

## دروس مادة النظام التأديبي للموظف العام

### مقدمة:

تقوم الدولة عن طريق جهازها الإداري بتقديم الخدمة العامة للمواطنين من خلال مختلف مرافقها العامة، ويسهر على ضمان تقديم هذه الخدمات موظفون عموميون. إذ تقع التزامات الوظيفة العامة بالدرجة الأولى على كاهل الموظف الذي يشغل هذه الوظيفة. بحيث يتوجب عليه أداء العمل المنوط به بكل كفاءة، وبما يضمن حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

إن العبء الملقى على عاتق الموظف العام يتطلب منه النشاط والجهد والمثابرة، كما يتطلب منه الاتزان والانضباط في تصرفاته كافة لأنه ليس مثل أي فرد في المجتمع، بل يمثل صورة الدولة وصالح المجتمع. والموظف أثناء وظيفته هو إنسان مطلوب منه التفكير والتخطيط والتنفيذ، فمهام الوظيفة تضع هذا الموظف في موقف لا يحسد عليه، لما تمليه عليه هذه الوظيفة من أعباء عديدة ومتطلبات متنوعة تمتد إلى حياته الخاصة. وهو إذا اجتهد في عمله واتزن في تصرفاته سيكافأ على ذلك من قبل إدارته. مع إدراكه سلفاً ثمرة اجتهاده وما يترتب عليها من مكافئة وترقية في السلم الإداري وفقاً لقانون الوظيفة العامة. إن الموظف ليس معصوماً من الخطأ، فهو بهذه الوظيفة يؤثر ويتأثر بها، لأنه إنسان يرغب ويحس ويدرك ويتأثر ويؤثر في المجتمع الذي يعيش فيه.

وعليه إذا أهمل الموظف واجباته أو لم يرقم التوازن المطلوب بين حياته الوظيفية وحياته الخاصة في تصرفاته أو أنه أثناء قيامه بمهام وظيفته أخطأ في شأن ما، نجد الإدارة العامة جاهزة لتأديبه عن هذه الأخطاء الوظيفية أو المهنية حسب المنظومة التأديبية الخاصة بها. وهدفها من ذلك هو الحفاظ على الوظيفة الهامة والمصلحة العامة المتمثلة في استمرار واستقرار العمل في مرافق الدولة، والنهوض بالعمل الوظيفي وتصويبه وانتظامه وليس العقاب بحد ذاته.

وإذا كان التأديب حقاً مصاناً للإدارة من أجل استمرارية عمل مرافقها وتقديم خدماتها للمواطنين على أكمل وجه، إلا أنه من الضروري أيضاً إرساء قواعد العدالة عند قيام الإدارة بمساءلة الموظف وتأديبه، لأن هذه القواعد أصبحت من المبادئ العامة التي يتوجب على الإدارة العامة مراعاتها في تصرفاتها سيما في مجال تأديب الموظف العام، حتى لو كانت قوانين الدولة لم تنص عليها صراحة.

إن عملية التأديب منظمة بموجب الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، حيث خصص الباب السابع منه للنظام التأديبي ( وذلك من المادة 160 إلى المادة 185 منه

(، الذي كرس مجموعة من القواعد القانونية تتعلق بالأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية، والسلطة المختصة بالتأديب، وكذا بالإجراءات المتبعة في مسار التأديب الإداري.

ولأجل ذلك سنقوم بتقسيم موضوع النظام التأديبي للموظف العام إلى قسمين:

نتناول في الفصل الأول الخطأ التأديبي وجزأه، بينما نفصل في الفصل الثاني في الإجراءات والضمانات التأديبية.

## الفصل الأول: الخطأ التأديبي وجزأه

### المبحث الأول: الخطأ التأديبي

لتحديد الخطأ التأديبي المرتكب من قبل الموظف العام سنتطرق إلى مفهومه ، ثم نبين أركانه ودرجاته.

#### المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

#### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

تعددت تسميات الخطأ الصادر من الموظف العام ، حيث تستعمل المصطلحات التالية:

الذنب الإداري، الجريمة التأديبية، الخطأ المهني، المخالفة التأديبية.

وبالنسبة لتعريف الخطأ التأديبي نجده أنه يعرف زوايا متعددة:

#### أولاً: في التشريع

يقصد بالخطأ المهني وفقاً للمادة 160 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " ... كل تخل عن

الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه.. "

يلاحظ من هذا التعريف أنه أعطى مفهوماً واسعاً للخطأ المهني، وذلك لتعدد الأخطاء المهنية وتنوعها. حيث وضع المشرع معياراً عاماً مقتضاه عدم مخالفة أو الإخلال بالواجبات المهنية. مع ملاحظة أن ما ورد من هذه الأخطاء في قانون الوظيفة العامة جاء على سبيل المثال لا الحصر.

كما يلاحظ أيضاً أن هذا التعريف يربط بين الخطأ المرتكب من طرف الموظف والوظيفة التي يشغلها فاشتراط

في الخطأ الموجب للتأديب أن يرتكب الخطأ أثناء أو بمناسبة تأدية المهام، حتى يتسنى متابعة الموظف تأديبياً.

#### ثانياً: في القضاء

عرف القضاء الفاصل في المادة الإدارية الخطأ المهني بمناسبة فصله في نزاعات تأديبية. من ذلك قرار

الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقاً بتاريخ 1985/12/17 الذي جاء فيه: " من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية

تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة، والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف

واعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة... "

كما أن مجلس الدولة اتبع نفس الموقف في تعريفه للخطأ التأديبي، إذ لا يقتصر فقط على إخلال الموظف بواجبات

وظيفته وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل يقوم هذا الخطأ أيضاً كلما سلك الموظف سلوكاً

معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة. فقد أكد مجلس الدولة من خلال قراره المؤرخ في 2001/04/09 بأن "... هذه الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظفين بواجب التحفظ، حتى خارج المصلحة والامتثال عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم ... "

يلاحظ من خلال التعريفين السابقين أن القضاء الإداري مستقر على اعتبار المخالفة التأديبية ليست فقط ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم. بل أن هذه المخالفة قائمة حتى في حالة كان سلوك الموظف معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، أو عدم استقامته مع ما تفرض عليه من تعفف وتحل بالحياد والتحفظ.

### ثالثا: في الفقه

حاول الفقه تقديم تعريف للخطأ التأديبي، حتى تهتدي السلطة التأديبية من جهة، ويكون سندا للقاضي يساعده في تكييف الفعل الذي ارتكبه الموظف، ومن بين هذه التعريفات نذكر:

" كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه الموظف ويجافي واجبات منصبه " تعريف الأستاذ : سليمان الطماوي .  
كما عرف أيضا بأن: " الخطأ المهني يظهر متمثلا في كل إخلال بالالتزامات الموظف العام، مما يجعله مختلفا من مرفق إلى آخر، كما أنه يقدر بطرق مختلفة وذلك حسب المركز الذي يشغله الموظف في السلم الوظيفي " تعريف الأستاذ : أندري دو لو بادير .

