جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص: قانون عام دولة ومؤسسات

مذكرة بعنوان:

تعدد مسؤولية الموظف

- من إعداد الطالبتين:

- باقي مروة

- تلاعيش الزهراء

- تحت إشراف الأستاذ:

- بلعربي بلقاسم

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	المؤسسة الأصلية	الرتبة	الصفة
قربة رضا			رئيسا
الاستاذ بلعربي بلقاسم			مشرفا
مزاري ياسمين			مناقشة

السنة الجامعية : 2024/2023

شكر وتقدير

بسم الله الرحمان الرحيم

قال الله تعالى في قرآنه الكريم :

" ولئن شكرتم لأزيدنكم "

(الآية 07 من سورة ابراهيم)

نشكر الله سبحانه وتعالى على ما ألهمنا من قوة وصبر لشق طريق العلم ونحمده على كل ما سخر لنا لإنجاز هذا البحث المتواضع

كما نتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى الأستاذ الفاضل " بلعربي بلقاسم " المشرف على هذه المذكرة

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ونصائح قيمة التي كانت دعما لنا، ونسال الله ان يجزيه عنا خير الجزاء

لا يفوتنا في هذا المقام شكر كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الدكتور يحي فارس

إلى كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد بالكثير أو بالقليل

جزاكم الله كل خير

إهداء

بـــسم الله الـرحمـان الـرحـيـــم

{وكان فضل الله عليك عظيما}

أهدي ثمرة نجاحي إلى من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإضرار إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفي نوره بقلبي أبدا ومن إستمديت منه قوتي وإعتزازي بذاتي.

" أبـــي الغـالي "

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وقدوتي في الحياة الذي سهلت لي الشدائد بدعائها إلى الإنسانة العظيمة التي لطالما تمنت أن تقر عينها لرؤيتي في يوم كهذا.

" أمـــي الغـالـية "

إلى ضلعي الثابت إلى ما شددت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع أرتوي منها إلى خيرة أيامي وصفوتها.

" إخـواني الأعـزاء "

لكل من كان عونا وسندا لي في هذا الطريق الأصدقاء الأوفياء إلى من أفضاني بمشاعره ونصائحه المخلصة إلى كل من يحمل اسم **باقي** أهديكم هذا الإنجاز وثمرة نجاحي التي لا طالما تمنيته.

" عائلتي "

أحب أن اختم هذا الإهداء إلى صاحبة الفضل العظيم زميلة الرحلة والنجاح **تلاعيش الزهراء**

ها أنا اليوم أكملت وأتممت أول ثمراته بفضله سبحانه وتعالى الحمد الله على من وهبني وأن يعينني أينما كنت فمن قال أنا لها " نالها" فأنا لها وإن أبت رغما عنها أتيت بها فالحمد الله شكرا وحبا وإمتنانا على البدء والختام

{وآخر دعواهم أن الحمد الله رب العالمين}

مروة

اهداء

الحمد الله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق محفوفا بالتسهيلات، لكنني فعلتها، فالحمد الله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات بفضله و كرمه

اهدي هذا النجاح لنفسي الطموحة ثم إلى كل من سعى معي لإتمام مسيرتي الدراسية

دمتم لي سندا لا عمر له .

وبكل حب اهدي ثمرة نجاحي وتخرجي :

إلى الذي دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل والذي بذل جهد السنين من اجل أن اعتلي سلالم النجاح إلى من احمل اسمه بكل فخر إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم لطالما عاهدته بهذا النجاح ها أنا أتممت وعدي وأهديته إليك داعمي الأول في مسيرتي سندي وقدوتي في الحياة

"أبـــي الغالي"

إلى من جعل الله الجنة تحت قدميها، واحتضنني قلبها قبل يديها إلى مصدر الأمان إلى من أبصرت بها طريق حياتي إلى من كانت ملجئي ويدي اليمنى في دراستي إلى القلب الحنون إلى من كانت دعواتها تحيطني جل امتناني وشكري

" أمـــي وصديقتي ورفيقة دربي "

إلى من استند عليهم في تعبي وحزني إلى جسر المحبة والعطاء أدامكم الله سندا مساندا لي

"أخي وأخواتي"

إلى من أمدوني بالقوة والتشجيع إلى من كانت أمانيهم دعما لي

"عائلتي الكريمة "

إلى كل الأحبة والأصدقاء شكرا لكم على مساعدتكم

إلى من تحلت بالإخاء وتميزت بالوفاء والعطاء صديقتي **" باقي مروة "**

الزهراء

مقدمة

تعد الوظيفة العمومية في العصر الحالي مظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، غايتها تحقيق وإشباع الحاجات العامة للأفراد وتحقيق الصالح العام، وهذا عن طريق مجموعة من الإختصاصات والمسؤوليات التي يمارسها الموظف الذي يشغلها.

وعلى هذا الأساس أصبح الموظف بمثابة الركيزة أو حجر الزاوية التي يقوم عليها المرفق العام لأنه يشكل الأداة الفعالة لتحقيق الأغراض الأساسية له، لا سيما تلك المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للمواطن، إذ يحضى الموظف بأهمية بالغة كونه المحرك الرئيسي للنشاط الإداري لأنه يمثل الدولة بصفة عامة والإدارة بصفة خاصة، غير أن ذلك لا يمنعه من إرتكاب أخطاء ومخالفات أثناء قيامه بوظائفه أو بمناسبتها مما يرتب مسؤولية الموظف.

حيث تطلق هذه الأخيرة قانونا على إلتزام الشخص بتحمل نتائج فعل أتاه بنفسه أو بواسطة غيره ممن كان مفوض منه أو عاملا باسمه، كما تعتبر أيضا المسؤولية التزام الشخص بإحترام ما فرض عليه القانون من واجبات وسلوكات تحت طائلة تحمل عواقب الإخلال بهذا الإلتزام.

أما في إطار مسؤولية الموظف، وبالنظر إلى صفته الوظيفية وكذا بإعتباره شخصا طبيعيا وفردا من أفراد المجتمع يمكن أن تبنى عليه ثلاث أنواع من المسؤولية .

فمسؤولية الموظف تكون مدنية في حالة إرتكابه أمرا يستوجب إلزامه بالتعويض عما سببه من ضرر للغير ولا تترتب هذه المسؤولية إلا بتوافر أركان المسؤولية التقصيرية أي وجود الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما بإعتبارها صورة من صور المسؤولية المدنية. كما يمكن أن تقوم مسؤولية تأديبية للموظف وهي المترتبة عن إخلال بالواجبات الوظيفية المفروضة عليه، حيث تعرضه هذه الأخطاء إلى مساءلة تأديبية وعلى هذا الأساس يوقع العقاب التأديبي على الموظف المذنب.

وإما في شان آخر قد تكون مسؤولية الموظف جزائية في حالة إرتكابه جريمة ينص عليها قانون العقوبات أو القوانين الخاصة الأخرى، إذ بإرتكابه لهذه الجريمة يعد مسؤولا جنائيا إتجاه القانون ومنه تؤسس المسؤولية الجنائية للموظف على الفعل الضار (الخطأ الجنائي) الذي يصيب المجتمع ويظهر في شكل جريمة جنائية، كما يسأل الموظف كسائر المواطنين بصفة عامة عند إرتكابه المخالفة خارج المصلحة التي يعمل بها، أما إذا إرتكب المخالفة داخل المصلحة أو كانت لها علاقة وثيقة بها ولو حدث ذلك خارج وقت العمل فإن المسؤولية تحاط بقواعد خاصة منها ما يثقل مسؤولية الموظف ومنها ما يخففه.

بالنظر لأهمية هذه الدراسة كونها تبحث في المواضيع الهامة المتعلقة بالموظف والمسؤوليات الملقاة على عاتقه في ظل العلاقة الوظيفية، نجد أن لها أهمية من الناحية العلمية في مدى تحقيق التوازن بين الإدارة والموظف وكذا ضبط العمل الإداري والمحافظة على سير المرفق بإنتظام، فلولا وجود المساءلة القانونية للموظف لعم الفساد والفوضى في المؤسسات والإدارات العمومية، أما بالنسبة للناحية العملية فهي تبرز في تحديد الإجراءات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري لمحاسبة الموظف عن أخطاءه ومخالفاته المهنية وفي جرائمه المرتكبة.

ما دفعنا للبحث في هذا الموضوع مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية المتمثلة في الرغبة والميل في البحث في مجال الوظيفة العمومية إضافة إلى مساعدة الأستاذ الفضيل في اختيارنا لهذا الموضوع، أما الأسباب الموضوعية تتمثل في إلمام الموضوع بمختلف المسؤوليات التي تقوم على عاتق الموظف، إضافة إلى إرتباط الموضوع بأداة جوهرية ومهمة في الإدارة ألا وهي الموظفين الذي لا غنى عنهم في تسيير المرافق العامة، إضافة إلى إعتبار موضوع المسؤولية من الموضوعات الهامة المرتبطة بالمسار الوظيفي للموظف.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الأساس القانوني للمسؤولية المدنية، وكذا التطرق للأفعال المجرمة المرتكبة من قبل الموظف، إضافة إلى ذلك إبراز وتحديد طبيعة الخطأ الموجب قيام المسؤولية التأديبية للموظف، والعقوبات المقررة، وكذا معرفة العلاقة التي تربط المسؤوليات الملقاة على الموظف.

وعلى ذلك فهذه الدراسة تثير إشكالية أساسية وهي كالتالي.

ـ ما مدى التوازن بين النصوص القانونية الضابطة لمسؤوليات الموظف عن أعماله وضرورة توفير الحماية والحرية للموظف أثناء ممارسة واجباته؟

وإنطلاقا من هذه الإشكالية يمكن طرح جملة من التساؤلات وهي:

ـ ما هو الأساس الذي تبنى عليه المسؤولية المدنية للموظف؟

ـ ما أثر قيام المسؤولية الجزائية عن الأفعال المجرمة التي يرتكبها الموظف؟

ـ فيما تكمن الإجراءات التأديبية للموظف خلال مساءلته التأديبية؟

حيث إعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع منهجية مزدوجة تقوم على الوصف والتحليل: ويظهر الأول من خلال تقديم بعض المفاهيم والتعريفات المتعلقة بالموضوع وكذا آراء كل من الفقه والتشريع والقضاء أما الثاني يظهر في تحليل النصوص القانونية الواردة في قانون الوظيفة العمومية وقانون العقوبات والقوانين الخاصة الأخرى من أجل إستخلاص الأفكار القانونية الكفيلة بالإجابة عن التساؤلات المطروحة، وبالتالي الكشف عن موقف المشرع من جهة ودور القاضي من جهة أخرى .

وللإجابة عن الإشكالية المطروحة إعتمدنا التقسيم الثنائي لخطة الدراسة، تضمن الفصل الأول المسؤولية ذات الطابع القضائي وينقسم بدوره إلى مبحثين، يتمثل الأول في المسؤولية المدنية للموظف، بينما يتضمن المبحث الثاني المسؤولية الجزائية للموظف، وبالمقابل خصصنا الفصل الثاني للمسؤولية ذات الطابع التأديبي للموظف وهو بدوره ينقسم إلى مبحثين، إذ جاء في المبحث الأول المسؤولية التأديبية للموظف أما المبحث الثاني تناولنا فيه الشرعية الإجرائية في المجال التأديبي، وبهذا نكون قد حاولنا الإلمام بجوانب الموضوع.

الفصل الأول:

المسؤولية ذات الطابع القضائي

أصبح للموظف دور في غاية الأهمية بإعتباره المنفذ لسياسة الدولة والمسؤول عن تحقيق أهدافها ولا شك أنه وهو يتدخل باسم الدولة ولحسابها، قد يرتكب أخطاء تسبب أضرارا للغير، وهو ما يؤدي إلى المساءلة المدنية للموظف وتحميله عبء التعويض عما يتسبب فيه من ضرر وهذا ما يؤدي لقيام المسؤولية المدنية للموظف، إضافة إلى هذا قد تنشأ مسؤولية جزائية للموظف حينما تكون هناك جريمة ينص عليها قانون العقوبات أو القوانين الخاصة الأخرى، إذ بإرتكاب هذه الجريمة يعد الموظف مسؤولا جنائيا تجاه القانون لقيامه بفعل ضار يمس مصلحة المجتمع بسوء.

وعليه يمكننا القول أن هاتين المسؤوليتين تجعل الموظف يمثل أمام القضاء.

ومن خلال هذا الفصل سنقوم بدراسة المسؤولية المدنية (المبحث الأول) وكذلك المسؤولية الجزائية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: المسؤولية المدنية للموظف.

الموظفون العموميون معرضون أكثر من غيرهم لإرتكاب الأخطاء التي قد تسبب الضرر للغير، فهم يتصرفون في جهاز يتمتع بسلطات واسعة تجعل الأضرار التي يتسببون فيها بفعلهم أكثر وأخطر من تلك التي قد يتسبب فيها المواطن البسيط ،وهذا ما يؤدي إلى قيام مسؤولية هذا الموظف أمام القضاء العادي ودفع التعويض عن هذه الأضرار الناجمة، وعليه سوف نقوم بتحديد تعريف المسؤولية المدنية للموظف ودراسة أساسها القانوني في (المطلب الأول) ومن ثم بيان معايير تحديدها في(المطلب الثاني) وتبعا لذلك نتطرق إلى النتائج المترتبة على المسؤولية المدنية للموظف في (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية المدنية للموظف وأساسها القانوني.

يعتمد تحديد مفهوما خاصا بالمسؤولية المدنية على التعاريف المختلفة التي تناولت هذا المفهوم، وكذلك الأساس القانوني الذي تقوم عليه هذه المسؤولية، وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب الى تعريف المسؤولية المدنية وأساسها القانوني.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية المدنية .

تعتبر المسؤولية المدنية للموظف في القانون " تلك المسؤولية التي تنجم على الأعمال الضارة من طرف الموظف " أو" هي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف بدفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي سببها للغير بفعل أعماله الضارة ، وذلك على أساس الخطأ الذي إرتكبه". وبمعنى آخر هي المسؤولية المالية التي يتعرض لها كل شخص عندما يتسبب بفعله في ضرر الغير إذ تتضمن كل القوانين المدنية أحكاما تقر هذا المبدأ وتحدد كيفية تعويض هذه الأضرار [1].

الفرع الثاني: الأساس القانوني للمسؤولية المدنية للموظف.

يمكن إعتبار المادة 124 من القانون المدني الجزائري هي أساس المسؤولية المدنية للموظف والتي تنص على" كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض"[2]، إستنادا إلى أحكام المادة القانونية يمكن تحديد الأساس القانوني للمسؤولية المدنية

---

[1] هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية الطبعة 2012، دار النشر دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، بوزريعة الجزائر ،ص 349

[2] مادة 124، الامررقم75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

أولا: الخطأ.

لم يحدد المشرع الجزائري تعريفا للخطأ لأنه ليس من إختصاصه التعريف، ولكن الرأي الراجح فقها وقضاء أن الخطأ هو الإنحراف في سلوك الشخص مع إدراكه لهذا الإنحراف، وبعبارة أخرى هو الإخلال بالإلتزام القانوني الذي يفرض على كل شخص عدم الإضرار بالغير وأن يراعي في سلوكه الحيطة والتبصر حتى لا يضر بغيره، وهذا الإلتزام هو إلتزام ببذل عناية و إما التزام بتحقيق نتيجة وبالتالي إذا إنحرف عن هذا السلوك إعتبر مخطئا وإستلزم ذلك قيام المسؤولية .

وطبقا لأحكام المادة 125 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه: " لا يسأل المتسبب في الضرر الذي يحدثه بفعله أو إمتناعه أو بإهمال منه أو عدم حيطته إلا إذا كان مميزا "[1] حيث يستشف من نص المادة أن الخطأ الموجب للمسؤولية لا بد أن يتوفر على عنصران وهما العنصر المادي والعنصر المعنوي.

ا/ العنصر المادي: (فعل التعدي والإنحراف) .

يتحقق ذلك بقيام المتسبب في الضرر بفعل منعه القانون أو إمتناعه عن فعل أوجبه القانون أو الإهمال وعدم الحيطة[2]، فالعنصر المادي هو العمل الذي يرتكبه الشخص ويسبب ضررا للغير إما يصدر منه بقصد الإضرار وهذا ما يسمى بالجريمة المدنية، وإما يصدر عنه بغير قصد وإنما وقع عنه نتيجة إهمال أو تقصير أو نتيجة عدم إتخاذ الحيطة اللازمة وهذا ما يسمى بشبه الجريمة المدنية .

أورد المشرع الجزائري تطبيقات للخطأ في المادة 124 مكرر من القانون المدني ، وهذه الحالات الواردة في نص المادة المذكورة على سبيل المثال لا الحصر والدليل على ذلك أن المشرع أورد عبارة "لا سيما في الحالات التالية " وأهم هذه التطبيقات نظرية التعسف في إستعمال الحق، ومن جهة أخرى فقد أورد المشرع الجزائري الحالات التي ينتفي فيها الخطأ بالرغم من أن الفعل المرتكب قد ألحق ضررا للغير[3].

تتمثل هذه الحالات في حالة الدفاع الشرعي المادة 128 من القانون المدني، حالة تنفيذ أمر الرئيس المادة 129 القانون المدني الجزائري، وحالة الضرورة المادة 130.

---

1 مادة 125، قانون المدني ،مرجع سابق.

2 محمد المهدي بكراوي، جامعي مليكة، يوم دراسي حول الاتجاهات الحديثة في نظرية المسؤولية المدنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية – قسم الحقوق ومخبر القانون والمجتمع ، جامعة ادرار الجزائر ، يوم 23 ماي 2013 ص 28

3 مادة 124، مرجع سابق.

ب/العنصر المعنوي : (الإدراك والتمييز).

إذا كان شرط الإنحراف عن سلوك الشخص المعتاد ضروريا لقيام ركن الخطأ، فإن هذا الركن لا قيمة له من الناحية القانونية، إذا لم يكن قد صدر من شخص يتمتع بقدر من الإدراك أو على الأقل أن يكون مميزا حتى يكون مسؤولا عن أعماله غير المشروعة، لأن المسؤولية لا تقوم في حق عديم التمييز لأن أساسها هو الخطأ، والخطأ لا ينسب إلى غير المميز فلا مسؤولية على الصبي غير المميز عما يحدثه من ضرر للغير، وكذلك الحال بالنسبة للمعتوه والمجنون ومن فقد إدراكه بسبب خارج عن إرادته، فالمسؤولية مناطها الإدراك والتمييز فلا مسؤولية لعديم التمييز، وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في المادة 125 سالفة الذكر.

ثانيا : الضرر.

الضرر هو الركن الثاني في المسؤولية المدنية، فلا يكفي لتحقق المسؤولية أن يقع فعل فيه تعدي (سواء كان بالمباشرة أوالتسبب)، بل يجب أن يحدث الفعل ضررا والمضرور يثبت وقوع الضرر، فلا يوجد في القانون المدني الجزائري تعريفا للضرر بالرغم من أن فكرته وردت في المواد (من المادة 124 إلى المادة 140)، وينتج من دراسة هذه المواد ضرورة وجود ضرر ولا مسؤولية بدونه، فإذا إنتفى الضرر فلا تقوم المسؤولية ولا وجود للتعويض و تكون الدعوى غير مقبولة، وبالتالي الضرر هو ركن أساسي من أركان المسؤولية المدنية ولا جدال أو خلاف في إشتراط وجوده[1].

ينقسم الضرر من حيث طبيعته إلى ضرر مادي و ضرر معنوي.

ا/الضرر المادي.

هو الضرر الذي يصيب الأموال أو الذمة المالية للشخص، وهو ما يسمى بالضرر الإقتصادي كإلحاق التلف بمال الغير فيؤدي إلى نقص في ذمته مثال ذلك: المساس بحق من حقوقه المالية كحق الملكية عن طريق الغصب أو الإتلاف و مثاله المساس بجسم الإنسان و سلامته الصحية [2] .

والضرر المادي بدوره ينقسم إلى قسمين ضرر مباشر و ضرر غير مباشر.

---

1 سعاد بحوصي، المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في الشريعة والقانون، قسم العلوم الإسلامية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة احمد دراية ،ادرار،2015 /2016، ص27،28،29،32،33

2 نفس المرجع، ص 26.

1/ الضرر المباشر.

هو الضرر الذي يرتبط مباشرة بالخطأ أي إرتباط السبب بالنتيجة، أو هو النتيجة الأولى و الطبيعية للخطأ ولم يكن في إستطاعة المضرور تفاديها ببذل جهد معقول.

2/ الضرر غير المباشر.

فهو الذي لا يكون نتيجة مباشرة للخطأ، أي هو الضرر الذي فصل بينه و بين الخطأ الأصلي خطأ أجنبي.

ب/ الضرر المعنوي: (الأدبي).

