

## سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية

*Disciplinary authority and administrative dismissal in a public office*- سهام رابحي، أستاذة متعاقدة.<sup>1</sup>

- جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

## - ملخص:

تهدف هذه الورقة إلى تحديد عناصر النظام التأديبي في الوظيفة العمومية والأساس القانوني لسلطة التأديب والإجراءات التأديبية المتبعة من طرف السلطة المختصة وكذا الضمانات المقررة للموظف، بالإضافة إلى تحديد حالات تطبيق سلطة الفصل الإداري أو التسريح الإداري غير التأديبي كعدم الكفاية المهنية أو عدم اللياقة الصحية أو إلغاء الوظيفة وبالتالي نهاية علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة وبالتالي يشكل النظام التأديبي الإطار الذي يمكن الإدارة من مراقبة وتقييم سلوكيات وممارسات الموظفين وتوقيع العقوبات التأديبية حفاظا على استقرار العلاقة الوظيفية وضمن حسن سير الوظيفة الإدارية، كما أنّ ممارسة سلطة الفصل الإداري تسمح بانتقاء الكفاءات للقيام على أداء المهام بجودة وفعالية.

- الكلمات المفتاحية: النظام التأديبي؛ الأخطاء المهنية؛ عقوبة تأديبية؛ الفصل الإداري.

- **Abstract :**

*This paper aims to define the elements of the disciplinary system in the public office, the legal basis for the disciplinary authority and the disciplinary procedures followed by the competent authority, as well as the guarantees established for the employee, in addition to identifying cases of the application of the authority of administrative dismissal or non-disciplinary administrative dismissal, such as lack of professionalism, lack of health fitness, or job cancellation Thus the end of the employee's relationship with the administration used, and thus the disciplinary system constitutes the framework that enables the administration to monitor and evaluate the behavior and practices of employees and to impose disciplinary penalties in order to maintain the stability of the employment relationship and ensure the smooth functioning of the administrative position, and the exercise of the authority of administrative separation allows the selection of competencies to perform the tasks with quality and effectiveness*

**Keywords:** *Disciplinary system. Professional mistakes. Disciplinary punishment. Administrative séparation*

<sup>1</sup> البريد الإلكتروني: [sihem.rabhi@univ-batna.dz](mailto:sihem.rabhi@univ-batna.dz)

يقوم على تسيير الوظائف العمومية لدى المؤسسات والإدارات العمومية أعوان يحملون صفة الموظف ضمن إطار منظم يحكمه القانون الأساسي للوظيفة العمومية يحدد القواعد العامة لعلاقة الموظفين بالإدارة التي تستخدمهم بغية ضمان الأداء الجيد للمهام والمسؤوليات التي يفرضها المنصب الوظيفي وضمن نجاعة الخدمة المقدمة من قبل الإدارة للمواطن.

لكن في إطار تأدية مهامه قد يقوم الموظف بأفعال وممارسات تمس بكرامة الوظيفة والسير الحسن للمرفق وتعد مخالفة لحكم القانون إذ تتدخل السلطة المخولة قانونا بممارسة سلطة التأديب لتقوم تلك الممارسات وفق قواعد القانون من خلال فرض عقوبات متناسبة مع الأخطاء المرتكبة، كما قد تنقطع علاقة الموظف أو المتربص حسب صفته بالوظيفة دون أن يكون قد ارتكب خطأ مهنيا وإنما لأسباب أخرى تتعلق بكفاءته المهنية أو ظروف أخرى متعلقة بالمنصب الوظيفي في حد ذاته، وبالتالي تتدخل السلطة المخولة قانونا بتطبيق التسريح الإداري أو الفصل الإداري، وانطلاقا من ذلك سنتناول سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية من خلال الإجابة على الإشكال التالي:

كيف نظم المشرع الجزائري سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية؟

تهدف دراسة الموضوع إلى توضيح علاقة الموظف بالإدارة ضمن إطار قانوني تنظيمي وهو ما اعتمده المشرع الجزائري كأساس لسلطة التأديب حيث تحتكم الإدارة لنصوص القانون لإعمال هذه السلطة واحترام الضمانات المقررة للموظف، بالإضافة إلى تحديد النظام الذي تبناه المشرع بالنسبة للسلطة المخولة لصلاحيات التأديب وهو النظام شبه القضائي الذي يحقق التوافق والتوازن بين سلطة الإدارة وضرورة تجسيد العدالة، كما يهدف الموضوع إلى توضيح حالات إعمال سلطة الفصل الإداري والغاية من ذلك مع ضرورة توفير الضمانات القانونية لممارستها.