ومن بين التعريفات المهمة نورد التعريف التالي: " كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف عن عمد أو غير عمد أثناء الوظيفة أو في حياته الخاصة، ويكون من شأنه الإخلال بواجبات وقواعد الوظيفة أو المساس بكرامتها " تعريف الأستاذ: أحمد سلامة بدر .

### الفرع الثاني: خصائص الخطأ التأديبي

باستقراء مختلف التعاريف السابقة يتضح أن للخطأ التأديبي مجموعة من الخصائص:

- 1- إن أول خاصية للخطأ المهني هي نسبه لموظف عام مرتبط بالإدارة برابطة وظيفية. وعليه يتصف النظام التأديبي بالنظام الطائفي لتعلقه بطائفة معينة في المجتمع.
- 2- إن الأخطاء التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر ، وإنما ترجع بوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها أو المساس بكرامة الوظيفة واعتبارها.
- 3- إن الغاية من وراء إقرار الأخطاء التأديبية تتجسد في معاقبة كل متسبب فيها بما تقتضيه ضرورة حسن أداء الموظفين لأعمالهم، وحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

- 4- إن الخطأ التأديبي يتحقق من خلال وجود مظهر خارجي لتصرف الموظف. يتمثل في سلوكه الإيجابي أو السلبي مخالفاً بذلك الواجبات الواقعة على عاتقه. فقد تكون إرادة الموظف متجهة إلى ارتكاب الفعل بصورة عمدية وقد يكون ذلك بشكل غير عمدي أي نتيجة تقصير أو إهمال من طرفه.
- 5- إن الخطأ التأديبي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يخرج من أصناف معينة حددها المشرع سلفاً. وكننتيجة فقد صنفت المادة 177 من الأمر 03/06 الأخطاء المهنية إلى 4 درجات.
- 6- إن المعيار الذي يؤخذ لقياس الخطأ التأديبي هو ليس معياراً شخصياً أو ذاتياً ينصب على سلوك الشخص، وإنما هو معيار موضوعي مجرد يقوم على أساس سلوك الشخص العادي. مع ملاحظة أن سلوك الشخص العادي الذي يراعى عند قياس درجة الخطأ هو سلوك شخص من نفس فئة مرتكب الخطأ.

### المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي

أركان الشيء هي أسسه الداخلة فيه والتي لا يقوم بدونها، وهي بذلك تختلف عن شروطه في كون الأخيرة لازمة للشيء كذلك إلا أنها تخرج عنه. ويتفق الفقهاء على أن للمخالفة التأديبية ركنان أحدهما مادي وثانيهما معنوي، في حين نجدهم قد اختلفوا في مدى وجود الركن الشرعي.

### الفرع الأول: الركن المادي

الركن المادي للمخالفة التأديبية هو المظهر الخارجي لها، وقد يكون سلوكاً إيجابياً وهو القيام بعمل محظور، أو يكون سلوكاً سلبياً وهو الامتناع عن أداء واجب. ويجب أن يكون للفعل الذي يشكل الركن المادي في الجريمة وجود مادي ظاهر وملموس.

ويقوم الركن المادي بالشروع في تنفيذ الفعل ولو خاب أثره لسبب يخرج عن إرادة الفاعل. ومن ثم فإن مجرد التفكير في ارتكاب المخالفة لا يعد ذنباً إدارياً يستوجب المساءلة، ذلك أن القانون لا يعاقب على النوايا والأفكار طالما لم تخرج إلى حيز الوجود الفعلي.

وعليه فإن الأعمال التحضيرية لا تشكل بذاتها الركن المادي للمخالفة التأديبية، فالقانون التأديبي أسوأ بنظيره الجنائي لا يعاقب على الأعمال التحضيرية بوصفها مرحلة من مراحل ارتكاب المخالفة ما لم تكن تلك الأعمال جريمة مستقلة بذاتها.

ويجب بوجه عام أن يكون الفعل المكون للركن المادي محدداً وغير قائم على عبارات فضفاضة كسوء السلوك ما لم يكن مدعماً بحالة واقعية.

### الفرع الثاني: الركن المعنوي

يتمثل في صدور الفعل المكون للركن المادي عن إرادة آثمة، فإذا تعمد الموظف ارتكاب الفعل الخاطئ مدركا لنتيجته ولمخالفته لقواعد الوظيفة العامة كان الركن المعنوي هو القصد، أما إذا انصرفت إرادته إلى النشاط دون النتيجة كان الركن المعنوي هو الخطأ.

فالمخالفة التأديبية تقوم على فكرة الإثم والخطيئة، ومن ثم يجب أن يرتبط ركنها المادي بإرادة آثمة للموظف. فإذا تخلفت هذه الإرادة انتقت تبعا لذلك المخالفة التأديبية، كما هو الحال في حالة القوة القاهرة كحالة الحرب مثلا، أو بسبب إكراه مادي أو معنوي أو أمر مكتوب من الرئيس الإداري رغم تنبيهه كتابة بالمخالفة.

أما إذا أثرت ظروف في إرادة مرتكب المخالفة دون أن تصل إلى حد إعدامها كما في حالة زيادة عبء العمل عن طاقة الموظف العادي أو حادثة العهد بالخدمة فإنها لا تنفي المسؤولية ويقتصر أثرها على تخفيف العقاب. ويتعين مراعاة أن الإرادة الآثمة المكونة للركن المادي لا تعني تعمد ارتكابها فقط بل تمتد لتشمل مجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد.

### الفرع الثالث: الركن الشرعي

اتجه جانب من الفقه إلى إضافة ركن ثالث للركنين السابقين وهو ركن الشرعية، وبذلك فإنه يلزم لقيام المخالفة التأديبية توافر العنصر القانوني، وبالرغم من عدم تحديد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر، فإنه يتعين البحث عن الالتزامات الوظيفية الواقعة على عاتق الموظف العام، فالتصرف لا يتسم بعدم الشرعية إلا إذا كان مخالفا للالتزامات الواردة في قانون الوظيفة العامة.

وتكمن مصادر هذا الركن في النصوص القانونية التي تنص صراحة على اعتبار أفعال معينة من قبيل المخالفات التأديبية، أو في النصوص القانونية التي تحدد واجبات معينة يلتزم الموظف باحترامها أو محظورات يتعين عليه اجتنابها، مع مراعاة الأخذ بالمعنى الواسع للنصوص القانونية لتشمل مختلف الدرجات التشريعية.

