

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية



دروس عبر الخط في مقياس الدعوى التأديبية

(أعمال موجهة)

السنة الثانية ماستر تخصص قانون إداري

إعداد:

الدكتورة: مزواغي نبيلة

السنة الجامعية: 2025/2026

المحور الأول: المسؤولية التأديبية وأركانها

ينبغي على السلطة التأديبية عند ممارستها لاختصاصها أن تلتزم بمبدأ المشروعية وألا تكون خاضعة للأهواء والاعتبارات الشخصية لأعضائها، إذ يقتضي هذا المبدأ أن يكون تدخلها في توقيع الجزاء التأديبي قائماً على أسباب موضوعية تبرر اتجاهها نحو حماية المصلحة العامة، وبناءً على ذلك سيتم تناول مفهوم الأخطاء التأديبية باعتبارها أسباباً للقرارات التأديبية (المبحث الأول)، ثم التطرق إلى تصنيفاتها (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

يُعد سبب القرار التأديبي المتمثل في المخالفة المرتكبة من طرف الموظف العام الركيزة الأولى وأحد أهم العناصر الجوهرية في النظام التأديبي إلى جانب السلطة التأديبية والإجراءات المتبعة والعقوبة المقررة، وبناءً على ذلك سيتم تناول تعريف الخطأ التأديبي ثم التطرق إلى أركانه وصولاً إلى علاقة الجريمة التأديبية بالجريمة الجنائية. وتتجدر الإشارة إلى أن مصطلحات كالمخالفة أو الجريمة أو الذنب أو الخطأ ليست سوى تعبيرات مختلفة تدل جميعها على السبب الذي يبرر تدخل السلطة التأديبية لتوقيع الجزاء.

المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي

نصت المادة 160 من الأمر رقم 03/06: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".¹

استناداً إلى نص المادة 160 أعلاه يمكن ذكر بعض الصور التي تدخل ضمن الأخطاء المهنية وهي:

- كل تخل عن الواجبات المهنية، وهنا ربط المشرع بين الخطأ التأديبي والإخلال بالواجبات الوظيفية.
- المساس بالانضباط.
- كل خطأ أو مخالفة أثناء أو بمناسبة تأدية المهام.

إن القراءة الأولية لهذا النص تظهر بوضوح أن المشرع اعتمد على عنصر أساسي لتحديد الخطأ التأديبي هو التخل عن الواجبات الوظيفية، وأضاف إلى جانب هذا العنصر عناصر أخرى هي المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، بالنسبة للعنصرتين الأخيرتين فإنهما يدخلان في إطار

¹ أمر رقم 06/03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ج عدد 46 مؤرخة في 16 جويلية سنة 2006.

الواجبات الوظيفية أيضاً¹.

تجد الواجبات الوظيفية أساسها القانوني في الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك في المواد من 40 إلى 54 وتطبق هذه الواجبات على كل فئات الموظفين العموميين المعنيين بتطبيق هذا القانون الأساسي، بالإضافة إلى جملة النصوص الأساسية الخاصة المنظمة لبعض أسلال الموظفين والتي تطبق عليهم دون غيرهم من الموظفين بالنظر إلى خصوصية السلك الذي ينتمون إليه ومثال ذلك:

- المرسوم التنفيذي رقم 11/106 المؤرخ في 03/06/2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الحماية المدنية².

- المرسوم التنفيذي رقم 10/322 المؤرخ في 22/12/2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الامن الوطني³.

كما تشكل مدونات اخلاقيات الوظيفة العمومية بدورها ورغم حداة تطبيقها في المنظومة القانونية الوطنية⁴، مصدراً مهماً للواجبات الوظيفية المفروضة على الموظفين العموميين.

بالإضافة إلى هذه المصادر تجد الواجبات الوظيفية مصدرها في بعض النصوص التنظيمية الخاصة ومثال ذلك المرسوم رقم 88/131 المتضمن تنظيم علاقة المواطن بالإدارة⁵.

