ²⁵ سامي جمال الدين، قضاء الملائمة والسلطة التقديرية للإدارة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر، 2010، ص 180.
- ²⁶ محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 48 و 49.
- ²⁷ حسين محمود الطيب، "مبدأ التناسب بين القرار التأديبي والمخالفة في القانون السعودي"، مجلة القانون والمجتمع جامعة أحمد دراية أدرار الجزائر، المجلد 6، العدد 1، 2018، ص ص 26-49.
- ²⁸ الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري...، المرجع السابق، ص 282.
- ²⁹ أنظر: المادة 162 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.
- ³⁰ المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع نفسه.
- ³¹ وفي هذا الصدد ألغت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى في قرار لها بتاريخ 22 جانفي 1977 والذي على أساسه ألغت القرار التأديبي المتخذ من طرف السيد مدير معهد الحقوق والعلوم الإدارية بجامعة الجزائر، المتضمن فصل أستاذ مساعد بالمعهد، ذلك أن السلطة المختصة بالتأديب ترجع إلى وزير التعليم العالي، بالاشتراك مع اللجنة المتساوية الأعضاء، لدى وزارة التعليم العالي، طبقا لأحكام الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأحكام المادة 17 من المرسوم 68-295 المتضمن القانون الأساسي للأساتذة المساعدين: قرار الغرفة الإدارية، المجلس الأعلى، قرار رقم 14308 مؤرخ في 22 جانفي

- 1977، قضية (أستاذ مساعد) ضد مدير معهد الحقوق والعلوم الإدارية، قرار غير منشور، أشار إليه: عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 506.
- ³² حسين محمود الطيب، المرجع السابق، ص 26-49.
- ³³ لعلام محمد مهدي، السلطة التأديبية بين الإدارة والقضاء-دراسة مقارنة-، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير)، القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013-2014، ص 161.
- ³⁴ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، (أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه)، القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013/ 2014، ص 264.