

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المركز الجامعي صالحى احمد * النعامة *

قسم الحقوق

معهد الحقوق والعلوم السياسية



مدكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون إدارى

النظام التأديبى فى القانون الجزائرى و المصرى

إعداد الطالبة:

زوجى أسماء

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	إسم ولقب الأستاذ
رئيسا	أستاذ محاضر	خلىفى محمد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر	سمغونى زكرياء
مناقشا	أستاذ مساعد	رافعى ربيع

السنة الجامعية

2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر

في البدء نشكر الله عز وجل على توفيقه لنا للوصول الى النجاح و في مثل هذه اللحظات يتوقف اليراع ليفكر قبل أن يخط الحروف ليجمعهما في كلمات تبعث الأحرف وعبثاً أن نحاول تجميعها في سطور كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليلاً من الذكريات و الصور و برفاق كانوا الى جانبنا فواجب علينا شكرهم ووداعهم نخطو خطواتنا الأولى في غمار الحياة ونخص بجزيل الشكر والعرفان الى كل من أشعل شمعة في دروب علمنا.

والى من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير دربنا الى الأساتذة الكرام في المركز الجامعي صالحى أحمد النعامة معهد الحقوق والعلوم السياسية.

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي و ما جنيته من أتعاب ، و ما حصدته من سنوات
الدراسة ، إلى الذين كرسا حياتهما من أجل تعليمي و تربيتي على
المبادئ و الأخلاق الحميدة. و لولاهما لما وصلت لهذا النجاح ؛ والدي
الكريمين أطال الله عمرهما.

إلى من كانوا لي في الحياة سعادة وشاركوني رحم أمي،

أخواتي و أختي و إلى روح جدتي الغالية رحمها الله.

إلى أعز الناس على قلبي: زوجي أطال الله في عمره و ابنتي سخر الله لي

إنجابها إن شاء الله.

وإلى كل عائلتي كبيرا وصغيرا حفظهم الله.

إلى من أدين لهم بعملهم و عملهم إليكم أساتذتي الكرام.

الطالبة زوجي أسماء

مقدمة

مقدمة عامة

تعتبر الدولة جسم خلايا المرافق العامة ، لذلك يمكن القول أن الدولة لكي تضطلع بنشاطاتها المختلفة فإنها تعتمد بالدرجة الأولى على هذه المرافق لتحقيق أغراضها و أهدافها المستمدة من سياستها العامة.

غير أن هذه المرافق هي الأخرى لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل من بينها الموظفون العموميون.

و الموظف العام هو أداة المرفق في تحقيق أهدافه التي تتنمل في استتباع الحاجات العامة للأشخاص . و هو يد و ساعد السلطة في تنفيذ القوانين و اللوائح و عقلها المفكر في مساندة خطى التقدم إلى آفاق التطور هذت و قد إزداد دور الموظف أهمية خاصة مع اتساع نشاط الدولة و إزدیاد تدخلها في مجالات اقتصادية و اجتماعية شتى ، بالضرورة إلى إزدیاد تدخلها عدد الموظفين و اهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الاداري .

من ثم فقد كفل للموظف جملة من الضمانات و الحقوق تعتبر بمثابة وسيلة لجذب الموظفين نحو قطاع الوظيفة ، و رغبة من المشرع في توضيح هذه الامتيازات ، فقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها يحدد هذه الحقوق و الضمانات ، و شروط الالتحاق بالوظيفة العامة، كما نظم الجانب التأديبي .

يعتبر التأديب كجزء من هذه المنظومة . ضرورة ملحة في أية دولة لما له من تأثير في حقل الوظيفة العامة، ذلك أن رسالة التأديب تكمن في ضمان حسن و انتظام العمل بالجهاز الاداري للدولة ، و تبرز فعالية أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في السلطة صاحبة التعيين و علاقتها الشعبية التي يخضع لها الموظف المرؤوس .

هذا لخضوع نظمه المشرع في نظام الانضباط الموظفين يعرف بالنظام التأديبي تتحدد بمقتضاه جزاء الاخلال بالتزامات الموظف المهنية تجاه الادارة المستخدمة ، و كل خرق

لهاته الالتزامات تعرض الموظف المخل بواجباته للمسائلة التأديبية ، و بالتالي توقيع عقوبات تناسب مع الخطأ المرتكب .

فالنظام التأديبي هو إذن عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب و تقويم سلوك الموظف ، من اجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية ، و بالتالي ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و اضطراد ، و عليه لا يمكن أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية يجب على الادارة أن تستحضر فيها جميع الاجراءات و الوسائل القمعية لأجل تأديب الموظف المخطئ.

رغم ذلك فالنظام التأديبي يكتسي طابعا عقابيا قريبا من العقاب الجنائي و ذلك في كونه عقاب مؤذ ، إلا أنه يختلف عنه من حيث عدم تحديد المخالفات التأديبية بصفة حصرية و إجراءات الدعوى التأديبية كذلك كون العقوبة التأديبية الادارية لا تمس سوى المركز الوظيفي للموظف ، و لا تطل الحرية و الملكية الخاصة للموظف .

على اعتبار أن التأديب هو الضمانة القانونية الفعالية لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية ، فقد وضع المشرع بين يدي الادارة كسلطة رئاسية صلاحيات قانونية ، بإسنادها متابعة و مراقبة سلوك الموظف و مدى قيامه بواجباته و مسؤولياته المهنية ، و كذا صلاحيات إجباره على القيام بهذه الواجبات و تلك المسؤوليات ، و اتخاذ الاجراءات التأديبية اللازمة لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف إذا ارتكب أي خطأ تأديبي أثناء ممارسته لوظيفته.

يقتر مجال دراسة هذا البحث من الناحية الموضوعية على الموظفين العموميين الخاضعين لنظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري و كذلك القانون المصري لتخصيص البحث أكثر ، فإن الدراسة ستقتصر على النظام التأديبي في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و كذا النظام التأديبي في القانون المصري .

أما بالنسبة للمجال الزمن للبحث ، فإن الدراسة ستواكب مختلف التشريعات المتعاقبة في مجال الوظيفة العمومية الجزائرية خاصة الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

و تظهر أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع ، فالنظام التأديبي شكل و لا زال يشكل أحد اهتمامات القانون الاداري لماله من تأثير مباشر على الوضعية الوظيفية للموظف و علاقة الادارة بموظفيها .

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعمق في مختلف المبادئ و الاسس التي يقوم عليها النظام التأديبي في التشريع الوظيفي الجزائري المصري من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية حول الموضوع ، للوصول إلى كيفية تجسيده عمليا عن طريق توضيح مختلف الجوانب في التأديب الوظيفي .

الإسهام في إيضاح بعض الجوانب القانونية للدارسين من طلبة و باحثين ، خاصة الموظفين فيما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية .

سبب إختيار الموضوع:

يعود سبب اختيار هذا الموضوع إلى تماثيه مع تخصص قانون إداري من جهة ، و من جهة أخرى الاهتمام بمجال الوظيفة العمومية و الرغبة في إجراء دراسة ولو في جزئية منه .

كذلك القيمة العلمية و العملية للموضوع ، لارتباطه بعنصر مهم في المجتمع و المتمثل في شريحة الموظفين العموميين ، و مالهم من أهمية في تمكين الادارة و المرفق العام من تحقيق أهدافه بفعالية و كفاءة عالية .

و يحتاج العمل الاداري ليسود الاستقرار فيه إلى قواعد مضبوطة تتجسد من خلال نظام تأديبي وظيفي متكامل يصون و يحمي الحقوق و المصالح المتقابلة لأطراف ذلك النظام.

إن طبيعة الموضوع تفرض اتباع منهج معين و دراستنا هذه تفرض الاعتماد على المنهج المقارن ، و ذلك بإجراء مقارنات تحليلية بين القانون الجزائري و القانون

المصري كذلك و الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و هذا من خلال تحليل مختلف المواد القانونية ذات الصلة بالموضوع . و صف الاجراءات التأديبية المختلفة اثناء المساءلة التأديبية و كذا استعمال المنهج التاريخي أحيانا و هذا بالتطرق إلى بعض النصوص التشريعية السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية .

و تحقيقا لأهداف هذه الدراسة و محاولة للإجابة على التساؤلات المطروحة تم تقسيم موضوع الدراسة على فصلين ، و كل فصل بدوره تم تقسيمه ثلاثة مباحث ، تم التطرق في الفصل الأول إلى مفهوم الموظف العام و الاجراءات تأديبية الذي يضم المبحث الأول تحت عنوان مفهوم الموظف العام ، و المبحث الثاني بعنوان حقوق و واجبات الموظف ، أما المبحث الثالث تضمن الاجراءات التأديبية الخاصة بالموظف اما الفصل الثاني بعنوان النظام التأديبي للموظف العام و سلطات و تأديبه ، تضمن المبحث الأول : النظام التأديبي للموظف العام ، أما المبحث الثاني تضمن سلطة تأديب الموظف العام في النظام القانون الجزائري أما المبحث الثالث بعنوان السلطات شبه القضائية في التأديب .

الفصل الأول

مقدمة:

يعتبر الموظف العام حجر الزاوية في مذكرتنا هذه ، فمناط خضوعه للتأديب هو إكتسابه هذه الصفة صفة الموظف العام ، فطالما كانت العلاقة بينه و بين الإدارة قائمة يتوجب عليه القيام بواجباته الوظيفية على الوجه الأكمل و حيثما كانت للموظف حقوق فيتعين على الإدارة عند تحقيق شروطها الوفاء بها و إحترامها في الوقت الذي عليه جملة من الواجبات و المسؤوليات ، يترتب على إخلاله بها توقيع الجزاء التأديبي بحقه من قبل السلطة التأديبية المختصة .

إن الأساس القانوني للتأديب يفترض قيام علاقة قانونية تربط الموظف بالدولة ، فإذا انتهت تلك العلاقة القانونية لم يعد للتأديب مكان ، فإذا أنهيت هذه الرابطة كأن يحال الموظف إلى التقاعد فلا تملك الإدارة معاقبة هذا الموظف حينئذ وفقا للأنظمة و القوانين المعمول بها بالنسبة للموظفين العاملين داخل الدولة بل يخضع لنظام تأديبي خاص يحدد المشرع بموجبه العقوبات التي يمكن توقيعها على الموظف الذي ترك الخدمة.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام**المطلب الأول : تعريف القانوني للموظف العام**

بالرغم من كثرة التشريعات التي تتناول الوظيفة العامة و الموظف العام ، إلا أن جل هذه التشريعات لم تضع تعريفا جامعاً مانعاً تحدد بموجبه المقصود بالموظف العام ، حيث يقتصر كل تشريع على تحديد عمل الموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط ، تاركاً أمر وضع التعريف للفقهاء والقضاء هناك اختلاف في نظرة القانون الإداري للموظف العام عن غيره من القوانين كالقانون المدني و القانون الجنائي ، بل إن نظرة القانون الإداري نفسها متغيرة نظراً للطبيعة المتطورة و التي تختلف من دولة إلى أخرى و ليس هذا فحسب بل في الدولة نفسها من وقت لآخر حسب تطور فلسفة الإدارة و الحكم الذي يجعل التسليم بمفهوم الموظف العام لحقبة طويلة في الزمن أمراً عسيراً و يلاحظ في هذا الصدد أن الفقه و القضاء هما المرجع الأساسي في تحديد مدلول الموظف العام و ذلك لسكوت المشرع الوظيفي عادة عن تحديد هذا المدلول إذا اكتفت غالبية التشريعات الوظيفية ببيان طوائف الموظفين الذين تسري عليهم أحكامه¹

مثل هذا البيان لا يعد تعريفاً للموظف العام بقدر ما يمثل تحديداً لصفة عمل الموظف عند تطبيق أحكام قانون معين .

و عليه سوف يتعرف على المفهوم القانوني للموظف العام من خلال فرعين كالآتي :

الفرع الأول : تعريف الموظف العام في التشريع المصري:

يعتبر أول تشريع مصري استخدم لفظ الموظف العام هو القانون رقم 9 لسنة 1949 الصادر بشأن مجلس الدولة حيث تنص المادة الثانية منه على أنه : (تختص محكمة

¹ -سليم جديدي-سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ،الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة ،

القضاء الإداري دون غيرها ، بالفصل في الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات الإدارية النهائية للسلطات التأديبية).

و عندما صدر القانون رقم 210 لسنة 1951 بشأن نظام موظفي الدولة لم يورد تعريفا محددًا للموظف العام ، لكنه اكتفى بتقسيم الموظفين إلى فئتين هما : الموظفون الداخلون في الهيئة و تسري عليهم أحكام الباب الثاني و إذا كان المشرع المصري في القانون رقم 210 لسنة 1951 يميز بين العامل و الموظف و المستخدم و بفرق بين الوظائف الدائمة و المؤقتة فإن المشرع إبتداءً من القانون 46 لسنة 1964 (قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة) قد أخضع العاملين لنظام واحد ، فلم يميز بين العامل و الموظف و المستخدم إذ نصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون . كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة.

و يتضح مما تقدم أن المشرع في القانون رقم 46 سنة 1964 لم يوضع تعريف للموظف العام كما هو عليه الحال في القانون السابق 210 لسنة 1951¹.

أما في القانون القائم رقم 47 سنة 1978 م ، فقد جاء أكثر إيجازاً إذ نصت الفقرة الأخيرة من المادة الأولى منه على «يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة» ، كما أن هذا التعريف جاء خالياً من الإشارة على الوظائف الدائمة و المؤقتة و لا تعيين الأجانب .

و في نهاية عرضنا للنصوص الواردة في التشريعات الوظيفية المصرية و المتعلقة بتحديد مفهوم الموظف العام ، يتضح لنا أن أياً من تلك التشريعات لم يضع تعريفاً جامعاً مانعاً لمفهوم الموظف العام ، بل اكتفى كل منها ببيان الطوائف الخاضعة لأحكامه و حسناً ما فعلت تلك التشريعات إذ أن التعريفات ليست من عمل المشرع و إنما تخضع لاجتهاد الفقه .

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص18

و بالتالي فإن المشرع المصري اكتفى بتحديد نطاق تطبيق قانون الوظيفة العمومية ، بحيث نصت المادة الأولى من القانون 47 لسنة 1978 على ذلك .

فمن خلال النص السابق الذكر يمكن أن نستخلص أن الموظف العمومي هو كل من يعين من طرف سلطة مختصة في وظيفة من الوظائف التي حددها المشرع مسبقاً¹

الفرع 02: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

لم يكن المشرع الجزائري أكثر إفصاحاً من غيره في إعطاء تعريفاً للموظف العمومي إلا أنه حدده في مختلف قوانين الوظيفة العمومية ، بحيث نجده عرف الموظف العام في المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية ، و ذلك من خلال المادة 5 منه التي نصت على: «تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف ، و يكون في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة»².

أما في القانون الحالي الساري المفعول المتمثل في الأمر 06/03 المؤرخ في 05 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فقد عرفه في المادة الرابعة التي نصت على (يعتبر موظف من كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة السلم الإداري) في حين نجد المادة الثانية التي أوضحت على من يطبق هذا القانون الأساسي ، بحيث نصت على (يطبق هذا القانون على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية) و من خلال هذه النصوص القانونية يتضح لنا أن المشرع الجزائري قدم تعريفاً للموظف العمومي ، الأمر الذي يسمح

¹ - مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الجزائر الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، ط-1981 ص26

² - المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي

لعمل المؤسسات و الإدارات العمومية ص344

لنا بمعرفة العناصر الأساسية المكونة له و التي بها يمكن اعتبار الشخص موظفا عموميا و تتمثل هذه العناصر في¹:

- التعيين في وظيفة عمومية
- شغل وظيفة دائمة
- الترسيم في رتبة السلم الإداري
- الخدمة في المؤسسات و الإدارات العمومية .

المطلب الثاني : التعريف القضائي للموظف العام

يتميز القانون الإداري عن بقية فروع القانون الأخرى بأنه (قانون قضائي) أي أن القضاء و ليس التشريع هو المصدر الأول له .

و إنطلاقا من ذلك و مقابل سكوت المشرع عن تحديد مفهوم الموظف العام فلا بد من الرجوع إلى أحكام القضاء الإداري لاستخلاص ما استقر عليه من مبادئ في هذا الصدد.

الفرع الأول : تعريف الموظف العام في القضاء المصري

من خلال استقراء أحكام القضاء الإداري في مصر ، يمكننا تعريف الموظف العام بأنه كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريق مباشر ، و من ذلك التعريف يمكننا استخلاص عناصر ثلاث لازمة لتعريف الموظف العام و هي² :

- 1- القيام بعمل دائم
- 2 -أن يعمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريق مباشر
- 3 -تولى العمل بأسلوب مشروع

¹ - المادة 4 من الامر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ص03

² - محمد أحمد عبد الاله محمد، الوظيفة العامة ، المكتب تاجمعي الحديث، الطبعة 2015-ص23

في مصر ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مجموعة من أحكامها إلى تحديد مدلول للموظف العام و ذلك بالقول (أنه ليس كل ما تمنحه الدولة مرتبا يعتبر موظفا ، فإن صفة الموظف لا تقوم بالشخص و لا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة إلا إذا كان معين في عمل دائم و في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريقة مباشرة .) و قد نصت نفس المحكمة في حكمها أن : (الموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة و أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق)

فمن خلال هذا نلاحظ أن الاجتهادات القضائية أكثر دقة في تأصيل مفهوم الموظف العام.¹

الفرع الثاني : تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري

إننا لا نكاد نجد تعريفا قضائيا جزائريا للموظف العام ، و ذلك أن التجربة القضائية الجزائرية في الأخذ بإزدواجية القضاء لا تزال حديثة جدا بدليل أن مجلس الدولة الجزائري لم ينشأ إلا بصدر القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30 مايو 1998 و المتعلق باختصاص مجلس الدولة و تنظيمه المتعلق بالمحاكم الادارية و عمله ، و كذلك القانون الخاص بالمحاكم الادارية هو الاخر لم يصدر الا في 30 مايو 1998 رقم 98/02 المتعلق بالمحاكم الادارية هذا من جهة و من جهة ثانية حق مع شق الجزائر طريقها نحو إزدواجية القضاء .