ويشترط لقيام الخطأ التأديبي الأركان التالية:

الفرع الأول: الركن المادي

يتمثل في السلوك سواء كان إيجابياً أم سلبياً في الأفعال التي تصدر عن الموظف وتشكل إخلالاً بواجباته الوظيفية داخل إطار عمله أو خارجه، غير أنَّ هذا السلوك لا بد أن يكون محدداً وواضحاً حتى يمكن اعتباره

1 سمحة لعابي، محاضرات في مادة نظام التأديب في الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لين دباغين – سطيف 02 – الجزائر، دون ذكر سنة النشر، ص 02.

2 أنظر المرسوم التنفيذي رقم 11/106 المؤرخ في 06 مارس سنة 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلال الخاصة بالحماية المدنية، ج رج عدد 15 مؤرخة في 09 مارس سنة 2011.

3 أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 10/322 المؤرخ في 22 ديسمبر سنة 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلال الخاصة بالأمن الوطني، ج رج ج عدد 78 مؤرخة في 26 ديسمبر سنة 2010.

4 مثال ذلك: المرسوم التنفيذي رقم 92/276 المؤرخ في 06 جويلية سنة 1992 يتضمن مدونة اخلاقيات الطب، ج رج ج عدد 52 مؤرخة في 08 جويلية 1992.

5 المرسوم رقم 88/131 مؤرخ في 04 جويلية سنة 1988 ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج رج ج عدد 27 مؤرخة في 06 جويلية 1988.

مخالفة تستوجب العقاب إذ لا يكفي الاعتماد على الظن أو الشائعات أو الانطباعات العامة للحكم على الموظف، كما أنّ مجرد التفكير أو النية لا يرقى في حد ذاته إلى مرتبة المخالفة ما لم يتحول إلى تصرف خارجي ملموس.

الفرع الثاني: الركن المعنوي

يقصد به اتجاه إرادة الموظف التامة وغير المشروعة إلى ارتكاب السلوك سواء كان إيجابيًّا أم سلبيًّا والذي يشكل إخلالًا بواجبات الوظيفة العامة وهو ما يُعرف بالإرادة الآثمة غير المشروعة، غير أنّ مسؤولية الموظف تنتفي في حال وجود موانع قانونية مثل فقدان الإدراك أو التمييز أو التعرض لإكراه مادي أو معنوي، أو تنفيذ أوامر صادرة عن الرئيس الإداري متى استوفت الشروط القانونية، ومع ذلك لا يمكن للموظف أن يتذرع بالظروف العادلة المحيطة بعمله، ككثرة المهام أو الضغط الناتج عن ضيق الوقت لنفي مسؤوليته، بل يمكن اعتبار هذه الظروف مجرد عوامل تخفيفية تساهم في تقليل العقوبة التأديبية دون أن تعفيه منها كليًّا.¹

الفرع الثالث: الركن الشرعي

يقوم الركن الشرعي على وجود نص يحدد الأفعال التي تستوجب العقاب، غير أنّ تطبيقه في مجال المخالفات التأديبية يختلف عنه في المجال الجنائي، إذ لا تنسم الأخطاء التأديبية بالتحديد الدقيق والحصرى كما هو الحال بالنسبة للأفعال والجرائم الجنائية. ومن ثم فإن القاعدة المعروفة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" لا تسرى بذات الصراامة في نطاق المسؤولية التأديبية لذلك يُفسّر هذا الركن تفسيرًا واسعًا بحيث يُقصد به كل سلوك أو فعل يُعتبر إخلالًا بواجبات الوظيفة العامة.

المطلب الثاني: علاقة الجريمة التأديبية بالجنائية

تشابه المسؤولية التأديبية مع المسؤولية الجنائية في عدة أوجه كما تختلفان في عناصر أخرى، ومن أبرز نقاط الاتفاق أن كليهما يقوم على أساس وجود خطأ صدر عن الفاعل ترتب عنه ضرر بالمصلحة العامة وهو ما يستدعي تدخل السلطة المختصة لحمايتها، غير أن الفقه والقضاء قد استقرَا على مبدأ استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية وذلك لاختلاف طبيعتهما، فال الأولى مناطها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها أو ما يمس كرامة الوظيفة واعتبارها، بينما الثانية تقوم على خروج الجنائي عن النظام العام للمجتمع فيما يجرمه قانون

¹ بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، الجزائر، 2014/2015، ص 89.

العقوبات.