ولتفصيل الموضوع والإجابة على الإشكالية نتناول المحورين التالية:

**المحور الأول: سلطة التأديب في الوظيفة العمومية.**

**المحور الثاني: سلطة الفصل الإداري أو التسريح الإداري**

**1. سلطة التأديب:**

تبرز سلطة التأديب في مجال الوظيفة العمومية كأحد أهم مظاهر ممارسة صلاحيات السلطة الرئاسية إذ يحوز الرؤساء الإداريون هذه السلطة كاختصاص يمارسونه على شخص الموظفين المرؤوسين، ويتعلق التأديب في الوظيفة العامة بمجموعة القواعد المطبقة على المرؤوسين المخلّين بنظام السير الحسن للوظيفة العمومية ومهما كان نوع الخطأ المرتكب من أجل فرض الانضباط واحترام المبادئ التي تحكم الوظيفة والسهر على احترام القانون وضمن فعالية الخدمة العامة ودوامها وتحقيق المصلحة العامة.

## 1.1. عناصر النظام التأديبي:

يقوم نظام التأديب في الوظيفة العمومية على مجموعة عناصر تتمثل في: (1)

- 1- السّياسية التأديبية والتي تحوي المبادئ التي تنظّم سلطة التأديب من حيث الغايات والحدود والضمانات المقرّرة للمرؤوسين في مواجهة السلطات التأديبية المختصة، وترتكز على عدّة أسس.
- 2- القانون التأديبي الذي يتمثل في مجموع القواعد المرتبطة بتنظيم الوظيفة العمومية وتلك المتعلقة بواجبات الموظّفين المرؤوسين والتي يشكّل الإخلال بها مدعاة لإعمال سلطة التأديب بالإضافة إلى القواعد المنظّمة للعقوبات التأديبية الموازية للأخطاء التأديبية وقواعد تطبيقها (2).
- 3- الأخطاء أو المخالفات التأديبية: أحد عناصر النظام التأديبي والتي تتمثل في ما يقع فيه الموظّف أو ما يرتكبه من أخطاء تؤدّي إلى عرقلة السّير الحسن للوظيفة العمومية أو الإخلال بأحد واجباتها أو الإساءة إلى كرامة الوظيفة أو خرق قانوني وما إلى ذلك من أوجه وصور المخالفات التأديبية في مجال الوظيفة الإدارية، وقد تناول القانون الأساسي للوظيفة العمومية الأخطاء التأديبية على سبيل المثال لا الحصر في نص المواد 178-181 من الأمر 06-03، كما يشمل العقوبات التأديبية الموازية لتلك الأخطاء (3) والتي تقدّرها وتوقعها السلطة المختصة بذلك مع مراعاة أحكام القوانين والتنظيمات وقد حدّد المشرّع الجزائري العقوبات التأديبية على سبيل الحصر وصنّفها بشكل متدرّج حسب جسامة الخطأ المرتكب إلى أربع مجموعات من خلال نصّ المادة 163 من الأمر 03/06 كالتالي :

### -الدرجة الأولى:

- التّنبيه.
- الإنذار الكتابي.
- التّوبيخ .

### -الدرجة الثانية:

- التّوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام.
- الشّطب من قائمة التّأهيل .

### -الدرجة الثالثة:

- التّوقيف عن العمل من أربعة(4) إلى ثمانية (8) أيام.
- التّنزيل من درجة إلى درجتين .
- التّقل الإجمالي.