فهو الضرر الذي يسبب فقط ألما نفسيا و معنويا ويصيب الإنسان في إحساسه أو شعوره أو كرامته أو شرفه، وهناك من يرى أن الضرر الأدبي هو كل مساس بالقيم الأدبية للإنسان أو بعبارة أخرى بذمته الأدبية وقد عرف البعض الضرر الأدبي بأنه :الضرر غير الإقتصادي وهو الذي يمس الحياة الشعورية و العاطفية للإنسان كما يمس رفاهيته[1]، والضرر الأدبي كالضرر المادي فحتى يتم التعويض عليه يشترط أن يكون محققا وليس إحتماليا و الملاحظ أنه من الصعب تقدير التعويض عن الضرر الأدبي إلا أن هذه الصعوبة لا ينبغي أن تكون سببا لإفلات المتسبب في الضرر من المسؤولية [2].

ج/ شروط الضرر في القانون المدني الجزائري.

1/أن يكون الضرر محققا و مؤكدا.

الضرر أيا كان ماديا أو معنويا يجب أن يكون مؤكدا في حدوثه، أو أن يكون قد وقع فعلا أو سيقع مستقبلا،[3] فلو أن موظفا تسبب بحادث سير بإصابة آخر و سبب له عجزا كليا، فإن الموظف مسبب الضرر يكون ملزما بتعويض الحال الذي لحق بالمضرور.

2/ أن يكون الضرر غير مشروع.

يشترط أيضا أن يكون الضرر غير مشروع، حيث توجد هناك أضرار مشروعة من تلك الأضرار الناشئة عن المنافسة المشروعة (المنافسات الرياضية)، أو الأضرار الناشئة عن حالة الدفاع

1 عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني ،المسؤولية المدنية للموظف العام، مذكرة قدمت استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2015، ص 73.

2 محمد المهدي بكراوي، جامعي مليكة، مرجع سابق, ص 29.

3 عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة، مرجع سابق، ص 74.

الشرعي، أو حالة الضرورة، كما لا تعويض عن الضرر الذي أصاب شخص نتيجة إتلاف مخدراته التي يتاجر بها.

3/ أن يكون الضرر مباشرا و شخصيا.

بمعنى أن يرتبط الضرر مباشرة بالخطأ إرتباط السبب بالنتيجة، أي أن يكون الضرر نتيجة طبيعية للخطأ الصادر عن المسؤول سواء كان متوقعا أو غير متوقع، وهذا متى كان المضرور لا يستطيع تفاديها في حالة بذله جهد الرجل المعتاد،[1] ويشترط كذلك أن يكون شخصيا فعلى المدعي أن يثبت أن الضرر قد أصابه شخصيا أي هو المضرور الأصلي، وإذا كان ليس هو المضرور الأصلي فعليه أن يثبت أن الضرر قد وقع على غيره وتعدى إليه و أضر به.

4/ أن يصيب الضرر حقا أو مصلحة مالية مشروعة للمتضرر.

المصلحة المشروعة هي رابطة لا تخالف قواعد النظام العام والآداب ولا ترتقي إلى مرتبة الحق الثابت الذي هو مصلحة يحميها القانون، وهذه المصالح عديدة تختلف بإختلاف الأنظمة الإجتماعية والإقتصادية و السياسية، وتقتضي فكرة الضرر بحد ذاتها وإعتبار الضرر ركنا من أركان المسؤولية المدنية أن يكون المدعي قد لحقه ضرر في مركز كان يفيد من ورائه أو في منفعة كان يحصل عليها قبل وقوع الفعل الضار، فلا يجوز التعويض عن الضرر اللاحق جراء أنشطة غير مشروعة، فحتى يكون الضرر قابلا للتعويض يجب أن يمس حقاً مكتسباً أو مصلحة للمضرور[2] .

ثالثا: العلاقة السببية.

يشترط لتحقيق مسؤولية الموظف عن أعماله توافر العلاقة السببية بين الخطأ والضرر[3]، ويعني أن الخطأ الذي أصاب المضرور قد نتج مباشرة عن خطأ الموظف ،غير أنه يمكن لمن إدعى عليه بإحداث الضرر أن يسقط الدليل على العلاقة السببية بين الخطأ والضرر وذلك بإثبات السبب الأجنبي، والسبب الأجنبي حسب ما نصت عليه المادة 127 من القانون المدني بأنه: "إذا ثبت الشخص

1 سعاد بوحصي, المرجع السابق، ص33.
2 عبد الله فاضل عبد الله ابو خمرة، المرجع السابق، ص77.
3 مقلاتي منى، الأسس الجديدة للمسؤولية المدنية ،قدمت إلى السنة الاولى دكتوراه LMD تخصص العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945 قالمة، 2020/2019، ص65 .

أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، مالم يوجد نص قانوني أو إتفاق يخالف ذلك.[1]

المطلب الثاني : معايير تحديد المسؤولية المدنية للموظف.

نعلم أن المسؤولية تقوم على أساس أركان ثلاثة الخطأ و الضرر والعلاقة السببية بين الخطأ و الضرر، و إذا كان الخطأ في المسؤولية القانونية بصفة عامة و المسؤولية المدنية بصفة خاصة، هو الأساس القانوني و الأصيل الذي يفسر مسؤولية الموظف عن أعماله القانونية والمادية التي يؤديها و التي سببت أضرار للغير هنا من الجيد أن نحدد نوع الخطأ المسبب ضررا للغير من قبل الموظف .

فالخطأ الذي يرتكب من الموظف إما أن يكون شخصيا يرتب المسؤولية المدنية و إما أن يكون مرفقيا تنشأ عنه المسؤولية الإدارية وقد يكون شخصيا مرفقيا في نفس الوقت.

وعليه سوف نقوم بدراسة معايير تحديد المسؤولية المدنية في هذا المطلب الفرع الأول (الخطأ الشخصي) وفي الفرع الثاني (الخطأ المرفقي).

الفرع الأول: الخطأ الشخصي كمعيار لتحديد المسؤولية المدنية.

إذا صدر من أحد الموظفين خطا شخصي، وسبب ضرر للغير فإنه يتم ملاحقة هذا الموظف أمام القضاء العادي لجبر الضرر الذي تسبب فيه، وإن المضرور يطلب التعويض ضمن قواعد القانون المدني، ولذلك يجب معرفة الخطأ الشخصي من خلال تعريفه في الفقه والقضاء.

أولا: مفهوم الخطأ الشخصي.

لم تعرف النصوص التشريعية الخطأ الشخصي لأنه ليس من مهامها وضع التعريفات بل التعريفات من مهام الفقه، وبالتالي يجب علينا الرجوع إلى أراء الفقه وأحكام القضاء من أجل ضبط مفهوم الخطأ الشخصي و ذلك بالتطرق إلى المعايير الفقهية و القضائية التي حاولت إيجاد تعريف له.

ا/ المعايير الفقهية في تحديد مفهوم الخطأ الشخصي.

1 المادة 127 الأمر رقم 75-58 من القانون المدني المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

عرف الفقيه لافرييرLa ferrière الخطأ الشخصي بأنه التصرف الذي تكون من ورائه نية سيئة فيحركه الضعف و الكراهية أو الضغينة، وهذا التصرف ليس له صلة بالإدارة ولا تختص المحاكم الإدارية فيه، فهو عمل شخصي يسأل عنه الموظف أمام المحاكم العادية[1].

عرف كذلك عوابدي عمار الخطأ الشخصي بأنه ذلك الخطأ الذي يقترفه و يرتكبه الموظف إخلالا بإلتزامات وواجبات قانونية يقررها القانون المدني، فيكون الخطأ شخصي للموظف خطأ مدنيا قد يرتب و يقيم مسؤولية شخصية له، و قد يكون إخلالا بالإلتزامات و الواجبات القانونية الوظيفية المقررة و المنظمة بواسطة قواعد القانون الإداري، فيكون الخطأ الشخصي للموظف هنا تأديبيا[2].

وإعتمد أيضا الأستاذ جيز Jez على معيار الخطأ الجسيم في تعريفه للخطأ الشخصي ، وذلك بقوله "يعتبر الموظف مرتكبا خطأ شخصي كلما كان الخطأ جسيم يصل إلى إرتكاب جريمة تقع تحت طائفة قانون العقوبات"[3].

ب/ المعايير القضائية في تحديد مفهوم الخطأ الشخصي.

ساهم القضاء كذلك في إرساء معايير من أجل تقديم تعريف الخطأ الشخصي وهي كالتالي:

1/ الخطأ الشخصي المرتكب خارج الوظيفة و المتصل بالمرفق العام.

يعتبر القضاء الخطأ الذي يرتكبه الموظف خطأ شخصيا، إذا كان الخطأ المرتكب و المنسوب إلى الموظف لا علاقة له بعمله، كأن يرتكبه خارج وظيفته في حياته الخاصة، كما لو خرج موظف يتنزه بسيارته الخاصة فأصاب أحد المارة بضرر[4]، أو يكون الفعل الضار للموظف أثناء عمله إلا أنه منبت الصلة بواجبات الوظيفة ، مثل الشرطي الذي يقبض على أحد الأشخاص و يضعه في أحد أقسام الشرطة و يتعدى عليه بالضرب من دون أي مبرر، فمثل هذه الأخطاء في نظر مجلس الدولة الفرنسي تعتبر أخطاء شخصية للموظف[5].

2/ الخطأ العمدي.

1 نقلا عن: عبد الله فاضل عبد الله ابو خمرة الحسيني، المرجع السابق، ص 136.
2 عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ،الجزائر،2004، ص 119.
3 نفس المرجع ، ص139.
4 نفس المرجع، ص140.
5 نفس المرجع، ص 140.

يعد الخطأ شخصيا إذا قصد الموظف المخطئ من ورائه أغراض ومقاصد غير أغراض ومقاصد المصلحة العامة، و هنا على القاضي أن يبحث عن سوء نية صاحب الخطأ وهو النشاط المنسوب للموظف، ولكن المشكلة قد تثار عندما تكون النية غير ظاهرة وخفية، فيصبح من الصعب التعرف عليها وهنا على القاضي أن يستعمل معيار الفرض للوصول إلى نية الموظف من ذلك النشاط .

3/ الخطأ الجسيم.

نظر القضاء الإداري الفرنسي إلى الخطأ متى كان على قدر معين من الجسامة، ولم يول أهمية في هذه الحالة للبحث في مدى توافر سوء النية أو حسنها و ذلك أثناء تأدية الموظف لمهامه أو بمناسبتها، كما لم يول أهمية الهدف الذي يتوخاه الموظف أي تحقيق مصلحة عامة أو مصلحة خاصة .

ينزع إرتكاب خطأ جسيم في نطاق الوظيفة العمومية الحماية القانونية التي يوفرها قانون الوظيفة للموظف و يجعله يتحمل تبعة خطأه[1].

ثانيا: الخطأ الشخصي وتكييفاته القانونية الأخرى.

لقد عرف الفقه والقضاء صورا أخرى للخطأ الشخصي من خلال الجدل الكبير الذي نشأ حول ما إذا كانت التكيفات الأخرى المعروفة في القانون الجنائي والمنازعات الإدارية هل تمثل معايير الخطأ الشخصي في قانون المسؤولية الإدارية أم لا ؟

ا/ الخطأ الشخصي وتجاوز السلطة.

غالبا في القانون الإداري أن أي قرار إداري يشوبه عيب من العيوب، خاصة عيب تجاوز السلطة مصيره الإلغاء، ولكن السؤال المطروح عن هذا النوع من الخطأ الناتج عن إلغاء القرار الإداري غير المشروع بسبب تجاوز السلطة، هل هو خطأ شخصي تنشأ عنه المسؤولية الشخصية للموظف الذي أصدر القرار المعيب ؟

[1] بن مشيش محمد، قرنين رمزي، الخطأ في المسؤولية الإدارية "دراسة مقارنة"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، منازعات إدارية ،قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة 08 ماي 1945، قالمة،2013 / 2014, ص 43.

نلجأ في الإجابة على هذا السؤال إلى توجيهات القضاء الإداري الذي يشترط البحث عن الباعث والهدف الذي حرك الموظف لإصدار القرار المعيب، هل تحقيق مصلحة الإدارة وفي هذه الحالة ينتفي وجود الخطأ الشخصي أو هدفه تحقيق أغراض شخصية ما كان ينتقم من شخص معين أو تحقيق مصلحة مالية أو سياسية أو إجتماعية فإنه يقيم حتما المسؤولية الشخصية للموظف[1].

ب/ الخطأ الشخصي و الإعتداء المادي .

حسب ما أقره القضاء خاصة القضاء الفرنسي في أحكامه الصادرة عن مجلس الدولة الفرنسي في أول الأمر أن الخطأ الشخصي الذي يقوم به الموظف أثناء أداء واجباته الوظيفية يعتبر عملا عدوانيا يسأل عنه، فالمحاكم العادية المدنية تختص تأسيسا على نظرية الخلط بين الخطأ الشخصي والإعتداء المادي[2]، نظرا لذلك فالموظف الذي يتجاوز حدود وظيفته ويغتصب سلطة ليست له لا يتصور أنه لا يرتكب خطا شخصي ويتجلى الإعتداء بالوضوح ويترتب عليه خطأ شخصي من الموظف نظرا لنيته في هذه الحالة لا شبهة فيها .

ج/ الخطأ الشخصي وأمر الرئيس.

إن طبيعة الخطأ الذي يقوم به الموظف المرؤوس تنفيذا لأوامر رئيسه الإداري أثارت جدلا كبيرا وطرأت عليها عدة تساؤلات، هل يعتبر خطأ شخصيا للموظف يتحمل أعباءه وحده.

إن المرفق العام يجب أن يسير سيرا حسنا، ولتحقيق ذلك يجب على الموظفين أن ينضبطوا في تنفيذ أوامر رؤسائهم ، عند إصدار أوامر من الرئيس إلى المرؤوس حيث تنتقل المسؤولية الشخصية من المرؤوس إلى الرئيس ، وبالتالي فالأخطاء الناتجة عن الموظف تصبح مرفقية تسأل عنها الإدارة فقط ومن ثم أصبح الموظف محصن من المسؤولية الشخصية وهو ينفذ الأوامر تنفيذا كاملا .

د/ الخطأ الشخصي والجريمة الجنائية.

الموظف قد يرتكب جرما جزائيا ويلاحق أمام القضاء الجزائي ويحكم عليه هنا نطرح التساؤل التالي : إذا كان الخطأ المرتكب من قبل الموظف يعتبر خطا شخصي أم مرفقي ، حسب ما جرت أحكام القضاء الإداري الفرنسي لمدة أطول فعلى الموظف الذي يرتكب جريمة جنائية يعتبر دائما مرتكب خطا شخصي يسال عنه من ماله الخاص ، ويختص بنظره القضاء العادي تأسيسا على أن مباشرة الوظائف

[1] عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 161.

[2] نقلا عن: بن درف رشيد، المسؤولية المدنية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 2018-2019، ص 21.

التي تتولاها المرافق العامة تتعارض مع ارتكاب الجرائم ، كما أن ترتكب الإدارة جرائم أو ا ن تسال عن جرائم يرتكبها الموظفون لان هذه الأخطاء المتمثلة في ارتكاب جرائم تبلغ درجة من الجسامة تعتبر معها أخطاء شخصية ، فالجرم الجزائي يشترط في من يرتكبه وجود نية جرمية على درجة من الخطورة.

الفرع الثاني : الخطأ المرفقي كمعيار لتحديد المسؤولية المدنية للموظف.

سنتطرق إلى تعريف الخطأ المرفقي فقها وقضاء.

أولا : تعريف الخطأ المرفقي.

يقصد به الخطأ الذي ينسب إلى المرفق العام حتى ولو كان الذي قام به ماديا أحد الموظفين . ويرجع إصطلاح الخطأ المرفقي faute de service في الفقه الإداري الفرنسي إلى مفوضي الحكومة أمام مجلس الدولة الفرنسي في مذكراتهم التي قدموها بمناسبة قضايا المسؤولية .لا سيما المفوض Romieu سنة 1895 والمفوض Teissierسنة 1903، ثم تبناه مجلس الدولة إبتداء من سنة 1904.[1]

ويقوم الخطأ هنا على أساس أن المرفق العام ذاته هو الذي تسبب في الضرر، لعدم تأديته الخدمة العامة وفقا للقواعد التي يسير عليها سواء كانت هذه القواعد وضعها المشرع أو سنها المرفق لنفسه أو يقتضيها السير العادي للأمور.

ا/ التعريف الفقهي للخطأ المرفقي.

لقد أوجد أغلب الفقهاء صعوبة في تعريف الخطأ المرفقي، لكن قاموا ببعض المحاولات لتقديم تعريفا له، فالأستاذ "دوجي duguit" يعرفه بأنه الخطأ الذي يرتكبه الموظف بقصد تحقيق غرض

[1] سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام ، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، دون رقم الطبعة، القاهرة ،1986،ص 13.

إداري"[1]، كذلك عرفه الدكتور عمار بوضياف بأنه:" الفعل أوالنشاط الذي صدر عن العون العمومي حال أداء وظيفته أو بسببها، وسبب ضرر للغير، تتحمل تبعته القانونية الإدارة التي يتبعها"[2]، فالخطأ في طبيعته خطأ شخصي من موظف ولكن نظرا لإتصاله بالوظيفة فتحول إلى خطأ مرفقي وظيفي.

ب/ التعريف القضائي للخطأ المرفقي.

يعود مصدر الخطأ المرفقي إلى القضاء الإداري الفرنسي في القضية المشهورة في قانون المسؤولية الإدارية وهي قضية "بلا نكو"[3].

كما عرفت محكمة المنازعات الفرنسية الخطأ المرفقي : بأنه " خطا وثيق الإرتباط بالمرفق الذي يثير مسؤولية الإدارة ، وأن القاضي بوسعه التعرف عليه ، فالخطأ المرتكب في إطار الخدمة ينسب إلى الإدارة وليس للفرد الموظف الذي يمارس الخدمة [4].

ثانيا: إقتران الخطأ الشخصي بالخطأ المرفقي.

بالرغم من إنفصال كل من الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي إلا إنهما قد يلتقيان ، فمثلا إذا إرتكب الموظف خطأ (خطأ شخصيا) يمكن أن يصاحبه خطأ مرفقي وبالتالي يشتركان في إحداث الضرر الذي يرتب المسؤولية، أي تشترك وقائع كل من الخطأين معا (وقائع التي تكون الخطأ الشخصي والوقائع التي تكون الخطأ المرفقي)، حيث كان في السابق القضاء الفرنسي يفصل فصلا تاما بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي، فالخطأ إما أن يكون شخصيا يرتب مسؤولية الموظف دون الإدارة ، وإما أن يكون مرفقيا تسأل عنه الإدارة أمام القضاء الإداري.

لكن بعد ذلك أصبح مجلس الدولة الفرنسي يقر بإمكانية قيام كل من الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي معا، وإشتراكهما في الضرر، و مثال ذلك إرتكاب الطبيب لخطأ شخصيا بواسطة و سائل المستشفى العام وأدى ذلك إلى إحداث ضرر بالمريض بسبب سوء إستعمال الأجهزة الطبية من قبل الطبيب أو قدمها فهذا يعتبر حالة من حالات إشتراك الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي معا،[5] و بالتالي

---

1 مسعودي فاطمة، قرزو نصيرة، الخطأ المرفقي كأساس للمسؤولية الإدارية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2012، ص 05.

2 نفس المرجع، ص05 .

3 حسيب مريم ،عتامنة صفية، مسؤولية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلبوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2018/2017، ص 26 .

4 نقلا عن : سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ،طبعة ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2013،ص423.

5 فرعون محمد ،"تطورمسؤولية المؤسسات الإستشفائية العامة"،مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة سيدي بلعباس،الجزائر، المجلد السادس، العدد الاول، سبتمبر2020، ص 162.

جمع بين المسئوليتين أي مسؤولية كل من الطبيب و المستشفى ،لهذا فإن إقتران الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي في بعض الحالات يكفي لإلزام الإدارة بدفع التعويض للمضرور، إلا أنه لا يكفي لإلغاء عبء التعويض نهائيا. فالمسؤولية إما تكون على عاتق الموظف أو الإدارة أو كلاهما معا، أي تكون مسؤولية مشتركة بحسب الخطأ المنسوب إلى كل منهما.

الفرع الثالث : معايير التفرقة بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي.

طرحت مسألة التمييز و التفرقة بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي، عند تحديد من هو المسؤول عن التعويض للضرر الناتج الذي يلحق بالمضرور، هل هي الإدارة أم الموظف ؟

ولهذا السبب إجتهد الفقه و القضاء للبحث عن معايير التفرقة بين الخطأين .

أولا : معايير التفرقة بين الخطأ الشخصي و المرفقي في الفقه.