غير أنه في الحالة التي يشكل فيها الفعل ذاته جريمة جنائية وجريمة تأديبية في آن واحد، فإنه يجوز توقيع الجزاء التأديبي على الموظف إلى جانب الجزاء الجنائي، ذلك أن الحكم عليه جنائياً لا يمنع الإدارة من إعادة تقييم سلوكه من الناحية التأديبية وتوقيع الجزاء المناسب عليه، وعلى هذا الأساس يمكن للسلطة المختصة أن تقرر مجازاته تأديبياً دون انتظار نتيجة التحقيق الجنائي، نظراً لاختلاف الغاية من الجزاءين، إذ يهدف الجزاء التأديبي إلى حماية الوظيفة العامة وصون كرامتها، بينما يسعى الجزاء الجنائي إلى معاقبة المجرم حمايةً للمجتمع¹.

غير أنه إذا استندت السلطة التأديبية إلى نفس الوصف الجنائي كأساس للمساءلة التأديبية، فإنه ينبغي أن يكون الحكم الصادر بالإدانة نهائياً وباتاً، وبالتالي إذا كان الاتهام الجنائي ما يزال مطروحاً أمام المحكمة المختصة، أو أن الحكم الصادر فيه لم يكتسب بعد صفة النهاية بسبب الطعن فإن الاستناد إليه لتقرير الإدانة تأديبياً يعد غير قائم على أساس قانوني سليم، وفي الحالة التي يصدر فيها حكم جنائي سابق بالبراءة وكان أساسه انعدام الوجود المادي للوقائع المؤثمة فإن لهذا الحكم حجية أمام السلطات التأديبية، فلا يجوز لهذه الأخيرة أن تقرر ثبوت تلك الواقعة أو أن توقع جزاء تأديبياً استناداً إليها، ويحق للموظف في هذه الحالة أن يطلب إلغاء الجزاء التأديبي الذي فرض عليه لأنعدام الأساس القانوني الذي بُني عليه².

أما عن موقف المشرع الجزائري فتنص المادة 174 من الأمر رقم 03/06 فيما يخص اقتران الجريمتين:

- توقيف الموظف فوراً عندما يكون محل متابعات جزائية، لا تسمح ببقاءه في منصبه.
 - لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً.
 - له الحق في جزء من الراتب لا يتعدي النصف لمدة لا تجاوز 06 أشهر ابتداءً من تاريخ التوقيف مع المنح ذات الطابع العائلي.

المبحث الثاني: تصنیف الأخطاء التأديبية

يقصد بتصنيف الأخطاء التأديبية قيام المشرع بتقسيمها إلى أصناف متعددة، مع منح الإدارة سلطة تقديرية لإدراج المخالفات التي تراها ملائمة ضمن أحد هذه الأصناف المحددة بالنظر إلى طبيعتها وما قد يجمع بينها من روابط، وقد تبقي المشرع الجزائري هذه الفكرة حيث أورد تصنيفًا دقيقًا واضحًا للأخطاء التأديبية بحسب درجة

¹ جميلة قدودو، *النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري*، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص 146.

2 جميلة قدودو، المرجع نفسه، ص 146

خطورتها، ابتداءً من الدرجة الأولى وصولاً إلى الدرجة الرابعة (المادة: 177 من الأمر رقم 06/03).

المطلب الأول: أخطاء الدرجة الأولى

طبقاً للمادة 178 من الأمر رقم 06/03 تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمس بالسير الحسن للمصالح كالتأخر عن الالتحاق بمكان العمل.

المطلب الثاني: أخطاء الدرجة الثانية

تعتبر أخطاء من الدرجة الثانية طبقاً للمادة 179 من الأمر رقم 06/03:

- المساس سهوا أو إهملاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181.

المطلب الثالث: أخطاء الدرجة الثالثة

طبقاً للمادة 180 من الأمر رقم 06/03 تعتبر أخطاء من الدرجة الثالثة:

- التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

المطلب الرابع: أخطاء الدرجة الرابعة

طبقاً للمادة 181 من الأمر رقم 06/03 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة.

- الاستفادة من الامتيازات مقابل أداء الخدمة.
- ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصالحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمح لها بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة والنشاط المربح.