### -الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .
- التسريح.

وبالتنظر لتأثير هذه العقوبات على مسار الموظف وحياته المهنية فهي تخضع لمبدأ شرعية العقوبات التأديبية ومبدأ التناسب<sup>(4)</sup> بحيث يجب أن يكون تقرير هذه العقوبات مطابقا وموافقا لنصوص القوانين واللوائح ، كما يجب أن تتناسب العقوبة المطبقة مع جسامة وخطورة الخطأ المرتكب فمثلا لا يتم تطبيق عقوبة التسريح إلا على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة وبمراعاة التناسب إذ أن عقوبة التسريح تطبق فقط على أكثر الأخطاء المهنية جسامة بحيث أن الموظف المسرح تأديبيا يمنع من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية.

- بالإضافة إلى ما سبق ذكره يتضمن نظام التأديب مجموعة الإجراءات المتعلقة بتطبيق نصوص العقوبات التأديبية على المخالفات والأخطاء الوظيفية المرتكبة بالتحقيق فيما ينسب للموظف من تهم وجمع المعلومات اللازمة من طرف السلطات التأديبية المختصة وتحديد إجراءات المحاكمة التأديبية والسلطات المختصة بذلك.<sup>(5)</sup>

### 1. 2. الطبيعة القانونية للنظام التأديبي وأساس سلطة التأديب:

بالبحث في الطبيعة القانونية للنظام التأديبي في الوظيفة العمومية نجد أن هناك آراء تأخذ سلطة التأديب على أنها نظام جزائي عقابي، وهناك آراء أخرى تقول بأن النظام التأديبي هو نظام ذو طبيعة إدارية قانونية متميزة يتعلّق بحسن سير الوظيفة الإدارية ويخضع لأحكام القانون الإداري وهي الطبيعة القانونية التي يكتسبها النظام القانوني لسلطة التأديب في النظام الجزائري<sup>(6)</sup>.

فيما يتحدّد الأساس القانوني للسلطة التأديبية بنوع العلاقة التي تربط بين الموظف والدولة، وقد عرف تحديد هذا الأساس جدلا بين الفقهاء وبرزت العديد من النظريات<sup>(7)</sup> منها ما أخذ بفكرة العقد كأساس هذه السلطة، ومنها ما استند للقانون، وهناك من الفقه من حصرها في فكرة السلطة الرئاسية حيث أن مسؤولية الرئيس الإداري عن ضمان حسن سير المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة يحوّل هذه السلطة، في حين يرى جانب آخر أن الأساس هو السلطة التي تتعامل بها الدولة.

أما فيما يتعلّق بموقف المشرع الجزائري فقد كان تأسيس سلطة التأديب على أساس العلاقة القانونية التنظيمية التي تربط بين الموظف والإدارة التي تستخدمه<sup>(8)</sup> والتي تحكمها القوانين والتنظيمات حيث جاء في نصّ المادّة 07 من الأمر 03\06 "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعيّة قانونية أساسية تنظيمية".

ولتحديد السلطة المختصة بممارسة سلطة التأديب فأنّه توجد ثلاثة نظم تتمثّل في النظام الرئاسي والذي يستند إلى تجميع وحصر سلطة التأديب في يد السلطة الإدارية الرئاسية المختصة بصفة انفرادية<sup>(9)</sup>. أما النظام

## الأستاذة: سهام راجحي

القضائي فيقوم على إسناد سلطة التأديب إلى جهات قضائية محايدة تتمتع بالاستقلال عن النظام الإداري تصدر أحكاما قضائية أما فيما يخص النظام الشبه قضائي فيتركز في ممارسة سلطة التأديب على أسس ومبررات تستهدف تحقيق التوازن والتوافق بين مقتضيات فكرة السلطة الرئاسية ومتطلبات العدالة والتي تستلزم توفير ضمانات للموظفين المرؤوسين أثناء ممارسة هذه السلطة<sup>(10)</sup>

وقد اعتنق المشرع الجزائري في مجال تحديد السلطة التأديبية المختصة في نطاق الوظيفة العمومية النظام الشبه قضائي نظرا لما يمتاز به من مبررات وأسس، حيث تمارس السلطة الإدارية الرئاسية المختصة سلطة التأديب بصورة انفرادية فيما يتعلق بتطبيق العقوبات من الدرجة الأولى والثانية<sup>(11)</sup> في حين تستشير وتأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي فيما يتعلق بتطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة حسب نص المادة 165 من الأمر 03\06 .