لكن القضاء الجزائري و في بعض الأحيان يلجأ إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع لا غير.¹

¹ - أيركان زهير، شابي محمد لمين، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 03/06 تيزي وزوجامة مولود معمري كلية الحقوق و العلوم السياسية . مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية 2017/2016 ص19

فمن خلال ما تطرقنا إليه نلاحظ أن القضاء الجزائري لم يضع تعريف محددًا للموظف العمومي ، إلا أنه يلجأ إلى ما جاء به التشريع الجزائري لتمييز بين الأعوان العموميين و الأشخاص العاديين .

المطلب الثالث :تعريف الفقهي للموظف العام

قد تعددت محاولات الفقه الإداري لتعريف الموظف العام ، إلا أنها في النهاية تلتقي عند عناصر أساسية اتفق الفقه و القضاء على ضرورتها لاكتساب صفة الموظف العام .
و في حقيقة الأمر ، ليس من السهل وضع تعريف جامع مانع لمفهوم الموظف العام ، لاختلاف مدلوله باختلاف النصوص التشريعية التي تحدد أركان الوظيفة العامة و تبين عناصرها ، أضيف إلى ذلك أن تعريف الموظف العام محكوم في الواقع بعدة معطيات أو مؤشرات تختلف ليس فقط من دولة إلى أخرى ، بل حتى في الدولة الواحدة ، و ذلك تبعا لما يسود من أنظمة اقتصادية و اجتماعية و سياسية و فكرية متعددة و متشابكة² .

الفرع الأول : تعريف الموظف العام في الفقه المصري

لقد اتجه الفقه المصري في هذا الشأن إلى إتجاهين :

- الإتجاه الأول (القديم): إن تعريفات هذا الاتجاه تلتقي حول مفهوم موحد للموظف العام و هو أنه من يشغل وظيفة دائمة في مرفق عام بالطريق المباشر بواسطة الدولة ، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى .
- و يعرف الدكتور محمود حلب : الموظف العام بأنه (الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى)

¹ - سليم جديدي-سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ،الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة ، الطبعة 2011 ص20

² -سليم جديدي- مرجع سابق ، ص36

و يلاحظ على هذا التعريف أنه يتوسع في تحديد مفهوم الموظف العام و لا يشترط إدارة المرفق بالأسلوب المباشر .

- و يعرف الدكتور محمد عاطف البنا الموظف العام (بكل من يعهج إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر) .

هنا يتميز هذا التعريف باشتراط إدارة المرفق العام بالطريق المباشر

- كما يعرف الدكتور فؤاد عطار الموظف العام بأنه (الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره أحد أشخاص القانون العام .

هنا نلاحظ على هذا التعريف أنه لا يفرق بين الموظف و المستخدم و العامل فالكل يندرج تحت مفهوم الموظف العام.¹

- الإتجاه الثاني : (الحديث) : الذي يأخذ بالتضييق في مفهوم الموظف العام .

عكس ما ذهب إليه الإتجاه الأول الموسع في مفهوم الموظف العام، نجد هناك اتجاها آخر في الفقه المصري ، يصل إلى التضييق في مفهوم الموظف العام و من ذلك :

يعرف الدكتور محمد حسنين عبد العال الموظف العام بأنه كل شخص يساهم في عمل مرفق تديره الدولة و غيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر على أن تكون مساهمته في ذلك عن طريق إسناد مشروع للوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من السلطة الإدارية المختصة .

و يعرف الدكتور أحمد طه خلف الله الموظف العام :

بالشخص الذي يعين قانونا برضائه في عمل دائم و بصفة مستمرة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص العامة بطريقة مباشرة .

¹ - سليم جديدي، مرجع سابق ص40

أما الدكتور مصطفى أبو زيد فهمي فيري أن الموظف العام هو الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام في وظيفة دائمة و بصفة دائمة عن طريق التعيين مع قبوله لهذا التعيين.

يمكننا القول بأنه رغم وجود بعض الاختلافات الفقهية ، فإن هناك قاسما مشتركا يتفق عليه كلا الإتجاهين و هو أن الموظف العام هو (الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى)¹.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في الفقه الجزائري

قدم الفقه تعريفات متنوعة للموظف العام بأنه (شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام) و حتى تكون بصدد موظف عام لابد من توافر المعايير التالية :

1-ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة :

و يقصد بها أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة و لا تكون استعانتها به عارضة و انطلاقا من هذه الميزة أو العنصر لا يمكن اعتبار الاعوان المؤقتين و الاعوان المتعاقدين من قبيل الموظفين العموميين ، لانتفاء عنصر الديمومة بالنسبة إليهم و لأن الاستعانة الادارة العمومية بهم كان على سبيل التوقيت و التعاقد لمدة محددة .

2-أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام :

و نتيجة لذلك يعد موظف عمومي كل من عمل لدى الدولة في مصالحها الوزارية المختلفة و العاملين في الولاية و البلدية و المؤسسة العمومية ذات الطابع الاداري مع توافر شرط الديمومة .

3-أن يعين و يرسم من قبل السلطة المختصة :

¹ - سليم جديدي، مرجع سابق ص 41-42

حتى يكتسب الشخص صفة الموظف في الجزائر ينبغي أن يتم أوى إدماجه في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة فيقتلد في وضعيته الأولى رتبة من رتب هذا السلم بصفة متمرن و هو ما ينبغي الإشارة إليه في مقرر أو قرار التعيين الصادر عن السلطة المختصة¹.

المطلب الرابع : تعريف الموظف العام في النظام القانوني المصري

الفرع الأول :في مجال القانون الجنائي

حدد قانون العقوبات المقصود بالموظف العام في مجال تطبيق أحكام الباب الرابع من الكتاب الثاني كما يلي :

- 1 المتقائمون بأعباء السلطة العامة ، و العاملون في الدولة و وحدات الإدارة المحلية.
- 2 رؤساء و أعضاء المجالس و الوحدات و التنظيمات الشعبية و غيرهم ممن لهم صفة نيابية سواء كانوا منتخبين أو معينين.
- 3 أفراد القوات المسلحة
- 4 كل من فرضته إحدى السلطات العامة في القيام بعمل معين و ذلك في حدود العمل المفوض فيه .
- 5 رؤساء و أعضاء مجالس الإدارة و المديرين و سائر العاملين في الجهات التي اعتبرت أموالها عامة طبقا لقانون العقوبات.
- 6 كل من يقوم بأداء عمل يتحمل بالخدمة العامة بناء على تكليف صادر إليه بمقتضى القوانين أو من موظف عام في حكم الفقرات السابقة ، متى كان يملك هذا التكليف بمقتضى القوانين أو النظم المقررة ، و ذلك بالنسبة للعمل الذي يتم التكليف به².

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الجزائر، جسور للنشر و التوزيع، ط1، 2015، ص22

2 - محمد أحمد عبد الاله ، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة 2015، ص21

- الفرع الثاني : في مجال القانون الدستوري

عرف قانون الإنتخاب رقم 48 لسنة 1935 الوظيفة العامة في مجال تطبيق أحكامه بأنها (كل وظيفة يتناول صاحبها مرتبا من الأموال العمومية) كذلك حددت المادة 246 من القانون رقم 73 لسنة 1956 الخاص بعضوية مجلس الأمة - حيث صنع الجمع بين عضوية المجلس و الوظائف العامة - المقصود بالوظيفة العامة بقولها (و تعتبر وظيفة عامة في حكم هذا القانون كل عمل يستحق صاحبه مرتبا أو مكافأة دورية من الاموال العامة . و تأكيدا لذلك جرى العمل على أن يستثني القانون أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حيث أجاز لهم بالرغم من أنهم موظفون يتقاضون مرتبات و مكافآت دورية من الأموال العامة الجمع بين الوظيفة العامة و عضوية مجلس الشعب .

- الفرع الثالث : في مجال القانون الإداري

ينص قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 على ما يلي (يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون و تسري أحكامه على :

1- العاملين بوزارات الحكومة و الأجهزة التي لها موازنة خاصة بها و وحدات الحكم المحلي .

2- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم ، و ي تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين و القرارات¹.

فإذا جئنا إلى هذا القانون الأخير ، نجد أنه لم يقدم تعريفا شاملا لكل موظف عام بل اكتفى بتحديد فئات الموظفين العموميين الخاضعين لأحكامه ، دون باقي فئات الموظفين الذين تحكمهم قوانين خاصة مثل رجال القوات المسلحة و أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و رجال القضاء العادي أو الإداري أو الدستوري ، و لا يفوتنا أن نشير إلى

¹ - محمد أحمد عبد الاله محمد ، المرجع السابق ص 22-23

أن القانون رقم 47 لسنة 1978 لم يختلف عن قوانين التوظيف المتعاقبة و التي اكتفت بتحديد الموظفين الخاضعين لأحكامها دون الاعتبار بوضع تعريف جامع مانع للموظف العام .

المطلب الخامس : الموظف العام في القانون الجزائري

التعريف الوارد في الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و المنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966 عرف أول تشريع للوظيفة العامة الموظف العام في المادة الأولى و التي جاء فيها :

(يعتبر موظفين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية و كذلك المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم)

و من هنا اشار النص بصريح العبارة أنه حتى تنطبق صفة الموظف العام لابد من توافر الشروط التالية :

- 1 صدور قرار التعيين : فلا صفة للموظف دون تعيين ، فينبغي على السلطة المختصة أن تصدر قرارا إداريا تعترف بموجبه بتعيين شخص محدد و شغله لوظيفة معينة و مبينة في قرار التعيين.
- 2 أن يصدر القرار المتضمن ترسيم الشخص المعين في أحد درجات التسلسل الإداري : فلا يكفي صدور التعيين¹.

التعريف الوارد في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و المنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 2006: عرف الأمر 06-03 الموظف العام في المادة 4 منه بأنه (يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري .

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الجزائر، جسر للنشر و التوزيع، ط1، 2015، ص20

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته (

و اشار المشرع قبل ذلك في المادة 2 منه لمجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية معتمدا على المعيار العضوي .

• و بالنظر لمضمون المادة 4 و كذلك المادة 2 من القانون الأساسي للوظيفة

العمومية لا نكون أمام موظف عام إلا بعد توافر الشروط التالية :

- 1 أن يصدر قرار بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية .
- 2 أن يصدر قرار بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي
- 3 أن يتعلق قرار التعيين و الترسيم بإدارة مركزية كرئاسة الجمهورية أو الوزارة الأولى و سائر الوزارات ضمن الطاقم الحكومي¹.

المبحث الثاني : حقوق و واجبات الموظف العام

بعد أن يرسم و يثبت الشخص في سلك الوظيفة العامة يصبح حاملا لصفة موظف عام ، و كفل المشرع له جملة من الحقوق حددها في القوانين و اللوائح و في مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز الإتفاق على ما يخالفها بإعتبارها من النظام العام ، و سوف نتطرق إلى كل من الحقوق و الواجبات كالتالي على حدة .

المطلب الأول : (حقوق الموظف) الحقوق المرتبطة بالمنصب

لقد أصبحت اليوم مسألة الحقوق المخولة للموظف أثناء مساره الإداري تكتسي أهمية قصوى و طابعا أساسيا في جميع الدول ، نظرا لكون معالجتها و حلها يوضح و يحدد بشكل دقيق قيمة توظيف أعوان الدولة و الجزائر كباقي الدول أدرجت مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها الموظف من خلال قانون الوظيفة العمومية .

1- عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص20-21

الفرع الأول : الحق في الراتب

يعتبر الراتب في مجال الوظيفة العمومية القيمة المالية التي يتقاضاها موظفوا الدولة كمقابل لما يؤديه من خدمات أثناء مباشرة مهامهم.

و لقد أثار قانون الوظيفة العمومية 06-03 الحالي في المادة 32 منه على حق الموظف في الراتب بعد أداء الخدمة ، كما نص في الباب الخامس منه على تفاصيل تحديد الراتب و ملحقاته ، و حسبه فإن الموظف مهما تكن رتبته يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس فيها مهامه فعليا¹.

كما تنص المادة 119 منه على أن الراتب يتكون من الراتب الأساسي ، العلاوات و التعويضات بالإضافة إلى المنح العائلية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به².

الفرع الثاني : الحق في العطل و الإجازات

الموظف العام كأبي فرد في حاجة للراحة لتجديد نشاطه ، كما أن ظروف مرضية أو إجتماعية أو علمية تطراً تجعله في حاجة للحصول على إجازة و لقد راعى المشرع في قانون الوظيفة العمومية كل هذه الاعتبارات و نص في المادة 39 منه على هذا الحق ، كما خصص الباب التاسع الخاص بالعطل و الغيابات لتحديد العطل المسموح بها للموظف و تتمثل في :

-يوم الراحة الاسبوعي القانوني : المادة 191 من تنظيم الوظيفة العمومية نصت على أنه للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا .

-العطلة السنوية : و هي العطلة التي تنقرر سنويا من أجل الراحة من عناء العمل و لتحديد نشاط الموظف مما ينعكس على كفاءته في تأدية وظيفته

¹-رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث ، ط1، مطبعة دار النجاح الجديدة ، الدار البيضاء المغرب

2003، ص201

²- المادة 119 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

-العطلة المرضية : من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام ليتمكن من القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه ، و على ذلك كان من الواجب على المشرع أن يوفر العناية اللازمة للموظف من خلال منحه إجازة إذا لحق به مرض يحول دون قيامه بعمله على الوجه المطلوب .

-تراخيص الغياب : يمكن للموظف الاستفادة من ترخيص بالغياب في حالات مبررة مذكورة في قانون الوظيفة العمومية و التي نذكر منها متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة ، المشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها ، القيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به ، و المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية ، المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة إنتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب .

-عطلة الحج : يمكن للموظف الاستفادة من عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوما متتالية لأداء مناسك الحج .

-العطل الخاصة : مدتها ثلاثة أيام تكون في إحدى المناسبات العائلية الآتية : زواج الموظف ، إزدياد طفل للموظف ، ختان ابن الموظف، زواج أحد فروع الموظف ، وفاة زوج الموظف أو أحد الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه .

-عطلة الأمومة : تستفيد منها المرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة .

-العطل الإستثنائية : هي التي ينقطع فيها الموظف عن عمله لأسباب تملئها عليه الضرورات ، و يجب أن يستأذن الموظف رؤسائه للترخيص له بالغياب و للإدارة سلطة تقديرية في مدى ملائمة تلك الاسباب و الظروف للواقع¹.

الفرع الثالث : الحق في المكافآت المادية

تتخذ المكافآت المادية عدة صور متفاوتة الأهمية و الطبيعة يحددها القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، و هي تهدف

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، دارهومة الجزائر، 2012،ص291

إلى تسهيل الحياة اليومية للعامل و تحقيق الرفاهية المادية و المعنوية للعمال و عائلاتهم ، و قد نص عليها القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 في المادة 34 منه بإعتبارها خدمات إجتماعية و تتمثل أساسا في:

- المنح العائلية
- المساعدات الإجتماعية
- تعميم الإستفادة من أنظمة المطاعم بأسعار منخفضة
- الإستفادة من التعاونيات التمويلية لعائلات الموظفين
- إعانات في ميدان السكن و النقل¹.

المطلب الثاني: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني

الفرع الأول: الحق في الترقية

يقصد بالترقية بوجه عام إرتقاء الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى و مسؤولية أكبر مما يجعلها في الغالب مقترنة بزيادة في الراتب.²

و يرتبط مفهوم الترقية عموما ، بتقييم أداء موظف أثناء مساره المهني ، و هو تقييم مستمر و دوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة ، غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب أو في منح امتيازات مرتبطة بالمردودية و تحسين الأداء كما يشمل أيضا منح الأوسمة التشريعية و المكافآت .

و هو المفهوم الذي استقر عليه المشرع الجزائري في المادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العمومية .

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق ، ص 291

² - رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث ، ط1، مطبعة دار النجاح الجديدة ، الدار البيضاء المغرب 2003، ص190

- أ - الترقية في الدرجات : وفقا لنص المادة 106 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري تتمثل الترقية في الدرجات الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة ، و تتم بصفة مستمرة حسب الوثائق و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم . و كقاعدة عامة فان الموظف يستفيد من ترقية في الدرجة طبقا لأحكام المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 .
- ب-الترقية في الرتب : و تتمثل الترقية في الرتب وفقا لنص المادة 107 من قانون الوظيفة العمومية في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية¹ :
- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة .
 - بعد تكوين متخصص
 - عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني
 - على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء ، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة .

الفرع الثاني: الحق في التكوين

لقد كانت فكرة التكوين لرجل الإدارة في الماضي مهمة و لم يعرھا المسؤولون اهتماما باعتبار أن مهام الموظفين كانت تتسم بالبساطة و الروتينية و لا تتطلب اكتساب الخبرة لممارستها و إنما قدرا ادنى من التعليم.

أما في العصر الحالي فقد أصبح التكوين يشكل ضرورة ملحة نظرا لكون العالم أصبح يتطور بشكل متسارع ، يتطلب التكوين الاساسي للموظف ، بل كذلك إعادة التأهيل بشكل مستمر طوال حياته الوظيفية¹ .

¹-مرسوم رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 61.

و يدخل ضمن حقوق الموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى خلال حياته المهنية طبقا لنص المادة 38 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، كما يتعين على الادارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة ، و ذلك قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية و تأهيله لمهام جديدة² .

و رغم المجهودات المبذولة لتكريس هذا الحق إلا أنه مازال يفتقر لرؤية و سياسة محكمة و واضحة ، فالتكوين لم يؤخذ بجد كوسيلة رئيسية في المسار المهني للموظف في قطاع الوظيفة العمومي .

كما أنه وقع خلط و تردد في مجال التكوين بجعله وسيلة أساسية للترقية و ليس كشرط للنجاح و ترقية الوظيفة العمومية .

الفرع الثالث : الحق في الحماية الإجتماعية

لبت الطمأنينة في نفوس الموظفين و تحسيسهم بمكانتهم و أهميتهم في تدبير شؤون الدولة ، منحهم المشرع امتيازات و حقوق ذات طابع اجتماعي تتمثل في حمايتهم من كل الحوادث أثناء قيامهم بمهامهم و خلق لهم نظام خاص بالتضامن الاجتماعي لمواجهة تكاليف الامراض التي تصيبهم سواء خلال حياتهم الادارية أو بعد إحالتهم على التقاعد ، و تمتعهم بتعويضات عائلية³ .

و نظام الحماية الإجتماعية يعتبر من أهم مكتسبات الوظيفة العمومية و يشمل هذا النظام خطر الشيخوخة و المرض بشقيه القصير و طويل الأمد و الأمومة و غيرها من الإحتمالات التي قد تعرض الحياة المهنية للموظف و يستفيد الموظف الذي يكون في

¹ - رضوان بوجمعة ، المرجع السابق ، ص437

² - المادة 38 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - المواد 33،37 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ن المرجع السابق ص6

إحدى الوضعيات السابقة من حقوق تختلف أهميتها و طبيعتها باختلاف الوضعيات و الظروف المحيطة بها¹ .

المطلب الثالث: الحقوق المرتبطة بالمهنة

الفرع الأول : الحق النقابي

لم تكرر الحرية النقابية قانونا إلا في إطار المادة 53 من دستور 1989 و المادة 70 من دستور 1996 التي تنص على (الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين) و قد تم الإشارة إلى هذا الحق في الفرع الأول ضمانا الموظف العام من هذا المطلب .

الفرع الثاني : الحق في الإضراب

رغم اعتبار حق الإضراب وسيلة من الوسائل المدعمة للنشاط النقابي ، فإن التعامل معه يختلف من بلد لآخر فالتفتح الذي عرفته الحركة النقابية في معظم الوظائف العمومية بم يحظ به هذا الحق ، ذلك أن التفكير في استعمال هذه الوسيلة يتعارض في نظر السلطات العمومية مع كل من المبادئ المرتبطة بالتبعية الرئاسية و الاستمرارية الضرورية للمرافق العامة و استمرارية الدولة ، فهو بالتالي أداة إستثنائية بالنسبة للموظفين .

و يعد هذا الحق من الحقوق التي نص عليها الدستور الجزائري كما نصت عليه المادة 36 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية و ممارسة هذا الحق ينبغي أن يكون وفق الشروط و التجارب المنصوص عليها قانونيا² .

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، دارهومة الجزائر، 2012، ص292

² - هاشمي خرفي ، المرجع السابق، ص324

المطلب الرابع: واجبات الموظف العام

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام ، يجب أن يؤدي مهامه معينة ضمانا لحسن سير الوظيفة العامة ، و لقد تعرض المشرع الجزائري لواجبات و لابد من الإشارة إلى أن هذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر ، و إنما هي واجبات عامة ناتجة عن طبيعة الوظيفة ، فهي تتفاوت من وظيفة إلى أخرى ، إلا أنها تكاد لا تختلف من بلد إلى آخر و حتى من نظام إلى آخر .

الفرع الأول : الواجبات المرتبطة بالوظيفة

و تتمثل أساسا في :

الفرع الثاني : أداء العمل

- الواجب الأول و الجوهري الذي يلتزم به الموظف هو أن يؤدي العمل بنفسه و في الوقت و المكان المخصصين لذلك ، و هذا الواجب من النظام العام لا يجوز للموظف أن يتنازل عنه أو ينيب غيره فيه لتعلقه بقواعد الإختصاص المحددة قانونيا¹ .
- و يتفرع من هذا الواجب أن يقوم الموظف بالعمل بدقة و أمانة و أن يبذل غاية جهده فيه تحقيقا للمصلحة العامة .
- و يلزم أن يكون عمل الموظف خلال ساعات العمل منتجا فلا يعني هذا الواجب أن يتواجد الموظف بمقر وظيفته دون أن يؤدي العمل² .

الفرع الثالث : واجب الامتناع عن ممارسة نشاط جواز للوظيفة العمومية :

نصت المادة 53 من أحكام قانون الوظيفة العمومية 06-03 على أنه يخصص الموظفين كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم و لا يمكن ممارسة نشاط

¹ - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص325

² - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص328

مريح في إطار خاص مهما كان نوعه و هو المبدأ الذي وردت في تطبيقه بعض الإستثناءات و ذلك وفقا لأحكام الفقرة الثانية من نفس المادة ، بحيث يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط و وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم .

كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال الأدبية أو الفنية شريطة عدم ذكر الموظف لصفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الاعمال إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين .

كما يمكن إستثناء أن يرخص لبعض الفئات من الموظفين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم ، كما هو الشأن بالنسبة للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين ، وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين .

الفرع الرابع : واجب طاعة المرؤوس للرئيس

تقتضي قواعد التنظيم الإداري أن يكون الهيكل الإداري لكل وحدة إدارية في صورة تدرج هرمي ، و أن يكون تنظيم الموظفين العموميين في صورة سلم إداري يخضع فيه المرؤوس للرئيس ، و يجب على المرؤوس فيه طاعة رئيسه .

و ضمنا لإحترام واجب الطاعة بمختلف صورته و مظاهره فإن المشرع عزز السلطة الرئاسية بالسلطة التأديبية التي تمكن من معاقبة كل عمل أو سلوك محل بواجبات الوظيفة و بأخلاقياتها¹ .

1- هاشمي خرفي ، المرجع السابق، ص142

المطلب الخامس : الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

و يقصد باخلاقيات المهنة علم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء مؤسسة أو تنظيم ما ، خاضعة إلى السلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجبة الاحترام ، تحت طائلة الجزاءات التأديبية

الفرع الاول :واجب النزاهة

و هو الواجب المنصوص عليه في المادة 41 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري لعام 2006 ، فالموظف ملزم بممارسة مهامه بكل أمانة و بدون تحيز ، و يعتبر من قبيل الإخلال بواجب النزاهة ، التفريط اللامشروع في المصلحة العامة ، الإبتزاز ، الرشوة ، المساس بمبدأ حرية الإلتحاق بالوظائف العامة .

فالمطلوب من الموظف لا يقتصر على واجب الامتناع عن الاتيان بالأعمال المحظورة قانونا فحسب ، بل عليه أن يتحلى بالصدق و الاستقامة التي تجعله في مأمن عن كل شبهة أو سوء ظن يمسان بسمعته و حرته .

الفرع الثاني :الإلتزام بالسر المهني

غالبا ما تنص الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية صراحة على إلتزام الموظف بواجب السر المهني ، تحت طائلة الاجراءات و القواعد المنشأة بقانون العقوبات ، من ذلك أن الشخص يعاقب على إفشاء معلومة ذات طابع سري سواء بصفته كمؤتمن على مصالح الدولة ، أو بحكم المهنة ، أو بسبب وظيفته .

و قد أكد المشرع الجزائري هذا الواجب في قانون الوظيفة العمومية بموجب الامر 06-03 بنصه «يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته . أو اي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة مهنته ، ما

عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ، و لا يتحيز الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة»

كما ألزم المشرع الموظف بالسهر على حماية الوثائق الادارية و أمنها ، و بعدم إخفائها أو تحويلها أو اتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الادارية¹.

و يمكن القول أن السر المهني يعني هدفين أساسيين :

الهدف الأول : يتمثل في إرساء أسس الثقة التي ينبغي أن تطبع علاقات بعض الوظائف بالمواطنين و تتضمن الاستقرار الاجتماعي و راحة المواطنين .

الهدف الثاني : يتعلق بضرورة حماية الادارة ضد ظاهرة تسريب المعلومات التي بالامكان أن تمس بمصداقيتها أو تهدد أمن الدولة و إقتصادها².

الفرع الثالث : واجب التحفظ

يعتبر هذا الواجب مقابل لما هو مكرس من ضمان لحرية الموظف من رأي و تعبير فالالتزام بالتحفظ عن التعبير عن الآراء باختلاف طبيعتها ، هي من الشروط البديهية المطلوبة من الموظفين و الاعوان العموميين عموما ، و هو الالتزام الذي يشمل السلوك العام الذي ينبغي التحلي به أثناء الخدمة و خارجها

فإذا كانت حرية الرأي مطلقة فإن حرية التعبير في المقابل مقيدة كما أكدت على ذلك صراحة المادة 26 من قانون الوظيفة العمومية بنصها :

«حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود إحترام واجب التحفظ المفروض عليه»

فالتحفظ يعني في نظر المشرع ضرورة تجنب الموظف كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان خارج الخدمة ، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق محترم³.

¹ - المادة 49 في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص6

² - هاشمي خرفي ، المرجع السابق، ص289

³ - المادة 42 في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص6

المبحث الثالث : الإجراءات التأديبية الخاصة بالموظف

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة او ممثلها المرخص قانونا حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف ، و ذلك بإصدار قرار التأديب ، الذي يمر بعدة مراحل أو خطوات تتبع منذ ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي .

المطلب الأول : الإجراءات التأديبية السابقة على مثول الموظف أمام مجلس التأديبي

الفرع الأول : معاينة الخطأ و تحريك الإجراء التأديبي

يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ ، بناءا على تقرير يعده الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني ، و يرسل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين يبين التقرير الأعمال المكونة للخطأ المهني ، و ظروف وقوعها و تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها و التقييمات الممكن إجراؤها على هذه الحالة كما يمكن أن يشرع في هذا الإجراء ، و في حدود اختصاصه ، موظف مكلف بمهمة التفتيش او المراقبة ، في هذه الحالة و بعد ملاحظة الفعل ، يتعين على الرئيس المباشر أو المفتش أو المراقب ، الإخبار الفوري للسلطة التي لها صلاحية التعيين مع احترام الاشراف السلمي عن الاعمال التي يبدو أنه يمكن أن تترتب عنها عقوبات تأديبية¹.

و ذلك بتوضيح الطبيعة الحقيقة لهذا الواقع مع تقديم كافة البيانات التي بوسعها تقديم توضيحات للادارة عن ملابسات القضية .

تقوم السلطة التأديبية بتكييف الاعمال المنسوبة للموظف المهني ، و دراسة الملف التأديبي ، و إتخاذ القرار التأديبي عند الاقتضاء في حالة الاخطاء التي لا تدخل

¹ - منشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الصادر عن المديرية العامة للتوظيفة العمومية، ص4

معالجتها في دائرة اختصاص اللجنة الادارية متساوية الاعضاء و ذلك حسب 165 الفقرة الاولى من قانون الوظيفة العمومية لسنة 2006 التي تنص : «تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية ، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني .

و في بعض الأحيان تكون السلطة المخولة صلاحية التعيين ملزمة بإبلاغ النيابة العامة ، بالافعال الملاحظة ، و ذلك في حالة ارتكاب مخالفة من قبل الموظف من شأنها أن تلحق الأذى بكرامة الوظيفة العامة .

الفرع الثاني : توقيف الموظف

بعد معاينة الخطأ و تحريك الدعوى التأديبية ، تقوم السلطة المختصة باتخاذ اول إجراء في حق الموظف المتهم ، و توقيفه على ممارسة مهامه في حالة ارتكابه خطأ مهني جسيم ، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

و التوقيف في هذه الحالة لا يعتبر عقوبة ، و لكنه إجراء إداري تحفظي و بالتالي فهو مؤقت ، تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد موظف متهم تأديبيا بسبب شبهة أو قرائن معتبرة .

و الهدف من التوقيف هو تفادي الضجة أو الإحراج الذي يمكن أن يحدث بسبب التواجد الفعلي للموظف المتهم بالخطأ الجسيم في الوظيفة العامة ، و كذا تسهيل مباشرة المتابعة التي ستتخذ لاحقا¹ .

1- ضوابط قرار التوقيف:

بسبب تنوع الأفعال التي يمكن أن تكون مبررا لتوقيع عقوبة تأديبية فإنه من غير الممكن وضع قائمة لتحديد الوقائع التي تكون سببا في تقرير وقف الموظف المخطئ .

¹- عطيت الله حافظ، النظام التأديبي في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المسيلة جامعة محمد بوضياف كلية الحقوق و العلوم السياسية مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق

فطبقاً لأحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 و يكون توقيف الموظف عن مهامه في :

أ - في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم و الذي يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة .

ب - في حالة متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه

نلاحظ أن المشرع في الحالة الثانية ، لم يحدد المتابعات الجزائية التي تحول دون بقاءه في الوظيفة ، مما وشع في ذلك من السلطة التقديرية للإدارة ، مما يجعلها تتعسف في استعمال هذا الاجراء و الذي قد يؤدي بالضرر للموظف و خاصة في حالة متابعته الجزائية ، و التي يكون فيها الموظف في حالة مزرية و لم تثبت إدانته في هذه المتابعة¹.

2- مدة التوقف :

فيما يخص التوقف للمتابعة الجزائية فقد حددت بمدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ، و ذلك طبقاً لأحكام المادة 174 من الأمر 06-03 أما في حالة ارتكاب خطأ جسيم فإن الأمر 06-03 لم ينص على مدة التوقيف و بالتالي نطبق أحكام المادة 130 من المرسوم 85-59 التي حددت مدة التوقيف بشهرين ابتداءً من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه .

3-إعداد و تبليغ مقرر التوقيف إلى الموظف :

يتم توقيف الموظف بموجب قرار مسبب تتخذه السلطة المخولة صلاحيات التعيين و يبلغ عن طريق الرئيس السلمي إلى الموظف المعني ، و يتم التبليغ رسمياً مقابل إشعار بالاستلام².

¹ - حمياني صباح، الآليات لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014 ص79

² - منشور رقم 05، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130-133 من المرسوم 59/85 المرجع السابق، ص04

الفرع الثالث : إخطار المجلس التأديبي

يجب أن يحظر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ، ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ .
يتولى الرئيس السلمي المباشر بإجراء التبليغ و دعوة المعني إلى أخذ العلم بذلك و بتاريخ انعقاد الجلسة .

المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي

يجتمع المجلس التأديبي بدعوة من رئيسه الذي يمثل الوزير في الإدارات المركزية أو الوالي في الإدارات المحلية أو من ينوبهما كالأمين العام للوزارة أو مدير المستخدمين مثلاً.

و ينبغي التذكير أن الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء ، التي تتعقد كمجلس تأديبي لا يكون إلزامياً إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة ، و ذلك في العقوبات من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة .

وفقاً لأحكام المادة 165 من الامر 03-06 فإذا توصلت السلطة المكلفة بمعاينة الخطأ المرتكب من الموظف إلى أن الوقائع التي نسبت له تشكل خطورة لتبرير تطبيق عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، فإن السلطة صاحبة التعيين ملزمة بأخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و ذلك باستدعائها كمجلس تأديبي¹.

الفرع الأول : المداولة و الإقتراح

تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي تحت رئاسة السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها ، يختار من بين أعضاء المعينين بعنوان الإدارة ، في المكان و التاريخ و الساعة المحددة سلفاً يشرع المجلس التأديبي عند افتتاح

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2010 ص465

الجلسة ، بمناداة شهود الادارة الواحد بعد الآخر ثم الانصراف بمجرد الانتهاء من الادلاء بالشهادة و الرد على الاستفسارات التي يمكن أن تطرح عليهم من قبل أعضاء اللجنة كما يمكن إعادة الاستماع إليهم من جديد عند الاقتضاء .

يطلب المجلس من المعني ودفاعه تقديم ملاحظاتهم ، و الإستماع للشهود التي استحضرها المعني تبعا لنفس الشروط التي يتم الاستماع فيها لشهود الادارة بعد الانتهاء من الاستماع إلى الجميع يجري المجلس مداولته في جلسة مغلقة و لا يسمح بالحضور إلا أعضاء اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.¹

في حالة ما إذا تبين للمجلس التأديبي أن المعلومات المقدمة له بخصوص الدعوى التأديبية غير كافية فيكون بوسعه إعطاء رأي حول العقوبة الملائمة و الوقائع المنسوبة للمعني ، و يعطي هذا الرأي بأغلبية أعضائه الحاضرين و في حالة تساوي الاصوات فإن صوت الرئيس هو المرجح .