مع الملاحظة أن المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة الأمر 03/06 صنف الأخطاء المهنية إلى 4 درجات، وعليه لم يترك للإدارة العامة سلطة تقديرية واسعة في تكييف الخطأ التأديبي، كما نص أيضا على أن هذه الأخطاء المهنية تؤدي إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة.

### المطلب الثالث: أنواع الخطأ التأديبي

إن تحديد صور وأنواع الخطأ التأديبي يكون له بالغ الأهمية والأثر في مجال تكريس الضمانات القانونية للموظفين. فهو يسمح بتقييد سلطة الإدارة الواسعة في تقرير الأخطاء التأديبية. فقد قام المشرع بوضع جدول محدد لقائمة الأخطاء التأديبية ودرجاتها، غير أنه فتح الباب للسلطة الإدارية في أن تقرر مجموعة من الأخطاء التأديبية يتم وضعها في إحدى الطوائف الأربعة المقررة ( المادة 177 من قانون الوظيفة العامة )

### الفرع الأول: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى

تنص عليها المادة 178 من الأمر 03/06 التي تقضي بأنه يعد خطأ من الدرجة الأولى كل إخلال أو خرق للانضباط العام، يمكن أن يؤدي إلى المساس بالسير الحسن للمصالح، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة من طرف الموظف.

يلاحظ على هذه المادة استعمال المشرع لعبارات مرنة و فضفاضة وهو ما يسمح بتوسيع مجال السلطة التقديرية للإدارة.

### الفرع الثاني: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية

وفقا للمادة 179 من الأمر 03/06 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.
  - الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليه في المادتين 180 و 181 أدناه.
- ويلاحظ على هذه الأخطاء أنه يغلب عليها عنصر السهو أو الغفلة.

### الفرع الثالث: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة

تعد هذه الأخطاء أشد خطورة من الأخطاء السابقة، وذلك بالنظر إلى العقوبات المقررة لها، ولكونها أخطاء صادرة عن الموظف احتوت على عنصر القصد أو العمد في إتيان أفعال تؤدي إلى التأثير على طبيعة العمل الإداري. وتتمثل هذه الأخطاء استنادا إلى المادة 180 من قانون الوظيفة العامة في:

- 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 بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

### الفرع الرابع: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

نصت المادة 181 من قانون الوظيفة العامة على أشد الأخطاء المهنية جسامة، وهي ترتكب في حالة قيام

الموظف بما يلي:

- الاستفادة من امتيازات مهما كانت طبيعتها، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
  - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
  - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر إلا ما سمح به القانون.
- ويلاحظ على هذه الحالات أن معظمها يمكن أن يحمل وصفا جزائيا، وهو ما يرتب المسؤولية الجزائية على الموظف إضافة إلى المساءلة التأديبية.
- كما أحال قانون الوظيفة العامة إلى القوانين الأساسية الخاصة توضيح مختلف أصناف الأخطاء المهنية الأربعة، في حالة ما إذا دعت الحاجة إلى ذلك وتبعا لخصوصيات بعض الأسلاك.

### المبحث الثاني: العقوبات التأديبية

لبحث هذا الموضوع سنتطرق أولا إلى مفهوم العقوبة التأديبية ثم نتناول درجات هذه العقوبات.

#### المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

#### الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

لم يرد في جل التشريعات الوظيفية تعريفا للعقوبة التأديبية، لذا استفاض الفقه في إيراد تعريفات للعقوبة التأديبية، ويمكن تناول بعض هذه التعريفات كما يلي:

يقصد بالعقوبة التأديبية عموما الجزاء الذي توقعه الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ المهني.

وقد عرفت بأنها: " جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية "

كما عرفت أيضا بأنها: " جزاء مادي أو معنوي يصيب الموظف في حياته الوظيفية "

فهو جزاء يصيب الموظف في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزاياه المادية أو المعنوية أو بتوقيف خدمته مؤقتا أو نهائيا.

وقد عرفها الفقه الفرنسي بأنها " جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي "

وتقوم العقوبة التأديبية على العناصر التالية:

- 1- وصف العقوبة على أنها جزاء تأديبي حتى نميزها عن العقوبة الجنائية.
- 2- تكون العقوبة المنصوص عليها في القانون واردة على سبيل الحصر، بما لا يجوز لسلطة التعيين أن تتخطاها.
- 3- وجوب توقيع العقوبة من طرف السلطة المختصة بإصدارها.
- 4- الجزاء التأديبي لا يوقع إلا على الموظف العام.
- 5- يترتب الجزاء التأديبي على مخالفة الواجبات الوظيفية.

6- إن هدف العقوبة الأساسي يتمثل في الحفاظ على حسن سير المرفق العام.

### الفرع الثاني: خصائص العقوبة التأديبية

تتميز العقوبة التأديبية بعدة خصائص نوجزها فيما يلي:

1- الخصوصية: تتميز العقوبة التأديبية عن باقي الجزاءات الأخرى خاصة الجنائية والمدنية، وذلك من حيث طبيعة الجزاء المترتب عنها.

2- المرونة: تمكن هذه الخاصية سلطة التأديب من التصدي للأفعال التي تخل بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، وتوقيع الجزاء العادل والمناسب الذي ينسجم مع أوضاع المرفق، وبالطبع فإن هذه المرونة ليست مطلقة، وإنما هي مقيدة بقواعد وإجراءات معينة وتخضع لرقابة القضاء.

3- الطائفية: بمعنى أنها لا تفرض إلا على فئة معينة من أفراد المجتمع لها نظامها القانوني الخاص بها.

4- المساس بالمزايا الوظيفية المادية والمعنوية: حيث أنها تقتصر فقط على المساس بحقوق الوظيفة ومزاياها، ولا تمس الموظف في حياته الخاصة أو ممتلكاته.

### المطلب الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية

استنادا للمادة 163 من الأمر 03/06 صنف المشرع العقوبات التأديبية إلى 4 درجات مراعى في ذلك مدى التناسب بينها وبين الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف، وذلك وفق التفصيل التالي:

- عقوبات الدرجة الأولى: التنبيه- الإنذار الكتابي- التوبيخ.
- عقوبات الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام- الشطب من قائمة التأهيل.
- عقوبات الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام- التنزيل من درجة إلى درجتين- النقل الإجباري.
- عقوبات الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة- التسريح.

إن التدرج في العقوبات من أخفها إلى أشدها جزء، مؤسس قانونا على مدى جسامة الأخطاء المهنية، المصنفة هي الأخرى من أقلها خطورة إلى أقصاها جسامة، ويمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع، نظرا لخصوصية بعض الأسلاك ( المادة 182 من الأمر 03/06 ) مع الإشارة إلى إلزامية استشارة اللجان المتساوية الأعضاء قبل إصدار العقوبات من الدرجتين الثالثة أو الرابعة.