إعتمد الفقه على عدة معايير للتفرقة بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي وهي كالتالي :

أ/ معيار لافيريير Laferrière (المعيار الشخصي).

يعتبر هذا المعيار أول ما جاء به الفقه على يد لافيريير و إستند فيه هذا الأخير على نظرية الأهواء و النزوات الشخصية للموظف، فيرى هذا الفقيه أن الخطأ يكون شخصيا إذا كان العمل مطبوعا بطابع شخصي يكشف عن الإنسان بضعفه و شهواته وعدم تبصره ، أما إذا كان العمل غير مطبوع بطابع شخصي ويبنى عن موظف عرضه للخطأ والصواب، فالخطأ هنا يكون مصلحيا و وظيفيا يستوجب و يعقد مسؤولية السلطة الإدارية.[1]

يتميز هذا المعيار بأنه معيار ذاتي شخصي، حيث يقوم على أساس القصد السيئ لدى الموظف، وهو يؤدي واجباته الوظيفية فكلما كان قصده الإضرار بالغير وقصد به مصلحته و فائدته الشخصية كان الخطأ شخصيا، يتحمل الموظف المخطأ عبء نتائجه ولذلك يتطلب هذا المعيار من القاضي الغوص والبحث في نفسية الموظف ومسلكه وأهدافه، حيث إنتقد هذا المعيار بالرغم من ما يتميز به من درجة كبيرة من الوضوح، لأنه يصعب التمييز بين ما هو عمدي وما هو غير عمدي، ولا يمكن السير مع هذا الإتجاه لأن وجود النية والقصد وعدمه هي مجموعة قوى ترتبط بكيان نفساني داخلي مجهول .

1عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 136.

وعيب هذا المعيار أيضا بأنه تجاهل الخطأ الجسيم الذي يرتكبه الموظف و بحسن نية[1].

ب/ معيار هوريو Hauriou (نظرية مدى إنفصال الخطأ عن الوظيفة).

إعتبر هوريو في بادئ الأمر الخطأ الشخصي هو الخطأ الجسيم إلا أنه عدل عن رأيه، فأصبح يعتبر الخطأ شخصيا متى أمكن فصله ماديا و معنويا عن الوظيفة. ويكون الخطأ منفصلا عن الوظيفة في حالة إرتكابه من الموظف، لكنه لا يمت بصلة إلى واجبات الوظيفة و مثال ذلك أن يشطب إسم أحد الأفراد من كشف الناخبين لسبب قانوني، ويقوم رئيس البلدية بنشر إعلانات بذلك في الشوارع مما يسبب إساءة إلى ذلك الشخص، فرئيس البلدية قام بعمل منفصل إنفصالا ماديا عن واجباته الوظيفية و تجاوز بذلك حدود صلاحياته .

أما الخطأ المنفصل إنفصالا معنويا وذهنيا، إذا كان الخطأ يدخل ضمن واجبات الوظيفة ماديا إلا أنا فاعله قصد به غير تلك التي إستخدم لتحقيقها[2]، أما الخطأ المرفقي عند هوريو إذ إتصل الخطأ بالوظيفة إتصالا ماديا أو معنويا ولا يمكن فصله عن الوظيفة أو عن المرفق، وهنا تكون مسؤولية الإدارة عن خطأها المرفقي، و إنتقد هذا المعيار لكونه موسع من جهة إذا جعل كل خطأ مهما كان تافها شخصيا لمجرد فصله عن الوظيفة، وضيق من جهة أخرى لأنه لا يشمل الأخطاء الجسيمة المتصلة بواجبات الوظيفة.

ج/ معيار الفقيه جيز jez (معيار الخطأ الجسيم).

يعتمد هذا المعيار على جسامة الخطأ فيعتبر الفقيه جيز الموظف مرتكبا لخطأ شخصيا كلما كان الخطأ جسيما يصل إلى إرتكاب جريمة تقع تحت طائفة قانون العقوبات .

ويعتبر الخطأ مرفقيا إذا كان الخطأ من المخاطر العادية التي يتعرض لها الموظف عادة أثناء أدائه لعمله الوظيفي .[3] وإنتقد هذا المعيار من حيث أنه ليس جامعا مانعا.

د/ معيار الفقيه دوجي Duguit (نظرية الهدف) .

يقوم هذا المعيار الذي قام به العميد دوجي على أساس الغرض الذي إتجه إلى تحقيقه الموظف عند القيام بالعمل أو الإمتناع عن العمل الداخلي في واجبات الوظيفة، فإذا إستهدف

1 بن درف رشيد، مرجع سابق، ص35.
2 عمار عوابدي ، مرجع سابق، ص 137.
3 عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 139.

الموظف غرضا خاصا به عن الخطأ الذي إرتكبه كان الخطأ شخصيا سواء كان جسيما او يسيرا[1]، أما إذا كان الموظف قد تصرف من أجل تحقيق أحد الأهداف المنوط بالإدارة تحقيقها و التي تدخل في وظيفتها الإدارية فإن خطأه في هذه الحالة يندرج في أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها و يعتبر من الأخطاء المرفقية.

إلا أنه عيب عليه بالبساطة المفرطة بحيث لا يصور حقيقة الواقع المعقد ولا يتفق دائما مع القضاء، لأنه في العمل و التطبيق يؤدي إلى إعفاء الموظف من المسؤولية في كل الحالات التي يكون خطأه فيها يستهدف غرضا عاما كما هو الشأن في الحالات التي يكون فيها سيء النية.

ثانيا : المعايير القضائية للتفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي.

لم تستقر أحكام القضاء لاسيما مجلس الدولة الفرنسي و كذا محكمة التنازع على وضع قاعدة عامة يمكن بها التمييز بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي، ولم تتقيد بمعيار معين إنما على القاضي أن يفحص كل حالة على حدى و أن يقدر الفعل المنسوب إلى الموظف و الذي يشكل إما خطأ شخصيا أو مرفقيا، إستنادا إلى إتجاهات القضاء ولا سيما القضاء الفرنسي الذي يقسم الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظفون إلى نوعين الأولى هي الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق الوظيفة ولا علاقة لها بالخدمة، أما الثانية فهي الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف أثناء ممارسته للوظيفة.

ا/ الخطأ الشخصي الذي لا علاقة له بالوظيفة.

يعني هذا أن يرتكب الموظف الفعل الضار في حياته الخاصة ولا يرتبط بأي علاقة مع الوظيفة، بمعنى أن الخطأ الشخصي الذي يرتكبه الموظف وينفصل عن العمل الوظيفي يسأل عنه الموظف ويؤدي إلى مسؤوليته الشخصية وحده ويلتزم بالتعويض مدنيا عن الأضرار التي يرتكبها من ماله الخاص سواء كان الخطأ الشخصي الذي إرتكبه الموظف عمدي أو غير عمدي ،جسيم أو غير جسيم[2]. حيث تنقسم الأخطاء الشخصية المنفصلة عن العمل الوظيفي إلى نوعين:

1 نفس المرجع، نفس الصفحة 139.
2 بن درف رشيد، مرجع سابق، ص38.

ـ أولهما الأخطاء الشخصية المنفصلة جزئيا عن الوظيفة، ففي هذه الحالة يشترك الخطآن أحدهما شخصي والآخر مرفقي، في هذا النوع يحكم القاضي على الموظف بتحمل جزء من التعويض المحكوم به .

ـ ثانيهما عندما يكون الخطأ الشخصي لا علاقة له بالخدمة إطلاقا في هذه الحالة يسأل الموظف وتنتفي علة حمايته وعدم مساءلته عن أخطاءه الشخصية.

ب/الخطأ الشخصي المتصل بالوظيفة .

إستقر القضاء الإداري على الفعل الضار الذي يرتكبه الموظف أثناء ممارسته وظيفته الإدارية لا يمثل خطأ شخصيا يسأل عنه إلا إذا كان مشوبا بسوء النية أو كان جسيما، ويأخذ الخطأ الشخصي المتصل بالوظيفة إحدى الصورتين:

1/ الخطأ العمدي.

يتمثل الخطأ العمدي في إتجاه الموظف إلى إلحاق الأذى بالغير،[1] إذ يهدف الموظف من وراء تصرفه إلى تحقيق مصلحته الشخصية و منفعته وكذا أغراضه الخاصة التي لا تتعلق بالصالح العام .

ومن هنا فإن تكييف الفعل الضار الذي يرتكبه الموظف أثناء قيامه بأعباء الوظيفة بأنه يمثل خطأ عمديا بالنظر إلى القصد السيئ أو العمد الذي تتجه إليه نية الموظف وهو يؤدي وظيفته، فإذا قصد الإضرار أو تحقيق منفعة ذاتية أو الإنتقام أو الإيذاء بدون مبرر، أو بسبب الحقد الشخصي يجعل ما يصدر منه أخطاء شخصية لا ترتبط بالوظيفة و تؤدي إلى مسؤولية الموظف الفعلية و هنا يلتزم بتعويض الأضرار التي أصابت الغير.

2/ الخطأ الجسيم .

هو الخطأ الذي يتجاوز المخاطر العادية للوظيفة أو بمعنى آخر هو ذلك الخطأ الذي لا يمكن التسامح فيه ولا يمكن قبوله أو إيجاد عذر لإرتكابه ويشترط لإعتبار الخطأ الذي يرتكبه الموظف أثناء وظيفته شخصيا أن يكون جسيما ويتعدى المخاطر العادية للوظيفة بغض النظر عما إذا كان مرتكب الخطأ تتوفر لديه نية الإيذاء أم لا.[2]

1 سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية، دراسة مقارنة، توزيع دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1988، قاهرة، مصر، ص39.
2 سامي حامد سليمان،المرجع السابق، ص 40.

ثالثا: في القانون الجزائري.

إن التميز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي لا يعني بالضرورة أن الخطأ الشخصي يرجع إلى ما يقوم به الموظف من عمل، أما بالنسبة للخطأ المرفقي يعود إلى عمل المرفق ذاته وعليه فيكون معنى التفرقة بين الخطأين، إن الخطأ الشخصي هو الذي يقع في حياة الموظف ولا علاقة له بوظيفته بمعنى هو من يتحمل مسؤولية أفعاله من ماله الخاص الذي يعتبر الخطأ العمدي الذي يرتكبه الموظف بنية الإضرار دون وجود سبب مبرر لذلك ، أما الخطأ المرفقي بالرغم من إرتكابه من طرف الموظف إلا أنه نسب إلى المرفق[1] وفي هذا الصدد نجد أن القضاء لا يأخذ بقاعدة ثابتة ومعيار معين للتمييز ما بين الخطأين وإنما رسم العديد من الحلول حسب كل حالة.

وفي الأخير ما يمكن إستخلاصه من أحكام القضاء أن هناك بعض الأفكار يمكن الإسترشاد بها للتفرقة بين الخطأين وهي مجرد أفكار مرنة وليست معايير محددة يمكن الإعتماد عليها والتي تتمحور حسب وضع الخطأ بالنسبة للوظيفة وحول نسبة مساهمة الموظف المرتكب العمل الضار ومدى جسامة الخطأ .

المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن المسؤولية المدنية للموظف.

إذا توافرت أركان المسؤولية المدنية من خطأ وضرر وعلاقة سببية، فإن الموظف يلتزم بتعويض الضرر المباشر الذي تسبب فيه بخطئه وهذا ما أوضحته المادة 124 من القانون المدني وسنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف التعويض (الفرع الأول) ثم إجراءات إستحقاق التعويض (الفرع الثاني).

الفرع الأول : مفهوم التعويض.

التعويض هو الحكم الذي يترتب على تحقق المسؤولية المدنية، وهو جزاء عن إصابات فعل أو عمل غير مشروع صادر من الموظف مخالفا للقانون، وسندرج ضمن هذا الفرع تعريفا للتعويض وكذا طريقة تأديته.

1 فرعون محمد، مرجع سابق، ص 166.

أولا: تعريف التعويض.

يقصد به المال الذي يحكم به على من أوقع ضررا للغير في نفسه أو ماله، وهو حق خاص بالمضرور مقترن بالضرر الذي لحقه دون غيره[1] وبمعنى آخر هو الإلتزام الناشئ في ذمة المتسبب في الضرر بإصلاحه، حتى يلتزم الموظف بدفع التعويض يجب أن تتوفر أركان المسؤولية المدنية، ولكي يستحق المضرور التعويض يجب أن يثبت وجود علاقة سببية بين الخطأ الذي إرتكبه الموظف وبين الضرر الذي أصابه، وإذا إنتفى ركن من الأركان الثلاثة المذكورة ينفى قيام المسؤولية المدنية والتعويض كأثر مترتب عنها.

منح المشرع في نفس الوقت حماية خاصة للموظف من طرف الدولة في حالة ما إذا تعرض لإعتداء أثناء ممارسته لوظيفته أو خلالها، هنا يستوجب على الدولة حمايته و ضمان التعويض له عن الضرر الذي لحقه وهذا ما نصت عليه المواد 30 و31 من الأمر 03/06 إذ نصت المادة 30 على مايلي " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء، من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته او بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الافعال، كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة امام القضاء عن طريق التاسيس كطرف مدني امام الجهة القضائية المختصة.[2]

ثانيا: طرق التعويض.

يكون التعويض بإحدى الطريقتين إما عينيا وإما نقديا :

ا/ التعويض العيني.

يقصد به الحكم بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل وقوع الضرر ويعد أفضل طريقة لتعويض المضرور ذلك ويؤدي لإصلاح الضرر إصلاحا تاما بمحوه وإزالته، إذ نص عليه المشرع الجزائري في

1 بيطار صبرينة، التعويض في نطاق المسؤولية المدنية في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لشهادة الماجيستير في القانون، فرع القانون الخاص الأساسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دراية ادرار،2015، ص 09 .

2 المادة 30 من الأمر رقم 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

المادة 132 من الفقرة الثانية من القانون المدني الجزائري : ".... يجوز للقاضي ، تبعا للظروف وبناء على طلب المضرور، أن يأمر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه....[1].

ب/ التعويض النقدي.

الأصل في التعويض بالمقابل أن يكون بمبلغ من النقود ، ويغلب أن يكون جملة واحدة ، لكن لا مانع من أن يقسط وأن يكون في صورة إيراد مرتب لمدى حياة المضرور[2] ولكن يجوز أن يكون غير نقدي في دعاوى السب والقذف، غير أن التعويض النقدي هو الحكم الغالب في المسؤولية التقصيرية، لأن كل أنواع الضرر حتى الضرر الأدبي يمكن تقويمه بالنقد، وهذا النوع من التعويض أكثر ملائمة لإصلاح الضرر الناتج عن العمل الغير المشروع, والأصل في التعويض بالمقابل أن يكون مبلغا من المال يدفع دفعة واحدة للمضرور، حسب المادة 132 من الفقرة الأولى من القانون المدني الجزائري" يجوز للقاضي أن يجعله على أقساط تدفع للمضرور كما يجوز إيرادا مرتبا مثل ماهو الحال عند إصابة عامل أفقدته الإصابة فرصت العمل" [3] .

الفرع الثاني : إجراءات رفع دعوى التعويض.

أوجب المشرع بعض الإجراءات لقبول رفع دعوى التعويض (دعوى المسؤولية)، كما خصها ببعض الشروط و نظم ذلك بمواد خاصة و سنخصص هذا الفرع لمعرفة أطراف الدعوى وكذا شروط رفعها.

أولا : أطراف دعوى التعويض .

لدعوى التعويض طرفين المضرور وهو (المدعي) و المسؤول هو(المدعى عليه).

ا/ المدعي.

1 المادة 132 من الأمر رقم 75- 85 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

2 حسناء فرج الله، زينب العايدي، المسؤولية الشخصية للموظف العام ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد احمد دراية، أدرار، 2019/2018، ص40.

3 المادة 132 من الأمر سالف الذكر .

و يحرك عادة هذه الدعوى الطرف المضرور، فهو الذي يطالب بالتعويض ولا يجوز لغير المضرور أن يتلقى تعويضا، ولا أن يطالب به كما يجوز أن يقوم مقام المضرور نائبه، و إن كان قاصرا يتلقى التعويض الولي أو الوصي، إذا تعدد المضرورون من خطأ واحد كان لكل منهم رفع دعوى للمطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر، و بقدر ما أصابه هو دون النظر إلى غيره من المضرورين[1].

ب/ المدعى عليه.

هو(الموظف) المسؤول أو نائبه أو خلفه، يكون مدعى عليه سواء بناء على فعله الشخصي، أو مسؤولا عن غيره[2]. وإذا تعدد المسؤولين عن عمل ضار كانوا متضامنين في إلتزامهم بتعويض الضرر، ويكون للمضرور أن يرفع دعواه عليهم جميعا يطالبهم بالتعويض، وأن يرفعها على أي واحد منهم يطالبه بهذا التعويض بالكامل، ثم يرجع من دفع التعويض على سائر المسؤولين كل بحسب جسامة خطئه أو بالتساوي.

ثانيا: شروط رفع دعوى التعويض.

لكي تقبل دعوى التعويض يجب أن تستوفي لجميع الشروط الشكلية والموضوعية، وأن تحترم الإجراءات المنصوص عليها قانونا، وإلا وقعت تحت طائلة البطلان .

ا/- الشروط الشكلية لرفع دعوى التعويض.

تتمثل الشروط الشكلية لرفع الدعوى التعويض في :

1/عريضة إفتتاح الدعوى:

1 كركار ليديا، التعويض القانوني، دراسة مقارنة، مذكرة ماستر في القانون، تخصص قانون خاص شامل ،جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر،2017،ص 56.
2 حسناء فرج الله ،زينب العايدي، المرجع السابق، ص 42.

ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة موقعة ومؤرخة تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أومحاميه ، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف [1].

فالعريضة هي الشرط الشكلي الأساسي، كونها توضح موضوع الطلب، وأطراف الخصومة، وكذا الوثائق التي أسست عليها الطلبات ويجب أن تتضمن عريضة إفتتاح الدعوى مجموعة من البيانات وهي :

- تحديد مبلغ التعويض.

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.

- إسم ولقب المدعى وموطنه.

- إسم ولقب وموطن المدعى عليه ، فإن لم يكون له موطن معلوم ، فأخر موطن له.

- الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي.

- عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تأسس عليها الدعوى.

- الإشارة عند الإقتضاء إلى المستندات والوقائع المؤيدة للدعوى.

وفي حالة عدم التقيد بهذه البيانات فإنها تقع تحت طائلة عدم قبولها شكلا .

2/الآجال والمواعيد :

ويقصد بها المدة الزمنية المقررة قانونا لأجل رفع دعوى قضائية أمام الجهة المختصة، وبعكس الدعاوى الأخرى لم يربط دعوى التعويض بميعاد معين، وترك آجال رفعها مفتوحة شرط أن لا يكون الحق المطالب به قد إنقضى أو تقادم بمرور الآجال المقررة قانونا، وبالتالي تطبق على هذه الدعوى القواعد العامة المذكورة في القانون المدني بإعتباره الأصل إذ تسقط دعوى التعويض بإنقضاء 15 سنة من يوم وقوع العمل الضار[2].

1 المادة 14من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج ر ج ج، العدد 21 ، المؤرخ في 2008/04/23.

2 المادة 133 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.

ب/ الشروط االموضوعية لرفع دعوى التعويض.

تتمثل الشروط الموضوعية لقبول الدعوى منها ما يتعلق بالأطراف كما هو الشأن بالنسبة لشرطي الصفة والمصلحة، ومنها ماهو مرتبط بموضوع الدعوى كالإذن، وعدم سبق الفصل في الدعوى ، نظرا لأهميتها فقد نص عليها المشرع الجزائري صراحة في المادة 13 من ق ا م ا والمادة 164 المتعلقة بالمصلحة المحتملة.

1- المصلحة :

يقصد بها المنفعة التي تعود على رافع الدعوى أو بمعنى آخر هي الحاجة إلى الحماية القضائية فلا بد للمدعى أن تكون له مصلحة وشروط معينة للدخول لباب القضاء، فبدون هذه المصلحة لا يملك المدعى هذا الحق، فالمصلحة هي الضابط القانوني لضمان جدية الدعوى وعدم خروجها عن الغاية التي رسمها القانون لها.[1]

2- الصفة :

هي الحق في المطالبة أمام القضاء وتقوم على المصلحة المباشرة والشخصية للتقاضي، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون ا م ا د " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة ومصلحة قائمة أو محتملة أقرها القانون " فيفهم من هذه الأداة أن حق رفع الدعوى يمنح لأي شخص سواء كان شخص طبيعي أو شخص معنوي كالشركات والمؤسسات العامة أو الخاصة ، يتمتع بالصفة والمصلحة سواء قائمة أو محتملة اقرها القانون، وتعتبر الصفة هي التي تربط أطراف الدعوى بموضوعها ويجب توفر هذه الصفة لكي يقبل أي طلب أو أي دفع أو طعن بغض النظر عن الطرف الذي يقدمه.