كما أنه من حق المجلس التأديبي ، إذا ما بدا له أن التوضيحات المقدمة له أو الأفعال المنسوبة للمعني أو حول الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال غير كافية ، أو يأمر بفتح تحقيق غداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، و ذلك قبل البث في القضية المطروحة .

الفرع الثاني : مرحلة إتخاذ القرار

بعد مداولة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي و اقتراحها للعقوبة المناسبة للموظف المخطئ تأتي مرحلة اتخاذ القرار التأديبي التي بها تختتم الاجراءات التأديبية .

1-شكل القرار التأديبي : بتفحص كل المواد من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 03-06 ، فإن كل العقوبات التي تصدرها السلطة المختصة بالتأديب تكون في صورة مقرر أو قرار و بالتالي لا يشترط شكلا معنيا للقرار التأديبي غاية ما هناك أن الادارة

¹ - المادة 170 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق ، ص.15

ملزمة بمراعاة المرجعية الشكلية و القانونية للقرار الاداري و ذلك تفاديا للطعن فيها بالالغاء كالاشارة مثلا إلى القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية و النصوص التطبيقية ذات العلاقة بالنظام التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية و محضر إجتماع اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ، علاوة على منطوق المداولة في الدعوى التأديبية و الجهة المكلفة بالتطبيق و السلطة الموقعة على القرار ، و هي جميعها من المرجعيات و الشكليات الضرورية لسلامة القرارات الادارية الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية¹.

2- تبليغ القرار التأديبي : بعد إصدار القرار التأديبي تقوم السلطة التأديبية بتبليغ القرار التأديبي للموظف المخطئ و ذلك بصفة فردية طالما كان القرار فرديا ، و غالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الاشعار بالوصول لان السلطة التأديبية غير ملزمة باتباع وسيلة محددة لاتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي حيث يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إتخاذ هذا القرار ، و يحفظ في ملفه التأديبي².

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق ص 471

² -المادة 172 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق ، ص.15.

الفصل الثاني

اني

المبحث الأول : النظام التأديبي للموظف العام

إن الموظف العام مركز قانوني هام في علاقته الوظيفية بالإدارة إذ يكتسب بموجب ذلك عدة حقوق و بالمقابل يقع على عاتقه الالتزام بعدة واجبات ، و يعتبر كل تقصير في واجباته المهنية و كل إخلاص بالانضباط و كل خطأ سواء أثناء تأدية مهامه الوظيفية و بمناسبة خطأ مهنيًا يستوجب تحصيله المسؤولية التأديبية و بالتالي قد يتعرض لعقوبات تأديبية ، حيث أن ذلك الخطأ الذي يرتكبه الموظف قد يتخذ أوصافا قانونية أخرى .

المطلب الأول : المسؤولية التأديبية

عند ارتكاب الموظف العام لخطأ يكيف على أنه خطأ مهني ضمن الأخطاء المهنية التي حددها المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة أو في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك تقوم مسؤوليته عن ذلك الخطأ و تدعي بالمسؤولية التأديبية و عليه تتخذ ضده الإجراءات التأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين من أجل تحديد العقوبة المناسبة لتأديبه من ضمن العقوبات التأديبية التي حددها المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو في القوانين الأساسية الخاصة¹.

الفرع الأول : العقوبات التأديبية

عندما يتهم الموظف العام بخطأ تأديبي توجد عدة إجراءات من أجل تبرئته أو توقيع العقوبة عليه و السلطة المختصة بممارسة تلك الإجراءات هي السلطة التي لها صلاحية التعيين طبقا لأحكام المادة 162 من الأمر رقم 06-03 و صنفها إلى أربعة درجات حسب جسامة الخطأ ، و قد ادرج بعض العقوبات الأخرى في القوانين الأساسية الخاصة و ذلك راجع لخصوصية بعض الأسلاك طبقا لأحكام المادة 164 من الأمر رقم 06-03 غير أن ذلك لا يكون إلا في إطار الدرجات الأربع التي حددها المشرع في المادة 163 السابق ذكرها .

1/ العقوبات التأديبية في القانون الأساسي العام :

¹ - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ، الدار البيضاء ، الجزائر ، دار بلقيس ط2019 ، ص114

حدد المشرع العقوبات التأديبية في الامر رقم 06-03 من خلال أحكام المادة 163 و هي كالآتي¹ :

أ -الدرجة الأولى :

- التنمية

- الإنذار الكتابي

- التوبيخ و ما يميز هذه الإجراءات أنه ليس لها أثر مالي كما أنها أخف العقوبات التأديبية ، كما أنه تتناسب مع المخالفات اليسيرة.

ب -الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام

- الشطب من قائمة التأهيل

ج-الدرجة الثالثة :

- التوقيف عن العمل من اربعة إلى ثمانية أيام

- التنزيل من درجة إلى درجتين

- النقل الإجباري

د-الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

- التسريح²

2- العقوبات التأديبية في القوانين الاساسية الخاصة

¹ - عطيت الله حافظ، النظام التأديبي في ظل الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، السنة الجامعية 2016/2015

² - سي مرابط عواطف ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان-الملحقة الجامعية مغنية، قسم حقوق، السنة الجامعية 2016/2015

إلى جانب العقوبات التأديبية المذكورة في القانون الأساسي العام توجد عقوبات أخرى في عدة مراسيم تنظيمية تمثل القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك التي لديها خصوصيات معينة مثل الاعوان المتعاقدين الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية ، الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارات الغابات¹ .

حيث سنتطرق إلى تحديد العقوبات التأديبية التي جاءت في تلك القوانين على التوالي أولاً : المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعلق بالاعوان المتعاقدين من خلال أحكام المادة 60 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعلق بالاعوان المتعاقدين تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرضون لها فيما يلي :

-الإذار الكتابي

-التوبيخ

-التوقيف عن العمل من اربعة ايام إلى ثمانية أيام

-فسخ عقد العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

حيث أن تحديد العقوبة التأديبية المطبقة تكون حسب درجة جسامة الخطأ و الظروف التي تم فيها ارتكابه و أثار الخطأ على سير المصلحة و الضرر الذي لحق به

ثانيا : المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المتعلق بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية

لقد صنف المشرع العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية إلى اربع درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة و هي كالاتي :

¹- أيركان زهير، شابي محمد لمين، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 03/06، دراسة حالة موظفي مديرية الإدارة المحلية لولاية تيزي وزو، مذكرة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة و إدارة محلية-جامعة مولود معمري تيزي وزو ، السنة الجامعية 2016/2017 ص48

أ- عقوبات الدرجة الأولى¹ :

- التنبيه

- الإنذار الكتابي

- التوبيخ

- الحجز لمدة 24 ساعة

ب- عقوبات الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام

- الحجز لمدة 24 ساعة

- الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة

ج- عقوبات الدرجة الثالثة :

- التوقيف عن العمل من اربعة ايام إلى ثمانية ايام

- التنزيل من درجة إلى درجتين

- التحويل الإجباري إلى خارج الولاية أخرى غير المكان الذي كان يعمل فيه و ذلك بنقل الموظف المخطئ إجباريا إلى وظيفة مع تأكيد على أن هذه العقوبات لها أثر مالي فتوقيف الموظف لفترة يعني عدم تقاضي راتبه كاملا و يتقاضى نصف المرتب مع المنح العائلية فقط².

¹-- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ، الدار البيضاء ، الجزائر ، دار بلقيس ط2019 ،ص121

²- سي مرابط عواطف ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان-الملحقة الجامعية مغنية، قسم حقوق، السنة الجامعية 2015/2016، ص35

د- عقوبات الدرجة الرابعة :

تتمثل في عقوبتين هما :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة : و هي عقوبة مؤداها تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأدنى منها ، و هو يختلف عن نوع آخر من التنزيل و المتمثل بالتنزيل من الدرجة أو التنزيل في السلم الوظيفي ، مما يعني زوال مدة معينة من الأقدمية¹.

- التسريح : و هي عقوبة بمجرد توقيعها يفقد الموظف صفة الموظف العام أو بمعنى آخر هي أحد اساليب التي تؤدي إلى انتهاء الرابطة الوظيفية ، و نجد الإشارة إلى هناك عقوبة أخرى توقع على الموظف العام و هي العزل ، و يتحقق ذلك إذا تغيب الموظف لمدة خمسة (15) يوما متتالية على الأقل ، هنا تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم .

و طبقا للمادة 164 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ، نظرا لخصوصيات بعض الاسلاك على عقوبات أخرى في إطار درجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 السالفة الذكر . سيتم ذكر العقوبات التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 07 يونيو 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون و الذي ينص في مادته 37 فضلا عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في أحكام المادة 163 من الأمر 06-03 يمكن تسليط عقوبة المنع من مغادرة مكان العمل لمدة تتراوح بين ثلاثة (3) و ثمانية (8) أيام على الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون بسبب الإخلال بالقواعد العامة للانضباط ، و تعتبر هذه العقوبة من الدرجة الثانية.

¹-سي مرابط عواطف ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان-الملحقة الجامعية مغنية، قسم حقوق، السنة الجامعية 2015/2016 ص35

كما يظهر من خلال الممارسة العملية ، أنه توجد على جانب هذه العقوبات التأديبية المادية ، عقوبات تأديبية معنوية غير رسمية و ليست مقننة ، غير أنها ضرورية لمجابهة أنواع المخالفات و التجاوزات الخفية و التي لا يمكن إعطاؤها صبغة المخالفات. غير أنها ضرورية لمجابهة أنواع المخالفات و التجاوزات الخفية و التي لا يمكن إعطاؤها صبغة المخالفات التأديبية و بالتالي يمارسها الرؤساء على المرؤوسين في حالات و مناسبات معينة و يكون لها وقع أدبي في نفوس و مشاعر الموظفين و من مظاهرها :

-الحدة في الكلام

-العبوس في وجه الموظف

-النقل المكاني

-إزدياد الرقابة و التوجيه المكثف¹ .

ثالثا :المرسوم التنفيذي رقم 11-127 المتعلق بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات :

تتمثل العقوبات التي يمكن تسليطها على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات حسب جسامه الأخطاء في أربع درجات و هي كالاتي :

أ-العقوبات من الدرجة الأولى² :

-التنبيه

-التوبيخ

¹-سي مرابط عواطف ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان-الملحقه الجامعية مغنية، قسم حقوق، السنة الجامعية 2015/2016 ص35-36

²- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ، الدار البيضاء ، الجزائر ، دار بلقيس ط2019 ، ص122

ب-العقوبات من الدرجة الثانية :

-التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام

-الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة

ج-العقوبات من الدرجة الثالثة :

-التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام

-التنزيل من درجة واحدة على درجتين

د-العقوبات من الدرجة الرابعة :

-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

-التسريح

الملاحظة في هاته النماذج أن العقوبات التأديبية لا تختلف كثيرا في تصنيفها عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية . ما عدا العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد و التي لم يصنفها حسب الدرات الأربع¹.

الفرع الثاني : الأخطاء المهنية

تباشر السلطة التأديبية الإجراءات التأديبية حيال الموظف العام عندما يرتكب خطأ مهنيا من بين الأخطاء المهنية التي حددها المشرع في القانون الأساسي العام أو في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الاسلاك لخصوصياتها ، و عليه سيتم التطرق إلى الأخطاء المهنية في القانون الاساسي العام للوظيفة امومية ، ثم الاخطاء المهنية في القوانين الأساسية الخاصة.

¹ - قيقاية مفيدة، زغداوي محمد، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الغدارية والسياسية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة 2009/2008

1-الاحطاء المهنية في القانون الأساسي العام لوظيفة العمومية :

قام المشرع بتحديد الأخطاء المهنية التي تستوجب مباشرة الإجراءات التأديبية ضد الموظف الذي يرتكبها.

حيث صنفها المشرع إلى أربع درجات حسب جسامتها دون النظر إلى تكييفها الجزائي و هي كالآتي :

أ- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى :

كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسر الحسن للمصالح

ب- الأخطاء المهنية من درجة الثانية :

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة

- الإخلال بالواجبات القانونية الاساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين

180 و 181¹.

ج- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية

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

- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون

مبرر مقبول

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية

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

المصلحة².

¹ - حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل

شهادة الماجستير تخصص تنظيم غداري جامعة الوادي السنة الجامعية 2013/2014 ص28

² - ² مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

، الدار البيضاء ، الجزائر ، دار بلقيس ط2019 ،ص126

د- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

- الاستفادة من امتيازات من اية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية
- الجمه بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

ينبغي أخيرا النظر إلى المشرع الجزائري و في المادة 182 من نفس الأمر المذكور فيما يتعلق بتحديد مختلف حالات الأخطاء التي نصت عليها المواد من 178 إلى 181 من نفس الأمر دائما، فإنه قد تركها إلى القوانين الأساسية الخاصة تبعا لنوعية كل سلك و خصوصياته.

و تأسيسا على ما سبق عرضه يتبين أن الخطأ الجسيم و إن كان من الصعب تعريفه هو أيضا فهو عموما ذلك الخطأ الذي يرتكبه الموظف العام و يكون على درجة كبيرة من الخطورة و للإدارة سلطة تقديرية واسعة في ذلك ، و على أية حال فإن طبيعة الخطأ الذي يؤسس سلطة الفصل التأديبي هو بدرجة الأخطاء الجسيمة و للإدارة السلطة التقديرية في تكيف الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الموظف العام² .

¹- قياية مفيدة، زغداوي محمد، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الغدارية والسياسية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة 2008/2009، ص44

²- شريفي شهرزاد، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر - جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم القانون العام، تخصص القانون العام المعمق، السنة الدراسية 2017/2018 ص27

و طبقا لأحكام المادة 183 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية توقع السلطة التأديبية العقوبات التأديبية من نفس درجة الاخطاء المهنية و ذلك حسب جسامه الخطأ و تجدر الإشارة في هذا الصدد أن المشرع لم يترك مجالاً للسلطة التأديبية في إكمال سلطتها التقديرية غير تقدير جسامه الخطأ و تقديرها الإخلال بالواجب الوظيفي و ذلك لأنه حدد الأخطاء المهنية على سبيل الحصر خلافاً للنصوص السابقة قبل صدور الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مما يحقق المساواة التأديبية

2- الأخطاء المهنية في القوانين الاساسية الخاصة:

بناء على ما جاء في القوانين الاساسية الخاصة ببعض الاسلاك مثل الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني و غيرها يعتبر خطأ مهنيًا كل تخذل على الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة يرتكبها الموظف المنتمي إلى سلك معين و بالتالي لقد وسع المشرع في السلطة التقديرية للسلطة التأديبية ألا و هي السلطة التي لها صلاحيات التعيين دون الإخلال بالمتابعات الجزائية فحكم البراءة من المتابعات الجزائية لا يوقف المتابعة التأديبية أو بعبارة أدق الدعوى التأديبية بمختلف إجراءاتها و في هذا الصدد صدر القرار رقم 039009 بتاريخ 2007/11/14 يفيد أن حكم البراءة لصالح الموظف العام المتابع جزائياً و تأديبياً لا يؤثر عليه الإجراءات التأديبية إذا ثبت في حقه الخطأ المهني إضافي إلى ذلك نجد أن كل القوانين الاساسية الخاصة في تحديد الاخطاء المهنية تحيل إلى نظام الداخلي الخاص بذلك السلك¹.

المطلب الثاني : ضمانات تأديب الموظف العام

تلتزم الإدارة أو السلطة التأديبية بجملة من الإجراءات يتعين عليها إتباعها حتى تكون قراراتها التأديبية مشروعة ، و قد نظم قانون الوظيفة العمومية بمقتضى الامر رقم 06-

¹ - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقاً للامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ،

الدار البيضاء ، الجزائر ، دار بلقيس ط2019 ، ص127

03 إجراءات التأديب بما يوفر للموظف العدالة ، بكامل مراحل الدعوى التأديبية ، و سوف تبين أهم الضمانات.

الفرع الأول : الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي

لقد تم التوصل إلى وجود ضمانات ممنوحة للموظف العام قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه إثر الإخلال بالتزاماته و واجباته و ضمانات أخرى بصدد تحديد الجزاء التأديبي ، حيث سيتم التطرق إلى الضمانات الممنوحة عند تحديد الجزاء التأديبي¹.

أولا : الضمانات السابقة على تقرير الجزاء التأديبي

تتمثل هذه الضمانات في المواجهة و التحقيق و هي كالاتي :

أ) -المواجهة :

لقد منح المشرع الجزائري حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي و ذلك بموجب أحكام المادة 167 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص كما يلي :

يحق للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و هذا ما يصطلح عليه بالواجهة أي مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة مما يساعده على تحضير دفاعه و الأدلة التي تفند الأفعال المنسوبة له.

و في إطار تعزيز هذا الحق أو تحقيق هذه الضمانة قام المشرع بمنح الموظف حق الاطلاع على ملفه التأديبي كاملا و ذلك في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية .

¹ - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ،

الدار البيضاء ، الجزائر ، دار بلقيس ط2019 ، ص124

حيث يعرف الأستاذ عبد العزيز عبد المنعم خليفة المواجهة على أنها (إيقاف العامل على حقيقة التهم المسندة إليه و إحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الأدلاء بأوجه دفاعه.

و بالتالي فإن هذه المواجهة تمكن الموظف من التوقف على حقيقة التهمة المسندة إليه. كما بينت التعليمات الصادرة عن مديرية الوظيفة العامة للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية مشتملات الاستدعاء الذي يبين فيه : مكان و تاريخ و ساعة جلسة المجلس التأديبي ، أسباب الاستدعاء و كذلك ضمانات الدفاع طبقا لنص المادة 129 من مرسوم 59-85 مع تنبيه السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي¹.

(ب)-التحقيق :

يعتبر التحقيق من الضمانات الجوهرية في عملية التأديب غير أن المشرع لم يجعله إلزاما و ذلك من خلال أحكام المادة 171 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاءت كما يلي :

يمكن للجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المختصة بالمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق غداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة.

و يستفيد من هذا النص هو أن طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بشأن الوقائع أو التهم المنسوبة للموظف أمر جوازي و ليس وجوبي.

حيث نجد أن مصطلح التحقيق الإداري الذي جاء في نص المادة 171 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المذكورة أعلاه مصطلح غير دقيق و المصطلح الأنسب هو التحقيق التأديبي .

¹-تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، في ضوء تشريع العمل و الوظيفة العمومي، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة السادسة عشر ، السنة 2005-2008 ص16.

و المقصود بالتحقيق هو الفحص و البحث و التقصي الموضوعي، المحايد و النزيه لإظهار الحقيقة فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع معينة و نسبتها للمتهم المحدد.

بينما التحقيق الإداري المقصود في المادة 171 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية السالف ذكرها ، هو مجموعة الإجراءات التي تقوم بها السلطة المختصة بغرض الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف¹.

و ما تجدر الإشارة إليه هو أن السلطة المخول لها إجراء التحقيق الإداري هي نفسها السلطة المختصة بتوجيه الاتهام للموظف العام الذي قام بأحد الأخطاء المهنية المحددة في المواد من 178 إلى 181 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية ألا و هي السلطة المستخدمة التي لها صلاحيات التعيين و هذا ما قد يؤثر على فعالية هذه الضمانة الممنوحة للموظف العام . و من أهم ضمانات التحقيق حق الاطلاع الموظف على ملفه ، حق في الاستعانة بمحامي و كذا إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين .

ثانيا : الضمانات الممنوحة عند تحديد الجزاء التأديبي

تتمثل هذه الضمانات في أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء و التسبيب و هي كالاتي :

أ) -أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء :

لقد منح المشرع هذه الضمانة للموظف العام بموجب الفقرة 2 من المادة 165 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية و ذلك عندما تكون العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة و جعله رأيا ملزما للسلطة التي لها صلاحيات التعيين ، بينما عندما تكون العقوبات من الدرجة الأولى أو الثانية الموظف لم يمنح هذه الضمانة ، و بالتالي قد يفتح الباب لتعسف الغدارة في حق الموظف رغم أن قرار اتخاذ عقوبات

¹ - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة ،

الدار البيضاء ، الجزائر ، دار بلقيس ط2019 ، ص127

تأديبية من الدرجة الاولى و الثانية يجب أن يكون مبررا من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين مع اشتراط الحصول على توضيحات كتابية من المعني¹.

(ب) التسبيب :

يشكل التسبيب أهم ضمانات للموظف العام تكفل حقه في مساواة عادلة لاسيما أن لها دور بارز في تحقيق التوازن بين المصلحة العامة التي تبتغيها الادارة من خلال مساواة الموظف و المصلحة الخاصة له في حماية مركزه الوظيفي .

فلا يكون القرار التأديبي صحيحا في غياب تسبيب يتضمن المخالفة التي تم من خلالها توقيع العقوبة و أسس الادانة و الأدلة التي يستوجب أن تكون مستخلصة من الواقع و قد ألزم المشرع كلا من الادارة المستخدمة و اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء تسبيب قراراتهم و ذلك من خلال عدة نصوص من القانون الأساسي العام للوظيفة و هي كالاتي:

-المادة 165 التي تنص على أنه : (تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية في حق المعني

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي و التي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما من تاريخ إخطاره².

و من أهم الضمانات الاساسية في المحاكمة التأديبية تسبيب القرار و مفاد هذه الضمانة قيام الادارة ببيان أو بذكر السبب الذي حملت عليه قرارها و استندت إليه في إصداره (2)

¹ - تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، في ضوء تشريع العمل و الوظيف العمومي، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة السادسة عشر ، السنة 2005-2008 ص37-38.

² - مولود ديدان، المرجع السابق، ص131

المادة 166 التي جاءت كما يلي (يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة و خمسة و أربعين يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ)

المادة 170 التي تنص على ما يلي :

تداول اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة¹ .

الفرع الثاني : الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي

علاوة على الضمانات المقررة للموظف خلال المراحل السابقة لتوقيع الجزاء فقد خصه المشرع الجزائري بجملة من الضمانات بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية ، و التي تعد بمثابة فرصة أخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له خلال المرحلة الاولى و التي تتجلى في الطعن أمام الجهات المختصة المتمثلة في التظلم الاداري و الطعن القضائي

أولا : تعريف التظلم الإداري

التظلم هو عبارة عن وسيلة قانونية و عملية يخولها المشرع للأشخاص المعنيين بالقرارات الادارية بحيث تمكنهم من الالتجاء إلى الجهة الادارية مصدرة القرار المتظلم منه أو السلطة الرئاسية لها ، بقصد إعادة النظر في القرار المطعون فيه ، أو تعديله أو تصحيحه قانونا قبل الالتجاء الى القضاء كما عرفه مجلس الدولة الجزائري بأنه عبارة عن اجراء يرسمه القانون أحيانا لاتباعه ، و يتمثل في طعن اداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الادارة كإجراء اولي عن طريق توجيهه شكوى أو احتجاج او التماس للإدارة ، يدعي ذلك الاجراء تظلما مسبقا أو طعنا اداريا يطلب الادارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها .

¹ -مولود ديدان، مرجع سابق ص134-136

يسمى التظلم الذي يقدمه الموظف المعني للجنة الطعن بالتظلم الوصائي إذ يصنف هذا الأخير على أنه تظلم خارجي يستطيع الموظف بموجبه أن ينازع في القرار الصادر بحقه فيطلب من جهة خارجية أو لجنة خارجية تشكل لغرض تلقي التظلمات و البث فيها - سحب أو تعديل أو إلغاء القرار الإداري المخالف للقانون¹ .

و يهدف التظلم الإداري إلى تخفيف العبء عن المحاكم و إتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع ، فقد ثرى الإدارة بعد فحص التظلم المقدم إليها أن مقدمه على حق فتجيب إلى طلبه ، من سحب أو تعديل للقرار الذي أصدرته و هذا يؤدي إلى وقف الخصومة في مراحلها الأولى ، الذي يوفر الوقت و الجهد للموظف المتهم و يعني عن اللجوء إلى القضاء حيث يحصل على حقه بوسيلة ميسرة .

*أنواع التظلم الإداري :

لقد خول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق نوعين من التظلمات و هما :

التظلم المقدم إلى السلطة المصدرة للقرار التأديبي و التظلم أمام لجنة الطعن

1-التظلم أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي :

و هو التظلم الذي نص عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 08-09 و يقصد بالتظلم أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي ، التظلم الذي يرفع إلى الجهة المصدرة للقرار التأديبي مباشرة ، و هو ما يسمى بالتظلم الولائي أو إلى السلطة الرئاسية ، أي الجهة الأعلى من تلك التي أصدرت القرار التأديبي و هو ما يسمى بالتظلم الرئاسي .

يعد القرار التأديبي قابلاً للتظلم الإداري الولائي و الرئاسي و لو لم ينص المشرع صراحة على ذلك ، و لقد اشارت التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية المقررة ضد

¹ -نورة العلمي، موانع الترقية و الرقابة عليها في ضوء القانون الأساسي للتوظيف العمومية، مذكرة ماستر الحقوق قانون عام إداري-جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية حقوق و العلوم السياسية، السنة الجامعية 2018-2019

الموظف موضوع تظلم ولائي و رئاسي .حيث أن التظلم الرئاسي هو التظلم الذي يرفع إلى الجهة المصدرة للعقوبة التأديبية أي يقدم إلى السلطة التي أصدرت القرار الإداري المتظلم فيه أو امام السلطة التي قامت بالعمل المادي محل التظلم . أما التظلم الولائي هو الطريق الذي يلجأ إليه المتضرر للتظلم على مستوى الرئيس الإداري نفسه الذي قام باتخاذ الاجراء¹ .

إذ تنص المادة 830 من القانون 08-09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية أنه للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الادارية مصدرة القرار في الاجل المنصوص عليه في المادة 829 من نفس القانون التي حددت أجل الطعن أو التظلم بأربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار .

2-التظلم أمام لجنة الطعن :

بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين و حمايتهم من تعسف الادارة المستخدمة ، أنشأ المشرع لجانا للطعن بالمرسوم رقم 84-10 السالف الذكر ، حيث نصت المادة 22 منه على :

تتصيب في كل قطاع وزاري و لدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله.

و قد أكد قانون الوظيفة العمومية في الأمر 06-03 على ذلك حيث يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار ، و بذلك تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة².

¹ - حملاوي نجا ، تأديب الموظف العام بين فعالية الحماية القانونية وتعسف الإدارة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق و العلوم السياسية ن جامعة أكلي امحمد اولحاج ، البويرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم قانون عام السنة الجامعية 2017/2018 ص38-39

² - مولود ديدان المرجع السابق 137

لقد استحدثت المشرع بموجب المرسوم رقم 84-10 و تلاه في نفس السياق المرسوم رقم 85-59 و كذا الامر 06-03 لجان تسمى بلجان الطعن مهمتها اعادة النظر في القرارات التي أصدرتها الادارة على المستويين الوزاري أو الولائي و ذلك بطلب من الموظف المعاقب أو من السلطة الرئاسية .

بحيث عندما لا يكون للتظلم الرئاسي و الولائي أي جدوى في حل منازعات الموظف الناشئة مع ادارته بسبب اصرارها على الاحتفاظ بالقرار التأديبي الذي صدر عنها فإن هذا يستدعي لجوء الموظف الى التظلم لدى هيئة خاصة مهمتها اعادة النظر في قرارات الادارة¹.

هذه اللجنة تشكل عادة من الموظفين اداريين و تحقق للأفراد بعض الضمانات التي تعير هذه الطريقة الثالثة و حلقة الاتصال بين نظام الادارة القاضية و نظام المحاكم الادارية².

ثانيا: الطعن القضائي

بعد أن يستفيد الموظف جميع الضمانات التأديبية و إذا لم تجدي له نفعا يبقى أمامه طريق وحيد و هو اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات الصادرة ضده ، إذا كانت غير مشروعة كما يمكنه أيضا إحالة النزاع مباشرة أمام القضاء دون إجراء التظلم الذي يعتبر كإجراء جوازي و ليس اجباريا تطبيقا لنص المادة 830 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

و باعتبار أن القرارات التأديبية قرارات ذات طبيعة ادارية فإن اختصاص الطعن فيها بإلغاء في جميع القرارات الادارية و بالتالي يكون الطعن في القرارات الادارية (التأديبية) حسب الحلة امام المحاكم الادارية و امام مجلس الدولة .

¹ - حملوي نجاة ، المرجع السابق ، ص42.

² - ² حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم غداري جامعة الوادي السنة الجامعية 2013/2014 ص104

أ - المحاكم الادارية : أنشئت المحاكم الادارية بالقانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 ، الذي نص في المادة الأولى منه أنه تنشأ محاكم ادارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الادارية ، التي تقابلها المادة 800 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية بقولها :

(المحاكم الادارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الادارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية طرفا فيها¹ .

و تختص المحاكم الادارية كذلك بالفصل في :

دعاوى إلغاء القرارات الادارية و الدعاوى التفسيرية و دعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن :

- الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية
- البلدية و المصالح الادارية الاخرى للبلدية
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الادارية

و بالتالي فاختصاص المحاكم الادارية في مجال الالغاء ينحصر في الطعون بالبطلان في جميع القرارات بما فيها القرارات التأديب الصادرة عن الولاة و رؤساء المجالس الشعبية البلدية و رؤساء المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الادارية .

ب-مجلس الدولة :

حسب المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 فإن مجلس الدولة يختص بالفصل ابتدائيا و نهائيا ، في منازعات الوظيفة العمومية إذا كانت الجهة المدعى عليها أو مصدرة القرار سلطة مركزية أو هيئة عمومية وطنية و بالتالي الطعن في القرارات التأديبية الصادرة من السلطة المركزية أو الهيئات العمومية الوطنية يكون امام مجلس الدولة .

¹ - مولود ديدان، المرجع السابق ص 147-149

و هو ما أكدته المادة 901 من قانون الاجراءات المدنية بقولها :

يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و اخيرة ، بالفصل في دعاوى الالغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الادارية الصادرة عن السلطات الادارية المركزية ..

المبحث الثاني : سلطة تأديب الموظف العام في النظام العام في القانون الجزائري و النظام القانون المصري .

سلطة التأديب هي تلك السلطة التي يحددها أو يعينها المشرع للقيام بمهمة تأديب العاملين سواء في الإدارات و المصالح الحكومية أو في وحدات القطاع العام ، بحيث تصبح هذه السلطة هي المختصة في حدودها دون غيرها بمباشرة تلك المهمة ، بمعنى أنه لا تختص أية سلطة أخرى بأمر تأديب العاملين إلا إذا نص القانون على ذلك كما لا تملك سلطة التأديب الأصلية أن تفوض في اختصاصها إلى سلطة أخرى إلا في حدود التشريع الذي ينظم مثل هذه التفويضات : من هنا قيل بأن سلطة التأديب بحكمها مبدأ الشرعية و هذه السلطة تختلف من مجتمع إلى آخر تبعا لاختلاف الايدولوجية السائدة في المجتمع ، أي تبعا لاختلاف العقائد و الافكار و المذاهب السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية السائدة .

فالسلطة التأديبية وليدة البيئة التي تعمل فيها ، و لهذا فهي كلما كانت معبرة عن معطيات و ظروف هذه البيئة كلما كانت أكثر فعالية في تحقيق أهداف النظام التأديبي . هذه السلطة قد تكون هي ذات الجهة الادارية التي يتبعها العامل ، و هنا يقال إن النظام نظام اداري (رئاسي) ، كما قد تكون جهة قضائية مستقلة و بعيدة عن الادارة فيقال ان النظام نظام قضائي و قد تجمع سلطة التأديب بين هذا النظام و ذلك فيقال ان نظام التأديب نظام شبه قضائي (مختلط)¹ .

¹ - سليم حديدي-سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ،الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة ، الطبعة 2011 ص 207-208

و لكن لا يعني أنه يلزم حتما ان تتبنى كل دولة نظاما معيناً دون غيره من بقية الانظمة ، فهناك دول يغلب عليها الطابع الاداري فيقال ان النظام التأديبي بها نظام اداري و ان كانت ملامح النظام القضائي قائمة بها ايضا معا .

و معنى ذلك ان النظام التأديبي يوصف بأنه اداري أو قضائي أو شبه قضائي تبعا للسمة الغالبة على هذا النظام .

المطلب الأول : السلطات الرئاسية التأديبية القانون المصري

يقصد بالنظام الاداري في التأديب أن تكون للسلطات الرئاسية الكلمة الاولى و الأخيرة في تجريم الافعال التي يقترفها الموظفون ، و كذلك في اختبار العقوبة الملائمة لتلك الافعال ، و هنا يلاحظ القانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 قد دعم هذه السلطات بشكل لم يسبق إليه قانون آخر من قبل ، فقد وسع هذا القانون من نطاق الاختصاص التأديبي لتلك السلطات بحيث اصبح يشمل كافة الجزاءات التأديبية المنصوص عليها فيه و ذلك باستثناء جزائي الفصل من الخدمة و الاحالة إلى المعاش .

الفرع الأول : الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية قبل عام 1978

نظمت التشريعات السابقة للعاملين بالدولة الاختصاصات التأديبية للسلطات الرئاسية بداية من القانون رقم 201 سنة 1941 ثم القانون رقم 46 لسنة 1964 ثم القانون رقم 58 لسنة 1971 و سنتطرق لكل قانون بشيء من التفصيل :

أولا : سلطات التأديب الرئاسية في ظل القانون رقم 210 لسنة 1951 :

لقد كان القانون رقم 210 لسنة 1951 يتسم بالطابع الرئاسي الذي تتفرد فيه الإدارة بالعملية التأديبية و تستقل بذلك في تحديد الجريمة و توقيع العقوبة المناسبة سعياً وراء تحقيق فاعلية الإدارة بما يضمن سير المرافق العامة بانتظام و اطراء و أخذت السلطات التأديبية في هذا القانون بالأشخاص الذين ينعقد لهم الاختصاص التأديبي كما يلي :

1 وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة :

و هو ما نصت عليه المادة (85) من القانون رقم 210 لسنة 1951 على أنه لوكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو لرئيس المصلحة. كل في دائرة اختصاصه توقيع عقوبتي الانذار و الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز 45 يوما في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة الواحدة عن 15 يوما .