وعلى خلاف الأخطاء التأديبية فإن العقوبات التأديبية واردة على سبيل الحصر، منعا من التعسف في

توقيعها، ويكون لسلطة التأديب تقدير ملائمة الجزاء المناسب والخطأ المقترف من قبل الموظف.



وينبغي أن يراعى عموماً في توقيع العقوبة التأديبية، تلك الاعتبارات المنصوص عليها في المادة 161 من قانون الوظيفة العامة، والمتمثلة في درجة جسامة الخطأ، الظروف المحيطة بارتكاب الخطأ، مسؤولية الموظف المعني، النتائج المترتبة على سير المصلحة، الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام. وإلى جانب القواعد العامة المذكورة أعلاه، يتعين الإشارة إلى الحالات الخاصة التالية:

- الحالة الخاصة بإهمال المنصب:

وفقاً للمادة 184 من قانون الوظيفة العامة التي تنص على أنه إذا تغيب الموظف عن العمل لمدة 15 خمسة عشرة يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعداء .

- الحالة الخاصة بالموظف المتريص:

نظم هذه الحالة المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 2017/11/02 المحدد للأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث أورد أحكاماً خاصة بالعقوبات المطبقة على المتريص في حالة ارتكابه خطأ مهني، وهي كما يلي:

- عقوبات الدرجة الأولى: الإنذار الكتابي - التوبيخ.

- عقوبات الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

- عقوبات الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

- عقوبات الدرجة الرابعة: التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

## الفصل الثاني: الاختصاص التأديبي والإجراءات التأديبية

منح المشرع لسلطة التأديب حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف العام، في حالة ارتكابه خطأ مهنيًا، غير أنه يتعين عليها قبل صدور القرار التأديبي إتباع الإجراءات المقررة قانوناً منذ ارتكاب الموظف للخطأ المهني حتى توقيع العقوبة التأديبية عليه، إلا أنه في مقابل ذلك يتمتع الموظف بضمانات تكفل له حقوقه ضد تعسف الإدارة.

### المبحث الأول: الاختصاص التأديبي

لبحث هذا الموضوع يجدر بنا التطرق إلى السلطة المختصة بالتأديب، ثم نتناول الصور المختلفة للاختصاص التأديبي.

### المطلب الأول: السلطة التأديبية المختصة

يقصد بالاختصاص الإداري القدرة أو المكنة المخولة لجهة إدارية ما للقيام بعمل معين على الوجه القانوني. ويحقق الاختصاص جملة من الأهداف المهمة من أهمها : التخصص، تقسيم العمل، تحمل المسؤولية. وتمثل السلطة التأديبية أساس النظام التأديبي، حيث تخضع ممارستها لقواعد الاختصاص المقيد ( بموجب قواعد أمر لا مجال فيها لحرية التقدير )

حيث يقصد بها الجهة أو الهيئة التي خولها المشرع قانونا صلاحية توقيع العقوبة التأديبية على الموظفين المرتكبين لأخطاء مهنية.

وتختلف دول العالم في تحديد السلطة المختصة بالتأديب، إلا أنها تتمحور حول ثلاثة أنظمة هي: النظام الرئاسي والنظام القضائي والنظام شبه القضائي.

وبتفحص مختلف تشريعات الوظيفة العامة المقارنة، نجد أن كثيرا منها يسعى لتغليب المصلحة العامة للإدارة على المصلحة الخاصة للموظف الخاضع للتأديب، وهو ما يطلق عليه قانونا بـ " منطق الفعالية "، حيث تسند سلطة التأديب للسلطة الرئاسية أو ما يطلق عليها بسلطة التعيين. كالنظامين الفرنسي والجزائري ( عقوبات الدرجة 1 و الدرجة 2 )

وهو أمر منطقي له ما يبرره لا سيما في إطار مبدأ التلازم بين السلطة والمسؤولية، فحيثما تكون السلطة يتعين أن توجد المسؤولية، وإلا استحال على الرئيس الإداري القيام بأعباء وظيفته. وتطبيقا كذلك للمبدأ القائل بأن سلطة التأديب هي امتداد لفكرة السلطة الرئاسية ومظهر من مظاهرها الأساسية.

### الفرع الأول: اختصاص سلطة التعيين

ولتحديد ماهية سلطة التعيين يتعين اللجوء للمرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، حيث حصرت المادة الأولى منه سلطات التعيين التي تملك بالموازاة سلطة التأديب في: الوزير في ما يخص مستخدمي الإدارة المركزية، الوالي في ما مستخدمي الولاية، رئيس المجلس الشعبي البلدي في ما يخص مستخدمي البلدية، مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري في ما يخص مستخدمي المؤسسة. وإذا كان للمشرع دور في تحديد الاختصاص التأديبي، فإن للقاضي الإداري دور فعال في التأكد من مدى مشروعية ممارسته. حيث ذهبت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى سابقا في قرارها الصادر بتاريخ 22/01/1977 إلى

إلغاء قرار عزل أحد الأساتذة المساعدين بمعهد الحقوق بجامعة الجزائر المتخذ من طرف مدير المعهد على اعتبار أنه غير مختص بسلطة التأديب قانونا.

وتم التأكيد على هذا الاتجاه مرة أخرى بقرار صادر عن المحكمة العليا في 1991/03/24 الذي قضى بأنه من المقرر قانونا أن تعيين مدير مؤسسة ولائية يتم بموجب مقرر من الوالي، ويتم إيقافه عن مهامه بنفس الطريقة. وقد كان لمجلس الدولة الفرنسي نفس الاتجاه، حيث أنه راقب مشروعية السلطة المختصة بالتأديب بموجب قراره الصادر في 1826/05/04 بمناسبة فصله في قضية " LANDRIN "، والذي يعد أول قرار قضائي ألغى بموجبه قرار تأديبي، حيث أكد على ضرورة احترام السلطة التأديبية لاختصاصها التأديبي. وهذا ما صرح به أيضا في قراره الصادر في 1959/07/15 عند فصله في قضية عزل الموظف " BONAI " من سلطة غير مختصة قانونا ومن ثم إلغاء القرار التأديبي المتخذ ضده.

ورغبة في إحاطة توقيع العقوبات التأديبية بضمانات قانونية وقضائية فعالة، قام المشرع بوضع ضوابط لممارسة سلطة التأديب، بتعزيز رقابة القضاء الإداري التي مدها إلى رقابة مدى مشروعية تفويض هذه السلطة من جهة، ومن جهة أخرى اعتبار ممارسة هذه الرقابة من النظام العام.