3- الإذن القانوني :

لقد أقرت الإرادة التشريعية الجزائرية في نص المادة 13 الفقرة الأخيرة من ق ا م ا التي تنص على : " كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون ".

المقصود من هذه الفقرة الأخيرة أن المشرع الجزائري إعتبر الإذن شرط من شروط قبول الدعوى القضائية، وبالتالي على رافع الدعوى أن يتحقق قبل رفع دعواه أنه قام إلى جانب الشروط

1 محمد الأمين مودع، "شروط قبول الدعوى على ضوء تعديل قانون الإجراءات المدنية الجزائري"، مخبر القانون والعقار، جامعة علي لونيسي البليدة 2 ،المجلد الخامس، العدد 02، 2018، ص10.

الأخرى من مصلحة، صفة، أهلية ، بإستفاء هذا الشرط إلا وهو الإذن القانوني بالإضافة إلى ذلك إن المشرع أعطى سلطة تقديرية للقاضي لإثارته من تلقاء نفسه، وبالتالي قد أقر القانون هذا الشرط قصد محاولة الفصل في النزاع قبل اللجوء إلى القضاء بالطرق الأخرى التي يسمح بها القانون.

بالنظر للأفعال التي يرتكبها الموظف و التي لا ترقى إلى درجة الإعتداء على حقوق يحميها القانون الجنائي، فإن هذه الأفعال ليست على درجة من الخطورة بل تستوجب فقط إصلاح الضرر الواقع على الغير، و بالتالي ترتب فقط المسؤولية المدنية.

أما إذا تعلق الأمر بأفعال تنطوي على درجة من الخطورة و تمثل اعتداء على حقوق محمية بموجب قانون العقوبات فإن ذلك يرتب المسؤولية الجزائية للموظف، و التي ستكون محور دراسة في المبحث التالي.

المبحث الثاني : المسؤولية الجزائية للموظف.

يكون الموظف محلا للمساءلة الجزائية التي تربط بين الجريمة و العقاب متى إعتدى على الحقوق و الحريات العامة المحمية دستوريا و المجسدة في قانون العقوبات، وفي هذه الحالة يمثل أمام القضاء لقيام مسؤوليته جراء إرتكاب هذه الجرائم، و من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى مفهوم المسؤولية الجزائية (المطلب الأول) و كذا الجرائم المرتبة للمسؤولية الجزائية للموظف (المطلب الثاني) وأخيرا النتائج المترتبة عن المسؤولية الجزائية للموظف (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية.

في البداية نقول أن هناك من يعبر عنها بالمسؤولية الجنائية وهذا قد يحصر نطاق المسؤولية في الجنايات، ولهذا السبب فمصطلح الجزائية قد يكون هو الأصوب لأنه يشمل المسؤولية عن كافة أنواع الجرائم.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية الجزائية.

هناك تعاريف عديدة للمسؤولية الجزائية من قبل الفقه والذي إختلف بدوره في تعريف المسؤولية الجزائية ولم يتم الإتفاق على تعريف موحد لها فعرفها البعض على " أنها الإلتزام بتحمل الجزاء الذي ترتبه القواعد القانونية كأثر للفعل الذي يمثل خروجا على أحكامها"، وبمعنى آخر هي " إلتزام بتحمل الشخص بموجبه تبعة مخالفته للقاعدة الجنائية سواء كانت الجريمة لخطأ عمدي أو غير عمدي متى توافرت شروطها و إنتفت موانعها [1]".

عرفت أيضا بأنها "مسؤولية كل مواطن عندما يرتكب مخالفات و جنحا أو جناية تبرر متابعة أمام المحاكم" إذ تقوم المسؤولية على فكرة أن الإنسان ملزم بالخضوع لقواعد قانونية معينة وفي حال مخالفتها تقوم المسؤولية الجزائية بحقه[2]. وتنشأ المسؤولية عندما ينص القانون على تجريم فعل معين وإعتباره من ضمن الأفعال الجرمية لكون الفعل الضار يمس بالصالح العام، الأمر الذي يتوجب توقيع الجزاء القانوني.

بالرغم من أهمية المسؤولية الجزائية كنظرية عامة، إلا أنها لم تحض بتعريف جامع مانع من قبل المشرع الجزائري وهذا منطقي على إعتبار أن وظيفة التشريع ليست وضع التعاريف لفكرة ما لأنها من إختصاص الفقهاء بإستثناء حالات معينة، غير أن القضاء إستقر على أن المسؤولية الجزائية هي التي

1 بن يوسف القينعي ، محاضرات في مقياس المسؤولية الجزائية، محاضرات ألقيت لطلبة السنة الأولى ماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة يحي فارس، المدية، 2015-2016، ص 04.

2 عمار صلاح الدين شريف، المسؤولية الجزائية للموظف العام عن جرائم الفساد المالي الماجستير في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2023، ص64.

تترتب على الشخص الذي إرتكب فعلا أو إمتنع عن القيام بعمل يعتبر جريمة وفقا لقانون العقوبات والقوانين المكملة له.

المطلب الثاني : الجرائم المرتكبة من طرف الموظف.

يعد موضوع جرائم الموظف التي تقع منه أثناء تأدية وظيفته أو خارجها من أهم موضوعات التي تشغل الدولة في العصر الحديث، وقد أولى المشرع الجزائري إهتماما كبيرا بالموظف، حيث كفل له حماية خاصة حتى يضمن له سلامته ويؤدي المهام المنوطة له على أكمل وجه، ولكن إذا أخل الموظف بإلتزاماته أو إرتكب فعل يرتقي إلى مرتبة الجريمة هنا تنشأ له مسؤولية جزائية، حيث قام المشرع بذكر الجرائم التي تقع على عاتق الموظف في كل من قانون العقوبات (الفرع الأول) وكذا قوانين الخاصة الأخرى قانون مكافحة الفساد، الأمر رقم 09/21 وكذا قانون مكافحة التزوير(الفرع الثاني).

الفرع الأول : جرائم الموظف الواردة في قانون العقوبات.

تنشأ المسؤولية الجزائية للموظف حينما تكون هناك جريمة ينص عليها قانون العقوبات، إذ بإرتكاب هذه الجريمة يعد المقترف (الموظف) مسؤولا جنائيا تجاه القانون لقيامه بفعل ضار يمس مصلحة المجتمع بسوء، وقد خصص المشرع الجزائري القسم الثالث والرابع من قانون العقوبات لمعالجة هذه الجرائم من المواد (135-إلى 142) .

إذ عالج المشرع في القسم الثالث جريمة إساءة إستعمال السلطة بدرجتيها الأولى (إساءة إستعمال السلطة ضد الأفراد) والثانية (إساءة إستعمال السلطة ضد الشيء العمومي) من المادة 135الى غاية المادة 140[1].

[1] هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 349

كما ذكر في القسم الرابع من هذا القانون جريمة ممارسة السلطة العمومية قبل توليها أو الإستمرار فيها على وجه غير مشروع في المادة 141 "(معدلة) كل قاض أو موظف أو ضابط عمومي يبدأ في ممارسة أعمال وظيفته قبل أن يؤدي - بفعله - اليمين المطلوبة لها يجوز معاقبته بغرامة من 500 الى 1.000دج "، والمادة 142 التي تنص على"(معدلة) كل قاض أو موظف أو ضابط عمومي فصل أو عزل أو وقف أو حرم قانونا من وظيفته يستمر في ممارسة أعمال وظيفته بعد إستلامه التبليغ الرسمي بالقرار المتعلق به يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنتين وبغرامة من 500الى1.000، ويعاقب بالعقوبة نفسها كل موظف منتخب أو مؤقت يستمر في ممارسة أعمال وظيفته بعد إنتهائها قانونا ويجوز معاقبة الجاني علاوة على ذلك بالحرمان من مباشرة أي خدمة أومهمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر"[1]، وفي مدى هذه الحالات التي أقرها القانون فإن كل من يساهم منهم في جنايات أو جنح الأخرى مما يكلف بمراقبتها أو ضبطها يتعرض حسب الماد 143 من نفس القانون لتشديد العقوبة المقررة على غيره من الفاعلين[2].

الفرع الثاني : جرائم الموظف الواردة في القوانين الخاصة .

إضافة إلى الجرائم الواردة في قانون العقوبات المرتكبة من طرف الموظف، نجد بعض القوانين الخاصة نصت أيضا على مجموعة من الجرائم الذي يقوم بها الموظف بصفته هذه وسنذكرها على النحو التالي :

أولا: جرائم الموظف الواردة في قانون مكافحة الفساد.

كان المشرع الجزائري يجرم الصور المختلفة لجرائم الفساد بموجب المواد من 121 إلى 138 من قانون العقوبات بهدف حماية نزاهة الوظيفة مما يلحق بها من خلل أو فساد، غير أنه ونتيجة للإلتزامات الدولية للجزائر في مجال مكافحة ظاهرة الفساد و على رأسها التصديق على إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، إضافة إلى تشعب جرائم الفساد و إتخاذها لأشكال مستحدثة متصلة بعالم المال و الأعمال وعدم قدرة نصوص قانون العقوبات على مواجهتها، كان لا بد على المشرع إستحداث قانون خاص جديد يتوافق مع التطورات الحاصلة في كافة الميادين و عليه جاء قانون 01/06 ليكون الإطار المناسب لمواجهة الأشكال المستحدثة لهذه الجريمة[3].

---

1 المادة 142/141الامر 66- 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سنة 2012

2 هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 370

3 يزيد بوحليط ، محاضرات في قانون مكافحة الفساد ،محاضرات ألقيت على طلبة السنة الثالثة قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة 2021/2020، ص57.

بالإضافة إلى ذلك فإن جرائم الفساد في التشريع الجزائري تمتاز بكونها من الجرائم ذات الصفة التي تقع من شخص يتصف بصفة (الموظف)[1] قد عالج المشرع الجرائم التي يرتكبها الموظف في الباب الرابع من القانون رقم 01/06 .

و من بين هذه الجرائم نذكر :

- الرشوة ضمن القطاعين العام والخاص.
- الإختلاس في القطاع العام والخاص.
- الغدر

فلقد ذكر المشرع العديد من الجرائم في هذا القانون حوالي 25 جريمة حاول من خلالها حصر كافة صور جرائم الفساد، ولا يمكننا التطرق لها كلها في دراستنا لهذا سوف نعالج منها جريمة الرشوة .

ا/ الرشوة.

سوف نذكر تعريف الرشوة، ثم بيان أركانها، والعقوبات الخاصة بها :

1/ تعريف الرشوة:

إن قيام الموظف بأداء مهامه إنما يكون بناء على إتفاق بينه وبين الدولة لتقديم الخدمات التي توفرها المرافق العامة، فإذا حاول الموظف إستغلال وظيفته والحصول من طالب خدمة على المقابل لأدائها فإنه سيعرقل عمل الإدارة ويشكك في نزاهتها ويصبح الحصول على الخدمة قاصرا على الأفراد المقتدرين فقط، وعليه تعرف الرشوة على أنها إتجار الموظف بأعمال وظيفته، وهي سلوك ينطوي على طلب أو قبول أو أخذ مزية غير مستحقة مقابل أداء عمل أو الإمتناع عن أداء عمل أو الإخلال بواجبات الوظيفة مع علمه بذلك.[2] أو هي الإتجار بأعمال الوظيفة أو الخدمة أو إستغلالها، وذلك بأن يطلب أو يقبل أو يحصل على عطية وعد بها لأداء عمل من أعمال وظيفته أو الإمتناع عنه أو الإخلال بواجباته.

2/ أركان جريمة الرشوة.

إن نظام الرشوة الذي أخذ به القانون الجزائري على غرار القانون الفرنسي ، يقوم على أن الرشوة تشمل جريمتين متميزتين :

- سلبية يرتكبها الموظف وتسمى الرشوة السلبية.
- إيجابية من جانب صاحب المصلحة وتسمى الرشوة الإيجابية.

---

1 رحال جمال، محاضرات في مقياس مكافحة الفساد، ملقاة على طلبة السنة الثانية ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة المدية، ص 11.

2 يزيد بوحليط، المرجع السابق، ص 58.

وهنا نستخلص أركان جريمة الرشوة من خلال كل نوع منها.

ا/ الرشوة السلبية (جريمة المرتشي).

نص القانون الجزائري على جريمة الرشوة في المادة 25 في فقرتها الثانية من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته لذلك نتطرق لاركان هذه الجريمة:[1]

1/الركن المفترض (صفة الجاني) لجريمة الرشوة السلبية .

يستشف من نص المادة 25 من قانون مكافحة الفساد أنه يتطلب في قيام جريمة الرشوة السلبية أن يكون الجاني موظف وهذا ما يطلق عليه في الفقه الجنائي بالركن المفترض، هذا الأخير يعد ركنا أساسيا في جرائم الفساد عموما.

نستخلص أنه لقيام جريمة الرشوة لابد من توافر الركن المفترض والمتمثل في صفة الموظف من الناحية الجنائية وليس الإدارية التي تأخذ بالمفهوم الواسع وتضفي هذه الصفة على كل شخص يشغل وظيفة لدى الدولة أو إحدى مؤسساتها العامة وكل من يعد في حكمه سواء صدر قرار معين بتعيينه أو إنتحل الصفة ففي كل الأحوال الجريمة قائمة بهدف بسط الحماية الجزائية على أوسع الحدود وتحقيق الهدف من السياسة الجنائية التي ترمي للردع والحد من إنتشار الفساد الإداري.

2/الركن المادي لجريمة الرشوة السلبية .

ينص المشرع في المادة 25 من قانون مكافحة الفساد على جريمة الرشوة السلبية يعاقب بالحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة مالية من 200.000الى 1.000.000دج كل من وعد موظفا عموميا بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها بشكل مباشرأوغير مباشر، سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الإمتناع عن عمل من واجباته، إستنادا للمادة المذكورة سابقا نجد أن الركن المادي للرشوة السلبية التي يرتكبها الموظف يتم حين يطلب أو يقبل مزية غير مستحقة نظير قيامه بعمل من أعمال وظيفته أو الإمتناع عنه، ويتكون الركن المادي لجريمة الرشوة السلبية من السلوك الإجرامي والغرض منه، علما أن السلوك الإجرامي يتحقق بطلب أو قبول الموظف أية مزية غير مستحقة لنفسه أو لغيره نظير الإتجار بأعمال وظيفته، كما تتمثل العناصر المكونة للنشاط الإجرامي في جريمة الرشوة في الطلب والقبول.[2]

---

1 مادة 25 قانون 01/06 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته سنة2006.

2بيطار صبرينة، مرجع سابق، ص47.

3/الركن المعنوي القصد الجنائي.

جريمة رشوة الموظف من الجرائم العمدية التي يشترط فيها توافر نية فعل الشيء أي القصد الجنائي، وهو تعمد إتيان الفعل المحرم أو تركه مع العلم أن المشرع يحرم الفعل أو يوجبه، وعلى ذلك فإن من يرتكب فعلا ما هو لا يقصد به إرتكاب جريمة لا يعتبر جانيا في حقيقة الأمر وإن كان ذلك لا ينفي إعتباره مخطأ في هذه الحالة، ولابد أن يكون قصد المرتشي من أخذه للرشوة القيام بعمل كإحقاق باطل أو إبطال حق أو رفع ظلم في مقابلة هذا العطاء، وغني عن البيان أن الإرادة التي يتحقق بها القصد الجنائي ينبغي أن تكون إرادة حرة مختارة، فإذا أثبت أن الموظف الذي أخذ الرشوة كان مكرها أو هناك ضرورة ألجأته إلى ذلك إنتفى القصد الجنائي لديه وإمتنعت بالتالي مسؤوليته الجنائية، ويتحقق القصد الجنائي بتوافر عنصرين القصد الجنائي العام الذي يقوم على العلم و الإرادة والقصد الجنائي الخاص.

ب/ الرشوة الإيجابية .

نص عليها المشرع في الفقرة الأولى من المادة 25 على غرار الرشوة السلبية تنحصر عناصر الرشوة الإيجابية في ركنين هما: الركن المادي و الركن المعنوي ، وإذا كانت جريمة الرشوة السلبية تقتضي أن يتاجر الجاني الموظف المرتشي بوظيفته، فالأمر يختلف عن ذلك في جريمة الرشوة الإيجابية التي يتعلق الأمر فيها بالشخص الراشي يعرض على موظف مزية غير مستحقة نظير حصوله على منفعة بإمكان ذلك الشخص توفيرها له.

1/ الركن المادي لجريمة الرشوة الايجابية.

فحسب الفقرة الاولى من المادة 25 من القانون 01/06 يتحقق الركن المادي بوعد الموظف بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها مقابل قيامه أداء عمل من أعمال وظيفته أو الإمتناع عنه ،ويتحلل الركن المادي إلى النشاط الإجرامي ويتحقق بالوعد.

2/ الركن المعنوي لجريمة الرشوة الإيجابية .

جريمة الرشوة الإيجابية من الجرائم العمدية التي تقتضي لقيامها توافر القصد الذي يتكون من عنصرين هما العلم والإرادة[1]، إن الرشوة أحد أهم مضاهر الفساد في الجزائر ويمكن تعريفها على أنها وسيلة لتزويد أو لتسوية قواعد قانونية بهدف الحصول على نتيجة لا يمكن بلوغها إذ طبقنا هذه القواعد تطبيقا صحيحا.

1 بيطار صبرينة، نفس المرجع ، ص48.

ثانيا: الجرائم التي يرتكبها الموظف الواردة في الأمر09/21.

قام المشرع الجزائري بإصدار قانون مستقل، حيث نص الأمر 09/21 على وجوب الحفاظ على سرية المعلومات و الوثائق الإدارية، وأضفى عليها حماية على الجانبين الموضوعي والإجرائي، و جعل منه إلتزام قانوني يترتب على مخالفته إرتكاب جريمة يعاقب عليها القانون. وتجسدت الحماية القانونية من خلال بيان صور الجرائم و العقوبات المقررة لها. وقد جاء هذا الأمر بمجموعة من الإلتزامات الواجبة على الموظف، فقد ألزمه بالسر المهني و عدم إفشاء محتوى أي وثيقة أو أي معلومة إطلع عليها أثناء أو بمناسبة ممارسة مهامه.

كما يمنع الموظف من إخراج الوثائق المصنفة، أو نسخ منها، أو صور عنها من مكان العمل أو طبعها، أو نسخها خارج المؤسسات الرسمية ما لم تفترض ضرورة المصلحة ذلك. إضافة إلى هذا فقد منع الأمر 09/21 الموظف من الإدلاء لوسائل الإعلام أو في وسائل التواصل الإجتماعي بأي معلومة أو تعليق أو تصريح أو مداخلة حول الوثائق التي إطلع عليها بحكم مهامه، أو حول مسائل مزالت قيد الدراسة لدى الجهة التي يعمل فيها مالم يكن مرخصا له بذلك.

يبقى هذا المنع ساريا لمدة عشر سنوات من توقف أو إنتهاء العلاقة المهنية للموظف بالإستقالة أو التسريح أو العزل أو الإحالة على التقاعد أو لأي سبب آخر، مع مراعاة أحكام المادة 50 من هذا الأمر، هذا وصنف الأمر الوثائق حسب درجة حساسيتها إلى أصناف من بينها: سري جدا، واجب الكتمان ...الخ .

أما بخصوص الأحكام الجزائية التي تصدر بحق الموظف في حال إخلاله بهذه الإلتزامات فقد ذكرت في الأمر09/21 من المادة 28 إلى المادة 48، وعلى سبيل المثال المادة 28 " قد يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات و بغرامة من 60.000 دج إلى 300.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، الموظف العمومي الذي ينشر أو يفشي أو يطلع الغير أو يسمح له بأخذ صور من المعلومات أو الوثائق المصنفة[1] " توزيع محدود

و تكون العقوبة بالحبس من سنة (01) إلى خمس (05) سنوات و بغرامة من 100.00 دج إلى 500.000 دج إذا أدى ذلك إلى المساس بالإعتبار الواجب للسلطات المعنية.

[1] المادة 28 من الأمر 09/21 المؤرخ في 27 شوال عام 1442 الموافق ل 8 يونيو سنة 2021 يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

ثالثا: الجرائم التي يرتكبها الموظف الواردة في قانون مكافحة التزوير.

صدر في العدد الأخير 15، من الجريدة الرسمية القانون رقم 02-24، القانون الجديد المتعلق بمكافحة التزوير وإستعمال المزور الذي يقر تشديد العقوبات على المتورطين في تزوير الوثائق والأوراق المالية المزورة، وترمي مقتضيات القانون الجديد إلى أخلقة الحياة العامة وتعزيز الحماية القانونية وكذلك الإقتصادية والإجتماعية، ويدعم التشريعات في مجال مكافحة جريمة التزوير وهذا من خلال التصدي بحزم لهذه الجريمة الخطرة بمختلف أشكالها.