و يقصد بالمصلحة هنا تلك التي لها كيان مستقل و ميزانية خاصة ، فالقانون منح الاختصاص التأديبي لرئيس المصلحة التي يتبعها الموظف فهو المختص وحده بتوقيع العقوبة المنصوص عليها فإذا صدر قرار الجزاء من وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد في مخالفة تدخل في اختصاص رئيس المصلحة فإنه يكون صادرا من غير مختص مما يعين القرار و يبطله ¹.

و يلاحظ أن الاختصاص التأديبي يكون لرئيس المصلحة أيا كانت درجته المالية حتى و لو لم يكن من درجة (مدير عام) أو وكيل وزارة لأن سلطة التأديب هنا مشتقة من السلطة الرئاسية.

2 الوزير:

و هو ما نصت عليه نفس المادة في فقرتها الثانية حيث تنص المادة (2/10) من القانون رقم 210 لسنة 1951 على الوزير سلطة توقيع العقوبات المشار إليها في الفقرة الأولى كأن تكون له سلطة إلغاء القرارات الصادرة من وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة أو تعديل العقوبة بتسديدها أو حفظها و ذلك من خلال إصدار القرار و له إذا ألغي القرار إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي خلال الميعاد و ما يفهم من نص المادة أن اختصاص الوزير ينقسم إلى نوعين و هما :

أ - سلطة تأديب مبتدأة: للوزير سلطة توقيع جزاء الانذار و الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز 45 يوما في السنة ، على أن لا تزيد عقوبة الخصم في المرة

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص210

الواحدة عن 15 يوما ، و أصبح الوزير بهذا يشارك وكيل الوزارة و رئيس المصلحة اختصاصهما التأديبي .

ب- سلطة التأديب تعقيب: منح المشرع المصري للوزير سلطة التعقب على القرارات التأديبية التي يتخذها وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة و ذلك بالإلغاء أو التعديل تشديد أو تخفيف و له أن يحيل الموظف إلى مجلس التأديب المختص .

و سلطة الوزير على التعقب على القرارات التأديبية مفيدة بفترة زمنية حددها النص بشهر واحد من تاريخ إصدار القرار التأديبي الصادر من الادارة الأدنى¹.

3- المحافظ : رغم عدم النص عليه في القانون رقم 210

إلا أن الاختصاص التأديبي للمحافظ يتبين من خلال قانون الادارة المحلية رقم 124 لسنة 1970 و هو ما افصح عليه صراحة من خلال المادة السادسة على أن (يتولى المحافظ الاشراف على جميع فروع الوزارات التي تم نقل القانون اختصاصاتها إلى مجلس المحافظة ، و يشرف على جميع موظفيها و يعتبر الرئيس المحلي لهم عدا رجال القضاء و من في حكمهم ، وفقا لما تحدده اللائحة التنفيذية ، و يختص المحافظ بالنسبة إلى هؤلاء الموظفين بما يلي :

أ ترقيع الجزاءات التأديبية على جميع موظفي الوزارات المشار عليها بالمحافظة و في نطاقها في حدود اختصاص الوزير و سري الاحكام المتقدمة الخاصة بسلطة المحافظ في شأن موظفي الوزارات التي لم تنقل اختصاصاتها إلى المجالس المحلية بالنسبة لممثلي فروع الوزارات التي نقلت اختصاصاتها إلى هذه المجالس.

و يترتب على ذلك أن للمحافظ أن يوقع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز 45 يوما في السنة بحيث لا تزيد عقوبة الخصم في المرة الواحدة عن 15 يوما .

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق، 211

فالمحافظ هو الرئيس المحلي للعاملين المدنيين في نطاق المحافظة و يجب باختصاصه التأديبي السلطة المركزية بالوزارات في هذا الشأن¹ .

ثانيا : سلطات التأديب الرئاسية في ظل القانون رقم 46 لسنة 1964

يلاحظ من هذا القانون أن المشرع قد ضيق في الاختصاص التأديبي لكل من ويل الوزارة و رئيس المصلحة ، و في المقابل وسع في اختصاص الوزير .

و قد حددت المادة (73) من هذا القانون الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية وذلك على النحو الآتي :

1- وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة :

لكل منهما توقيع عقوبتي الانذار و الخصم من المرتب بما لا يتجاوز ثلاثين يوما في السنة الواحدة ، و بحيث لا تزيد مدة الخصم في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما . و يلاحظ أن المشرع في هذا القانون قد انتقض من سلطة وكيل الوزارة و رئيس المصلحة في توقيع عقوبة الخصم من المرتب .

كما منح القانون رقم 48 لسنة 1984 وكيل الوزارة سلطة وقف العامل عن عمله احتياطيا، و لكنه أحاط استعمال هذه السلطة بعدة قيود منها أن يكون هذا الاجراء ضروريا بمصلحة التحقيق و ألا يزيد عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة.

2- الوزير :

له توقيع عقوبتي الانذار و الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ستين يوما في السنة ، كما يملك إلغاء القرار الصادر من مرؤوسيه بتوقيع الجزاء ، أو تعديله لخفض العقوبة أو تسديدها في حدود النصاب المحدد له .

إذن سلطات الوزير التأديبية تنقسم إلى طائفتين :

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق، 212،

أ- سلطات تأديبية مبتدأة :

و هي لا تتال من حق وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة في توقيع الجزاء الذي يدخل في اختصاصه ، كما ان قرار كل منهما في النطاق التأديبي ليس معلقا على تصديق الوزير و إنما يخضع لمراجعة هذا الأخير طبقا لاختصاصه التعبوي.

ب- السلطات تأديبية تعقيبية :

يملك الوزير إلغاء القرار الصادر من مرؤوسه بتوقيع الجزاء و له أيضا تعديل القرار بتخفيض العقوبة أو تشديدها ، و له إذا ألغى قرار الجزاء أن يحيل العامل إلى المحكمة التأديبية و جدير بالذكر أن الاختصاصات التأديبية للسلطات الرئاسية في ظل هذا القانون لا تسري إلا في مواجهة شاغلي الدرجة الرابعة فما دونها ، أما موظفو الدرجة الثالثة فما فوقها فحيال الاختصاص بتأديبهم للمحاكم التأديبية .¹

ثالثا : سلطات التأديبية الرئاسية في ظل القانون رقم 58 لسنة 1971

نظمت هذه السلطات التأديبية الرئاسية المادة 58 من القانون رقم 58 لسنة 1971 كما يلي :

1- شاغلوا الوظائف العليا :

و هم وكيل أول ، وكيل وزارة ، مدير عام و يختص كل منهم طبقا لنص المادة (58) بتوقيع عقوبتي الانذار و الخصم المرتب لمدة لا تزيد عن 30 يوما في السنة الواحدة و بحيث لا تتجاوز مدة الخصم في المرة الواحدة 15 يوما .

و يلاحظ أن هذا القانون قد استحدث اختصاص تأديبيا جديدا للمدير العام يرد النص عليه في التشريعات السابقة.

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص 213-214

2- الوزير المختص :

و هو يباشر نفس الاختصاصات التي كان يباشرها في ظل القانون رقم 64 لسنة 1964 من توقيع عقوبة الانذار و الخصم من المرتب بما لا يزيد عن ستين يوماً في السنة سواء تم توقيعها مرة واحدة أو على دفعات.

ب- اختصاصات تأديبية تعقيبية :

للوزير الحق في التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة عن المرؤوسين التابعين له بمقتضى الاختصاصات المخولة لهم في هذا الشأن ، فله الأمر بحفظ التحقيق إذا لم يدرجه لتوقيع الجزاء التأديبي كما يملك إلغاء القرار الصادر و توقيع الجزاء و له تعديله سواء بتخفيضه أو بتسديده

3- المحافظ:

نظم المشرع في القانون رقم 58 لسنة 1971 الاختصاص التأديبي للمحافظ على عكس القانونين السابقين فللمحافظ سلطة توقيع عقوبتي الانذار و الخصم من المرتب ، كما خول للمحافظ سلطة التعقيب على الجزاءات التأديبية و ذلك بإلغاء قرار الجزاء أو تعديله في حدود اختصاصه¹.

4-رئيس مجلس الادارة :

و هو يملك ذات الاختصاصات المخولة لكل من الوزير و المحافظ و ذلك بالنسبة العاملين في الهيئة العامة التي يرأس مجلس ادارتها ، فئة توقيع الجزاءات التأديبية ابتداء كما يختص بالتعقب على القرارات التأديبية الصادرة من مرؤوسيه في حدود اختصاصهم التأديبي .

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص215

الفرع الثاني : الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية في ظل القانون الحالي رقم 47 لسنة 1978

إن المشرع المصري في هذا القانون استحدث أحكاما جديدة سواء فيما يتعلق بالسلم التدريجي للجزاءات أو بالنسبة للسلطات المختصة بتوقيعها .

و لا شك أن الغاية التي كان يهدف إليها المشرع تكمن في الرغبة في إعادة التوازن بين عنصرى الفاعلية و الضمان في المجال التأديبي و ذلك بعد أن رأى أن هناك اختلالا في ظل القوانين السابقة لذلك دعم القانون الجديد سلطة الوزير و المحافظ و رئيس مجلس غدارة الهيئة العامة ، في مجال التأديب من حيث حجم الجزاءات التي يجوز لهم توقيعها ابتداء¹ .

كما وسع القانون الحالي من جهة أخرى في الاختصاص التأديبي للرؤساء الإداريين و شك أن المشرع اتجه نحو تدعيم السلطات التأديبية ، بهدف منه في المقام الأول تعزيز فاعلية العمل الإداري في مقابل الضمانات الواسعة التي يحظى بها الموظف العام في المجال التأديبي و هو ما يحفظ وجود فروع من التوازن بين متطلبات الفاعلية و اعتبارات الضمان أن المشرع المصري و من خلال هذا القانون و هو بصدد توزيع الاختصاصات التأديبية للسلطات الرئاسية ، قد قسمها إلى ثلاث أنواع نتطرق إليها على النحو التالي :

أولا :الرؤساء المباشرون

و هم الذين يقومون بالاشراف و المراقبة و المتابعة لأعمال مرؤوسيهن الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل في حدود اختصاصه و الذي يقتصر على العاملين الذين يتبعون الإدارات التي يرأسونها ، و يختص هؤلاء بتوقيع عقوبتي الانذار و الخصم من المراتب بما لا يتجاوز 15 يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام.

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص216

و قد استحدث النص على الاختصاص التأديبي لهذه الطائفة من الموظفين بموجب تعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 بالقانون رقم 115 لسنة 1983 .

وجدير بالذكر أن القرار الصادر عن الرؤساء المباشرين بتوقيع الجزاء يخضع للتعقيب عليه من جانب الوزير المختص أو المحافظ المختص ، أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختصة¹.

ثانيا : شاغلو الوظائف العليا

شاغلو الوظائف العليا يحدد الجدول رقم 1 المرفق بالقانون رقم 47 لسنة 1978 على النحو التالي :

مدير عام و شاغلو الدرجة العليا و الدرجة الممتازة فلاي من شاغلي تلك الدرجات في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب لمدة تزيد عن ثلاثين يوما في السنة

و بحيث لا يتجاوز هذا الخصم مدة خمسة عشر يوما في المرة الواحدة و فضلا على سلطة حفظ التحقيق و توقيع الجزاء يملك شاغلو الوظائف العليا إحالة العامل إلى المحاكمة التأديبية و ذلك دونما حاجة إلى تفويض بذلك الوزير .

إن سلطة شاغلي الوظائف العليا تخضع لعدة قيود أهمها :

- أنها لا تسري إلا في مواجهة العاملين الذين يجوز أن توقع عليهم عقوبتا الانذار و الخصم من المرتب.
- يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا و هو قيد هام .

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص217

ثالثا: السلطة المختصة

تحدد السلطة المختصة وفقا للبند الثاني من المادة الثانية 3 من قانون رقم 47 لسنة 1978 بالوزير المختص و المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلي ، و رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختصة.

و يفهم من نص المادة (82) من القانون رقم 47 لسنة 1978 أن المشرع قد سوى بين أعضاء السلطة التأديبية المختصة و منحهم ثلاثة أنواع من الاختصاصات و هي ممارسة الاختصاص التأديبي ابتداء و التعقيب على القرارات التأديبية و كذلك وفق العامل عن عمله احتياطيا لمصلحة التحقيق.

لذلك سوف تبين اختصاصات السلطة المختصة للوزير و المحافظ و رئيس مجلس الادارة العامة من خلال هذه الاختصاصات الثلاثة على النحو التالي¹ :

1 - الاختصاص التأديبي المبتدأ :

خول المشرع السلطة المختصة حفظ التحقيق الذي يرفع إليها بصفة مبتدأة للتصرف فيه . كما أناط بها طائفتين من الجزاءات إحداها تملك هذه السلطة توقيعها وفقا لتقديرها للمخالفة التأديبية و طبيعة الظروف التي أحاطت بارتكابها ، أما الطائفة الثانية من الجزاءات فقد ألزم المشرع السلطة المختصة بمراعاة قيدين هامين عند توقيعهما ، و ذلك نظرا لجسامة تلك الجزاءات .

و الملاحظة أن المشرع وفيما يخص الاختصاص التأديبي المبتدأ قد قسم السلطة إلى قسمين :

أ - سلطة مغلقة في توقيع جزاءات محددة : للوزير و المحافظ و رئيس مجلس الادارة توقيع الجزاء التأديبي المبدأ على العاملين المدنيين التابعين للوحدات الادارية التي يرأسها .

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص218

و يلاحظ أن المشرع هنا قد فرق بين الجزاءات التي توقع على شاغلي الوظائف العليا و تلك التي توقع على غيرهم من العاملين سواء من حيث طبيعة الجزاء و مقداره ،فبالنسبة للعاملين من غير شاغلي الوظائف العليا تملك السلطة المختصة توقيع الجزاءات التالية عليهم .

- الانذارات

- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

- الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ، و لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا ، بعد الجزاء الجائز التنازل عنه قانونا .

- الحرمان من نصف العلاوة الدورية

- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر مع صرف نصف الأجر

- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين

أما بالنسبة لشاغلي المناصب العليا فلا تملك السلطة المختصة في مواجهتهم سوى توقيع عقوبتي التنبيه و اللوم ، أما عقوبتا الاحالة إلى المعاش و الفصل من الخدمة قد استحدثت بالقانون رقم 47 لسنة 1978¹

ب-سلطة مفيدة في توقيع بعض الجزاءات :

لقد سمح المشرع لأعضاء السلطة المختصة السالفة الذكر أن يوقعوا طائفة أخرى من الجزاءات تتسم بأهمية بالغة ، نظرا لما تمثله من خطورة على المزايا المادية للوظيفة و الاستقرار الوظيفي للعامل أجازت الفقرة الثالثة من المادة (82) للسلطة المختصة توقيع الجزاءات التالية :

- خفض الأجر في حدود علاوة

- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص219

- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع حفظ الأجر الحفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع حفظ الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

و نظرا لجسامة هذه العقوبات فإن المشرع قد أحاطها ببعض القيود :

- لا تطبق هذه الجزاءات إلى في حالة المخالفات الجسيمة
- أن تصدر لائحة تحدد أنواع المخالفات الجسيمة التي تقابلها هذه الجزاءات و جدير بالذكر أن تلك الجزاءات لا توقع إلا في مواجهة العاملين من غير شاغلي الوظائف العليا

2-الاختصاص التعقيبي :

كما تملك السلطة المختصة توقيع الجزاء ابتداء فإن لها سلطة التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة من الرؤساء التابعين لاشك أن المشرع رأى أن الجزاءات التي يوقعها الرؤساء التابعين لاشك أن المشرع رأى أن الجزاءات التي يوقعها الرؤساء قد يقومون تلك الجزاءات دون مبرر ، أو يتجاوزون اختصاصهم التأديبي فيسبب تلك الاعتبارات حول المشرع للوزير و المحافظ و رئيس مجلس الادارة سلطة التعقيب على القرارات الصادرة من رؤوسهم دون الاختصاص التأديبي لتمكينهم من إكمال رقابتهم و إشرافهم على تلك القرارات .¹

3-وقف العامل احتياطيا لمصلحة التحقيق :

تنص المادة (83) المعدلة من القانون رقم 47 لسنة 1978 على أن لكل من السلطة المختصة و مدير النيابة الادارية حسب الاحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، و لا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها و يترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف أجره ابتداء من تاريخ الوقف.

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص220

و يجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من الأجر ، فإن لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف و يجب صرف الأجر كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه (...)

و لقد عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية الوقف الاحتياطي بأنه :

(إسقاط ولاية الوظيفة عن العامل إسقاط مؤقتاً فلا يتولى خلاله سلطة و لا يباشر الوظيفة)

فهو إجراء قانوني يترتب عليه إبعاد الموظف المتهم عن عمله بصفة مؤقتة . و إذا كان المشرع قد أجاز وقف العامل استجابة لدواعي المصلحة العامة و مصلحة التحقيق على وجه الخصوص فإن هذه الرخصة لا بد أن تتم في إطار القيود و الضوابط التي وضعها المشرع و هذه القيود هي :

لأن يكون هذا الإجراء ضرورياً لمصلحة التحقيق :

و هو ما يقتضي أن يكون هناك تحقيق مع العامل جنائياً أو إدارياً في مخالفة مالية أو إدارية منسوبة إليه .