#### الفرع الثاني: مدى مشروعية تفويض سلطة التأديب

يعد عدم تفويض السلطات في مجال التأديب من الرؤساء الإداريين إلى رؤوسهم واستئنائهم لها لأنفسهم من أهم مظاهر احترام مبدأ توزيع المهام والاختصاصات الإدارية، بل تعتبر إحدى أسس مبدأ المشروعية في النظام التأديبي، وفي ظلها يراقب القاضي الإداري مدى مشروعية القرار التأديبي محل الطعن. وبالرغم من المكانة الهامة التي يحتلها نظام التفويض في السلطة الإدارية، غير أن التشريعات لا تعتمد إلى إمكانية العمل به في المجال التأديبي، لما لحصر سلطة التأديب في يد واحدة من أهمية على صعيد الرقابة القضائية. وتخفيفا من حدة إطلاق مبدأ عدم التفويض في السلطة التأديبية، سمح المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 للمديريات على مستوى الولايات بسلطة تعيين وتسيير الموظفين على مستوى كل ولاية وبالموازاة مع ذلك منح لها سلطة التأديب عليهم.

كما أن النصوص الخاصة الصادرة مؤخرا كرست العمل بهذا الاستثناء، حيث جعلت العمل بنظام التفويض أمرا جائزا في النطاق التأديبي.

ويبدو أن الهدف من هذا الاستثناء هو عدم الإضرار بمصلحة الموظف، الذي قد يجد نفسه في حالة ذهاب وإياب متكررة للمثول أمام السلطة التأديبية خاصة إذا كانت أمام الإدارات المركزية بالعاصمة. كما جاء هذا الاستثناء أيضا في مصلحة الإدارة، حيث تم التخفيف من حدة تراكم النزاعات على مستوى الإدارة المركزية، التي تجهل حقيقة وتفاصيل النزاعات التأديبية المرفوعة أمامها لكونها قد حدثت بعيدة عنها.

وقد تم التأكيد على هذا الاستثناء على الصعيد القضائي، بموجب قرار صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2001/04/07 في قضية أستاذ سجن بسبب انتمائه إلى شبكة إجرامية. اتخذت مديرية التربية لولاية قالمة قرارا بتسريحه بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

وقد تم رفض دعواه أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء قالمة سابقا.

وباستئنافه القرار أمام مجلس الدولة مثيرا مسألة عدم اختصاص مديرية التربية باعتباره أمر يعود لاختصاص وزارة التربية، غير أن مجلس الدولة أيد القرار المستأنف تأسيسا على المرسوم التنفيذي 99/90 الذي منح تفويضا قانونيا لمديرية التربية لممارسة سلطة التأديب.

وما تنبغي الإشارة إليه في الأخير أنه في حالة ما إذا أغفل القانون عن تنظيم ممارسة الاختصاص التأديبي، فإن الاجتهاد القضائي في فرنسا مستقر على تطبيق المبدأ القائل بأن " من يملك سلطة التعيين يملك سلطة التأديب "

**الفرع الثالث: اعتبار ممارسة الاختصاص التأديبي من النظام العام**

إن تصدي القاضي الإداري لما قد يطرأ من تعسف في السلطة التأديبية، لا يقف فقط على ما يثيره المدعي من أوجه الطعن المرتكزة عليها دعوى الإلغاء. وإنما يمكنه من تلقاء نفسه إثارة مسألة عدم الاختصاص وفي أية مرحلة كانت عليها الدعوى.

لذا فإن فكرة رقابة مشروعية السلطة التأديبية تعد من النظام العام، فهي لا تسمح لصاحب الاختصاص التنازل أو الاتفاق على مخالفتها أو تفويضها، إلا في الحدود التي يسمح بها القانون. ويعد هذا ضمانا فعالة تعزز أكثر حقوق الموظف الخاضع للتأديب وتحميه من تعسف سلطة التأديب.

واعتبار قواعد الاختصاص من النظام العام يستتبع العيب الذي يصيبه، بحيث يرتب نتائج مهمة كعدم إمكانية تعديل قواعد الاختصاص التأديبي بالاتفاق، أو نتيجة لظرف الاستعجال وبالتالي مخالفة قواعده هذا من جهة، ومن جهة أخرى يثير مسألة في غاية الأهمية تتعلق بعدم إمكانية تغطيته لاحقا سواء بإجازته أو تصحيحه. وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في مصر بحكم لها صادر بتاريخ 1985/06/08 الذي جاء فيه: " إن عيب عدم الاختصاص لا زال حتى اليوم هو الوجه الوحيد من أوجه الإلغاء الذي يتعلق بالنظام العام "

**المطلب الثاني: صور الاختصاص التأديبي**

يأخذ الاختصاص التأديبي عدة صور هي:

**الفرع الأول: الاختصاص التأديبي الموضوعي**

يعد ممارسة سلطة التعيين للصلاحيات المخولة لها قانونا في مجال التأديب من أهم المسائل التي يبسط عليها القاضي الإداري رقابته عليها. ذلك أن عدم اختصاص سلطة إدارية معينة بالتأديب يعد من أكثر العيوب جدية

وحدوثا. ويعود سببه لسوء توزيع الاختصاصات في نطاق السلطة الإدارية للدولة، حيث تعتدي هذه السلطات على اختصاصات ومجالات سلطة إدارية أخرى.

ولعيب عدم الاختصاص الموضوعي 4 حالات هي: اعتداء سلطة تأديبية على اختصاص سلطة تأديبية أخرى موازية لها أو أدنى منها أو أعلى منها أو بناء على تفويض مخالف للقانون.

ومن التطبيقات القضائية على هذا العيب نجد قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقا بتاريخ

1977/01/22 التي ألغت القرار التأديبي لمدير معهد الحقوق بجامعة الجزائر بناء على عدم الاختصاص

الموضوعي. والمتضمن عزل أستاذ ينتمي لهيئة التدريس بالمعهد، على اعتبار أن السلطة المختصة بالتأديب في مثل هذه الحالات تعود لوزير التعليم العالي مشاركة مع اللجنة المتساوية الأعضاء لدى ذات الوزارة.

وفي قرار آخر للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا بتاريخ 1985/06/15 أكدت نفس الموقف. حيث تتلخص وقائع

القضية في أن مدير التربية لولاية الجزائر أصدر قرارا تأديبيا ضد موظفة يتضمن عقوبة التوبيخ مع تسجيلها في

الملف الإداري للمعنية. فطعننا ضد هذا القرار لإلغائه أمام المحكمة العليا مثيرة عيب عدم الاختصاص الموضوعي

لمدير التربية كون توقيع العقوبات التأديبية من اختصاص وزير التربية، وهو ما استجابت له المحكمة العليا بإلغائها

القرار التأديبي لتجاوز السلطة.