وقد يطبق هذا القانون على تزوير الوثائق والمحررات, وكذا التزوير للحصول على الإعانات والمساعدات العمومية والإعفاءات، ويطبق أيضا على تزوير النقود والسندات المالية وتقليد أختام الدولة والدمغات والطوابع والعلامات بالإضافة إلى شهادة الزور واليمين الكاذبة وأيضا إنتحال الوظائف والألقاب والأسماء وإساءة إستعمالها .

ومن بين الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون نجد البعض منها تكون مرتكبة من طرف الموظف نذكر منها :

ا/تزوير الوثائق والمحررات.

1/ تزوير الوثائق الإدارية والشهادات.

تنص الفقرة الثالثة من المادة 23 من هذا القانون على:

يعاقب بالحبس من خمس(05) سنوات إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 500.000دج إلى 1.000.000دج، الموظف الذي يسلم أو يأمر بتسليم إحدى الوثائق المنصوص عليها في المادة 22، إلى شخص يعلم أن لا حق له فيها، مالم يشكل الفعل إحدى الجرائم الأشد المنصوص عليها في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.[1]

نجد كذلك المادة 26 تنص على:" كل طبيب أو طبيب أسنان أو قابلة قرر كذبا أثناء تأدية أعمال وظيفته وبغرض محاباة أحد الأشخاص، بوجود أو بإخفاء وجود مرض أوعاهة أو نسبتها أو حمل أو أعطى بيانات كاذبة عن مصدر مرض أو عاهة أو عن سبب الوفاة، يعاقب بالحبس من ثلاث 03 سنوات إلى خمس 05 سنوات وبغرامة من 300.000 دج إلى 500.000 دج، مالم يشكل الفعل إحدى الجرائم الأشد المنصوص عليها من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته. "

1 المادة 23 من قانون 02/24 المؤرخ في 16 شعبان عام 1445 الموافق ل 26 فبراير 2024 يتعلق بمكافحة التزوير واستعمال المزور.

2/ تزوير المحررات العمومية أو الرسمية.

تضمنت المادة 32 من هذا القانون مايلي :" يعاقب بالسجن المؤقت من عشرين 20 سنة إلى ثلاثين 30 سنة ، كل قاض أو موظف أو ضابط عمومي، إرتكب عن قصد تزويرا في محررات عمومية أو رسمية أثناء تأدية وظيفته:

- إما بوضع توقيعات مزورة.
- وإما بإحداث تغيير في محررات أو خطوط أو توقيعات.
- وإما بإنتحال شخصية الغير أو الحلول محلها.
- وإما بالكتابة في السجلات أوغيرها من المحررات العمومية أو بالتغيير بعد إتمامها أو قفلها.

ويعاقب بنفس العقوبة، كل قاض أو موظف أو ضابط عمومي, قام عن قصد أثناء تحريره محررات من أعمال وظيفته بتزييف جوهرها أو ظروفها بطريق الغش, وذلك إما بكتابة إتفاقات خلاف التي دونت أو أمليت أمامه من الأطراف أو بتقريره وقائع يعلم أنها كاذبة في صورة وقائع صحيحة أو بالشهادة كذبا بأن الوقائع قد إعترف بها أو وقعت في حضوره أو بإسقاطه أو بتغييره عمدا الإقرارات التي تلقاها[1].

المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن المسؤولية الجزائية للموظف.

لقد خول المشرع الإدارة الحق في إتخاذ بعض التدابير الإحتياطية في حق الموظف الذي إرتكب جريمة يمكن أن تشكل أساسا لمتابعته جزائيا، وهذا إنتظارا لنتيجة المتابعة الجزائية ضد الموظف والتي تم تحريكها أمام القاضي الجزائي ولعل أهم هذه التدابير وأول إجراءات تقوم السلطة الإدارية المختصة بإتخاذه في حق الموظف الذي كان محل متابعة جزائية هو التوقيف والتسريح[2].

الفرع الأول : التوقيف .

إن توقيف الموظف يكون في حالتين حددتهما المادة 174 [3]على التوالي من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة هما :

ـ الحالة الأولى تتمثل في إرتكاب الموظف خطأ جسيما.

ـ الحالة الثانية تتمثل في كون الموظف محل متابعات جزائية.

أولا: حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيما

1 القانون 24/02 ، المرجع السابق.
2 سعيد مقدم ،.مرجع سابق، ص447.
3 المادة 174 من الأمر 03/06، سالف الذكر.

إن المشرع الجزائري وفي محاولة منه لضبط هذا الإجراء أو التدبير الإحتياطي وتوفير أكبر ضمان وحماية للموظف الموقوف، نص في الأمر رقم 03/06 على مجموعة من الشروط الواجب توافرها في قرار التوقيف حددتها المادة 173 منه التي جاء فيها : " في حالة إرتكاب الموظف خطا جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا. يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه ، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي .

إذا إتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه."

إن ما تثيره هذه المادة من ملاحظات هو إن توقيف الموظف لن يكون إلا في حالة إرتكابه خطأ جسيما، وإن معيار تحديد جسامة هذا الخطأ حسب هذه المادة تقتضي توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة وهي حسب نص المادة 163 من الأمر 06-03.

- عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- عقوبة التسريح[1].

فيكون بذلك الخطأ الجسيم الذي يرتكبه الموظف ويترتب عنه بالضرورة توقيفه فورا هو الخطأ من الدرجة الرابعة، من بين أخطاء الدرجة الرابعة حسب نص المادة 181[2] من الأمر رقم 06-03 مايلي :

- إرتكاب أعمال عنف على أي شخص داخل مكان العمل.

- القيام عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة أي الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

- القيام بتزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة لها علاقة بالوظيفة أو الترقية.

هذا ويصدر قرار توقيف الموظف عن مهامه عن السلطة التي لها صلاحية التعيين كما أنها عندما تلجأ إلى إتخاذ هذا الإجراء تكون ملزمة بعرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء التي تجتمع في مجلس تأديبي لأن السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.

[1] المادة 163 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

[2] المادة 181 من الأمر 03/06، سالف الذكر.

فالتوقيف هو إجراء مهم ومؤقت الهدف منه هو إبعاد الموظف عن مهامه لمدة محددة في إنتظار إحالة ملفه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثانيا: حالة كون الموظف محل متابعات جزائية.

يرتكب الموظف جريمة جزائية تؤثر على حياته الخاصة وتسيء إلى مركزه الوظيفي، هنا يمكن توقيفه فورا، ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد صدور حكم نهائي بشأنه .[1]

حسب ما جاء في المادة 174 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على: " يوقف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه [2].

يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز 06 أشهر إبتداء من تاريخ توقيفه من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية، وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المرتب على المتابعات الجزائية نهائيا. "

فالأثر الأساسي للتوقيف هو الإبعاد العاجل للموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين ، كما يتولى مسؤولوه المباشرون إسترجاع جميع الوسائل الممنوحة له لممارسة مهامه مثل الأوراق الرسمية والأختام وغيرها ...

إضافة إلى ذلك لا يستفيد الموظف جزء من راتبه خلال مدة لا تتجاوز 06 أشهر إلا على الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

قرر المشرع حماية نصف راتب الموظف الموقوف لإعتبارات إجتماعية ، بحيث لا يتأثر هذا الجزء من المرتب لمدة لا تتجاوز 06 أشهر إبتداء من تاريخ توقيفه.

زيادة على ما تم التطرق إليه فإن المشرع بعد ما أقر صراحة للموظف الموقوف في حالة إرتكابه خطأ جسيما بإسترجاعه كامل حقوقه والجزء الذي لم يستفد منه، إذا ما إتخذت في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، فإنه سكت عن توضيح ذلك في الحالة التي يكون فيها الموظف موقوفا بسبب متابعات جزائية.

وفي الأخير يمكن القول أن على الموظف أيضا حقوق أثناء فترة التوقيف ويضل ملتزم بكافة الواجبات لأنه مازال كذلك رغم وقفه[3]، ومن ثم فهو مطالب بإلتزام التحفظ عملا حسب نص المادة 42 من الأمر رقم 06-03.

---

1 قيقاية مفيدة "اثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف"، مجلة جامعة الإخوة منتوري للعلوم الإنسانية، قسنطينة، المجلد ب،ص،ص، 367-377، عدد 46 ديسمبر2016، ص 370.

2 المادة 174 من الأمر 03/06.

3 عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص284.

الفرع الثاني: التسريح.

نص المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إن التسريح من الوظيفة يؤدي إلى فقدان صفة الموظف.

فالتسريح هو أحد الأساليب التي تؤدي إلى إنتهاء العلاقة الوظيفية إذا ما تم تقريرها فالمشرع الجزائري كان قاسيا في صياغته لنص المادة 185من الأمر 06- 03[1] المتعلقة بآثار التسريح، بحيث منح الموظف محل عقوبة التسريح من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية. هنا تعتبر عقوبة التسريح من أقسى العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف، ولكن لا يعد التسريح في كل الأحوال عقوبة تأديبية, فالموظف الذي لا يقوم بأداء مهامه على أكمل وجه والإدارة لم تقتنع بأدائها الوظيفي فإنها تعمل على تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض هذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 06-03 سالف الذكر .

1 المادة 185 من الأمر 03/06 .

الفصل الثاني:

المسؤولية ذات الطابع التاديبي.

الفصل الثاني : المسؤولية ذات الطابع التاديبي.

يعتبر الموظف يد الإدارة في ممارسة نشاطها وتحقيق أهدافها ومن أجل تحقيق هذه الأهداف و سير المرفق العام بإنتظام، تبنت كل الدول نظام قانوني محكم يتكون من مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية الآمرة، فبعدما يتم تنصيب الشخص في سلك الوظيفة العامة و يصبح موظفا بصفة رسمية قد يحظى بمجموعة من الحقوق و في نفس الوقت يصبح ملزم بمجموعة من الواجبات، و يترتب في حال الإخلال بها قيام المسؤولية التأديبية للموظف. وكل هذا قد عالجه المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية إذ جاء بكل العناصر التي يقوم عليها النظام التأديبي للموظف، وذلك من حيث تصنيفه للأخطاء المهنية والعقوبات المترتبة عليها وكذا المراحل الإجرائية التي يمر بها إلى جانب الإقرار بجملة من الضمانات لصالحه التي أقرها المشرع له، غايتها خلق نوع من التوازن بين ضمان السير الحسن للمرافق العامة إلى جانب ضمان مختلف حقوق الموظف.

ومن خلال هذا الفصل سيتم التطرق إلى: مفهوم المسؤولية التأديبية وتحديد أساسها (المبحث الأول) والجزاءات المترتبة على الأخطاء المهنية وإجراءات توقيعها (المبحث الثاني).

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف.

يعتبر التأديب الضمانة القانونية الفعالة لإحترام الموظف لواجباته الوظيفية، فقد وضع المشرع بين يدي الإدارة كسلطة رئاسية صلاحيات إجباره على القيام بهذه الواجبات و تلك المسؤوليات، و كذا صلاحيات إتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة لتوقيع العقاب التأديبي عليه إذ أهمل أو قصر أو إمتنع عن القيام بما أسند إليه، و بصفة عامة إذ إرتكب أي خطأ تأديبي أثناء ممارسته لوظيفته، وهذا ما سندرسه في هذا المبحث.

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية و تحديد أساسها.

إن النظام التأديبي للموظفين تحدده الأنظمة القانونية سارية المفعول في قطاع الوظيفة، وذلك من خلال القانون الأساسي العام للموظفين، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين إحالة الموظف الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء قيامه بوظيفته، وتترتب بموجب هذا الخطأ مسؤولية تأديبية يتحملها الموظف، يعني إذا ما ثبت الخطأ التأديبي للموظف يقع على عاتق السلطة التأديبية تكييف الخطأ و تبدأ مباشرة في عملية إختيار العقوبة المناسبة، كما أن هذه الأخيرة ترتبط إرتباطا وثيقا بالواجبات المسندة للموظف، و عليه فإن الهدف من التأديب هو حسن سير المرفق العام وكذا منع تهاون الموظف في أداء واجباته الوظيفية و المهام الموجهة إليه.

لهذا سنعالج المسؤولية التأديبية من حيث مفهومها(الفرع الأول) وتحديد أساسها (الفرع الثاني) وكذلك تمييز الخطأ التأديبي عن باقي الأخطاء الأخرى (الفرع الثالث) بالإضافة إلى تصنيف الأخطاء التأديبية (الفرع الرابع).

الفرع الأول : مفهوم المسؤولية التأديبية .

من خلال هذا الفرع سوف ندرس مفهوم المسؤولية التأديبية في العموم وكذا مقصودها القانوني في التشريع الجزائري.

أولا : تعريف المسؤولية التأديبية .

تعرف المسؤولية التأديبية على أنها أحد المسؤوليات التي تقوم في حق الموظف نظرا للصفة التي يحملها، وذلك في حال إهمال أو الإخلال بالواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه، وهي إلتزام قانوني يقع على الموظف بتحمل كل العواقب المترتبة عن الإخلال بالإلتزامات الواجبة عليه.[1]

إضافة إلى هذا فالمسؤولية التأديبية (النظام التأديبي) هو وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف أعمال تخل بقواعد النظام مخالفا بذلك للواجبات المنصوص عليها، إذ يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية[2].

ثانيا : تعريف المسؤولية التأديبية في التشريع الجزائري.

حاول المشرع الجزائري أن يعطي تعريفا للخطأ التأديبي من خلال المادة 160 من الأمر03/06 التي نصت على أنه" يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الإقتضاء، بالمتابعات الجزائية[3]."

يلاحظ من خلال المادة المذكورة أعلاه أن المسؤولية التأديبية للموظف تقوم عند إرتكابه فعلا أو أفعالا تعتبر إخلالا بالواجبات الوظيفية أو مقتضياتها وأن يكون هذا الخطأ يمس سلوك الموظف سواء داخل الوظيفة أو خارجها ويؤثر على كرامتها وهو ما يعرف بالإنحراف عن السلوك الذي تقتضيه الوظيفة العامة.

1 خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف العام ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر للحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، 2019،2020، ص27.

2 زايد محمد ،" المسؤولية التأديبية للموظف العام"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المركز الجامعي بالبيض، العدد الأول ، ديسمبر 2013،ص 80.

3 المادة 160 من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية، سنة 1427الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46 .

الفرع الثاني : الخطأ التأديبي كأساس للمسؤولية التأديبية.

يعتبر الخطأ التأديبي الأساس أو نقطة الإرتكاز الذي تدور حوله أي دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة[1]، وعلى أساسه تقوم المسؤولية التأديبية للموظف وهذا بمجرد وقوعه، أي الإخلال بالواجب الوظيفي و لو لم يتبع ذلك الخطأ أي ضرر فعلي، و الخطأ التأديبي ليس محددا أو محصورا في أفعال محددة كما هو الحال في المجال الجنائي.

و من هذا وجب التطرق لمفهوم الخطأ التأديبي في الوظيفة العمومية من خلال تعريفه الفقهي، والقضائي، ثم التشريعي:

أولا : مفهوم الخطأ التأديبي في الفقه .

يستعمل الفقه في الدول العربية تسميات مختلفة للدلالة على الخطأ التأديبي مثل الذنب الإداري والمخالفة الإدارية، وعلى الرغم من الإختلاف في التسمية إلا أن المعنى واحد، ولكن الفقه إعتمد على مصطلح المخالفة التأديبية لكونه أدق في الدلالة وأوضح في التعبير عن الخطأ التأديبي .

ومن بين هذه التعاريف الفقهية له نذكر:

عرفه رشيد حباني على أنه :" يقصد بالخطأ تحديدا الخطأ المرفقي المتمثل في الفعل غير المعتمد الذي يرتكبه الموظف أثناء قيامه بواجباته الوظيفية، وبمعنى آخر هو الخطأ الذي تتوافر فيه مكونات الخطأ الشخصي المنفصل عن المهام الموكلة للموظف[2]."

أما بالنسبة للفقه الجزائري فقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بأن الخطأ التأديبي هو: "ما يرتكب العامل من إخلال سابق بإلتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة"[3].

وكذا عرفه الأستاذ عمار بوضياف بأنه:" إخلال بإلتزام قانوني، ويأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة يشمل أيضا القواعد الخلقية".[1]

---

1 عبد القادرالشيخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي، دراسة مقارنة، ط1،دارالفرقان،عمان،1983، ص 11-12 .

2 محمد الأخضر بن عمران ، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في العلوم القانونية والإدارية ، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2006-2007،ص21-22.

3 وليد رحماني، "خصوصية مبدا شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري"، مجلة افاق للعلوم،جامعة الجلفة،العدد العاشر، 2018، ص 307.

ثانيا : مفهوم الخطأ التأديبي في القضاء.

أورد القضاء على غير وظيفته الأساسية في كثير من أحكامه تعريفا للخطأ التأديبي، على غير التوجه التشريعي، ومن بين التعاريف القضائية نذكر.

قد حاول القضاء الجزائري تعريف الخطأ التأديبي بقرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 1985/12/17 الذي جاء فيه :" من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف وإعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة".

أما بالنسبة لمصر قام مجلس الدولة بتقديم عدة تعاريف للخطأ التأديبي وهي تدور حول معنى واحد، ومنه ما جاء في حكم للمحكمة الإدارية العليا المصرية على أن سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو:" إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يسلك سلوكا معيبا ينطوي على الخروج على مقتضيات الوظيفة من إستقامة ويبتعد عن مواطن الريب، وإنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب تأديته."

ثالثا : مفهوم الخطأ التأديبي في التشريع.

لقد أغفلت التشريعات في تحديد المقصود من الخطأ التأديبي لكن تعددت التسميات فالمشرع المصري إستعمل لفظ المخالفة في حين إستعمل المشرع الفرنسي لفظ الأخطاء التأديبية.[2]

المشرع الجزائري هو الآخر لم يورد تعريفا دقيقا وإستعمل لفظ الخطأ التأديبي بقوله في نص المادة 160 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة :" (يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الإقتضاء، بالمتابعات الجزائية).[3]

1

2 عثمان تالوتي،مريم قاسول ،الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية،مجلة الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة خنشلة،المجلد 10،العدد الثاني، 2023، ص153.

3 المادة 160من الأمر 06-03 سالف الذكر.

بإستقراء هذا النص نجد أن المشرع لم يعرف الخطأ وإنما إستعمل عبارات تدل عليه على غرار: الإهمال، الإخلال بالواجبات الوظيفية، المساس بالإنضباط .

ومن هذا يمكن الخروج بنتيجة أساسية مفادها أن كل التشريعات متفقة على خاصية معينة يجب أن تتحقق في الخطأ التأديبي وهي مخالفة الإلتزامات المهنية.

الفرع الثالث : تمييز الخطأ التأديبي عن باقي الأخطاء الأخرى .

تختلف النظم القانونية في إضفاء الوصف و التكييف القانوني للخطأ المنسوب للموظف، وفي نفس الوقت قد يرتكب الموظف أخطاء أخرى، ومن هنا يطرح التساؤل عن مدى إرتباط و إستقلالية الأخطاء التي يرتكبها، وأثر كل منها على الأخرى، ولهذا سنتعرف على أهم ما يميز الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي، وكذلك ما يميزه عن الخطأ المدني.

أولا : الفرق بين الخطأ التأديبي و الخطأ الجنائي.

يختلف الخطأ التأديبي الذي هو أساس المسؤولية التأديبية عن الجريمة الجنائية التي هي أساس المسؤولية الجزائية في طبيعتها و تكوينها، فالأولى مقررة لحماية الوظيفة و الحفاظ على سير المرفق العام، أما الثانية فإن جوهرها حماية المجتمع والتقليل من الإجرام[1].

إلا أن هذا لا ينفي الصلة بين الخطأين، وعليه يمكن القول أن تحديد ذلك من خلال إعطاء أوجه الإختلاف والتشابه ما بين الخطأ التأديبي و الخطأ الجنائي وهي كما يلي:

ا/ أوجه التشابه.

- كلاهما يقوم على فكرة واحدة وهي إرتكاب المخالفة و إنتهاك الأمر أو نهي لمصلحة المؤسسة أو المجتمع، أي قيامها على فكرة الخطأ.
- كلاهما يعتبر السبب المحرك لفكرة الجزاء التأديبي و العقوبة الجزائية.
- كلاهما يؤثران على ترقية الموظف إذ يترتب عدم جواز النظر في ترقيته لحين الفصل.
- لا يمكن إتخاذ إجراءات العقاب لكليهما إلا إذا كان المخالف على قيد الحياة، حيث تنقضي الدعوى التأديبية و الجزائية بوفاة الشخص المسؤول عن الفعل المرتكب.
- كلاهما يخضع لمبدأ شرعية الجزاء والمساواة في العقاب.