و قد تباينت آراء الفقه الإداري بشأن المقصود بمصلحة التحقيق ، فقد ذهب الاتجاه الأول إلى أن الوقف الاحتياطي إنما تقرر صراحة لمصلحة التحقيق كما يتعين وجود تحقيق يجري مع العامل فيما ينسب إليه من مخالفات تأديبية.

و ذهب الاتجاه الثاني إلى أن الوقف الاحتياطي مرتبط أساساً بالمصلحة العامة التي تقتضي صون الوظيفة العامة في مرحلة تنزع فيها الثقة بالعامل الذي يتولاها ، مع ما يجب أن يكون عليه من أمانة و نزاهة مما يستلزم إقصاءه مؤقتاً عن إكمال وظيفته حتى يتضح وجه الحقيقة فيما نسب إليه¹ .

و ذهب الاتجاه الثالث إلى عدم جواز وقف العامل احتياطياً عن العمل و اعتباراً للصالح العام بمعناه الواسع بل يجب أن تتطلب مصلحة المرفق الذي ينتمي إليه العامل اتخاذ هذا

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص 221

الاجراء و ان يتم بمناسبة ارتكاب العامل لمخالفة تأديبية و لقد أخذت المحكمة الادارية العليا المصرية بالاتجاه الأول حيث اشترطت لصحة الوقف الاحتياطي أن يتم في ظل تحقيق يستند إلى مخالفات تأديبية ، و أن تقتضي مصلحة التحقيق اتخاذ هذا الاجراء.

ب- ألا يتجاوز مدة الوقف ثلاثة اشهر:

لما كان الوقف عن العمل من شأنه كف يد العامل عن عمله طوال مدة الوقف مع ما يترتب على ذلك من خطورة تتمثل في المساس بمركزه الوظيفي و إلحاق آثار ضارة به فقد كان لزاما على المشرع أن يحيط بضمانات لكفل لا حقوق العامل في مقابل ما يستهدفه الوقف من صيانة للمصلحة العامة ، فقصر حق جهة الادارة على وقف العامل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر سواء أكانت متتالية أو متقطعة .

و يترتب على وقف العامل احتياطيا ما يلي :

- كف يد العامل عن العمل
- وقف صرف نصف الاجر
- تأجيل الترقية¹

و الملاحظ في نهاية الامر أن المشرع المصري و من خلال القانون رقم 47 لسنة 1978 في شأن سلطة التأديب الرئاسية قد اتجه إلى تدعيمها من خلال توسيع الاختصاص التأديبي للسلطة المختصة ، و استحداث اختصاص تأديبي مبتدأ لطائفة جديدة من الرؤساء الاداريين و وسع المشرع من نطاق الاختصاص التأديبي للسلطة المختصة في مواجهة العاملين من غير شاغلي الوظائف العليا .

¹- سليم جديدي، المرجع السابق ص222

المطلب الثاني : السلطات الرئاسية التأديبية في القانون الجزائري

حدد المشرع الجزائري السلطات المختصة بالتعيين في أجهزة الدولة بموجب الفقرة الأولى من المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة لموظفي و اعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تنص (تخول سلطة تعيين الموظفين و الاعوان العموميين و تسييرهم إلى ما يلي ، إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك

- الوزير فيما يخص الإدارة المركزية
- الوالي فيما يخص الولاية
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة .

و لكي نتعرف على مدى تطور مهام هذه السلطات في مجال التأديب يجب أن نميز بين مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية التي تنظم و تسيير قطاع التوظيف العمومي في الجزائر ، إذ أن المشرع قد خول أحيانا لسلطة التعيين سلطات واسعة ، و أحيانا أخرى قيدها و قلص منها وذلك بالزامها باستشارة مجلس التأديب و الاخذ برأيه من جهة ، و مشاركة السلطة الرئاسية في توقيع بعض العقوبات من جهة أخرى¹.

لذلك سوف نتطرق في هذا المطلب للسلطات التأديبية الرئاسية على توقيع بعض العقوبات من خلال فرعيين كما يلي :

الفرع الأول : الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية قبل سنة 1985

لقد عرفت المرحلة قبل 1985 في الجزائر قانونين في التوظيف العمومي هما الامر 133/66 لسنة 1966 ، و المرسوم رقم 10/84 لسنة 1984 و سوف نعالج كل قانون على حدة كما يلي :

¹- سليم جديدي، المرجع السابق ص223

أولاً : الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية في ظل الامر رقم 133/66 لسنة 1966

لقد صنف هذا الامر العقوبات التأديبية إلى صنفين :

1- العقوبات من الدرجة الأولى وهي :

- الانذار

- التوبيخ

هذا الصنف من العقوبات تتخذه السلطة المختصة بالتعيين بموجب قرار بسبب و بدون استشارة مجلس التأديب ، مع عدم امكانية الموظف من التظلم فيها أمام لجنة الطعن¹ .

2- العقوبات من الدرجة الثانية و هي :

- الشطب من قائمة الترقية

- التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات

- النقل التلقائي

- التنزيل في الترقية

- الاحالة إلى التقاعد التلقائي إذا توافر المعني بالأمر الشروط المنصوص عليها في التشريع الخاص بالمعاشات .

- العزل بدون إلغاء الحقوق في المعاش

بالإضافة إلى هذه العقوبات فغنه يمكن للسلطة الرئاسية السلطة المختصة بالتعيين أن تقرر الاستبعاد المؤقت للموظف لمدة لا تزيد عن سنة و ذلك بصفة رئيسية أو تكميلية و هو ما يحرم صاحبه من مكافاة باستثناء المنح العائلية ، و تتخذ هذه العقوبة بموجب قرار مسبب بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء التي تتعقد في شكل مجلس تأديب ، و إن هذا الرأي غير ملزم ، إما أن تأخذ به السلطة الرئاسية و إما أن لا تأخذ به ، ما عدا عقوبة العزل الذي يشترط قبل توقيعها الرأي و من هنا نلاحظ أن المشرع الجزائري قد حصر العقوبات التأديبية و جعل السلطة التأديبية من احتكار السلطة الرئاسية و هي

سليم جديدي، المرجع السابق ص224

السلطة المختصة بالتعيين فلها السلطة المطلقة في توقيع عقوبات الدرجة الأولى لعدم إلزامها باستشارة التأديب .

أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية فإن المشرع لم يقيد من صلاحياتها و لا يلزمها بالأخذ برأي مجلس التأديب إلا في حالة توقيع عقوبة العزل أما باقي العقوبات فنلتزم فيها السلطة الرئاسية باستشارة مجلس التأديب الذي يعطي رأيه في شكل توصية غير ملزمة و هنا يكون للادارة الحرية التامة فلها أن تعمل بهذا الرأي أولا تعمل به

ثانيا: الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية في ظل المرسوم 10/84 لسنة 1984

عند الاطلاع على المرسوم رقم 10/84 الذي ألغى أحكام المرسوم رقم 143/66 نلاحظ أن المادة (10) منه تنص على أن (تعد الآراء التي تدلى بها اللجان المتساوية الاعضاء استشارية إلا في الحالات الآتية التي تكتسي فيها طابعا إلزاميا :

- الانتداب التلقائي أو النقل الاجباري اللذان يعترض عليهما العون المعني
- رفض قبول الاستقالة
- الترقى في الدرجة أو الرتبة
- التنزيل في الدرجة أو الرتب أو الإحالة على التقاعد تلقائيا و التسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغائها

من خلال عرض هذا النص يتضح أن المشرع الجزائي في هذا المرسوم قد ضيق من صلاحيات السلطة الرئاسية (سلطة التعيين) كما وسع من مجال الرءاء الاستشارية الإلزامية .

على هذا الاساس اصبحت العقوبات تصنف إلى صنفين على النحو التالي¹ .

النوع الأول : و يشمل مجموعة العقوبات التي تلتزم فيها السلطة الرئاسية باستشارة مجلس التأديب دون أن نلتزم بالأخذ برأيه و تتمثل هذه العقوبات في :

- الشطب من قائمة الترقية

¹- سليم جديدي، المرجع السابق ص225

- التنزيل في الرتبة

النوع الثاني :

و يشمل مجموعة العقوبات التي تلتزم فيها السلطة الرئاسية باستشارة مجلس التأديب و العمل بالآراء التي يصدرها و تتمثل هذه العقوبات في :

- التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات

- التنزيل في الرتبة

- الاحالة على التقاعد تلقائيا

- العزل بدون إلغاء الحقوق في المعاش

- العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش

و بالتالي فإذا رأت الإدارة (السلطة الرئاسية) أن المخالفة المنسوبة للموظف خطيرة و أن جزاؤها اشد من الانذار و التوبيخ فيتعين عليها إحالة القضية على مجلس التأديب لإعطاء رأي فيه بل أصبحت كذلك ملزمة بالآراء التي يصدرها المجلس بتوقيع إحدى عقوبات النوع الثاني و بالتالي توفير ضمانات أكثر للموظف .

الفرع الثاني : الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية بعد سنة 1985

إن المرحلة بعد سنة 1985 اتجه فيها المشرع الجزائري إلى الزيادة في مجال الرأي الاستشاري الإلزامي لمجلس التأديب في مقابل تقليص اختصاصات السلطة الرئاسية هذا من جهة و من جهة ثانية و بعد ان كان يصنف العقوبات التأديبية إلى صنفين في القوانين السابقة نجده في ظل المرسوم 59/85 لسنة 1985 قد صنفها إلى ثلاثة اصناف أما في القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الامر 03/06 لسنة 2006 فقد صنفها إلى اربعة اصناف و لعل الميزة البارزة في القانونين هي محاولة التوفيق بين المصلحة العامة (منطلق الفاعلية) و المصلحة الخاصة (منطف الضمان)

لذلك سوف نتناول في هذا الفرع للاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية بعد سنة 1985 على النحو التالي¹ :

أولا : الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية في ظل القانون الحالي رقم 59/85 سنة 1985

ثانيا : الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية في ظل القانون الحالي رقم 03/06 لسنة 2006

أولا : الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية في ظل المرسوم 59/85 لسنة 1985

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية بموجب المادة (123) من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 إلى اصناف و هي :

1 العقوبات من الدرجة الاولى :

- الانذار الشفوي

- الانذار الكتابي

- التوبيخ

- الايقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة ايام²

تتخذ السلطة الرئاسية هذا الصنف من العقوبات بموجب مقرر مبين الاسباب و دون استشارة مجلس التأديب و بدون أن يكون للموظف الحق في الطعن فيما أمام لجنة الطعن.

2 العقوبات من الدرجة الثانية :

- الإيقاف من العمل من اربعة

- الشطب من جدول الترقيّة

¹- سليم جديدي، المرجع السابق ص226

²- سليم جديدي، المرجع السابق ص227

تقرر هذه العقوبات من طرف السلطة الرئاسية بموجب مقرر مبين الاسباب ، و بدون استشارة لجنة تأديب الموظفين و يمكن للموظف المعني بأن يطعن فيها خلال الشهر الذي يلي صدور أمام لجنة التأديب لتدلي برأيها في ذلك :

3 العقوبات من الدرجة الثالثة :

- النقل الإجباري

- التنزيل

- التسريح مع الأشعار المسبق و التعويضات

- التسريح دون الأشعار المسبق و من غير التعويضات

هذه العقوبات لا يمكن للسلطة الرئاسية أن توقعها إلا بعد موافقة لجنة تأديب الموظفين .

ثانيا : الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية في ظل القانون الحالي الصادر بموجب

الامر 03/06 لسنة 2006

يعتبر القانون الحالي الصادر بموجب الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخ في 16 يوليو 2006 توجهها نحو زيادة ضمانات الموظفين و ذلك من خلال توسيع مجال الإي الاستشاري الملزم للجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي .

لذلك لابد من التطرق في البداية إلى تصنيف العقوبات التأديبية و التي جاءت بها

المادة (163) و التي تنص على أنه :

تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتقبة إلى اربع (4) درجات¹ :

• الدرجة الأولى :

- التنبيه

- الانذار الكتابي

¹- سليم جديدي، المرجع السابق ص228

- التوبيخ

● **الدرجة الثانية :**

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام

- الشطب من قائمة التاهيل

● **الدرجة الثالثة :**

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام

- التنزيل من درجة إلى درجتين

- النقل الاجباري

● **الدرجة الرابعة :**

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

- التسريح

تتخذ السلطة الرئاسية بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية ، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، أما العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فتتخذها السلطة الرئاسية بقرار مبرر ، بعد أخذ رأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي و التي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها .

المبحث الثالث : السلطات شبه القضائية و السلطات القضائية في التأديب

إن النظام شبه القضائي يتجسد في مجالس تأديب تجمع في تشكيلها بين عناصر قضائية و أخرى ادارية ، الامر الذي يحقق في ذات الوقت كلا من منطق الضمان و الفاعلية ، و يجد هذا النظام سنده الرئيسي في إقامة هيئات تسعى إلى جانب السلطة الرئاسية في ممارسة وظيفة تحديد المخالفات التأديبية و توقيع الجزاءات الملائمة ، بحيث يتم نوع من المزج بين مزايا النظامين الرئاسي و القضائي و تلاقي الانتقادات الى كل منهما . المرتب كله أو بعضه¹.

¹- سليم جديدي، المرجع السابق ص229

- العزل مع أو بدون الحرمان من المعاش و الحق في التدريس و هو جزء نادرا ما يلجأ المجلس إلى توقيعه

المطلب الاول : السلطات شبه القضائية في النظام التأديبي المصري

إن المشرع المصري أخذ بالنظام شبه القضائي و إن كان قد خص به بعض طوائف الموظفين من ذوي الكادرات الخاصة مثل : القضاة و أعضاء النيابة العامة و أعضاء هيئات التدريس بالجامعات و ضباط الشرطة و القوات المسلحة .

الفرع الأول : مجلس تأديب القضاة و أعضاء النيابة الادارية

يشكل مجلس تأديب القضاة و أعضاء النيابة وفقا للمادتين (98) و (127) من قانون السلطة القضائية الحالي الصادر بالقانون رقم 46 لسنة 1927 من رئيس محكمة النقض رئيسا و أعضاء ثلاثة منهم أقدم الرؤساء المحاكم الاستثنائية و ثلاثة أقدم مستشاري محكمة النقض¹ .

و عند خلو وظيفة رئيس محكمة النقض أو غيابه أو وجود مانع لديه يحل محله الأقدم من أعضاء المجلس و يلاحظ أن المشرع قد توسع في تشكيل هذا المجلس و أضفى عليه طابعا قضائيا كاملا .

و يعتبر تشكيل مجلس تأديب القضاة و أعضاء النيابة العامة من النظام العام و بالتالي فإن اشتراك عضو أو أكثر من خارج التشكيل الذي حدده القانون يؤدي إلى بطلان تشكيل المجلس و بالتالي بطلان إجراءات المساءلة التأديبية .

و يتولى هذا المجلس النظر في المخالفات التأديبية التي يرتكبها القضاة و أعضاء النيابة العامة على اختلاف درجاتهم ، و توقيع الجزاءات التأديبية عليهم و تقام الدعوى التأديبية على رجال القضاة و أعضاء النيابة العامة من النائب بناء على طلب وزير العدل ، من تلقاء نفسه أو بناء على اقتراح رئيس المحكمة التي يتبعها القاضي .

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص230-232

و يتعين على وزير العدل إخطار المجلس بمضمون الطلب الموجه إلى النائب العام بإحالة القاضي أو عضو النيابة المتهم إلى المحاكمة التأديبية و بتوجيه الاتهام و مباشرة الدعوى في مواجهته

الفرع الثاني : مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

نظم المشرع المصري مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالقانون رئيس 49 لسنة 1972 المتضمن قانون تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم 142 لسنة 1994 من خلال المواد (103) و (105) و (106) و (107) و (108) و (109) و (110) و (111) و (112) فيما عدا بعض الجزاءات المعنوية البسيطة - التنبيه - اللوم - التي يملك رئيس الجامعة توقيعها وفقا لضوابط معينة ، فإن سلطة تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتولاها المجلس التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

أولا : تشكيل المجلس

يشكل مجلس تأديب هيئة التدريس بالجامعات وفقا للمادة (109) من القانون رقم 49 لسنة 1972 على النحو التالي :

- أحد نواب رئيس الجامعة رئيسا يعينه مجلس الجامعة سنويا
- عضوين ، عضو يكون استاذا من كلية الحقوق بالجامعة أو من إحدى كليات الحقوق بالجامعات الاخرى يعينه مجلس الجامعة سنويا و عضو يكون مستشارا من مجلس الدولة يندب سنويا .
- و في حالة غياب رئيس المجلس أو وجود مانع لديه يحل محله النائب الآخر لرئيس الجامعة ثم اقدم العمداء ثم من يليه في الأقدمية .
- و يعتبر تشكيل هذا المجلس على هذا النحو من النظام العام لا يجوز مخالفته¹ .

ثانيا : اختصاصات المجلس

يتولى هذا المجلس نوعين من الاختصاصات التأديبية :

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص 233-234

أحدهما عقابي يتعلق بالنظر في الدعوى و ثانيهما اختصاص ولائي بدوره ينقسم إلى قسمين :

و هو النظر في مد الوقف الاحتياطي من جهة و من جهة ثانية في تقرير صرف أو عدم صرف ربع مرتب العضو الموقوف احتياطيا من العمل

1 اختصاص مجلس التأديب بنظر المخالفات التأديبية و توقيع الجزاءات :

لكي ينعقد الاختصاص للمجلس لابد أن يسبقه تحقيق يتولاه أحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق .

هذا و تخضع المحاكمة أمام هذا المجلس للقواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 و قانون المحاكمات التأديبية رقم 117 لسنة 1958 و للمبادئ التي أرستها المحكمة الادارية العليا .

في البداية لابد من إجراء التحقيق و يجب الا تقل درجة من يكلف بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه اثناء المحاكمة يتقيد مجلس التأديب بالقواعد الواردة في قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 المواد (34) و (35) و (36) و (37) و (38) و (39) و (42) بما لا يتعارض مع أحكام قانون تنظيم الجامعات¹ .

و للمجلس استجواب تجاه عضو هيئة التدريس المقدم للمحاكمة و سماع أقوال شهود الاثبات و النفي.

و يصدر المجلس قراراته مسببة وفقا لنص المادة (112) من قانون تنظيم الجامعات رقم 43 بما ان قرارات مجلس التأديب اعضاء هيئة التدريس بالجامعات هي في حقيقتها قرارات قضائية ، فلكل من عضو هيئة التدريس المتهم و رئيس الجامعة أن يطعن على قرار المجلس أمام المحكمة الادارية العليا ، و ذلك خلال 20 يوما من صدور القرار المطعون فيه .

¹ - سليم جديدي، المرجع السابق ص235

و يجب أن يستند الطعن إلى إحدى الحالات التي حددتها نفس المادة (23) من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 .

2- النظر في مد الوقف الاحتياطي و وقف صرف ربح الراتب :

لرئيس الجامعة سلطة وقف عضو هيئة التدريس احتياطيا عن العمل أثناء التحقيق معه على ألا تزيد مدة الوقف هذه عن ثلاثة أشهر، فإذا اقتضت مصلحة التحقيق مد هذا الوقف تعين على رئيس الجامعة اللجوء إلى مجلس التأديب بطلب مد الوقف و يترتب عن الوقف احتياطيا وفق صرف ربح المرتب على أن يعرض الامر على مجلس التأديب خلال شهر من تاريخ الوقف .

المطلب الثاني : السلطات شبه القضائية في النظام التأديبي الجزائري

كما أوضحنا فيما سبق فإن الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو لسنة 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية قد صنف العقوبات التأديبية إلى أربع درجات من خلال المادة (163) كما اسند العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الدرجة الثانية إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، السلطة الرئاسية.

سلطة توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة لكن بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي ، كما نظم المشرع الجزائري بعض الفئات من الموظفين بقوانين خاصة.

الفرع الأول : السلطات شبه القضائية في القانون العام للتوظيف

تتمثل السلطات شبه القضائية في القانون العام للتوظيف في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي .

و تتشكل هذه اللجان من عدد متساو من ممثلي الادارة و ممثلي الموظفين الذين ينتجون من بينهم ، و تتكون من اعضاء دائمين و اعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع

الدائمين ، و لا يشارك الاعضاء الاضافيون أطلق عليهم المشرع الفرنسي (الاعضاء الاحتياطيون) في الاجتماعات إلا إذا تخلف الاعضاء الدائمون¹.

تتكون هذه اللجان على مستوى الادارة المركزية و الولاية المحلية و المنشآت العامة بالتساوي

و يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الادارة على مستوى الادارات المركزية بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الاداريين .

و يشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي و قد حدد المشرع الجزائري شروط انتخاب ممثلي الموظفين ، و يضع من الترشيح لهذه الانتخابات كل موظف يوجد في الحالات الآتية :

- الاجازة الرقمية الطويلة

- الحالة على الاستداع

- حالة التريص

حالة حكم عليه بعقوبة

- تقهقر أو توقيف

و تختص اللجان المتساوية الاعضاء مجتمعة كمجلس تأديب بالنظر في المخالفات التي تدخل في الدرجة الثالثة و الرابعة و هي (1).

الدرجة الثالثة :

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام

- التنزيل من درجة إلى درجتين

- النقل الاجباري

¹- سليم جديدي، المرجع السابق ص236-239

الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

- التسريح

يجب أن يحظر المجلس التأديبي . بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من معاينة الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل ، و ذلك ما جاءت به المادة (166) من القانون 03/06 لسنة 2006 .

و يحق للموظف الذي تعرض لاجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ، و يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي الممثل شخصيا ، إلا إذا حالة قوة قاهرة دون ذلك ، و وهو ما جاءت به المادة (168) في القانون رقم 03/06 لسنة 2006.

تداول اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في جلسات مغلقة ، و يجب أن يتكون قرارات المجلس التأديبي مبررة حسب المادة (140) من نفس القانون ، و يجب أن تبقى هذه اللجنة في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و اربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها .¹

الفرع الثاني : السلطات شبه القضائية في بعض القوانين الخاصة للتوظيف

فيما سبق أوضحنا أن المشرع الجزائري في القانون العام للتوظيف قد اسند معظم الاختصاصات التأديبية إلى الرئيس الاداري الأعلى سواء تم استطلاع رأي المجالس التأديبية أو عدم استطلاعها . لكن هناك طائفة من الموظفين أضفى عليها المشرع الجزائري مزيدا من الحماية ، و ذلك ينقل الاختصاص التأديبي من يد الرؤساء الاداريين إلى مجالس تأديبية تكتسب طابعا شبه قضائي .

¹- سليم جديدي، المرجع السابق ص240-242

و لعل أحسن طائفة تعبر على هذا الاتجاه و هذا النظام هي طائفة القضاة ، لذلك سوف تكفي بهذا النوع من الموظفين من خلال :

أولا : تشكيل المجلس الأعلى للقضاء

بداية نشير إلى أن وظيفة القضاء ينظمها القانون رقم 21/89 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1410 الموافق لـ 12 ديسمبر سنة 1989 المتضمن القانون الاساسي للقضاء و يتألف المجلس الأعلى للقضاء هذا المصطلح الذي استعمله المشرع الجزائري من :

- رئيس الجمهورية رئيسا
- وزير العدل نائبا للرئيس
- النائب العام لدى المحكمة العليا
- ثلاثة اعضاء يختارهم رئيس الجمهورية
- مدير الموظفين و التكوين بوزارة العدل
- أربعة قضاة للحكم و ثلاثة قضاة للنيابة العامة منتخبين من بين قضاة المجالس القضائية .

ثانيا : الاختصاص التأديبي للمجلس الأعلى للقضاء

إن الاختصاصات التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء المنعقد كمجلس تأديبي حددتها المادة (100) من القانون و هي :

- 1/التوبيخ 2/النقل التلقائي 3/الشطب من قائمة التأهيل 4/النتزير من درجة واحدة إلى ثلاث درجات 5/ سحب بعض الوظائف 6/ القهقرة 7/التوقيف المؤقت لمدة غثنى عشر شهرا مع الحرمان من كل أو جزء من المرتب باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي 8/ الإحالة التلقائية على التقاعد إن كان المعني بالأمر تتوفر

لديه الشروط المنصوص عليها في تشريع المعاشات 9/العزل 10/سحب صفة
القاضي الشرفي¹ .

¹- سليم جديدي، المرجع السابق ص264

الخاتمة

الخاتمة:

مثلت دراسة النظام التأديبي موضوعا هاما بالنسبة للموظف و الادارة على حد سواء ، و يتجلى فيها كل من مفهوم الموظف في القانون الجزائري و كذلك مفهوم الموظف في القانون المصري ، و كل الاسس المتعلقة بالنظام التأديبي الذي يمكن أن يخضع له الموظف إذا ارتكب خطأ وظيفيا يمس بالواجبات التي تقع على عاتقه أو بأخلاقيات المهنة التي يمارسها .

من خلال ما تم التعرض له في هذه الدراسة ، أن مفهوم الموظف العام في القانون الجزائري و القانون المصري يختلفان في الوظيفة العمومية كما ترتب على الموظف مجموعة من الآثار تمثلت في ضمانات و حقوق الموظف و واجباته المنصوص عليها في الأمر 03-06 و الزم الموظف العام بالتقيد بواجباته المهنية خلال مساره الوظيفي . في حالة إخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية منح المشرع السلطة التأديبية توقيع الجزاء المناسب عليه غير أن هذه السلطة قيدها كل من الفقه و القضاء ، و كذا المشرع بمجموعة من الضوابط أو الاسس التي تحكم الجزاء التأديبي المنبثقة اساسا من مبدأ شرعية الجزاء التأديبي .

تصنف الاخطاء المهنية حسب جسامة الخطأ المرتكب من الموظف إلى أربع درجات ، و بالتالي فإن كل خطأ ضمن درجات الاخطاء المهنية أو الوظيفية تقابله العقوبة المقررة بنفس درجة الخطأ المرتكب .

أما السلطة المختصة بتوقيع العقوبة أو الجزاء على الموظف المخطئ فقد منح المشرع الجزائري بمقتضى الأمر 03-06 هذا الحق للهيئة المستخدمة أو السلطة التي لها صلاحية التعيين ، غير أنه ميز بين عقوبات الدرجة الأولى و الثانية التي تتخذها سلطة التعيين وحدها دون مشاركة هيئة أخرى ، و عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة التي جعل هيئة أخرى تشاركها في توقيع العقوبة التأديبية .

في ختام دراستنا لموضوع ' النظام التأديبي للموظف العمومي في القانون الجزائري حسب الأمر 03-06 و القانون المصري ، نرى أن تأديب الموظف العمومي يمكن أن يحقق نتائج إيجابية ، و لكنه لا يخلو من بعض السلبيات خاصة ، فيما يتعلق بالإجراءات

التأديبية و التي ليس لها اية فعالية في حماية الموظف العام من تعسف الإدارة عندما تستعمل هذه الأخيرة لسلطة التأديب ، خاصة في مجال عقوبات الدرجة الاولى و الثانية حيث تسلط العقوبات دون الإلتزام برأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، و كما رأينا قد تصل هذه العقوبات على حرمان الموظف من مرتبه لمدة ثمانية (08) ايام .

نعتقد أن لبلوغ الهدف المطلوب على أكمل وجه ، يقتضي تقرير مبدأين اساسيين لا غنى أحدهما عن الآخر و هما توقيع العقاب العادل على من يخطئ من الموظفين العموميين، و إلتزام الموظفين بأداء واجباتهم الوظيفية حتى يكون النظام التأديبي قادرا على تحقيق العدالة بين الموظفين و حسن سير المرافق العمومية .

قائمة المراجع

- الكتب بالعربية

- 1 - مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الجزائر الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، ط-1981.
- 2 - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الجزائر، جسور للنشر و التوزيع، ط1، 2015.
- 3 - رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية على درب التحديث ، ط1، مطبعة دار النجاح الجديدة ، الدار البيضاء المغرب 2003.
- 4 - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ، الدار البيضاء ، الجزائر ، دار بلقيس ط1 2019.
- 5 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، دارهومة الجزائر، 2012
- 6 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2010

- المذكرات و الدراسات

- 1 - سليم حديدي-سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ،الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة ، الطبعة 2011.
- 2 - عطيت الله حافظ، النظام التأديبي في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المسيلة جامعة محمد بوضياف كلية الحقوق و العلوم السياسية مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق 2016/2015.
- 3 - حمياني صباح، الآليات لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2013-2014.
- 4 - سي مرابط عواطف ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان-الملحقة الجامعية مغنية، قسم حقوق، السنة الجامعية 2016/2015.
- 5 - أبركان زهير، شابي محمد لمين، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 03/06، دراسة حالة موظفي مديرية الإدارة المحلية لولاية تيزي وزو، مذكرة لإستكمال

قائمة المراجع

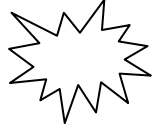
- متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة و إدارة محلية-
جامعة مولود معمري تيزي وزو ، السنة الجامعية 2016/2017.
- 6 - تيقاية مفيدة، زغداوي محمد، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل
شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الغدارية والسياسية، جامعة منتوري
قسنطينة، السنة 2008/2009.
- 7 - شريفي شهرزاد، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر - جامعة عبد الحميد بن باديس
مستغانم كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم القانون العام، تخصص القانون العام المعمق،
السنة الدراسية 2017/2018.
- 8 - تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، في ضوء تشريع العمل و الوظيفة
العمومي، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة السادسة عشر ، السنة
2005-2008.
- 9 - خورة العلمي، موانع الترقية و الرقابة عليها في ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة
ماستر الحقوق قانون عام قانون إداري-جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية حقوق و العلوم
السياسية، السنة الجامعية 2018-2019.
- 10 - حملوي نجاه ، تأديب الموظف العام بين فعالية الحماية القانونية وتعسف الإدارة،
مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق و العلوم السياسية ن جامعة أكلي امحمد اولحاج
، البويرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم قانون عام السنة الجامعية 2017/2018.

- المواد و القوانين

- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون
الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات و الإدارات العمومية
- المادة 4 من الامر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام
للوظيفة العامة ص 03
- المادة 119 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- المادة 38 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

قائمة المراجع

- المادة 170 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق ، ص.15
- المادة 172 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق ، ص.15
- مرسوم رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 61.
- منشور رقم 05 من المؤرخ في 12/04/2004، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- منشور رقم 05، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130-133 من المرسوم 59/85 المرجع السابق، ص04



رس

الفه



-الشكر

-الإهداء

1-المقدمة العامة

- الفصل الأول: الموظف العام وإجراءات تأديبه.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

المطلب الأول: تعريف القانوني للموظف العام

الفرع 01 : تعريف الموظف العام في التشريع المصري

الفرع 02 : تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

المطلب الثاني: تعريف القضائي للموظف العام

الفرع 01 : تعريف الموظف العام في القضاء المصري

الفرع 02 : تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري

المطلب الثالث: تعريف الفقهي للموظف العام

الفرع 01 : تعريف الموظف العام في الفقه المصري

الفرع 02 : تعريف الموظف العام في الفقه الجزائري

المطلب الرابع: تعريف الموظف العام في النظام القانوني المصري

الفرع 01 : في مجال القانون الجنائي

الفرع 02 : في مجال القانون الدستوري

الفرع 03 : في مجال القانون الإداري

المطلب الخامس: الموظف العام في القانون الجزائري

المبحث الثاني : حقوق و واجبات الموظف

المطلب الأول :الحقوق المرتبطة بالمنصب

الفرع 01 : الحق في الراتب

الفرع 02 : الحق في العطل و الإجازات

الفرع 03: الحق في بعض المكافآت المادية

المطلب الثاني : الحقوق المرتبطة بالمسار المهني

الفرع 01 : الحق في الترقية

الفرع 02 : الحق في التكوين

الفرع 03 : الحق في الحماية الإجتماعية

المطلب الثالث :الحقوق المرتبطة بالمهنة

الفرع 01 : الحق النقابي

الفرع 02 : الحق في الإضراب

المطلب الرابع : واجبات الموظف العام

الفرع 01 : الواجبات المرتبطة بالوظيفة

الفرع 02 : أداء العمل

الفرع 03 : واجبات الإمتناع عن ممارسة نشاط ماز للوظيفة العمومية

الفرع 04 : واجب طاعة المرؤوس للرئيس

المطلب الخامس: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

الفرع 01 : واجب النزاهة

الفرع 02 : الإلتزام بالسر المهني

الفرع 03 : واجب التحفظ

المبحث الثالث : الإجراءات التأديبية الخاص بالموظف

المطلب الأول : الإجراءات التأديبية السابقة على مثول الموظف العام للمجلس التأديبي

الفرع الأول: معاينة الخطأ و تحريك الإجراء التأديبي

الفرع الثاني : توقيف الموظف

الفرع الثالث : إخطار المجلس التأديبي

المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي

الفرع الأول: المداولة

الفرع الثاني: مرحلة إتخاذ القرار

الفصل الثاني: النظام التأديبي للموظف العام وسلطات تأديبه

المبحث الأول: النظام التأديبي للموظف العام

المطلب الأول: المسؤولية التأديبية

الفرع 01 : العقوبات التأديبية

الفرع 02 : الأخطاء المهنية

المطلب الثاني: ضمانات تأديب الموظف العام

الفرع 01 : الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي

الفرع 02 : الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي

المبحث الثاني : سلطة تأديب الموظف العام في النظام القانوني الجزائري والمصري....

المطلب الأول :السلطات الرئاسية التأديبية في القانون المصري

الفرع 01 : الإختصاص التأديبي للسلطات التأديبية في القانون المصري قبل عام 1978

الفرع 02 : الإختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية في ظل القانون الحالي 47

سنة 1978

المطلب الثاني : السلطات الرئاسية التأديبية في القانون الجزائري

الفرع 01 : الإختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية قبل سنة 1985

الفرع 02 : الإختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية بعد سنة 1985

المبحث الثالث : السلطات شبه القضائية في التأديب

المطلب الأول : السلطات شبه القضائية في النظام التأديبي المصري

الفرع الأول: مجلس تأديب القضاة وأعضاء النيابة الإدارية

الفرع الثاني : مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

المطلب الثاني: السلطات شبه القضائية في النظام التأديبي الجزائري

الفرع الأول: السلطات شبه القضائية في القانون العام للتوظيف

الفرع الثاني: السلطات شبه القضائية في بعض القوانين الخاصة للتوظيف

- الخاتمة

- قائمة المصادر و المراجع.