### 1. 3. إجراءات و ضمانات ممارسة سلطة التأديب:

أقر القانون الأساسي للوظيفة العمومية كذلك عدّة ضمانات تقرر للموظف المرؤوس في مواجهة سلطة التأديب ضمانا وتجسيذا لمبدأ شرعية التأديب وحماية لحقوق وحرّيات الموظف المرؤوس، وهذه الضمانات تتمثل في مجمل الحقوق التي يتمتع بها الموظف بداية من اتّهامه بارتكاب الخطأ أو المخالفة وصولا إلى البتّ في القضية مثل: إقرار التساوي في عدد أعضاء المجلس التأديبي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة والذي يشكّل عنصرا هاما خاصة في مرحلة التحقيق إضافة إلى ضمانات تبليغ الموظف بما ينسب له من أخطاء، وحقّه في الاطلاع على ملفّه التأديبي، وحقّه في الدفاع، كما أنّ حقّه في تقديم التظلمات والطعون القضائية مخاصمة للقرارات التأديبية الصادرة في حقّه تشكّل ضمانات يتمتع بها الموظف في مواجهة سلطة التأديب .

وفي إطار الحديث عن سلطة التأديب وبالرجوع إلى تصنيف العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية نجد أنّ المشرع الجزائري قد صنف عقوبة التسريح ضمن الدرجة الرابعة الأشدّ خطورة وجسامة من حيث الأثر على المسار المهني للموظف في المادة 163 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، إذ يحرم من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومي حسب نص المادة 185 والملاحظ هنا أنّ المشرع قد قرن من خلال نفس المصطلح (عقوبة) ونفس الأثر(الحرمان من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية) بين التسريح والعزل؛ هذا الأخير المترتب عن الإهمال الوظيفي من خلال التغيب لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول، دون أن يكون هناك تكييف قانوني للعزل هل هو عقوبة تأديبية ام إجراء تأديبي؟

بالنظر لجسامة الأثر المترتب عن العزل وهو الحرمان من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية وهو نفس الأثر المترتب عن تطبيق عقوبة التسريح وبالإضافة إلى اصطلاح عقوبة التي جاءت في نص المادة يمكن تكييف العزل على أنه عقوبة تأديبية.

## سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية

لكن بالرجوع إلى نصوص المواد التي تناولت تصنيف العقوبات التأديبية لا نجد تصنيف العزل ضمن عقوبات الدرجة الرابعة ولا حتى ضمن الدرجات الأخرى ولا يوجد الإهمال الوظيفي بالتغيب لمدة 15 يوما متواصلة ضمن تصنيف الأخطاء المهنية التي تستوجب عقوبة من الدرجة الرابعة لها تلك الشدة والخطورة على مسار الموظف، كما جاء في نصّ المادة 184 من الأمر 03-06 أن غياب الموظف 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول يخول السلطة التي لها صلاحية التعيين (إجراء) العزل نتيجة إهمال المنصب، وبالتالي يكون العزل إجراء تأديبيا ينتج عن إهمال الموظف لمنصبه.