1 بن عيسى عبد العزيز، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة،قسم الحقوق،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، 2016-2017، ص 56 .

ب/ أوجه الاختلاف.

يمكن تحديد الإختلاف في عدة عناصر تعطي إستقلالية مطلقة لكل من الخطأين تتمثل فيما يلي:

ـ تقرير الخطأ التأديبي من عدمه خاضع لتقرير الإدارة أي السلطة التقديرية، أما في الجرائم الجنائية يعني أنه لا جريمة إلا بنص، أما الأخطاء التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر لذلك فهي لا تخضع لمبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " و يسأل الموظف عن عمل غيره من الخاضعين لسلطته الرئاسية بينما لا يحاسب الفرد جنائيا إلا على الأفعال الصادرة عنه شخصيا [1].

ـ يشترط لوقوع الخطأ التأديبي حصول فعل إرتكبه موظف مرتبط بالإدارة برابطة وظيفية وأن هذا الفعل يعاقب عليه فاعله، وهذا ما دعى الفقه إلى القول بأن النظام التأديبي هو نظام طائفي يتعلق بطائفة فقط من المجتمع وهم الموظفون، على عكس النظام العقابي الذي يتصف بالعمومية و الشمولية أي كل فئات المجتمع.

ـ أما بخصوص نطاق تطبيق الخطأ فإن سريان القانون الجنائي على كافة المقيمين على أرض الدولة في حين لا يخضع للنظام التأديبي إلا العاملين في الجهاز الإداري.

ـ الهدف من توقيع العقاب على مرتكب الخطأ الجنائي هو إستقرار المجتمع وحمايته من الخروج عن نظامه، في حين يهدف نظام تأديب الموظف بالدرجة الأولى في توفير أكبر قدر لضمان سير المرفق العام بإنتظام.

ثانيا : الفرق بين الخطأ التأديبي و الخطأ المدني.

يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ المدني، فالخطأ التأديبي لا يجازى فاعله إن كان الإثبات قاصرا على القرائن، لأن القرائن لا تكفي لإثبات التهمة إن لم يكن دليل آخر، في حين أن الخطأ المدني إما أن يكون منسوبا أو مفترضا، و الخطأ المدني المنسوب وحده هو الذي يمكن إثارته أمام المحاكم الجنائية للمطالبة بالتعويض المدني بصفة فرعية لدعوى تقام ضد الفاعل، أما الخطأ المفروض فهو من إختصاص المحاكم المدنية، ذلك أن المضرور ملزم بإثبات خطأ الفاعل، ومن أهم ما يميز الخطأ التأديبي عن الخطأ المدني ما يلي:

1 بن عيسى عبد العزيز، المرجع السابق، ص 57.

ا/ أوجه التشابه.

ـ كلاهما خطأ ينجم جراء إرتكاب العامل أو الموظف لعمل سلبي يترتب عنه مخالفة الإلتزامات التي تقع عليه.

ـ كلاهما خطأ ينشأ عنه عقوبة توقع على الموظف المخطئ.

ب/ أوجه الاختلاف.

ـ الخطأ التأديبي يقع من قبل طائفة معينة من الأشخاص وهم الموظفون، بينما الخطأ المدني لا يقتصر على فئة أو طائفة معينة من الأشخاص وإنما يمكن أن يقع من قبل جميع الناس.[1]

ـ الجزاء المدني لا يقتصر على التعويض بينما الجزاء التأديبي يتجاوز التعويض إلى توقيع عقوبة تأديبية على مرتكبه.

ومن هنا يمكن القول أن الخطأ المدني يختلف عن الخطأ التأديبي من حيث الطبيعة القانونية ومن حيث النظام القانوني الذي يحكم كلاهما.

الفرع الرابع: تصنيف الأخطاء المهنية.

حدد المشرع الجزائري أهم الأخطاء المهنية في أربع درجات، وورد التصنيف حسب درجة خطورة وجسامة الخطأ دون المساس بتكييفها الجزائي وأعطى للسلطة الإدارية أن تقرر أي خطا مهني يتناسب وخصوصية تلك المسؤولية الإدارية في نظامها الداخلي.

وردت الأخطاء المهنية في الفصل الثالث من الأمر 06-03 في المادة 177 وقد صنفت على النحو التالي[2].

أولا: الأخطاء من الدرجة الأولى.

1 بن عيسى عبد العزيز، المرجع السابق، ص 58.
2 المادة 177من الأمر 06-03، سابق الذكر.

حدد الأمر 06-03 الأخطاء من الدرجة الأولى في المادة 178 " تعتبر،على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالإنضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"[1].

يتمثل خطأ الموظف الذي من شأنه الإخلال بالإنضباط العام إذا لم يحترم أوقات عمله أو لم يؤدي عمله بدقة.

ثانيا: الأخطاء من الدرجة الثانية.

وهي أفعال أكثر جسامة من الأخطاء من الدرجة الأولى وقد نصت عليها المادة 179 من الأمر 06-03 " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

1- المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180و181[2].

ثالثا: الأخطاء من الدرجة الثالثة.

تشتمل الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة وحسب المادة 180 من الأمر 06-03 مايلي:

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

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،

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

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

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية،

5- إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة"[3].

رابعا: الأخطاء من الدرجة الرابعة.

تضمنت المادة 181 من الأمر 06-03 أخطاء من الدرجة الرابعة وصنفت هذه الأخيرة في جملة من التصرفات يقوم بها الموظف:

إذ تنص هذه المادة على ما يلي " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الرابعة إذ قام الموظف بما يأتي:

---

1 المادة 178 من الأمر 06-03 ، سابق الذكر.
2 المادة 179 من الأمر 06-03 سابق الذكر.
3 المادة 180 من الامر06-03 سابق الذكر.

1 ـ الإستفادة من إمتيازات، من أي طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته،

2 ـ إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،

3 ـ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة ،

4 ـ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،

5 ـ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،

6 ـ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43و 44 من هذا الأمر"[1].

المطلب الثاني: السلطة التقديرية في تصنيف الأخطاء المهنية.

ترك المشرع للإدارة حرية التصرف والتقدير بعد تأكده بأنها قادرة على إختيار الحلول المناسبة، لأنه يظل في الأخير غير قادر على معالجة جميع الحالات التي قد تطرأ في العمل الإداري، وبالتالي تكون السلطة التقديرية للإدارة ضرورة حتمية لحسن سيرها، فالقانون لا يجبر الإدارة على إتباع طرق معينة من أجل إصدار قرار محدد و إنما ترك لها سلطة تقديرية من أجل تقدير الحالات المعروضة عليها[2]، وعليه سوف نقوم في هذا المطلب بتقديم تعريف السلطة التقديرية للإدارة (الفرع الأول) ومبررات إعمالها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف السلطة التقديرية للإدارة.

يقصد بالسلطة التقديرية أن يترك المشرع للإدارة قدرا من الحرية في التصرف و هي تمارس إختصاصاتها القانونية، و ذلك وفقا للظروف دون معقب عليها.

و في مجال التأديب يقصد بالسلطة التقديرية للإدارة تمتعها بقسط من حرية التصرف في تأثير الفعل موضوع الجريمة التأديبية، و تحديد ما يناسبه من جزاء.

ويعرف الفقيه الفرنسي ميشو فيرى "أن السلطة التقديرية تتحقق في كل مرة تستطيع فيها السلطة الإدارية أن تعمل بحرية دون أن يكون هناك مسلك محدد تفرضه بطريقة مسبقة إحدى القواعد القانونية".

---

1 المادة 181 من الأمر 06-03 سابق الذكر.

2 لطفاوي محمد عبد الباسط، دراسة تحليلية لمضمون السلطة التقديرية للادارة ومدى خضوعها للرقابة القضائية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون تخصص القانون الاداري المعمق، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2015،ص 14

كما عرفها الفقيه الدكتور سامي جمال الدين بقوله :" السلطة التقديرية للإدارة تعني تمتعها بقسط من حرية التصرف عندما تمارس إختصاصاتها القانونية، بحيث يكون للإدارة تقدير إتخاذ التصرف أو الإمتناع عن إتخاذه، أو إتخاذه على نحو معين أو إختيار الوقت الذي تراه مناسبا للتصرف، أو السبب الملائم له، أو في تحديد محله"[1].

ومن هنا تظهر أهمية السلطة التقديرية للإدارة بالأساس في تفادي عيوب الإختصاص المقيد للإدارة، بحكم أن هذه الأخيرة لا تستطيع مواجهة بعض الحالات بأسلوب الإختصاص المقيد، لذلك منح للإدارة بعض الحرية من أجل إيجاد الحلول الملائمة لمواجهة مختلف الحالات الطارئة من جهة، ومن جهة أخرى تكون لها كذلك القدرة على الإبتكار لمواكبة التغيرات في مختلف المجالات، كما تظهر أهمية السلطة التقديرية كذلك من خلال عدم قدرة وتمكن المشرع من معرفة جميع خبايا الحياة الإدارية وبالتالي إستحالة قدرة المشرع على وضع قواعد عامة يكون بمقدورها أن تعالج جميع تفاصيل الإدارة، لذلك فإن السلطة التقديرية ضرورية بالنسبة للإدارة[2].

الفرع الثاني: مبررات إعمال السلطة التقديرية.

لم يلجأ المشرع إلى منح هذه السلطات الواسعة للسلطة التأديبية الرئاسية في تقديم الأخطاء المهنية عبثا ولكن دفعته إلى ذلك إعتبارات كثيرة، فإن لفكرة السلطة التقديرية مبررات عديدة تحتم وجودها وتمتع السلطة الإدارية المختصة بها ونذكر منها ما يلي:

ا/ إستحالة وضع قواعد عامة لكافة تفاصيل الحياة الإدارية فهكذا يمكن تبرير هذه السلطة في أن المشرع هو الذي يسن القوانين التي تتضمن عادة قواعد عامة مجردة لا يستطيع أن يتنبأ بجميع الحالات والمسائل التي تتعرض لها الإدارة، حتى يحدد لها مقدما السلوك الذي يجب عليها إنتهاجه والقرار الذي يجب إتخاذه.

ب/ فكرة الصلاحية الإدارية أن المشرع لا يتمتع عادة بالقدر الكافي من الخبرة الإدارية التي تمكنه من إستنباط كافة الضوابط الإدارية التي تحكم سير العمل بالإدارة بما يناسبه وظروف تلك الإدارة وطبيعة مشاكلها المختلفة وأسلوب العمل بها، بينما يتمتع رجال الإدارة العامة بتلك الخبرة بحكم طبيعة عملهم مما يجعلهم أكثر قدرة على حسن تقدير الأمور وإتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بكل حالة على حدى.

1 لطفاوي محمد عبد الباسط، المرجع السابق، ص17.
2 محمد الاعرج، القضاء الإداري المغربي، بدون دار النشر،ص15.

ج/ السلطة التقديرية ضرورية لفاعلية العمل الإداري، إن التشريع يوضع دائما في زمن معين بالذات، ثم يستقر على حاله فترة طويلة بحكم ما يجب أن تتميز به التشريعات من إستقرار، فإذا ما طرأ جديد وإضطر الأمر إلى تعديله، وذلك يتطلب مراحل يمر بها وزمنا طويلا، ولذلك فالتشريع لا يمكنه أن يلاحق التطورات السريعة التي يمر بها النشاط الإداري للدولة، أي أن يواكب التغيرات المتلاحقة التي تصيب العلاقات الإدارية، مما يجعل الإدارة في حاجة إلى تغطية تلك التغيرات السريعة بقرارات إدارية تصدرها بسلطتها التقديرية، دون إنتظار إجراءات صدور التشريع وخاصة في الحالات العاجلة.

د/ تفادي عيوب السلطة المقيدة لا يقتصر دور الإدارة على أن تكون مجرد أداة لتنفيذ القوانين حرفيا، لأن هذا يصيب نشاطها بالجمود وينعدم لديها الإبتكار والتجديد، وإنطلاقا من هذا فإنه يتعين أن تكون للإدارة سلطة تقديرية حتى تتمكن من ممارسة نشاطها وتحقيق أهدافها على وجه سليم، مما يضمن حسن سير المرافق العامة بإنتظام بما يحقق المصلحة العامة.

المطلب الثالث :مفهوم العقوبة التأديبية.

يؤدي الخطأ التأديبي بغض النظر عن الشكل والمظهر الذي يأخذه إلى فرض عقوبة تأديبية في حق الموظف المرتكب لتلك المخالفة المهنية، فالقاعدة العامة هنا تقتضي بأن يخضع للمتابعة التأديبية كل من يخرج من العاملين على مقتضى الواجب في أداء وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة ومن هذا المنطلق سنتطرق إلى تحديد المقصود بالعقوبة التأديبية ثم تصنيفها حسب ما جاء في الأمر 06-03.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية.

لم يرد في التشريع الجزائري تعريفا للعقوبة التأديبية لذا تركت هذه المهمة للفقه، إذ يرى الأستاذ محمد ماجد ياقوت أن العقوبة التأديبية: " بصفة عامة هو جزاء ذو نوع خاص الذي يلحق بالموظف دون غيره من أفراد المجتمع، فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها بصفة مؤقتة أو نهائية وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف"[1].

وتطرق الفقه الإداري الجزائري إلى تعريف العقوبة التأديبية فيعرفها الأستاذ عمار عوابدي: "هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه إرتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة "[2].

1 بن عيسى عبد العزيز، المرجع السابق، ص71.
2 عمار عوابدي، مبدا تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984، ص336.

الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية.

لا يوجد في القوانين التي تنظم شؤون الوظيفة سواء الوطنية منها أوغيرها تعريفا للعقوبة التأديبية وإنما وردت العقوبات التأديبية في ظل قوانين التوظيف المختلفة في شكل قوائم حددت على سبيل الحصر الجزاءات والتي تلتزم سلطة التأديب بتطبيقها عند مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية، وهو ذات المسلك الذي إنتهجه المشرع الجزائري حيث لم يقدم تعريفا للعقوبة التأديبية وإكتفى بتصنيفها في شكل درجات مختلفة، حيث تضمنت مجمل القوانين التي كانت تعنى بتنظيم شؤون الوظيفة إبتداء من الأمر 133/66 إلى غاية صدور الأمر 03/06، لقد عمل المشرع الجزائري في ظل هذا الأمرعلى وضع تقسيم جديد للعقوبات التأديبية في الفصل الثاني منه في المادة 163[1]بحيث صنفها إلى أربع درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة من الموظف وهي كالتالي:

أولا: عقوبات الدرجة الأولى:

- التنبيه.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

ثانيا:عقوبات الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

ثالثا: عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

رابعا: العقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

تجدر الإشارة إلى إمكان السلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون إستشارة أي جهة أخرى،

[1] المادة 163، الامر 03/06.

أما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فإن توقيعها يكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مسبب بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي والتي تبت فيها خلال 45 يوم من إخطاره[1].

المبحث الثاني: الشرعية الإجرائية في المجال التأديبي .

يجمع القانون التأديبي في شقه الموضوعي مجموعة القواعد القانونية التي تحدد صور الواجبات الوظيفية والعقاب التأديبي المقرر على مخالفتها، وبمجرد وقوع الخطأ التأديبي تنتقل القواعد الموضوعية للقانون التأديبي من مرحلة التجريد إلى مرحلة التطبيق بما يستوجب تطبيق الإجراءات التأديبية، إذا إقتضى الأمر ذلك لتحديد حقيقة إرتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه ومتابعته تأديبيا وإصدار القرار التأديبي في حقه، فهذا هو دور الإجراءات إذ تعتبر الرابطة بين إرتكاب الخطأ التأديبي وتوقيع العقوبة من خلال إصدار القرار، وقد وضع المشرع الجزائري عدة ضمانات مقررة في قانون الوظيفة العمومية لحماية الموظف عند توقيع العقاب التأديبي عليه من قبل السلطة المختصة بالتأديب، وعلى هذا الأساس سوف نتعرف على إجراءات تأديب الموظف (مطلب الأول) والضمانات التي قررها المشرع عند توقيع العقاب له (مطلب الثاني) وفي الأخير سوف نذكر العلاقة التي تربط المسؤولية التأديبية للموظف مع المسؤوليات الأخرى (المطلب الثالث).

المطلب الأول: المراحل الإجرائية في تأديب الموظف.

جاءت فكرة القانون التأديبي من أجل تحقيق مصلحتين الأولى مصلحة الإدارة التي تكون بمثابة حصانة لقراراتها، وهذا من أجل تفادي إلغاء القرار التأديبي بسبب إجرائي بسيط، أما المصلحة الثانية فتعود للموظف بحيث تكفل له مجموعة من الضمانات، لهذا تعتبر الإجراءات التأديبية إحدى الوسائل التي تضمن تحقيق هذه المصلحة عن طريق إجراءاتها الشكلية التي تنظم المرحلة ما بين إرتكاب الخطأ التأديبي حتى صدور القرار التأديبي وتوقيعه، لهذا سوف نقوم بتعريف الإجراءات التأديبية (الفرع الأول) ثم نحدد المراحل التي تمر بها (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تعريف الإجراءات التأديبية.

[1] بوقرة ام الخير، " تاديب الموظف وفقا لاحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد التاسع، ص 77.

تعني الإجراءات التأديبية تلك الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من إرتكاب الذنب أو الخطأ من طرف الموظف، وتكيفه إلى غاية صدور قرار تأديبي المتضمن العقوبة التأديبية.

إن الإجراءات بصفة عامة هي مجموعة القواعد الأصولية التي تنظم القضاء والتقاضي، وهي مجموع القواعد الواجب إتخاذها في مواجهة الموظف من خلال الفترة الممتدة ما بين إقترافه للخطأ التأديبي وصدور القرار التأديبي[1].

حيث تتصف القواعد الإجرائية في التأديب بالطابع الإلزامي بالنسبة لكافة أطراف المساءلة، كما أنها تعد حماية للواجبات والإلتزامات التي يفرضها الإنتماء إلى جماعة أو طائفة أي إخلال يقع من أفرادها ويمس نظامها.

فالقواعد الإجرائية تحدد الشروط الواجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يرتب أثاره القانونية مثل الشكل العام والمكان والزمان والوسيلة والضمانات وغيرها، فلا يجوز في كل الأحوال تطبيق عقوبة تأديبية إلا بإتباع الإجراءات التأديبية، فالقاعدة الإجرائية التأديبية لا تختلف عن غيرها من القواعد القانونية، حيث تتكون من شقين الشق الأول يشمل قاعدة سلوكية أو إجرائية، أما بالنسبة للشق الثاني يتضمن العقاب الذي يفرضه المشرع في حال مخالفتها.

حيث تتناول هذه القواعد كل ما يتعلق بالمتابعة التأديبية للموظف المرتكب للخطأ عبر جميع المراحل التأديبية حتى توقيع العقاب التأديبي المقرر له.

الفرع الثاني: المراحل الإجرائية التأديبية للموظف.

عندما ينسب للموظف خطأ تأديبيا فإن هناك مجموعة من الإجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته أو توقيع العقوبة عليه، و بالرجوع إلى المشرع الجزائري قد نجده حدد إجراءات المتابعة التأديبية بالنسبة للعقوبة من الدرجة الأولى و الثانية و كذلك إجراءات المتابعة التأديبية للعقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة و لهذا سنذكرها على النحو التالي:

أولا: إجراءات المتابعة التأديبية في عقوبة الدرجة الأولى و الثانية.

بعد إرتكاب الموظف خطأ من الدرجة الأولى أو الثانية، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيع العقوبة الملائمة مع الخطأ المرتكب، إذ نجد المشرع الجزائري منحها السلطة لذلك، شريطة تسبيب قرارها التأديبي، كما لم يلزمها بإستشارة أي هيئة أو التقيد برأي جهة معينة، وفي نفس الوقت

1 بن عيسى عبد العزيز، المرجع السابق، 78.

نجده قد قيدها بالحصول على توضيحات كتابية من المعني قبل إتخاذها القرار التأديبي وهذا حسب الفقرة الأولى من المادة 165 من الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1].

نجد أن المشرع الجزائري حصر سلطة الإدارة في تأديب الموظف في العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية لأنها أقل خطورة، و بالتالي فيمكنها أن تتخذ بواسطة قرار مبرر العقوبات و هذا بعد حصولها على التوضيحات الكتابية، إذ تعتبر هذه الأخيرة إجراء جوهري ينبغي على الإدارة إحترامه قبل إتخاذ أي إجراء تأديبي في حق الموظف المرتكب الخطأ، كما تلتزم الإدارة بتبليغ الموظف القرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ إتخاذ القرار و يحفظ في ملفه الإداري وهذا حسب المادة 172 من الأمر السالف الذكر.

ثانيا: إجراءات المتابعة التأديبية في عقوبة الدرجة الثالثة والرابعة.