### الفرع الثاني: الاختصاص التأديبي الزمني

يتعلق هذا النوع من الاختصاص بالمدة التي يمكن خلالها اتخاذ القرار التأديبي. ذلك أن ممارسة الرئيس

الإداري لسلطته في التأديب يجب أن تتم أثناء أداء مهامه أي من تاريخ تقلد مهامه إلى تاريخ انتهائها.

وعليه يكون القرار التأديبي معيبا بعبء عدم الاختصاص الزمني في حالة صدوره من موظف قبل أن يتم تعيينه أو

ترقيته أو أن يصدر هذا القرار بعد انتهاء ولايته. ويراقب القاضي الإداري مشروعية اختصاص سلطة التأديب في

نطاقها الزمني، حيث يتعين عليها ممارسة صلاحياتها التأديبية خلال المدة المحددة لها قانونا، دون أن يكون لها

سلطة تقديرية في تمديدها.

وبالنسبة لمجلس التأديب يتعين ممارسة مهامه في مدة 3 سنوات كقاعدة عامة، وعليه فإن صدور القرار التأديبي دون

احترام عهدة مجلس التأديب يشكل عيبا لعدم الاختصاص الزمني.

كما يلحق هذا العيب الحالة التي لا تتخذ فيها السلطة التأديبية أية إجراءات لمتابعة الموظف المرتكب للخطأ المهني.

ما يجعل تحريك المتابعة التأديبية تتقادم بعد انتهاء تلك المدة وتجريد السلطة التأديبية من التأهيل القانوني في

التأديب.

وتأكيدا لذلك تقضي المادة 166 في فقرتها الأولى من الأمر 03/06 بأن تخطر سلطة التعيين المجلس التأديبي

وجوبا خلال أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ المنسوب للموظف.

فانقضاء هذا الميعاد يؤدي إلى سقوط الخطأ التأديبي المنسوب للموظف مع تقادم الدعوى التأديبية. كما قيدت المادة 165 في فقرتها الثانية من الأمر 03/06 المجلس التأديبي بالزامية إبداء رأيه خلال 45 يوما من تاريخ إخطاره من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

وقد ألغت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا بموجب قرارها المؤرخ في 1989/03/06 قرارا تأديبيا اتخذته السلطة التأديبية بعد انقضاء أجل 90 يوما من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي المرتكب من قبل الموظف. أي بعد تقادم الدعوى التأديبية المنصوص عليها في المادة 64 من المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ما يجعل القرار التأديبي مشوبا بعيب عدم الاختصاص الزمني لسلطة التأديب.

### الفرع الثالث: الاختصاص التأديبي المكاني

إن الحيز المكاني أو الإقليمي للسلطة التأديبية يتحدد بالنظر إلى الإدارة أو المصلحة التي يرتبط بها الموظف عند ارتكابه للمخالفة التأديبية، مع ملاحظة أن الاختصاص التأديبي لبعض السلطات يمتد ليشمل كامل إقليم الدولة.

وتؤثر الوضعية الإدارية للموظف العام على اختصاص السلطة التي لها صلاحية التأديب. فالموظف الذي يكون في حالة الانتداب توكل مهمة تأديبه إلى الإدارة التي انتدب إليها، وهذا ما نستنتجه من مفهوم المادة 137 الفقرة الأولى من الأمر 03/06 التي تنص: " يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه ... " ولم يبين القضاء الإداري الجزائري موقفه من هذه الحالة، بعكس القضاء الإداري المصري، حيث أكدت المحكمة الإدارية العليا في قرار لها بتاريخ 1986/03/11 بأنه: " من المستقر عليه في حالة انتداب الموظف إلى جهة أخرى داخل النظام الإداري للدولة، فإن الجهة المنتدب إليها، ينعقد لها الاختصاص في تأديبه عما يقع منه من مخالفات أثناء فترة انتدابه باعتبارها الأقدر من غيرها على تقدير خطورة الذنب الإداري "

### الفرع الرابع: حالة ممارسة السلطة التأديبية من غير الإدارة

يعتبر الإلغاء القضائي جزاء لعدم احترام قواعد توزيع الاختصاص التأديبي داخل الإدارة العامة. بينما يكون انعدام القرار التأديبي جزاء للخروج الجسيم عن ممارسة هذا الاختصاص، والذي يصل إلى حد اغتصابه، مما يجعل درجة رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي المتخذ بشأنه مشددة تصل إلى حد إعدامه. كممارسة التأديب مثلا من فرد عادي ليس له صفة الموظف العام. وحالة ممارستها من السلطة التشريعية أو القضائية بدلا من السلطة التنفيذية.

ويكتسي القرار التأديبي المغتصب صفة التصرف المادي، الذي يتمتع بخصائص وأثار تختلف عن تلك التي يتميز بها القرار التأديبي باعتباره قرار إداري له صفة التصرف القانوني.

إن حالة رقابة القاضي الإداري لاغتصاب السلطة التأديبية نادرة الحدوث في الواقع، نظرا لوضوح النصوص القانونية لا سيما في مجال مبدأ الفصل بين السلطات، والتي لا تدع مجالاً لإثارة هذا العيب أمام القضاء الإداري. ولم نجد موقف حاسم للقاضي الإداري في الجزائر بشأن التفرقة بين حالة اعتبار القرار التأديبي عملاً قانونياً، وتلك التي يتحول فيها القرار التأديبي إلى تصرف مادي. مع ما للتفرقة بين الحالتين من اختلاف في آثار كل منهما. ففي حالة ثبوت انعدام القرار التأديبي فإن تنفيذه من طرف الإدارة يشكل اعتداء مادياً على حقوق الموظف، مرتباً لآثار تختلف عن تلك التي يرتبها القرار التأديبي القابل للإلغاء باعتباره تصرف قانوني. فالقرار المعدوم لا يتحصن بعد انقضاء المدة القانونية لرفع دعوى الإلغاء ( 4 أشهر )، ويمكن لصاحب المصلحة طلب التعويض عن الضرر الذي أصابه من هذا التعدي عن طريق دعوى القضاء الكامل ( المسؤولية ).

### المبحث الثاني: الإجراءات والضمانات التأديبية

تعد الإجراءات التأديبية وسيلة وضمانة فعالة ضد تعسف السلطة التأديبية، وعليه تقتضي المشروعية التأديبية الموازنة بين مبدأي فعالية السلطة وضمان حقوق الموظف الخاضع للتأديب مع ملاحظة أن هذه الإجراءات التأديبية واردة على سبيل الحصر مما يسهل معها بيان أحكامها وتحديد من خلالها المركز القانوني للموظف الخاضع للتأديب.