من خلال ما سبق وبالنظر إلى أنّ العزل مرتبط بالغياب وعدم مراعاة المسؤوليات المرتبطة بالمنصب الوظيفي بالجدية المطلوبة وبالتالي يشكل الوجه السلبي للخطأ المهني وبالتالي يمكن اعتباره إجراء تأديبيا خاصة وأنّ التغيب ورغم أنه يقود إلى نتائج سلبية على سير الوظيفة ووتيرة إنجاز المهام ونجاعة تقديم الخدمة يمكن أن يقع نتيجة قوة قاهرة يمكن اثباتها، ولعل ما يبرر شدة الأثر المرتبط بتطبيق العزل هو الضرر الذي يسببه للمرافق العامة خاصة وأنه يمكن أن يكون المنفذ الذي يستغله الموظف للتقاعس عن مسؤولياته خدمة لظروفه الخاصة والتأجيل والمماطلة واستغلال عنصر الاستقرار الذي يوفره المنصب في إطار الوظيفة العمومي

### 2. سلطة الفصل الإداري أو التسريح الإداري:

تنتهي العلاقة الوظيفية بعدة طرق ولعدة أسباب فقد تنتهي طبيعياً أو بحكم القانون أو كنتيجة لارتكاب خطأ تأديبي، وحتى بسبب ظروف طارئة على الوظيفة أو الموظف كما هو الحال بالنسبة للفصل الإداري أو التسريح الإداري والذي يعدّ سببا من أسباب نهاية علاقة الموظف بالوظيفة وبالهئية المستخدمة وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وضرورات حسن سير الوظيفة العمومية.

### 2. 1. تحديد مفهوم سلطة الفصل الإداري:

تعدّ سلطة الفصل الإداري سببا لانتهاء علاقة الموظف المرؤوس بالسلطة الإدارية دون أن يكون قد ارتكب بالضرورة خطأ تأديبيا<sup>(12)</sup> نظرا لحلول ظرف طارئ معين يتعارض وحسن سير الوظيفة الإدارية بكفاية وفعالية وهنا يختلف عن التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة والتي تنجم عن ارتكاب الموظف لخطأ مهني من الدرجة الرابعة حسب نصوص القانون الأساسي للوظيفة العمومية، فالتسريح بغير الطريق التأديبي يبرز عدم صلاحية الموظف للوظيفة العمومية، وهو سلطة تثبت للسلطة الإدارية المختصة عندما يقتضي الأمر ذلك دون أن يرتكب الموظف المسرح خطأ يستوجب توقيع عقوبات تأديبية عليه، لذلك وصف بغير التأديبي أو التسريح الإداري حسب اصطلاح المشرع الجزائري (المادة 85 من الأمر 03\06 والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322<sup>(13)</sup>).

تعتبر سلطة التسريح الإداري سلطة أصيلة تضطلع بها السلطة الإدارية المختصة<sup>(14)</sup> وفقا لمتطلبات الوظيفة الإدارية وحسن سير المرافق العامة لتحقيق المصلحة العامة، نظرا لكون السلطة الإدارية هي المسؤولة عن

## الأستاذة: سهام راجحي

تسيير المرافق العامة والمصالح الإدارية والوقوف على ضمان حسن قيامها بالوظائف المنوطة بها ومراعاة ملاءمتها للظروف والمستجدات والتكيف معها فأنه من المنطق حيازتها لسلطة فصل الموظفين أو تسريحهم إداريًا إذا ما اقتضت الظروف والأحوال ذلك باعتبار عدم صلاحيتهم أو لأنّ شغلهم لتلك المناصب الوظيفية يخلّ بشكل أو بآخر بفعالية ورشادة العمل الإداريّ وبجسّن سيرورة الوظيفة وتحقيق أهدافها .

### 2.2. حالات ممارسة سلطة الفصل الإداري ضمانات إعمالها:

تعود ممارسة سلطة الفصل الإداري أو التسريح غير التأديبي إلى عدة أسباب أهمّها<sup>(15)</sup>:

**1- الفصل الإداري بسبب عدم الكفاية المهنية:** وهو السبب الذي تشير إليه المادة 85 من الأمر 03\06 والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322<sup>16</sup> والتي تنصّ: " بعد انتهاء مدة التبرّص<sup>17</sup> المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتمّ :

- إما ترسيم المتربّص في رتبته.

- وإما إخضاع المتربّص لفترة تربّص أخرى لنفس المدّة ولمرة واحدة فقط.

- وإما تسريح المتربّص دون إشعار مسبق أو تعويض ."

وتتحقق هذه الحالة إما قبل ترسيم المترشّح للوظيفة أو بعد التّرسيم، وانطلاقاً من كون تقييم الكفاءة المهنية الذي يشكّل الهدف من التّبرّص من صلاحيات الإدارة أو السلطة الإدارية المختصة لوحدها، فإنّ ما ينتج عن ذلك مرتبط باستشارة اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد دراسة قائمة التّأهيل المعدّة من طرف السلطة المختصة بعد انقضاء فترة التّربّص حيث تعدّ السلطة الإدارية المختصة قائمة التّأهيل وتقدّمها للّجنة الإدارية متساوية الأعضاء، ولا يرتبط عدم صلاحية الموظّف لشغل الوظيفة وبالتالي تسريحه إداريًا فقط بعدم صلاحيته قبل التّرسيم بل قد تثبت عدم كفايته المهنية حتّى بعد شغله للمنصب وذلك لعدم جدارته للقيام بالمهامّ المسندة إليه وذلك دون أن تصدر عن سوء نية منه أو إهمال أو تقصير<sup>(18)</sup>.

**2- الفصل الإداري لعدم اللياقة الصّحية:** تتحقق هذه الحالة عندما يثبت للسلطة الإدارية المختصة أنّ الموظّف غير كفء لشغل المنصب أو البقاء فيه نظراً لعدم صلاحيته من النّاحية الصّحية سواء بدنيّاً أو عقليّاً، وبالتالي تقوم الإدارة بتسريحه بعد استشارة اللّجنة الإدارية متساوية الأعضاء<sup>(19)</sup>.

### 3- الفصل الإداري بسبب إلغاء المناصب الوظيفيّة أو الوظائف :

يمكن للإدارة إذا ما اقتضت ضرورة الحال ذلك أن تقوم بإلغاء الوظيفة وبالتالي انتهاء علاقة الموظّف الذي كان يشغلها بالإدارة التي استخدمته، ومنه يمكن للسلطة الإدارية المختصة متى اقتضت المصلحة العامة أن تقطع العلاقة الوظيفيّة مع الموظّف بتسريحه إداريًا عن طريق إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها<sup>(20)</sup>.

## سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية

تعتبر هذه أهم أسباب إعمال سلطة الفصل الإداري أو التسريح بغير الطريق التأديبي، وبالنظر لخطورة وجسامة ممارسة هذه السلطة وأثارها على حياة الموظفين الوظيفية خاصة فيما تعلق ببعض المناصب التوعوية التي يبذل الموظف جهدا لتقلدها، فقد أقرت القوانين والتشريعات جملة من الضمانات المكفولة للمرؤوسين في مواجهة هذه السلطة لحماية الموظفين من انحراف الرؤساء الإداريين واستعمالهم لهذه السلطة في غير أطرها القانونية لذلك من الضروري أن تقوم السلطة الإدارية باحترام مبدأ التدرج في إعمال هذه السلطة بممارستها فقط في الأحوال القصوى مع اللجوء إلى الحلول البديلة لضمان عدم التسرع في تطبيقها، كما أنّ للموظفين المرؤوسين حق الحصول على تعويضات جزاء فقدانهم لمناصبهم وما ينتج عن ذلك من تأثير على جوانب حياتهم<sup>(21)</sup>، كما أنّ رقابة القضاء على سلطة الفصل الإداري تعتبر من أهم الضمانات المقررة في مواجهة هذه السلطة، وبالتالي يجب الموازنة بين مصلحة الموظفين بعدم تسريحهم تعسفا وضمان عدم إعمال هذه السلطة خارج إطار القانون وتحقيق المصلحة العامة من خلال ضمان حسن تنظيم وتسيير المرافق العامة انطلاقا من إعمال سلطة تسريح الموظفين غير المؤهلين للاضطلاع بشؤون الوظيفة العامة.

### 3. الخاتمة:

من خلال ما سبق نخلص إلى أنّ النظام التأديبي في الوظيفة العمومية من خلال مجمل عناصره التي تحدد إطار ممارسة سلطة التأديب من حيث الحدود والضمانات التي تشكل السياسة التأديبية، وكذا مجموع القواعد المنظمة للوظيفة المتعلقة بواجبات الموظف، بالإضافة إلى الأخطاء والمخالفات والقواعد المنظمة للعقوبات التأديبية الموازية لها؛ يشكل آلية في يد السلطة المختصة لضمان تطبيق نصوص القانون وتوقيع العقوبات على الممارسات والأفعال التي يأتيها الموظف بالإخلال بواجباته الوظيفية وتمس بنزاهة وكرامة الوظيفة وهو ما يشكل مدعاة لإعمال سلطة التأديب بتقدير العقوبات الموازية لتلك الأخطاء من طرف السلطة المختصة في حدود صلاحياتها في إطار نظام شبه قضائي يوازن بين مقتضيات السلطة الإدارية ومتطلبات العدالة ومع مراعاة الضمانات والإجراءات المقررة لصالح الموظف والتي تضمن شرعية التأديب؛

حيث تملك السلطة المختصة مجالا واسعا لممارسة سلطتها التقديرية في تكييف الأخطاء المهنية وتقدير العقوبات المناسبة من بين الدرجات الأربع المنصوص عليها، كما يقرر قانون الوظيفة العمومية للسلطة المختصة سلطة الفصل الإداري كطريق لإنهاء علاقة الموظف بالإدارة نتيجة عدم صلاحيته للوظيفة تحقيا للمصلحة العامة، وبالتالي وحتى لا تتعسف الإدارة في حق الموظف وحتى لا يتهرب الموظف من المسؤولية عن أفعاله ولتحقيق التوازن بين الطرفين ينبغي ضبط الصلاحيات المخول للسلطة الإدارية بممارستها في إطار إعمال سلطة التأديب وكذا تأطير مجال السلطة التقديرية والرقابة على ممارستها لتجنب تعسف الإدارة بالإضافة إلى التكييف القانوني الدقيق للعقوبات التأديبية المقررة وعدم ترك المجال للغموض والتأويلات، وبالنظر إلى تأثير إعمال سلطة الفصل الإداري



## الأستاذة: سهام راجحي

على المسار المهني للموظف وجب على توفير الضمانات اللازمة لتجنب التعسف في ممارسة هذه السلطة دون إهمال أهمية مراعاة الكفاءة والصلاحية للمنصب الوظيفي والتخطيط الجيد للمناصب الوظيفية حسب الحاجة باعتماد الكفاءة والتخصص.

## 5. الهوامش:

- (01): عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة، الجزائر الوطنية للكتاب، 1984م، ص 330.
- (02): عمار عوابدي، المرجع نفسه، ص 330
- (03): المواد من المادة 177 الى المادة 185 تناول الأخطاء المهنية ، بينما وردت العقوبات التأديبية الموازية لهذه الأخطاء في المادة 163 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 صادرة في 2006/07/16 .
- (4): سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص75.
- (5): عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق ، ص 330.
- (6): سعيد مقدّم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 399.
- (7): سليم جديدي، المرجع السابق، ص 49.
- (8): المرجع نفسه، ص 62.
- (9): عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المرجع السابق، ص 35
- وانظر كذلك : قوسم حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة)، ( أطروحة لنيل شهادة دكتوراه )، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012، ص71.
- (10): عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المرجع السابق ، ص 352 وما بعدها.
- (11): سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص 242.
- (1): هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2010 ص 219.
- (13): المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2017/11/02، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد66، صادرة في 2017/11/12.
- (14): سليم جديدي ، المرجع السابق ، ص 241.
- (15): هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 219.
- (16): المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق ذكره.
- (18): المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الذكر.
- (19): هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 219.
- وانظر أيضا: عبد الغني بسيوني ، القانون الإداري، دار المعارف ، مصر ، 2003، ص371.
- (20): سليمان الطماوي ، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي ، مصر 2007، ص 755.
- (21): عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المرجع السابق ، ص 384.