في هذه الحالة لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة بإتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة إلا بقرار مبرر، وبعد إتخاذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس وهذا حسب الفقرة 02 من المادة 165 المذكورة سابقا، ولتوقيع هذه العقوبات التأديبية ألزم المشرع السلطة الإدارية بمجموعة من الإجراءات نذكرها كما يلي:

نستهل هذه الإجراءات بتحديد الخطأ المرتكب وتحديد تصنيفه إما من الدرجة الثالثة أو الرابعة بناء على تقرير يعده الرئيس المباشر للموظف المعني، ويرسل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، إذ يتضمن هذا التقرير الأعمال المكونة للخطأ المهني وظروف وقوعها وكذلك تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها، وبعد معاينة الخطأ وتحريك الدعوى التأديبية تقوم السلطة المختصة بإتخاذ أول إجراء في حق الموظف المتهم وتوقيفه على ممارسة مهامه في حالة إرتكابه خطأ مهني جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة وهذا حسب الفقرة 01 من نص المادة 173 من الأمر 03/06[2] وفي هذه الحالة لا يعتبر التوقيف بمثابة عقوبة وإنما هو إجراء إداري تحفظي وهو مؤقت، وهذا ما أشارت إليه المادة 174 من الأمر 03/06[3] المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إذ يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح له ببقائه في منصبه، ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز 06 أشهر إبتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف وبعد هذا الاجراء يتم تحريك المتابعة التأديبية من قبل السلطة التي تملك صلاحية التعيين من خلال إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار مبرر التي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل

1 المادة 165 من الامر رقم 06-03، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية /46.
2 المادة 173 من الأمر03/06 سالف الذكر .
3 المادة 174، من الأمر03/06 سالف الذكر.

45 يوم إبتداء من تاريخ إخطارها حسب الفقرة 02 من المادة165وفي نفس الوقت يجب إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه وتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوم من تاريخ تحريك المتابعة التأديبية، ثم يستدعى للمثول أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الفصل في القضية.

فقد منح المشرع للموظف المتابع تأديبيا حق الإطلاع على الملف وكذا إعلامه بالتهم المنسوبة إليه، من أجل تمكينه من ممارسة حقه في الدفاع ورد التهم المنسوبة إليه وهذا ما نصت عليه المواد 168- 169 من الأمر 03/06[1] كما يتم إعلام الموظف كتابيا بمكان وتاريخ الإطلاع على ملفه التأديبي مع الإشعار بالإستلام، وبعدها يمتثل الموظف المتابع أمام لجنة التأديب ويكون الحضور شخصيا بعد تبليغه ضروريا قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل إستلام حسب ما جاء في المادة 168، ويمكنه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، وأن يستحضر شهودا والإستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه هذا حسب نص المادة 169، وقبل البت في القضية المطروحة يمكن للمجلس التأديبي أن يطلب من السلطة الرئاسية فتح تحقيق في حالة وجود غموض وهذا حسب نص المادة 171 من الأمر 06-03[2].

وفي حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين عن توقيفه فورا عن مهامه، في حين يوقف فورا وبقوة القانون الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه هذا ما ذكرته المادة 174، وعند الوصول إلى مرحلة إصدار القرار إستوجب على السلطة الإدارية تبليغ الموظف بالقرار التأديبي الذي إتخذته وذلك فورا بعد التوقيع عليه لإحترام الآجال المحددة، وقد حدد المشرع مدة التبليغ 08 أيام وهذا حسب نص المادة 172 من الأمر 03/06 [3]، ويجب أن يكون القرار الصادر من المجلس التأديبي مكتوبا ومسببا أي ذكر السبب والخطأ المرتكب وتكييفه القانوني الذي دفع السلطة المختصة لإتخاذه ويكون مبررا.

المطلب الثاني : الضمانات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري.

بالنظر إلى قوانين الوظيفة التي مرت بها الجزائر نجد أن المشرع الجزائري أقر مجموعة من الضمانات لحماية الموظف في مواجهة أي قرار إداري تأديبي، إذ توفر له هذه الضمانات حماية فعالة خلال مختلف المراحل التي تمر بها عملية التأديب .

و هذه الضمانات تنقسم إلى ثلاث وهي :

1 المادة 169- 168،من اللأمر03/06 سالف الذكر.
2 المادة 171، من الأمر03/06 سالف الذكر.
3 المادة 172، من اللأمر 03/06 سالف الذكر.

ـ الضمانات السابقة على توقيع العقوبة (الفرع الأول).
ـ الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة (الفرع الثاني).
ـ كذلك الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة (الفرع الثالث) .

الفرع الأول : الضمانات السابقة على توقيع العقوبة.

أقر المشرع للموظف المتابع تأديبيا جملة من الضمانات السابقة على إتخاذ العقوبة التأديبية في حقه و التي تتمثل في :

أولا : إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه .

تعني هذه الضمانة إيقاف الموظف على حقيقة التهم المنسوبة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير على إرتكابه مخالفة تأديبية، فإذا رأت السلطة التي لها صلاحية التعيين أن الأعمال التي يقوم بها الموظف تشكل خطأ يستوجب عقوبة تأديبية، كان واجبا عليها إعلام الموظف المخطئ بما نسب إليه من أخطاء وذلك من أجل تحقيق أكبر قدر من الشفافية في المجال التأديبي، وهذا ما كرسه المشرع الجزائري في ظل المادة 167[1] من الأمر 03/06 حيث نصت على حق الموظف المتابع تأديبيا بأن يعلم بكل الأخطاء المنسوبة إليه من طرف السلطة التأديبية خلال 15 يوم من تحريك الدعوى التأديبية ضده حتى يكون له علما كافيا بكل الأخطاء المنسوبة إليه.

ثانيا: حق الإطلاع على الملف التأديبي.

في حالة ما إذا إرتكب الموظف خطا اثناء تادية وظيفته وتم إخطاره بما نسب إليه ببرقية رسمية أقر له القانون الحق بالإطلاع على ملفه التأديبي الموجود لدى الإدارة، وهذا يتيح له المجال لمعرفة الأدلة التي بحوزة الإدارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه، وهذا إجراء جوهري مخالفته تعرض القرار الى الإلغاء[2].

حيث أن المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 03/06 أقر أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوما إبتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

---

1 المادة 167 من الأمر 06-03 سالف الذكر.
2 بشتة دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تاديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، قسم العلوم القانونية والادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014/2013، ص 55.

ثالثا: حق الدفاع.

يمكن للموظف الإستعانة بأحد زملاءه أو محامي أو أي شخص اخر يختاره وهذا الأخير يحق له الإطلاع على الملف التأديبي للموظف المعني إذا سمح له بذلك، إلا أن هذا لا يمنحه الحق بالحصول على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الإدارة.

وهو الحق الذي أكده المشرع الجزائري في المادة 169 الفقرة الثانية[1] التي تنص على انه:"يحق للموظف الإستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه وهذا ليتمكن من تحضير دفاعه ومناقشة الأدلة التأديبية، وهذا كون الإثبات في المنازعات التأديبية يشبه الإثبات في المنازعات الجنائية لأن كلاهما فرع من فروع العقاب.

هذا بالإضافة إلى التحقيق الإداري الذي تجريه الإدارة بناء على ملاحظات رئيسه المباشر أو إستنادا إلى تقارير جهات التفتيش أو حتى بالإعتماد على شكاوي المنتفعين والتحقق من تأثيم الموظف.

الفرع الثاني : الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية.

من بين الضمانات الإجرائية التي قررها المشرع في نطاق المساءلة التأديبية بعض الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء وهذا ما سنتناوله في هذا الفرع.

أولا: حياد السلطة التأديبية.

توجب معظم التشريعات الوظيفية توفير ضمانة أساسية في التأديب الوظيفي تتمثل في ضمان حياد السلطة التأديبية، فضمانة الحياد تقوم بصفة أساسية على مبدأ عدم جواز الجمع بين صفتي الخصم و الحكم في آن واحد، الأمر الذي يستوجب الفصل بين سلطتي الإتهام و الحكم بأن تتولى وظيفة التحقيق و الإتهام هيئة مستقلة عن سلطة الحكم، وهدف هذا المبدأ عدم صلاحية كل من سبق له الإتصال بمراحل الدعوى التأديبية للحكم فيها[2].

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع قد منح السلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، أما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقد أخضعها للراي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي، ولكن بالرجوع إلى نص المادة 63 من الأمر 03/06 نجد أن رئاسة هذه اللجان قد أنيط بها للسلطة التي وضعت على مستواها، وهذا

[1] المادة 169 من الأمر 03/06،سالف الذكر.

[2] دهمة مروان، "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، "مجلة الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية الجزائر،مجلد06،العدد02، 2020،ص206.

يجعلنا نتساءل عن قيمة هذه اللجان ما دام أن الرئيس ينتمي الى الإدارة وهذا من شأنه أن يمس بضمان حياد السلطة التأديبية، بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع لم ينص على إمكانية رد عضو مجلس التأديب من طرف الموظف وذلك متى توفرت شروط الرد وإن عدم نص المشرع الجزائري على هذا ألحق من شأنه أن يؤثر على حياد السلطة التأديبية والإضرار بذلك بمصلحة الموظف.

ثانيا : ضمان تسبيب القرار التأديبي .

تسبيب القرار التأديبي كضمانة من ضمانات التأديب يعني تضمين القرار بصورة واضحة العناصر الأساسية التي يقوم عليها الجزاء التأديبي و أيضا الظروف و الملابسات التي أحاطت بإرتكاب المخالفة و كان لها أثر على تقرير الجزاء، فالقرار التأديبي الصادر عن المجلس التأديبي يجب أن يحتوي في صلبه على الأسباب الكافية و السائغة التي دعت إلى إتخاذه[1].

بمعنى أن تكون النتيجة التي إنتهى إليها المجلس التأديبي أو الأسباب التي بني عليها القرار التأديبي قد إستخلص من ماهو موجود بالأوراق، فإذا كانت هذه النتيجة مأخوذة من أصول غير موجودة، فإن التسبب لا يكون سائغا مما يفقد القرار لركن السبب.

و تسبب القرار يختلف عن سببه، إذ أن تسبب القرار يعني قيام مجلس التأديب بذكر ما إستند عليه في إصدار القرار، في حين أن السبب هو الحالة الواقعية و القانونية التي دفعته إلى إصداره، إلى الوقائع المادية و القانونية من المفترض أن تكون موجودة قبل صدور القرار التأديبي، بينما التسبب يأتي متزامنا مع إصداره، وإذا كان في الأصل أن الإدارة ينبغي أن تكون قراراتها مستندة إلى سبب قائم و صحيح في الواقع و القانون فإن الإدارة ليست ملزمة بتسبيب قراراتها إلا إذا ألزمه القانون بذلك.

الفرع الثالث : الضمانات اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية.

أقر المشرع للموظف المتابع تأديبيا جملة من الآليات والوسائل، التي تعد بمثابة ضمانات لاحقة على توقيع الجزاء التأديبي من خلال ممارسته حق الطعن في القرارات التأديبية والتي تتمثل في :

أولا: الطعن الإداري في المجال التأديبي.

منح المشرع للموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي إمكانية الطعن فيه، و ذلك برفع طعن للجهة المختصة من أجل إعادة النظر أو إلغاء القرار التأديبي الصادر بحقه، وذلك وفق مايلي :

1 اسماعيل احفيظة ابراهيم،"الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب"، مجلة العلوم القانونية والشرعية،كلية القانون،جامعة الزاوية، العدد06، 2015،ص196.

ا/ تعريف الطعن الإداري.

هناك العديد من التعريفات التي جاء بها الفقه نكتفي بذكر البعض منها:

فقد عرف بأنه " طلب يتقدم به صاحب الشأن إلى الإدارة لإعادة النظر في قرار إداري يدعي مخالفته للقانون".

كما عرف أيضا بأنه " الإلتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية المختصة من أجل مراجعة العمل الإداري المتظلم فيه، إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله بما يجعله أكثر إتفاقا مع مبدأ الملائمة و الفاعلية و العدالة "[1].

أعطى المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي يقضي بتسليط عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة أن يرفع طعنا أمام لجنة خاصة حيث نصت المادة 65 من الأمر 03/06 على أنه :" تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسئول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية "[2].

تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة. وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثليهم في رجال الطعن.

وتختص لجان الطعن بإعادة النظر في العقوبات التاديبية من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك بعد إخطارها من طرف الموظف وهذا ما تضمنته المادة 175 من الأمر 03/06 على:" يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجان الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد إبتداء من تاريخ تبليغ القرار"[3].

وفي هذه الحالة يتعين على الإدارة تعليق العقوبة التي اتخذت ضد الموظف المعني إلى غاية الفصل في الطعن المقدم من طرف الموظف.

تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة بالعقوبات التأديبية، حيث نصت المادة 55 من المرسوم التنفيذي 199/20على أنه :" يتعين على لجنة الطعن أن تصدر قرارها برأي معلل في أجل أقصاه خمسة وأربعون (45) إبتداء من تاريخ إخطارها قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 54 من نفس المرسوم المذكور أعلاه".

---

1 إسماعيل أحفيظة إبراهيم، المرجع السابق، ص207.
2 المادة 65، من الأمر03/06 سالف الذكر.
3 المادة 175،من الأمر 03/06 سالف الذكر.

يسرى قرار لجنة الطعن إبتداءا من تاريخ إجتماعها وإذ لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبد رأيها في الآجال المحددة أي خمسة وأربعون 45 يوما إبتداءا من تاريخ إخطارها لسبب ما ، يمكن إنهاء توقيف الموظف ، وفي هذه الحالة يتم إعادة إدماج الموظف في وظيفته واسترجاع كامل حقوقه، وتبقى العقوبة الموقعة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته، غير أنه لا يمكن الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار الطعن.

إستخلاصا من هذا يمكننا القول أن لجان الطعن المنصوص عليه في المرسوم رقم 199/20 الذي سبقنا أن أشرنا إليه سابقا هي ضمانة ضرورية لتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه وتبرئة أفعاله، واللجوء إلى هذه اللجان أمر إلزامي قبل اللجوء إلى القضاء الإداري بغية توفير القدرة البدنية والمالية وإجراءات إدارية أخرى.

ثانيا: الطعن القضائي.

تخضع القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لرقابة القضاء الإداري، حيث تخول القوانين التي تنظم القضاء الإداري للموظف حق الطعن القضائي للقرارات التأديبية الصادرة بحقه بإعتبار هذا الحق من أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف في مواجهة سلطات التأديب[1].

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع قد عمل على تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات الإدارية سواء إلغاء أو تعويضا، والمتمثلة في المحاكم الإدارية في حال ما إذا كان القرار الإداري صادر عن إحدى الهيئات المحلية (الولاية، البلدية، المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية ...) وهذا ما أكده نص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[2]، ومجلس الدولة في حال ما كانت القرارات الإدارية صادرة عن السلطات وهذا ما أكده نص المادة 901[3] من نفس القانون .

فالطعن إذن ينصب على القرارات الإدارية وتجدر الإشارة إلى أن القرار التأديبي يعد قرارا إداريا إذ تتوفر فيه جميع خصائص القرار الإداري.

كما يلاحظ أن المشرع الجزائري قد تراجع عما كان معمول به ، حيث لم يعد يشترط التظلم الإداري المسبق بمعنى أن التظلم لم يعد وجوبيا لقبول دعوى الإلغاء بل أصبح جوازيا كما أن المادة

1 دهمة مروان، المرجع السابق، ص210.
2 المادة 801، قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفرعام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
3 المادة 901، نفس المرجع.

175 من الأمر 06-03 إستعملت عبارة " يمكن للموظف "، من خلال هذا النص يفهم أن التظلم أمام لجنة الطعن لا يعد وجوبيا وهذا ما أكده نص المادة 830[1] من نفس القانون، إذ يمكن للطاعن القيام به أو اللجوء مباشرة إلى القضاء الإداري طالبا إلغاء القرار التأديبي الذي صدر في حقه، كما يمكنه أيضا طلب التعويض عن الأضرار التي لحقته من ورائه وذلك بإحترام الإجراءات المحددة قانونا والمتعلقة برفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة.

المطلب الثالث : العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤوليات الأخرى (الجزائية والمدنية).

قد ينطوي إنحراف الموظف أو العامل بالقطاع العام تأديبيا على فعل ضار في نفس الوقت، سواء بالأفراد أو لأي وحدة إدارية أخرى، فيمكن محاسبته مدنيا وتأديبيا عن ذات الفعل، وقد تكون المخالفة التأديبية التي يرتكبها الموظف أو العامل، واقعة في نفس الوقت تحت طائلة العقاب الجنائي، مما يمكن محاسبته عنها تأديبيا وجنائيا، ومن ثم فإن العامل بجانب مسؤوليته التأديبية، قد يخضع لمسؤولية مدنية عن فعل يسبب ضررا للغير أو للإدارة، ومسؤولية جنائية إذا كون الفعل جريمة في مفهوم قانون العقوبات.

تبعا لما ذكرناه من خضوع الموظف للمسؤوليات الثلاث المدنية والجنائية والتأديبية فإنه ينبغي علينا البحث عن طبيعة تلك العلاقة وهذا ما سندرسه في هذا المطلب.

الفرع الأول: العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية.

بالنظر إلى كل مسؤولية من المسؤوليتين التأديبية والجزائية، نجد أنه تتميز هذه المسؤوليتين بأوجه تشابه تشترك فيهما وذلك من خلال نقاط متعددة لكن هذا لا يمنع من وجود نقاط أخرى تعتبر مواطن إختلاف بين المسؤولية التأديبية والجزائية، لذلك سنتعرف في هذا الفرع إلى أوجه الشبه بينهما وكذا أوجه الإختلاف.

أولا:أوجه التشابه.

تعتبر المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ركيزتين أساسيتين لقيام النظام التأديبي والنظام الجزائي، حيث تتشاركا في مواطن عدة نظرا للعلاقة القائمة بينهما لذلك سنتطرق الى اوجه التشابه بين المسؤوليتين.

1 المادة 830، نفس المرجع .

أ/ من حيث سلوك الخطأ.

أساس كل من المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية هو الخطأ المرتكب من قبل الموظف، فبالنسبة للجريمة الجزائية فسلوكها هو العنصر الأول من عناصر الركن المادي ألا وهو النشاط المادي الملموس، كذلك بالنسبة إلى المخالفة التأديبية[1].

إذن فإن التشابه بين الجريمة الجزائية والمخالفة التأديبية الذي قام بها الموظف يؤدي إلى تشابه في الأركان أي تتفق كلتاهما من حيث الركنين المادي والمعنوي .

ب/ من حيث الإجراءات.

تخضع الدعوى الجزائية إلى قواعد إجرائية عامة تشمل على إجراءات من أجل الحفاظ على كرامة المتهم لضمان حقوقه إلى غاية إثبات الإدانة، وقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة بإقراره مجموعة من الضمانات خلال مرحلة التحقيق معه، أما بالنسبة للنظام التأديبي أقر مجموعة من الإجراءات على صعيد التحقيق والإتهام والمحاكمة تضمن للموظف حقوقه إلى غاية إثبات الجرم من عدمه في حقه.

ج/ من حيث مبدأ مشروعية العقاب.

تخضع كل من المخالفة التأديبية والجريمة الجزائية لمبدأ المشروعية من خلال العقوبات، فقد حدد المشرع العقوبات التي يتوجب تسليطها على المدان جنائيا وهو نفس الأمر تأديبيا، فلا يجوز للسلطة الرئاسية أن تسلط عقوبة غير منصوص عليها، يعني هذا أن كل من المسؤوليتين تخضع في تسليط العقاب إلى مبدأ شرعية العقاب والذي يقضي بأنه لا عقوبة إلا بنص[2].

ثانيا: أوجه الاختلاف.

على الرغم من وجود أوجه التشابه بين المسؤوليتين إلا أن هناك أوجه اختلاف بينهما وذلك من عدة نواحي ومن بينهم :

1 نقلا عن : عثمان تالوتي، مريم قسول، المرجع السابق، ص1138.
2 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004،ص 95.

ا/ من حيث المسؤولية.

نظرا لإستقلال الجريمة الجزائية عن الجريمة التأديبية فإن المسؤولية الناجمة عنهما تختلف وعلى ذلك فيمكن تحريك دعوى جزائية وأخرى تأديبية على نفس الفعل المرتكب من قبل الموظف والذي يشكل جريمة تأديبية وجزائية في نفس الوقت، وهذا ما يسمى بازدواج وصف الخطأ.