### المطلب الأول: الإجراءات التأديبية

منح المشرع لسلطة التعيين صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية، وميز في ذلك بين الإجراءات المتبعة بصدد توقيع عقوبات الدرجتين الأولى والثانية، وتلك المتبعة بصدد عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، كما منح لها سلطة اتخاذ إجراءات تأديبية أخرى في حالات معينة.

### الفرع الأول: الإجراءات المتعلقة بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية

وفقاً للمادة 165 فقرة 01 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، تتخذ سلطة التعيين بموجب قرار مبرر تبين فيه أسباب تسليط العقوبة سواء من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية على الموظف شريطة حصولها مسبقاً على توضيحات كتابية من المعني، وعليه يتعين أن تستفسر سلطة التعيين عن الأمر قبل أن تبادر بتوقيع العقوبة المناسبة.

ولم يلزم المشرع سلطة التعيين الرجوع إلى جهة معينة قبل اتخاذها عقوبات الدرجتين الأولى والثانية، والسبب في ذلك يرجع إلى قلة خطورة هذه العقوبات، وذلك بالنظر إلى الآثار التي تتجم عنها، غير أنه تبقى عقوبة الشطب من قائمة التأهيل على درجة من الخطورة لكونها تحرم الموظف من الترقية، وما يستتبع ذلك من أثار مالية، مع بقاء الموظف محتفظاً بحقه في التسجيل لاحقاً.

ويكون من حق الموظف أن يطلب رد الاعتبار من سلطة التعيين بعد مضي سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة. غير أنه يستفيد من رد الاعتبار بقوة القانون بعد مضي سنتين من تاريخ اتخاذ العقوبة، على أن لا يكون الموظف قد تعرض لعقوبة جديدة، ويترتب على رد الاعتبار محو كل أثر للعقوبة من ملف المعني ( المادة 176 من الأمر 03/06 ) .

#### الفرع الثاني: الإجراءات المتعلقة بعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة

استنادا إلى المادة 165 الفقرة الثانية من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة يتعين أن تتخذ سلطة التعيين العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي.

ويؤسس رجوع سلطة التعيين إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مدى خطورة العقوبات الممكن توقيعها على الموظف محل التأديب، وذلك بالنظر إلى الآثار التي تتجم عنها. ويتعين على سلطة التأديب قبل اتخاذ عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة إتباع الإجراءات المتطلبة قانونا وذلك بحسب التفصيل التالي:

#### أولاً: معاينة الخطأ

نصت المادة 166 من الأمر 03/06 على أنه: " يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين ... ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ ". وتتم المعاينة بإعداد تقرير يتضمن استنادا للمادة 161 من الأمر 03/06 بيان أسباب متابعة الموظف تأديبيا، مع ذكر الفعل الذي ارتكبه والذي يشكل خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة، والظروف التي ارتكب فيها هذا الفعل، ومدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة، إضافة إلى توضيح الضرر الناجم عن الخطأ، واقتراح العقوبة المناسبة المراد توقيعها،...

#### ثانياً: إخطار المجلس التأديبي

استنادا إلى المادة 166 من قانون الوظيفة العامة يخطر المجلس التأديبي بموجب تقرير مبرر معد من طرف سلطة التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ. وفي حالة فوات هذا الميعاد يسقط الخطأ وما يترتب على ذلك من عدم متابعة الموظف تأديبيا. ويعتبر الإخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية، تباشرها سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني، وذلك أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالمجلس تأديبي.



### ثالثاً: النظر في الدعوى التأديبية والفصل فيها

يجب على المجلس التأديبي أن يبت في القضية المطروحة عليه في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ إخطاره ( المادة 165 الفقرة 02 من الأمر 03/06 ).

ولم ينص المشرع على الأثر المترتب في حال عدم الفصل في القضية خلال هذا الأجل. وعند الضرورة وقبل البت قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح تحقيق إداري ( المادة 171 من الأمر 03/06 ). والأمر هنا جوازي فلمجلس التأديب كامل السلطة التقديرية في طلب فتح تحقيق وفق مقتضيات الصالح العام، وذلك بهدف إظهار الحقيقة.

وما تنبغي الإشارة إليه أن سلطة التعيين تجمع بين تحريك الدعوى التأديبية وإجراء التحقيق وفي هذا مساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية، ويمس بمبدأ الحياد الذي يجب توفره في الجهة التي تقوم بالتحقيق. وعليه يفضل إسناد التحقيق إلى جهة منفصلة ومستقلة عن الجهة التي تملك حق التأديب كأن يسند التحقيق إلى مفتشية الوظيفة العمومي مثلاً.

وبعد سماعه لدفاع الموظف العام، يتداول المجلس التأديبي في القضية المعروضة أمامه في جلسات مغلقة، ويكون قراره مبرراً ( المادة 170 من قانون الوظيفة العامة ). مع العلم أن صوت الرئيس مرجحاً. وفي مقابل ذلك يعد تسبب قرار العقوبة من الضمانات الهامة المقررة لمصلحة الموظف العام.

### الفرع الثالث: الإجراءات التأديبية في حالات معينة

تتخذ سلطة التعيين في مواجهة الموظف مرتكب الخطأ المهني إجراءات تأديبية أخرى:

#### أولاً: التوقيف الفوري عن المهام

يتخذ هذا الإجراء في حالتين ورد النص عليهما على سبيل الحصر في المادتين 173 و 174 من الأمر 03/06 وهما:

1- حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً: يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة، فيتقاضى خلال

فترة توقيفه نصف راتبه الرئيسي والمنح العائلية، وأما النصف الذي تم خصمه من راتبه وباقي حقوقه فيسترجعها في الأحوال التالية:

- في حال تبرئته مما نسب إليه من أفعال.
- في حال عدم بت المجلس التأديبي في القضية في الآجال المحددة.
- في حال اتخاذ عقوبة أقل من الدرجة الرابعة.

2- حالة الموظف الذي يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه: حيث وفقا للمادة 174 من الأمر 03/06 يمكن أن يتقاضى في حدود 6 أشهر جزء من الراتب لا يتعدى 1/2 النصف بدءا من تاريخ توقيفه. كما يستمر في تقاضي مجما المنح العائلية. وفي كل الأحوال لا تسوى الوضعية الإدارية للموظف إلا إذا صار الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني. وصدرت عقوبة قضائية جزائية نهائية ضد الموظف، فالإدارة تحيل الموظف على المجلس التأديبي لمعاقبته. وأما إذا صدر حكم قضائي نهائي ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى، يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من سلطة التعيين. إلا أنه ينبغي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية عليه. ذلك أن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني. إن التوقيف الفوري عن المهام يكتسي طابعا مؤقتا فهو ليس بعقوبة تأديبية، لذلك تم النص عليه خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية، واتخاذها يكون من باب اعتبارات المصلحة العامة. ويتوجب على الموظف خلال فترة توقيفه الامتناع عن ممارسة أي نشاط خاص مريح، نظرا لأن العلاقة الوظيفية لا تزال قائمة. وأن الغاية من هذا الإجراء تكمن في رفع يد الموظف مؤقتا عن المهام المناط له القيام بها، وذلك بإبعاده ضمانا للسير الحسن للمرفق العام، وتقاديا كذلك لإتلاف الوثائق وضياح الإثباتات والأدلة أو عرقلة سير عملية التحقيق.