إذ أكد مجلس الدولة الجزائري على الإستقلال في المسؤوليتين في العديد من أحكامه، كما أن ثبوت إحدى المسؤوليتين لا يؤدي إلى ثبوت الأخرى بالضرورة. وعلى ذلك فان إجراءات المتابعة الجزائية لا توقف إجراءات المتابعة التأديبية، فالسلطة الإدارية لها حق توقيع الجزاء التأديبي دون إنتظار الحكم الجزائي[1].

ب/ من حيث السلطة المختصة بالتحقيق.

تختلف السلطة المختصة بالتحقيق في كل من الجريمتين، فالجريمة التأديبية تبدأ بصدور قرار إداري بإحالة الموظف إلى التحقيق من قبل سلطة إدارية وهي السلطة الإدارية الرئيسية أو سلطة التعيين بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى والثانية، وبمشاركة لجنة التأديب بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة وفقا لإجراءات منصوص عليها في قانون الوظيفة، أما التحقيق الجنائي فيصدر عن جهة قضائية وهي قاضي التحقيق الذي خوله القانون بمجموعة من السلطات وفق للإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية[2].

وعلى ذلك فإن الإختلاف يكمن في طبيعة التحقيق فالجريمة التأديبية تتميز بأن التحقيق يكون إداريا وفق إجراءات إدارية بحت، أما التحقيق في الجريمة الجزائية فهو ذو طبيعة قضائية.

ج/ من حيث السلطة المختصة بتوقيع الجزاء.

تتميز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية من حيث الجهة المختصة بتوقيع الجزاء في كل منهما فالعقوبة التأديبية توقع من قبل السلطة الإدارية الرئاسية أو أما العقوبة الجزائية فإن إختصاص توقيعها يعود إلى المحاكم الجنائية.

1 عثمان تالوتي، مريم قاسول، المرجع السابق،ص 1139.
2 نفس المرجع، ص 1140.

د/ من حيث الهدف.

إن الهدف من النظام الجزائي هو حماية المجتمع وضمان أمنه وهذا من خلال مكافحة الجريمة بشتى أنواعها وتوقع العقوبة باسم المجتمع وبالتالي على الأفراد الالتزام بنظام سلوكي ثابت، يعتمد على قاعدة قانونية وتشريعية تتميز بالعمومية والتجريد فهي تطبق على جميع أطياف المجتمع دون تخصيص أو تمييز[1].

في حين أن الهدف من المسؤولية التأديبية للموظف هو ضمان حسن سير المرفق العام بإنتظام.

الفرع الثاني: العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية المدنية.

إن المسؤولية التأديبية بشكل عام هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا و سلبا أو إتيانه عمل من الأعمال المحرمة عليه والهدف الأساسي للعقوبة التأديبية هو الوقاية، ومعنى ذلك أن كل موظف يخرج على مقتضى الواجب على أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر يخل بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيا ، أما المسؤولية المدنية للموظف هدفها جبر الضرر من الفعل الضار، وعليه سنتطرق إلى التمييز بين المسؤوليتين من خلال النقاط التالية:

أولا : من حيث الموضوع.

هدف المسؤولية التأديبية هو ردع الموظف المرتكب للخطأ التأديبي، ومنعه من مواصلة الخطأ عن طريق العقوبة التأديبية، أما المسؤولية المدنية فموضوعها يكون التعويض إما عيني أو نقدي وكذلك يجوز للقاضي تبعا للظروف وبناءا على طلب المضرور أن يأمر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه لجبر الضرر الناشئ عن العمل الضار للموظف[2].

ثانيا : من حيث الإختصاص.

إن السلطة الرئاسية لها دور هام في تأثيم سلوك الموظف و تصرفه، وهي تملك الحق في تحريك الدعوى التأديبية، و تقدير مدى الإعتداء على النظام الوظيفي الحاصل من التصرف المنسوب للموظف ، وكذلك هي صاحبة الإختصاص في إنزال العقوبة التأديبية مع اللجنة المتساوية الأعضاء كجهة إستشارية في العقوبة من الدرجة الأولى و الثانية و يشترط المشرع موافقتها في العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة، وعليه فهي تعتبر مجلس تأديبي في هذه العقوبة.

---

1 نقلا عن: عثمان تالوتي، مريم قسول، مرجع سابق، ص1140.
2 بن درف رشيد، مرجع سابق، ص 15.

أما جهة الاختصاص في المسؤولية المدنية للموظف هي القضاء العادي، لذلك فهي أوسع نطاق من المسؤولية التأديبية من حيث السلطة الموقعة للعقاب، و كذلك الأفراد الذين هم مصدر هذه المسؤولية.

ثالثا : من حيث الأساس القانوني.

الأساس القانوني للمسؤولية المدنية هوالخطأ المدني، أما بالنسبة للمسؤولية التأديبية فهو الخطأ التأديبي للموظف[1] المتمثل بـالإخلال بواجباته الوظيفية مما يؤدي إلى عرقلة السير الحسن للمرافق العامة.

رابعا : من حيث الجزاء.

حدد المشرع أربع عقوبات في مجال الخطأ التأديبي ويمكن تصنيفها إلى عقوبات (الدرجة الأولى والثانية والثالثة والرابعة) وإن هذه العقوبات تتناسب مع الخطأ المرتكب، وإن السلطة التي تقوم بتقدير درجة الخطأ هي السلطة الرئاسية، و التي هي كذلك صاحبة الولاية في التعيين بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء، أما الجزاء في المسؤولية المدنية هو التعويض عن الضرر.

1 بن درف رشيد، المرجع السابق، ص16.

الخاتمة

الخاتمة:

في ختام هذا البحث ومن خلال دراستنا لأنواع المسؤوليات التي قد يمكن أن يتعرض إليها الموظف خلال مساره الوظيفي، نجد أن هذا الأخير تقع عليه ثلاث أنواع من المسؤولية المتمثلة في المسؤولية المدنية والمسؤولية الجزائية إضافة الى المسؤولية التأديبية.

حيث نجد أن الموظف قد يسأل أمام القضاء في حال إرتكابه أفعالا تلحق ضررا بالغير وهذا ما يؤدي الى قيام المسؤولية المدنية للموظف، فإذا تحققت أسس وشروط هذه المسؤولية يجب على الموظف هنا جبر الضرر الواقع على المضرور.

إضافة الى هذا فإن الموظف يمثل كذلك أمام القضاء الجنائي في حال إرتكابه أفعالا مجرمة نص عليها قانون العقوبات والقوانين الخاصة الأخرى والتي ترتب المسؤولية الجزائية له.

أما عند إرتكاب الموظف أخطاء مهنية ومخالفات أثناء قيامه بمهامه او بمناسبتها تترتب عليه مسؤولية تأديبية تعرضه لعقوبة ولهذا نجد أن المشرع الجزائري حدد من خلال الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية مجمل العناصر التي يقوم عليها النظام التأديبي للموظف، وذلك من خلال تصنيف العقوبات وكذا الإقرار بجملة من الضمانات لصالحه وكذلك تحديده للإجراءات التأديبية التي يمر بها الموظف .

وفي الأخير إجابة عن الإشكالية المطروحة يمكن القول أن المنظومة القانونية المتعلقة بمسؤولية الموظف بمختلف أصنافها، تشكل حماية للموظف من ناحية وحماية للغير خاصة المرتفقين للمرافق العامة، ومن ناحية اخرى فهي تمثل حماية للموظف حتى لا تتخذ ضده إجراءات وعقوبات غير منصوص عليها

وعليه ومن خلال دراستنا هذه توصلنا لمجموعة من النتائج وهي كالتالي:

ـ صعوبة الفصل بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي وعدم وجود معايير واضحة للتفرقة بينهما.

ـ تنتفي المسؤولية المدنية للموظف عن الأفعال التي تكون خارج نطاق إرادته كالحوادث والأفعال الناتجة عن القوة القاهرة او ظروف إستثنائية غير متوقعة.

ـ يوقع الجزاء التأديبي على الموظف بصفته الوظيفية، بينما الجزاء الجنائي لا يعتد بصفة الجاني إلا في حالات بعض الجرائم التي يتوجب لقيامها ضرورة وجود ركن مفترض يتمثل بأن يكون مرتكب الجريمة موظفا مثل جريمة الرشوة.

ـ الموظف لا يعذر بجهل التعليمات والقوانين والإجراءات التنظيمة.

ـ كل من الجريمتين التأديبية والجريمة الجنائية تقوم على أساس الخطأ الذي إرتكبه الموظف المخالف للقواعد القانونية.

ـ يترتب على ثبوت الجريمة الجنائية في حق أي موظف توقيع الجزاء المناسب الذي يؤثر على حياته ومستقبله.

ـ إن عملية تصنيف الأخطاء التأديبية تفيد السلطة المختصة بالعقاب في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة والملائمة، ولهذا تعتبر مسألة تقنين وتصنيف الأخطاء التأديبية مسألة مهمة وذلك لما فيها من حماية للموظف بأن يكون على دراية بالعقوبة التي تسلط عليه جراء خطأه هذا.

ـ إن وضع نظام تأديبي في الدولة الهدف منه حسن سير المرافق العامة، ووضع حد لكل موظف يحاول إرتكاب مخالفات أو أفعال تأديبية تخل بواجباته الوظيفية أو بمقتضيات الوظيفة.

وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

ـ إلزامية إقامة دورات تفتيشية وزيارات بين السلطات التأديبية وهيئات الرقابة والتحقيق، تفاديا للأخطاء وتصحيح بعض الأوضاع.

ـ مبادرة الإدارة بتكوين إجباري للموظفين من الناحية القانونية والإدارية قبل مباشرة وظائفهم.

ـ ضرورة التنسيق بين الجهات المختصة في الدولة، ذلك لضمان تطبيق العقوبات التأديبية اللاحقة للعقوبة الجنائية.

ـ تشديد الرقابة على إجراءات التعيين في الوظيف العمومي، ودراسة ملفات المترشحين لتجنب الوقوع في الأخطاء والمخالفات.

ـ على الرؤساء قبول بعض الآراء والمقترحات التي يقدمها الموظفين حول طريقة العمل لتسهيل عليهم اداء المهام.

ـ على الإدارة توفير كل الإمكانيات التي تساعد الموظفين على اداء وظائفهم وصولا لنتائج فعالة.

ـ الحث على زيادة الوعي الديني في روح الموظفين من أجل أداء مهامهم في حدود الشرعية القائمة في الدولة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع والمصادر :

النصوص القانونية :

1/ القوانين والأوامر :

01- القانون المدني الجزائري رقم75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

02- قانون رقم 01/06 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006.

03- الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006.

04 - قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 الجريدة الرسمية العدد 21 المؤرخ في 2008/04/23.

05- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يوليو سنة 1966 الذي يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم سنة 2012.

06- قانون رقم 02/24 المتعلق بمكافحة التزوير واستعمال المزور المؤرخ في 16 شعبان عام 1445 الموافق ل 26 فبراير.

2/ الكتب :

1- عبد القادر الشيخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي، دار الفرقان1983.

2- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، السلطة الوطنية للكتاب1984.

3- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، دار الفكر العربي القاهرة 1986.

4- سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة 1988.

5- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004،ص 95.

6- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2004.

7- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية الطبعة 2012.

7- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية 2013.

/ رسائل ومذكرات:

1- مقلاتي منى، الأسس الجديدة للمسؤولية المدنية، قدمت إلى السنة الأولى دكتوراهLMD تخصص العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945 قالمة، 2020/2019.

2- بيطار صبرينة، التعويض في نطاق المسؤولية المدنية في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لشهادة الماجيستير في القانون، فرع القانون الخاص الأساسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دراية ادرار،2015، ص 09 .

3- عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، مذكرة قدمت استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، أيار2015.

4- سعاد بحوصي، المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في الشريعة والقانون، قسم العلوم الإسلامية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة احمد دراية، أدرار،2015 /2016.

5- حسيب مريم ،عتامة صفية، مسؤولية الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2017/2018.

6- بن مشيش محمد، قرنين رمزي، الخطأ في المسؤولية الإدارية "دراسة مقارنة"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، منازعات إدارية ،قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014/2013

7- بن درف رشيد، المسؤولية المدنية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 2019/2018 .

8- حسناء فرج الله، زينب العايدي، المسؤولية الشخصية للموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد احمد دراية، ادرار، 2019/2018

9- بن عيسى عبد العزيز،المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، قسم الحقوق،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، 2016 /2017

10- خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف العام ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر للحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، 2020-2019.

3/ المجلات العلمية:

1- زايد محمد، " المسؤولية التأديبية للموظف العام"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، المركز الجامعي بالبيض، العدد الأول ، ديسمبر 2013.

2- إسماعيل أحفيظة إبراهيم، "الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب"، مجلة العلوم القانونية والشرعية،كلية القانون،جامعة الزاوية، العدد 06،2015.

3- قيقاية مفيدة، " اثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف "، مجلة جامعة الإخوة منتوري للعلوم الإنسانية ،قسنطينة ، المجلد ب،ص،ص، 367-377 ، عدد 46 ديسمبر2016.

4- فرعون محمد، " تطور مسؤولية المؤسسات الإستشفائية العامة"،مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة سيدي بلعباس،الجزائر، المجلد السادس، العدد الأول، سبتمبر2020.

5- دهمة مروان، "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"،مجلة الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية الجزائر،مجلد06،العدد02، 2020.

4/ المحاضرات المطبوعة:

1- بن يوسف القينعي، محاضرات في مقياس المسؤولية الجزائية، محاضرات ألقيت لطلبة السنة الأولى ماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس،المدية ، 2016-2015.

2- يزيد بوحليط، محاضرات في قانون مكافحة الفساد ،محاضرات ألقيت على طلبة السنة الثالثة قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة 2021/2020.

3- رحال جمال، محاضرات في مقياس مكافحة الفساد، ملقاة على طلبة السنة الثانية ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة المدية.

الفهرس

الفهرس :

شكر

إهداء

مقدمة ..... **Erreur ! Signet non défini.**

المسؤولية ذات الطابع القضائي.....5

الفصل الأول: المسؤولية ذات الطابع القضائي..... **Erreur ! Signet non défini.**

المبحث الأول: المسؤولية المدنية للموظف 6

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية المدنية للموظف وأساسها القانوني 6

الفرع الأول: تعريف المسؤولية المدنية 6

الفرع الثاني: الأساس القانوني للمسؤولية المدنية للموظف.....6

أولا: الخطأ.....7

ثانيا : الضرر.....8

ثالثا: العلاقة السببية 10

المطلب الثاني : معايير تحديد المسؤولية المدنية للموظف.....11

الفرع الأول: الخطأ الشخصي كمعيار لتحديد المسؤولية المدنية.....11

أولا: مفهوم الخطأ الشخصي 11

ثانيا: الخطأ الشخصي وتكييفاته القانونية الأخرى 13

الفرع الثاني : الخطأ المرفقي كمعيار لتحديد المسؤولية المدنية للموظف 15

اولا : تعريف الخطأ المرفقي 15

ثانيا: إقتران الخطأ الشخصي بالخطأ المرفقي.....16

الفرع الثالث : معايير التفرقة بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي.....17

أولا : معايير التفرقة بين الخطأ الشخصي و المرفقي في الفقه.....17

ثانيا : المعايير القضائية للتفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي 19
ثالثا: في القانون الجزائري.....21
المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن المسؤولية المدنية للموظف.....21
الفرع الأول : مفهوم التعويض.....21
أولا: تعريف التعويض 22
ثانيا: طرق التعويض.....22
الفرع الثاني : إجراءات رفع دعوى التعويض 23
أولا : أطراف دعوى التعويض 23
ثانيا: شروط رفع دعوى التعويض.....24
المبحث الثاني : المسؤولية الجزائية للموظف 28
المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية 28
الفرع الأول: تعريف المسؤولية الجزائية.....28
المطلب الثاني : الجرائم المرتكبة من طرف الموظف.....29
الفرع الأول : جرائم الموظف الواردة في قانون العقوبات 29
الفرع الثاني : جرائم الموظف الواردة في القوانين الخاصة 30
أولا: جرائم الموظف الواردة في قانون مكافحة الفساد 30
ثانيا: الجرائم التي يرتكبها الموظف الواردة في الأمر **09/21** 34
ثالثا: الجرائم التي يرتكبها الموظف الواردة في قانون مكافحة التزوير 35
المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن المسؤولية الجزائية للموظف.....36
الفرع الأول : التوقيف 36
أولا: حالة إرتكاب الموظف خطا جسيما 36
ثانيا: حالة كون الموظف محل متابعات جزائية 38
الفرع الثاني: التسريح 39
الفصل الثاني: 41

المسؤولية ذات الطابع التاديبي.....41
الفصل الثاني : المسؤولية ذات الطابع التاديبي 40
المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف. 41
المطلب الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية و تحديد أساسها 41
الفرع الأول : مفهوم المسؤولية التأديبية 41
أولا : تعريف المسؤولية التأديبية.....42
ثانيا : تعريف المسؤولية التأديبية في التشريع الجزائري 42
الفرع الثاني : الخطأ التأديبي كأساس للمسؤولية التأديبية.....43
أولا : مفهوم الخطأ التأديبي في الفقه.....43
ثانيا : مفهوم الخطأ التأديبي في القضاء 44
ثالثا : مفهوم الخطأ التأديبي في التشريع.....44
الفرع الثالث : تمييز الخطأ التأديبي عن باقي الأخطاء الأخرى 45
أولا : الفرق بين الخطأ التأديبي و الخطأ الجنائي.....45
ثانيا : الفرق بين الخطأ التأديبي و الخطأ المدني 46
الفرع الرابع: تصنيف الأخطاء المهنية 47
أولا: الأخطاء من الدرجة الأولى 47
ثانيا: الأخطاء من الدرجة الثانية.....48
ثالثا: الأخطاء من الدرجة الثالثة 48
رابعا: الأخطاء من الدرجة الرابعة 48
المطلب الثاني: السلطة التقديرية في تصنيف الأخطاء المهنية.....49
الفرع الأول: تعريف السلطة التقديرية للإدارة 49
الفرع الثاني: مبررات إعمال السلطة التقديرية 50
المطلب الثالث :مفهوم العقوبة التأديبية 51
الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية.....51

الفرع الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية 52
أولا: عقوبات الدرجة الأولى 52
ثانيا:عقوبات الدرجة الثانية 52
ثالثا: عقوبات الدرجة الثالثة 52
رابعا: العقوبات الدرجة الرابعة.....52
المبحث الثاني: الشرعية الإجرائية في المجال التأديبي.....53
المطلب الأول: المراحل الإجرائية في تأديب الموظف.....53
الفرع الأول : تعريف الإجراءات التأديبية 53
الفرع الثاني: المراحل الإجرائية التأديبية للموظف 54
أولا: إجراءات المتابعة التأديبية في عقوبة الدرجة الأولى و الثانية.....54
ثانيا: إجراءات المتابعة التأديبية في عقوبة الدرجة الثالثة والرابعة.....55
المطلب الثاني : الضمانات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري 56
الفرع الأول : الضمانات السابقة على توقيع العقوبة 57
أولا : إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه 57
ثانيا: حق الإطلاع على الملف التأديبي 57
ثالثا: حق الدفاع.....58
الفرع الثاني : الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية.....58
أولا: حياد السلطة التأديبية 58
ثانيا : ضمان تسبيب القرار التأديبي.....59
الفرع الثالث : الضمانات اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية 59
أولا: الطعن الإداري في المجال التأديبي.....59
ثانيا: الطعن القضائي 61
المطلب الثالث : العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤوليات الأخرى (الجزائية والمدنية).....62
الفرع الأول: العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية.....62

أولا:أوجه التشابه 62
ثانيا: أوجه الاختلاف.....63
الفرع الثاني: العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية المدنية.....65
أولا : من حيث الموضوع 65
ثانيا : من حيث الإختصاص 65
ثالثا : من حيث الأساس القانوني. 66
رابعا : من حيث الجزاء.....66
الخاتمة:.....68
قائمة المراجع والمصادر 71
الفهرس.....75

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
ميدان التكوين ل.م.د

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(القرار رقم 1082 المؤرخ في27 ديسمبر2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

نحن الممضيان أسفله ،

الطالب الأول : نلا عيشة الزهواد .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 108481699 الصادرة بتاريخ : 2021/02/14 ...

الطالب الثاني : حياة حروة .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 108178821 الصادرة بتاريخ : 17/12/2021 ...

المسجلين بكلية الحقوق والعلوم السياسية – قسم الحقوق – تخصص : علوم جنائية ...

والمكلفين بإنجاز مذكرة ماستر عنوانها : تجريد مسؤولية العوجة .....

.....

نصرح بشرفنا أننا نلتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه ونتحمل مسؤولية الإخلال بذلك.

بتاريخ : 20/04/2022

اطلعت ووقعت

إمضاء الطالب الأول

اطلعت ووقعت

إمضاء الطالب الثاني