### ثانيا: العزل من الوظيفة

استنادا إلى المادة 184 من القانون الأساسي للوظيفة العامة، يتم توقيع العزل من طرف سلطة التعيين على الموظف عند غيابه لمدة 15 يوما على الأقل متتالية، دون مبرر مقبول، وبعد إعداره وجوبا. ويؤسس العزل على إهمال الموظف لمنصبه، وليس لارتكابه خطأ مهنيا، لذلك ورد النص عليه خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية.

1- **تكييف العزل:** وفقا للمادة 184 من الأمر 03/06: " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل

... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ... "

في حين نصت المادة 185 على أنه: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية "

فالعزل وفقا للنصين القانونيين المذكورين أعلاه هو إجراء وعقوبة تأديبية في أن واحد، غير أنه وبالنظر للآثار التي يترتبها من إنهاء للعلاقة الوظيفية وعدم التوظيف من مجددا في الوظيفة العمومية، وكيف العزل بأنه عقوبة، خاصة وأن المشرع قد جمع بينه وبين التسريح من حيث الآثار

2- إجراءات العزل: يتعين على الإدارة قبل اتخاذها قرار العزل إتباع الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 2017/11/02 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

حيث أنه لا يمكن لسطة التعيين اتخاذ إجراء العزل في الحالات التالية على الخصوص:

الكوارث الطبيعية - العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير - المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بمنصب عمله.

وفي غير هذه الحالات عندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (2) عمل متتاليين توجه له إعدارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري.

وإذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء 5 أيام عمل من تاريخ الإعدار الأول أو لم يقدم مبررا لغيابه توجه له الإدارة إعدارا ثانيا. ويبلغ الإعدار برسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالاستلام. ويكون التبليغ قانونيا حتى في حالة غياب الموظف المعني عن مسكنه.

في حالة التحاق الموظف المعني بمنصبه بعد الإعدارين وقدم مبررا مقبولا لغيابه، تجري الإدارة خصما من راتبه بقدر عدد الأيام المتغيب فيها. أما في حالة عدم تقديمه مبررا فإن الإدارة زيادة على الخصم من راتبه تسلط عليه عقوبة تأديبية.

غير أنه في حالة عدم التحاق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعدارين توقف الإدارة صرف راتبه، وبعد انقضاء 15 يوما من الغياب المتتالي، تتخذ سلطة التعيين قرار العزل ويكون معللا ويسري من تاريخ أول يوم من غيابه. يبلغ هذا القرار إلى الموظف في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ توقيعه، مع وجوب أن يتضمن هذا التبليغ ملاحظة مفادها أن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته في أجل شهرين من تاريخ التبليغ. ولا يمكن للإدارة شغل المنصب المالي الشاغر خلال هذا الأجل.

إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال هذا الأجل، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي.

### المطلب الثاني: ضمانات التأديب

سنتطرق إلى الضمانات المقررة لمصلحة الموظف في مجال التأديب، اعتمادا على مراحل عملية التأديب:

الفرع الأول: ضمانات الموظف قبل مثوله أمام مجلس التأديب

استنادا إلى المادة 167 من قانون الوظيفة العامة، تقوم الإدارة بإبلاغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، كما تطلع على كامل ملفه التأديبي، وذلك في أجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية. وهو ما يسمح للموظف أن يكون على علم بمحتوى الملف وكافة الأدلة ضده، ويضمن بذلك دفاعا فعالا عن نفسه. ولم يحدد المشرع الكيفية التي يتم بموجبها تبليغ الموظف بما نسب إليه من أخطاء. غير أنه يتعين تبليغ الموظف بتاريخ مثوله أمام مجلس التأديب قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، وهذا وفقا للفقرة الثانية من المادة 168 من الأمر 03/06.

ويعتبر استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول أمام مجلس التأديب إجراء جوهريا يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع.

#### الفرع الثاني: ضمانات الموظف أثناء مثوله أمام مجلس التأديب

يمكن للموظف وفقا للمادة 169 من قانون الوظيفة العامة أن يقدم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا. كما له أن يستعين بمدافع مخول باختياره لمحامي مثلا، أو موظفا يختاره بنفسه يتمتع بكفاءة عالية تؤهله لتولي الدفاع عنه.

ويتعين مثول الموظف المتابع أمام مجلس التأديب شخصيا، غير أنه في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه يمكنه أن يمثل من قبل مدافعه.

وتستمر المتابعة التأديبية في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله.

#### الفرع الثالث: ضمانات الموظف بعد مثوله أمام مجلس التأديب

حماية للموظف من التنفيذ المفاجئ للقرارات التأديبية والذي يحول دون تمكينه من الدفاع عن مصالحه سواء بإتباع النظم أو الطعن القضائي، ألزم المشرع بمقتضى المادة 172 من قانون الوظيفة العامة أن تبلغ الإدارة الموظف المعني بقرار العقوبة في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري. يمكن للموظف أن يتظلم أمام لجنة الطعن كلجنة خاصة، مهمتها النظر في التظلمات ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة.

وتتواجد هذه اللجنة لدى كل وزير وكل وال، وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، وتتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين. يقدم التظلم إلى لجنة الطعن في أجل شهر، يسري من تبليغ تاريخ قرار العقوبة إلى المعني، هذا ما جاء في المادة 175 من الأمر 03/06. تملك لجنة الطعن سلطة التعديل في العقوبة أو الإبقاء عليها أو إلغائها، وفي حالة عدم رضا الموظف بنتيجة التظلم، أمكن اللجوء إلى القضاء الإداري المختص.

إن التظلم المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية وفقا للمادة 54 من المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 2020/07/25 والمتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، كما حددت المادة 55 من المرسوم آجال الفصل في التظلم بـ 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

وفي حالة عدم اجتماع لجنة الطعن أو لم تبد رأيها لسبب ما، يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف خلال هذا الأجل يصبح قرار مجلس التأديب نافذا. وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته. غير أن الموظف لا يمكنه استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن.