

الجزاء التأديبي للموظف العمومي في القانون الجزائري Disciplinary Sanctions of Civil Servants in Algerian Law

زلاقي كريمة*

جامعة باتنة 1 الحاج لخضر

Karima.zellagui@univ-batna.dz



- تاريخ النشر: 2026/01/05

- تاريخ القبول: 2025/12/31

- تاريخ الإرسال: 2025/11/14

ملخص:

تسلط هذه الورقة البحثية الضوء على أهمية النظام التأديبي بوصفه أداة قانونية أساسية لضمان انتظام سير المرافق العامة وتحقيق الكفاءة في أداء الموظفين العموميين لمهامهم. فهو يتيح للإدارة ممارسة الانضباط ومساءلة المخالفين لواجباتهم المهنية، بما يحقق التوازن المطلوب بين حماية المصلحة العامة وضمان حقوق الموظف. كما يبرز البحث الدور المحوري للجزاء التأديبي في صون هيبة الإدارة، مع الالتزام بمبدأ «لا عقوبة إلا بنص»، ما يجعل ممارسة السلطة التأديبية مقيدة بقواعد قانونية واضحة تضمن عدم تجاوز الإدارة لصلاحياتها، وتكفل للموظف حق الدفاع والشفافية في جميع مراحل الإجراءات.

ويناقش البحث الأسس العامة للنظام التأديبي والجزاءات المترتبة عليه، مع تحليل الأساس النظري للسلطة التأديبية والضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف قبل صدور القرار التأديبي وبعده. كما يستعرض الفقه القانوني والنصوص التشريعية المنظمة للعلاقة بين الموظف والإدارة، وتصنيف العقوبات، والإجراءات الواجب اتباعها لضمان العدالة التأديبية. ويظهر البحث قدرة النظام على التوفيق بين الحفاظ على الانضباط الإداري وحماية الموظف من أي تعسف محتمل، بما يساهم في تعزيز استقرار البيئة المهنية داخل الوظيفة العمومية.

الكلمات المفتاحية: النظام التأديبي، الجزاء التأديبي، الموظف، الإدارة.

ABSTRACT:

This research paper highlights the importance of the disciplinary system as a fundamental legal tool to ensure the proper functioning of public institutions and the efficiency of civil servants in performing their duties. It enables the administration to enforce discipline and hold accountable those who violate their professional obligations, thereby achieving a balance between safeguarding the

* - المؤلف المرسل:

public interest and protecting employee rights. The study also emphasizes the pivotal role of disciplinary sanctions in preserving the administration's authority, while adhering to the principle of "no punishment without a legal basis," ensuring that the exercise of disciplinary power is constrained by clear legal rules that prevent administrative overreach and guarantee the employee's right to defense and procedural transparency.

The paper discusses the general foundations of the disciplinary system and the sanctions it entails, analyzing the theoretical basis of disciplinary authority and the legal safeguards afforded to employees before and after a disciplinary decision is issued. It also reviews legal scholarship and legislative provisions governing the relationship between the employee and the administration, the classification of penalties, and the procedures required to ensure disciplinary justice. The study demonstrates the system's ability to reconcile the maintenance of administrative discipline with the protection of employees from potential abuse, thereby contributing to the stability of the professional environment within the civil service.

key words: Disciplinary system, disciplinary sanction, employee, administration.

مقدمة:

يُشكّل النظام التأديبي أحد الأعمدة الأساسية للتنظيم القانوني للعمل داخل المرافق العامة، نظراً لدوره الحيوي في ضمان الالتزام بالقواعد القانونية والحفاظ على انتظام سير المرفق العام واستمراره، فالإدارة، بوصفها الجهة المسؤولة عن تحقيق الصالح العام، لا يمكن أن تؤدي مهامها بكفاءة دون وجود إطار واضح ينظم سلوك الموظفين ويلزمهم بالالتزام بواجباتهم المهنية، حيث يُعدّ الانضباط عنصراً أساسياً لضمان فاعلية أي خدمة عمومية¹.

ومع تطوّر المهام الإدارية وتشعب المسؤوليات الملقاة على عاتق الموظف العمومي، ازدادت الحاجة إلى نظام تأديبي متكامل يمكن الإدارة من مواجهة كل إخلال قد يؤثر في حسن أداء العمل. فالوظيفة العمومية تفرض على الموظف، بمجرد ارتباطه بها، الخضوع لعلاقة تنظيمية تُحدّد حقوقه وواجباته، وتمنح الإدارة في المقابل صلاحية مساءلته عند ثبوت تقصيره أو مخالفته للقوانين، ومن هنا برز الجزء التأديبي كآلية قانونية توازن بين ضرورة الحفاظ على هيبة الإدارة وضمان حقوق الموظف.

وقد تناول الفقه القانوني طبيعة هذا النظام بتفسيرات متعددة، حيث اعتبره بعض الباحثين وسيلة لمعاقبة الموظف المخالف، مؤكدين أن توقيع أي جزاء يستلزم وجود نص مسبق عملاً بالمبدأ الراسخ «لا عقوبة إلا بنص»، بما يشكّل ضماناً تحول دون تجاوز الإدارة لصلاحياتها، كما يُنظر إلى الجزء التأديبي باعتباره أثراً قانونياً مترتباً على

¹ - نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي القاهرة، مصر، الطبعة الثانية 2002، ص 14

ارتكاب الموظف لمخالفة مهنية أو مالية، وهو أثر لا يتحقق إلا ضمن الحدود التي رسمها القانون، وبواسطة السلطات المختصة التي تضمن احترام الإجراءات وتحقيق العدالة التأديبية¹.

سعى المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 06-03²، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلى وضع إطار شامل يحمي حقوق الموظف العام ويكفل له الضمانات اللازمة أثناء أداء مهامه الوظيفية. ويهدف هذا الإطار إلى تمكين الموظف من أداء عمله بكفاءة واستقرار، وتحفيزه للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليه. وفي المقابل، يفرض القانون على الموظف مجموعة من الواجبات والالتزامات التي يجب الالتزام بها لضمان انتظام واستمرارية سير المرافق العامة، بما يعكس التوازن بين حقوق الموظف وواجباته تجاه الإدارة والمجتمع.

ومن أجل ضمان التزام الموظف بأداء مهامه وفق القواعد المهنية والوظيفية، وتحقيق مبدأ استمرارية المرافق العامة، والحفاظ على صورة مؤسسات الدولة والإدارات العمومية لدى المواطنين، ولتعزيز الانضباط داخلها، تبنى المشرع نظاماً تأديبياً متكاملًا، ويشكل هذا النظام آلية فعالة لمعالجة أي تقصير أو إخلال بالواجبات من قبل الموظف العام، بما يساهم في الردع ويضمن انتظام سير المرفق العام واستقراره.

وقد نظم الأمر 06-03 النظام التأديبي للموظف العام في الباب السابع، تحت عنوان "النظام التأديبي"، مشتملاً على المواد من 160 إلى 185، موزعة على ثلاثة فصول رئيسية، هي: الفصل الأول الذي يوضح المبادئ العامة للنظام، والفصل الثاني الذي يتناول العقوبات التأديبية، والفصل الثالث الذي يوضح أنواع الأخطاء المهنية. ويكتسب الفصل الثاني أهمية خاصة بالنسبة لهذا البحث، إذ يركز على العقوبات التأديبية باعتبارها الأداة الأساسية التي يحقق من خلالها النظام التأديبي فاعليته في ضمان التزام الموظف العام بواجباته، وفرض الانضباط داخل المؤسسات والإدارات العمومية، مما يعزز النظام الإداري ويضمن استقرار المرفق العام واستمراريته في تقديم الخدمات للمواطنين بشكل فعال ومنظم.

تنبع إشكالية هذا البحث من الحاجة إلى دراسة الإطار القانوني الذي ينظم الجزاء التأديبي، وقياس قدرته على الموازنة بين الحفاظ على الانضباط الإداري وحماية الموظف من التعسف، وللإجابة عن هذه الإشكالية، يعتمد البحث منهجاً تحليلياً يستند إلى دراسة النصوص القانونية ذات الصلة، ومراجعة الفقه والاتجاهات القضائية، بهدف إبراز الأحكام المنظمة لهذا النظام وتقييم فعاليته في الواقع العملي.

وينقسم البحث إلى عدة محاور، تبدأ باستعراض الأسس العامة للنظام التأديبي، ثم تحليل أهم الجزاءات والإجراءات المتعلقة بتطبيقها، تليها دراسة الضمانات القانونية التي تتيح للموظف الدفاع عن حقوقه أثناء ممارسة

¹ - سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية - ماهيتها والاجراءات المتبعة في توقيعها، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 7، العدد 2، 2023، ص ص 896-915.

² - الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006

السلطة التأديبية، ومن خلال هذا التحليل، تتضح أهمية الموضوع كوسيلة لفهم التوازن المطلوب داخل الإدارة بين الانضباط والعدالة، وبين السلطة والمسؤولية، بما يسهم في بناء بيئة مهنية مستقرة تعزز ثقة المواطنين بالمرافق العامة.

المبحث الأول: الأسس القانونية للنظام التأديبي وأنواع الجزاءات المطبقة على الموظف العام

يشكل النظام التأديبي ركيزة أساسية لتنظيم العمل داخل الوظيفة العمومية، كونه الأداة القانونية التي تمنح الإدارة القدرة على ضبط السلوك المهني للموظفين وضمان التزامهم بالواجبات الملقاة على عاتقهم، ويهدف هذا النظام إلى تحقيق التوازن بين حماية حقوق الموظف العام وصيانة المصلحة العامة، من خلال وضع قواعد واضحة تحدد طبيعة المخالفات المهنية والعقوبات المقررة لها، كما يُعدّ تحديد صور الجزاءات التأديبية وتدرجها بحسب جسامة المخالفة عاملاً محورياً لضمان الردع دون المساس بحقوق الموظف، ما يعكس التوجه التشريعي الجزائري نحو الجمع بين الانضباط الإداري وحماية الموظف من أي تعسف محتمل¹.

المطلب الأول: الأسس العامة للنظام التأديبي

تتميز الجزاءات التأديبية بطبيعتها المتنوعة، سواء كانت مالية أو أدبية أو مهنية، على عكس العقوبات الجنائية التي غالباً ما تكون سالبة للحرية مثل الحبس أو الإعدام. وعلى الرغم من وجود شبه بين الجزاء التأديبي والجنح من حيث الهدف المشترك في ردع السلوك المخالف ومنع تكراره، واعتماد المسؤولية على وجود ضرر أو إخلال بواجب، إلا أن هناك معايير واضحة تتيح التمييز بينهما. ويترك القانون للإدارة تقدير الجزاء التأديبي وفق جسامة الخطأ وظروف ارتكابه ومتطلبات حسن سير المرفق العام. وفي المجال الوظيفي، تقوم المسؤولية التأديبية على الخطأ المهني المتمثل في مخالفة واجبات الوظيفة أو الإخلال بقواعد الانضباط الإداري، ويكفي لتحقيقها مجرد الإخلال بالسلوك المهني القويم، حتى وإن لم يكن الفعل مجزماً جنائياً.

الفرع الأول: الأساس النظري للسلطة التأديبية

يقصد بالأساس النظري مجموع التصورات الفقهية التي استند إليها الباحثون لتفسير سلطة الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام عند إخلاله بواجباته المهنية. وقد أدّى اختلاف الفقهاء في فهم طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالهيئة الإدارية التي يستخدمه إلى تعدد النظريات وظهور اتجاهات متباينة في التكيف القانوني لهذه العلاقة، وهو ما انعكس بدوره على تحديد مدى السلطة التأديبية للإدارة، والجهة المختصة بالفصل في المنازعات التي قد تنشأ بينها وبين الموظف².

¹ - نعيم خيضاوي، باية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1، 2020، ص ص 39-53

² - محمد رشوان، أصول القانون التأديبي، مطبعة وهدان التجارية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1960، ص 12

إن تحديد الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية لا يكفي بإبراز طبيعة الالتزامات المتبادلة بين الموظف والإدارة فحسب، بل يستند كذلك إلى اعتبارات أساسية، أهمها:

من جهة أولى، ضرورة الحفاظ على المصلحة العامة وضمان استمرارية المرفق العام بانتظام واطراد؛¹ ومن جهة ثانية، حماية مصلحة الموظف ذاته من خلال توفير قدر من الأمن القانوني الذي يتيح له أداء مهامه في إطار واضح ومستقر، خصوصاً فيما يتعلق بقواعد التأديب وشروط توقيع الجزاءات، إذ إن غياب الاستقرار يؤدي إلى اضطراب الثقة ويحول دون حسن أدائه لوظيفته.

وقد تباينت المواقف الفقهية بشأن تحديد طبيعة هذه العلاقة، فذهب فريق إلى الدفاع عن طابعها التعاقدية، في حين رأى آخرون أنها علاقة تنظيمية خاضعة للقانون العام. وبين هذين الاتجاهين برز رأي ثالث انتقائي يربط تحديد الطبيعة القانونية بنوع الوظيفة وطبيعة المهام الموكلة إلى الموظف داخل المرفق العام.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للسلطة التأديبية

يقصد بالأساس القانوني للنظام التأديبي مجموع الأسانيد والمبررات القانونية، التشريعية منها والتنظيمية، التي تخول السلطة المختصة متابعة الموظف عند ارتكابه خطأ مهنيًا وتوقيع الجزاء المناسب عليه. فالتأديب ليس سلطة تقديرية مطلقة، ولا مجرد انعكاس لعلاقة تبعية إدارية، بل هو نظام قانوني متكامل تحدد أحكامه القوانين والنصوص التنظيمية التي ترسم حدود السلطة التأديبية ووسائل ممارستها وضمانياتها.²

ويُعَدُّ النظام التأديبي أحد أبرز المحاور التي يعالجها القانون الأساسي للوظيفة العمومية، لما يحتله من أهمية في تحقيق الانضباط وضمان حسن سير المرافق العامة، وإدراكاً من المؤسس الدستوري الجزائري لخطورة هذا المجال وحساسيته، فقد أدرجه ضمن اختصاص السلطة التشريعية، بعدما كان يخضع في دستور 1989 لاختصاص التنظيم. وقد أدى ذلك إلى تعزيز الطابع القانوني للنظام التأديبي، وجعل قواعده أكثر ثباتاً ووضوحاً.

وينطلق الأساس القانوني للسلطة التأديبية من تبني الفقه والتشريع لمبدأ مفاده أنّ العلاقة بين الموظف العام والإدارة هي علاقة قانونية تنظيمية، تقوم على نصوص تشريعية وتنظيمية لا على اتفاق الإرادتين، وذلك تجسيدا لاعتبارين أساسيين:

أولاً، أن الموظف يعدّ جزءاً لا يتجزأ من المرفق العام، وبالتالي فإن تنظيم مركزه القانوني يجب أن يخضع لاعتبارات المصلحة العامة ومتطلبات استمرارية الخدمة العمومية؛ وثانياً، أن استقرار النظام القانوني للوظيفة العمومية لا يتحقق إلا من خلال قواعد مكتوبة ومحددة سلفاً، توازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف.

¹ - إيمان ميمش، عمار بريق، مبدأ استمرارية سير المرافق العمومية كضمانة دستورية لحماية الحقوق والحريات في الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 1، 2023، ص ص 271-286.

² - حميد شاوش، النظام التأديبي للموظف العام، محاضرات لطلبة السنة الأولى ماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2021-2022.

كما أن مبدأ "قابلية المرفق العام للتكيف" يفرض منح الإدارة سلطة إعادة تنظيم المرفق بما يواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية، مثل إلغاء بعض الوظائف أو استحداث أخرى، أو تعديل مهام الموظف ونقله بما يخدم المصلحة العامة. ولا يجوز للموظف التمسك في هذه الحالة بما يسمى "المراكز القانونية المكتسبة"، لأن مركزه الوظيفي ليس ثابتاً بحكم عقد، بل متغير بحكم نصوص تنظيمية تملك الإدارة تعديلها في أي وقت. وانطلاقاً من هذه الطبيعة القانونية، أصبحت علاقة الموظف بالإدارة بكل ما تتضمنه من حقوق وواجبات وقيود وتدابير، علاقة مؤطرة بنصوص تشريعية وتنظيمية محددة. وقد كرس المشرع الجزائري هذا الوضع من خلال عدة نصوص صريحة، أبرزها:

—المادة 7 من القانون 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

—المادة 6 من الأمر 66-133 المنظم سابقاً للوظيفة العامة،

—الأحكام الواردة في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

كما أحالت هذه النصوص إلى مراسيم تنظيمية تفصيلية، تتولى بيان الجوانب العملية للنظام التأديبي ومسار التعيين والترقية والتسيير، من بينها:

—المرسومان 62-502 و 62-503 المتعلقان بشروط التعيين والدخول إلى الوظيفة العمومية،

—المرسوم 85-59 المنظم لمختلف الجوانب المهنية للعاملين،

—المرسوم الرئاسي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالنظر في العقوبات.

ويبرز هذا الإطار القانوني والتنظيمي أن وضعية الموظف العام لا تنسجم مع المفهوم التعاقدية الذي يفترض إمكانية تعديل شروط العمل أو تحديد مدة الوظيفة أو طبيعة التزامات الطرفين وفقاً لإرادتهما المشتركة. فعلى خلاف العلاقات التعاقدية، يخضع الموظف لأحكام قانونية آمرة لا يمكنه تعديلها أو الاعتراض عليها، كما لا يمكنه التمسك بحق البقاء في وظيفة معينة بصفة نهائية.

وتنتج عن هذه الوضعية نتيجة أساسية تتمثل في أن سلطة الإدارة في توقيع الجزاءات التأديبية على الموظف العام يجب أن تستند دائماً إلى نصوص قانونية أو تنظيمية واضحة، تحدد المخالفات المهنية، وتبين العقوبات المقررة لها، وتوضح الجهات المختصة والإجراءات الواجب اتباعها، فإذا كانت الدولة تمتلك، في إطار القانون، سلطة تعديل المراكز القانونية للموظفين وتكييف وضعياتهم الإدارية بما يخدم المصلحة العامة، فإنه من المنطوق أن يكون لها الحق في التجريم المهني وفرض الجزاءات التأديبية مستندة إلى نفس الإطار القانوني الذي ينظم مسار الموظف طوال حياته المهنية.

المطلب الثاني: صور الجزاءات التأديبية .

يدخل الجزاء التأديبي ضمن طائفة واسعة من الجزاءات التي تتعلق بمختلف البنى التنظيمية داخل الدولة، إذ لا يقتصر تطبيقه على الموظفين العموميين فحسب، بل يمتد أيضاً ليشمل فئات أخرى بحسب طبيعة التنظيم. فالجزاءات

قد تكون مرتبطة بالوظيفة العامة وبالهيئات التي تضم الموظفين العموميين، كما قد تتعلق بالنقابات والمنظمات المهنية التي تضع قواعد داخلية لضبط سلوك أعضائها، وتوجد أيضاً جزاءات تصدر عن الهيئات المختصة بالرقابة المالية، مثل محاكم التأديب الخاصة بالميزانية في الدول التي تعتمد هذا النظام، بالإضافة إلى الجزاءات المرتبطة بمنظمات الائتمان كالجنة البنكية، وكذا الجزاءات التي تصدر ضد أعضاء الاتحادات الرياضية في مختلف الفروع¹.

ورغم هذا التنوع، يبقى الجزاء التأديبي في مفهومه الدقيق مرتبطاً أساساً بالوظيفة العامة. فمتى وُجد الشخص الذي تتوافر فيه صفة الموظف العمومي، وارتكب أحد الأخطاء أو الإخلالات المهنية، جاز للسلطة المختصة أن تحيله على المساءلة التأديبية وأن توقع عليه الجزاء المناسب، أما إذا انتفت صفة الموظف، فإن الشخص لا يخضع لسلطة التأديب مهما كانت جسامة فعله، بل قد تتوجه مسؤوليته نحو المجال الجنائي، وفقاً للطبيعة القانونية للسلوك المرتكب وما إذا كان يشكل جريمة معاقباً عليها جزائياً.

والعقوبة التأديبية فتختلف من حيث طبيعتها وأثرها، إذ إنها تمس المركز المهني للموظف، سواء من الناحية المالية أو المعنوية أو الوظيفية، نتيجة ارتكابه خطأ مهنيًا يخل بواجباته الوظيفية. وتهدف هذه العقوبة إلى إصلاح سلوك الموظف وضمان استقرار المرفق العام، دون أن تصل إلى مستوى المساس بالحقوق الأساسية على نحو ما هو معمول به في المجال الجنائي.

بالرجوع إلى المادة 163 من الأمر 03/06 يتضح أنّ المشرع الجزائري اعتمد تصنيفاً دقيقاً للعقوبات التأديبية، حيث وزّعها إلى أربع درجات تبعاً لجسامة الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف. وتشمل الدرجة الأولى العقوبات الأخف، مثل التنبيه والإنذار الكتابي والتوبيخ، وهي عقوبات ذات طابع إصلاحي تهدف إلى تنبيه الموظف إلى خطئه دون المساس الجوهرية بمركزه المهني. أما الدرجة الثانية فتتضمن عقوبات أكثر شدة، كالتوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين يوم وثلاثة أيام والشطب من قائمة التأهيل، وهي تدابير ذات أثر مباشر على مسار الموظف الوظيفي².

وتتضمن الدرجة الثالثة عقوبات أشد صرامة، مثل التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام والتنزيل في الدرجات والنقل الإلزامي، وهي عقوبات تمسّ على نحو واضح الوضعية المهنية للموظف وقد تعيد تشكيل مساره الإداري. أما الدرجة الرابعة فهي الأكثر جسامة وتشمل التنزيل المباشر إلى الرتبة السفلى والتسريح، وهي عقوبات تُتخذ في الحالات الخطيرة التي يُقدّر فيها أن الموظف لم يعد لائقاً بالاستمرار في مهامه.

ومع ذلك، فإن ما ورد في المادة 163 لا يمثل حصراً شاملاً ونهائياً للعقوبات التأديبية، رغم كونها تشكل القواعد العامة في هذا المجال. فقد أقرّ المشرع في المادة 164 بإمكانية إدراج عقوبات أخرى ضمن القوانين الأساسية الخاصة، مراعاة لخصوصيات بعض الأسلاك المهنية التي قد تقتضي تدابير إضافية أو مكيفة، على أن تبقى هذه

¹ - مصطفى حقيقي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1976، ص 11

² - نعيم خيساوي، بابة فتحة، مرجع سابق، ص ص 39-53.

العقوبات، مهما تنوعت، مندرجة ضمن الدرجات الأربع المحددة في المادة 163. ويُفهم من ذلك أنّ النظام التأديبي في الوظيفة العمومية يتميز بالمرونة اللازمة لملاءمة العقوبة مع طبيعة السلك والمهام، مع الحفاظ في الوقت نفسه على الإطار العام الذي يرسم حدود السلطة التأديبية ويضمن عدم تجاوزها.

المبحث الثاني: الضمانات القانونية المقررة للموظف أثناء مباشرة السلطة التأديبية.

تشكل إجراءات التأديب مجموعة من الضمانات الجوهرية التي يتمتع بها الموظف العام، باعتبارها من أبرز وسائل الحماية التشريعية المقررة له في مواجهة أي تعسف محتمل من قبل الإدارة أو انحرافها عن مبدأ المشروعية. وتعد هذه الضمانات جزءاً لا يتجزأ من نظام الوظيفة العمومية، إذ تهدف إلى تأمين حماية فعّالة للموظف خلال جميع مراحل المسار التأديبي، بدءاً من تحريك الدعوى التأديبية، ومروراً بإجراءات التحقيق والإحالة، وانتهاءً بمرحلة إصدار القرار التأديبي وتنفيذه.

ورغم منح المشرع للإدارة سلطة اتخاذ إجراء التوقيف التحفظي بحق الموظف حينما تقتضي مصلحة التحقيق أو خطورة الفعل المنسوب إليه، فقد حرص في المقابل على وضع ضمانات لحماية حقوق الموظف الموقوف. إذ يضمن القانون للموظف المتوقف عن العمل تقاضي جزء من راتبه يصل أحياناً إلى نصف الأجر الشهري، بالإضافة إلى استمراره في الحصول على المنح العائلية كاملة، ما يعكس حرص التشريع على موازنة مصالح الإدارة مع حقوق الموظف. ويُطبق هذا الحق في جميع الحالات التي تستدعي التوقيف، سواء كان نتيجة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الرابعة، أو بسبب متابعته جزائياً بما يحول دون استمراره في ممارسة مهامه، مع التأكيد على أن الهدف من هذه الإجراءات هو حماية المرفق العام وضمان سيره بكفاءة، دون المساس بحقوق الموظف الأساسية.

كما تشمل هذه الضمانات مبادئ إضافية لضمان العدالة، مثل وجوب إعلام الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه، وإتاحة حق الدفاع الشخصي أو بواسطة ممثل قانوني، وضمان سرية التحقيقات وعدم استخدام الإجراءات التأديبية كأداة ضغط على الموظف. ويبرز من هذا كله أن النظام التأديبي في الوظيفة العمومية ليس مجرد وسيلة للعقاب، بل هو آلية متكاملة توازن بين حماية المصلحة العامة وضمان حقوق الموظف، بما يساهم في بناء بيئة مهنية مستقرة تحفز الالتزام والانضباط داخل الإدارات العمومية.

وبمجرد إحالة الموظف إلى مجلس التأديب، يستفيد من مجموعة من الضمانات التي تنقسم إلى ضمانات سابقة على إصدار القرار التأديبي، وضمائم مرافقة أو معاصرة لصدوره.

المطلب الأول: الضمانات السابقة على إصدار القرار التأديبي

يتمتع الموظف العام بمجموعة من الضمانات الأساسية بمجرد تحريك الدعوى التأديبية بحقه، حتى قبل صدور أي قرار تأديبي. وتهدف هذه الضمانات إلى حماية مركزه القانوني وضمان احترام مبدأ المشروعية في ممارسة السلطة التأديبية من قبل الإدارة، بما يضمن توازن العلاقة بين الانضباط الإداري وحقوق الموظف، ويعد احترام هذه الضمانات ضرورة لضمان العدالة ومصدقية النظام التأديبي، إذ من شأنها أن تمنع أي تجاوزات محتملة أو استخدام السلطة التأديبية كأداة

لضغط على الموظف. كما تعكس هذه الضمانات حرص التشريع على توفير حماية قانونية فعالة للموظف، تُمكنه من الاستمرار في أداء مهامه دون تعرضه للتهميش أو الظلم أثناء سير الإجراءات التأديبية.

ومن أبرز هذه الضمانات حق الموظف في الإخطار بالخطأ المنسوب إليه بشكل رسمي وواضح، وهو حق جوهرى يُعتبر من الأسس الأساسية لأي إجراء تأديبي نزيه. فالإخطار الرسمي بالخطأ يتيح للموظف معرفة طبيعة المخالفة المرتكبة والأسانيد القانونية أو الواقعية التي استندت إليها الإدارة في توجيه الاتهام، ما يمنحه فرصة للتحضير لمواجهة هذه التهم بشكل واعٍ ومدروس. ويعتبر هذا الحق شرطاً أساسياً لتمكين الموظف من ممارسة حق الدفاع عن نفسه بطريقة فعالة، سواء من خلال تقديم التوضيحات أو تقديم الأدلة أو طلب الاستعانة بممثل قانوني، بما يعزز مبدأ العدالة ويضمن نزاهة المسار التأديبي.

كما تجدر الإشارة إلى أن ضمانات إبلاغ الموظف بالخطأ المرتكب تهدف إلى إعلامه بكل الأخطاء المنسوبة إليه بشكل شامل ودقيق، بما يضمن عدم وقوع أي لبس أو غموض بشأن طبيعة المخالفة. فإذا رأت السلطة المخولة بالتعيين أن أفعال الموظف أو أعماله، والتي تقع ضمن نطاق واجباته الوظيفية، تشكل خطراً منهياً يستدعي توقيع عقوبة تأديبية، وجب عليها تبليغه بكافة الأخطاء الموجهة إليه بمجرد تحريك الدعوى التأديبية. وقد نصّت المادة 167 على هذه الضمانة بشكل صريح، مؤكدة وجوب إعلام الإدارة للموظف أثناء مباشرة إجراءات الدعوى التأديبية، وذلك بالنسبة للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة والرابعة التي يرتكبها الموظف العام والتي تستوجب المتابعة التأديبية. ويعكس هذا النص التشريعي حرص المشرع على إرساء مبدأ الشفافية والوضوح في الإجراءات، وضمان حق الموظف في الدفاع عن نفسه على نحو كامل، بما يساهم في تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف، ويضمن استقرار البيئة المهنية داخل الوظيفة العمومية.

فالمشرع الجزائري لم يوضح في نص المادة الطريقة التفصيلية لتبليغ الإدارة للموظف بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه، مما يحيل إلى ضرورة الرجوع إلى النصوص التنظيمية والقوانين الأساسية الخاصة بسلوك الموظفين العموميين لتحديد الأسلوب والإجراءات الواجب اتباعها. ويفهم من ذلك أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يضع المبادئ والقواعد الأساسية فقط، تاركاً التفاصيل والإجراءات التفصيلية للقوانين الأساسية الخاصة بكل سلك من موظفي الدولة.

إضافة إلى ذلك، يتمتع الموظف بحق الاطلاع الكامل على ملفه التأديبي، بما يشمل جميع الوثائق والمستندات التي يمكن أن تؤثر على القرار المستقبلي، وهو ما يعكس حرص المشرع على تمكين الموظف من حق الدفاع عن نفسه بجرية وشفافية. ويُعتبر هذا الحق شرطاً أساسياً لضمان نزاهة الإجراءات، إذ يمنع صدور قرارات تأديبية أحادية الجانب قد تفتقر إلى الوقائع المثبتة أو الأدلة الكافية¹.

¹ - جلول فيساح، حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة صوت القانون، المجلد 8، العدد 1، 2021، ص 151-176.

وقد حرص المشرع الجزائري على تعزيز هذه الضمانات، فكرّسها ضمن القواعد القانونية الملزمة للإدارة، وألزمها بالتمكين الكامل للموظف من ممارسة حقه في الدفاع خلال أجل محدد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً ابتداءً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية. ويُعد هذا الأجل ضماناً عملياً للموظف، يتيح له الوقت الكافي لدراسة ملفه، والاستعداد لمواجهة الاتهامات الموجهة إليه، وتقديم المذكرات أو الشهادات التي تعزز موقفه.

وتترتب على أي إخلال بهذا الحق آثار قانونية مباشرة، إذ يُعتبر القرار التأديبي الصادر دون احترام هذه الضمانات باطلاً لعبيب شكلي، لما يترتب عليه من مساس بمبدأ المشروعية والحق في الدفاع. إن فوات الأجل المقرر دون تمكين الموظف من الاطلاع أو تقديم دفاعه يحرم العملية التأديبية من مشروعيتها، ويجعل القرار محل الطعن أمام الجهات القضائية المختصة، حيث يمكن إلغاؤه لعدم مطابقته للإجراءات القانونية.

وبذلك يظهر أن الضمانات السابقة على إصدار القرار التأديبي ليست مجرد شكلية إجرائية، بل تمثل ركائز أساسية لحماية الموظف العام، وضمان توازن العلاقة بين الإدارة وموظفيها، والحفاظ على استقرار المسار المهني لهم، بما يتماشى مع مبادئ العدالة الإدارية واحترام الحقوق الأساسية داخل الوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة لإصدار القرار التأديبي

تملك السلطة الإدارية، بعد استكمال التحقيق وسماع الموظف وجميع الإجراءات التمهيديّة، صلاحية إصدار القرار التأديبي، غير أن هذه الصلاحية لا تُمارس على إطلاقها، بل تحيط بها مجموعة من الضمانات القانونية التي تهدف إلى حماية الموظف من التعسف وضمان احترام حقوقه المهنية والمالية. فالمشرع حرص على أن يكون القرار التأديبي ثمرة مسار منضبط، لا مجرد إجراء تُقرره الإدارة منفردة، ولذلك أوجد مجموعة من الآليات التي توازن بين سلطة الإدارة في الحفاظ على الانضباط داخل المرفق العام وبين حق الموظف في الدفاع عن نفسه وضمان حياد الجهات التي تفصل في المخالفة¹.

وفي هذا السياق يبرز دور المجلس التأديبي باعتباره إحدى أهم الضمانات التي ترافق مرحلة اتخاذ القرار، خاصة عندما يتعلق الأمر بالعقوبات الثقيلة من الدرجتين الثالثة والرابعة، لما لها من آثار بالغة الخطورة على المستقبل المهني للموظف، وقد تصل إلى الغيابات الطويلة عن العمل أو إنهاء الخدمة نهائياً. فالمشرع ألزم الإدارة بوجوب استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قبل توقيع هذه العقوبات، وهو إجراء جوهري لا يمكن الاستغناء عنه، لأن تجاهله يجعل القرار مشوباً بعييب شكلي خطير يؤدي إلى بطلانه. فاستشارة المجلس ليست مجرد خطوة شكلية، بل ضمانة حقيقية تتيح للموظف أن تُدرس قضيته في إطار تشاركي يحضر فيه ممثلو الإدارة وممثلو العمال على حد سواء.

وتستمد هذه اللجان قوتها من طبيعتها القانونية؛ فهي هيئات استشارية مستقلة تُنشأ لكل رتبة أو سلك مهني، وتقوم على مبدأ التساوي في التمثيل بين الإدارة وممثلي الموظفين. هذا التوازن داخل تشكيلها يعكس فلسفة

¹ - نور الدين سوداني، الضمانات التأديبية للموظف العام - دراسة تحليلية في ظل الامر 06-03، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 9، العدد 1، ص 91-100

تشاركية تجعل الموظف مطمئناً لوجود صوت مستقل قادر على مناقشة الوقائع بعيداً عن الضغوط الإدارية المباشرة. كما أن عمل هذه اللجان يُجسّد فكرة إشراك الموظفين في تسيير شؤونهم المهنية، فلا يكون النظام التأديبي وسيلة للهيمنة أو التحكم، بل أداة لضبط السلوك وفق معايير قانونية واضحة، تقوم على الحوار ودراسة الوقائع بتجرد. وتزيد أهمية المجلس التأديبي حين ندرك أن العقوبات التي يشترط رأيه بشأنها تمس جوهر الحياة المهنية للموظف، سواء من حيث مرتبته الوظيفية أو مساره المستقبلي، وهو ما يجعل تدخل جهة استشارية محايدة أمراً ضرورياً لضمان التناسب بين الخطأ المرتكب والعقوبة المقترحة. كما أن احترام هذه الإجراءات يُعزز ثقة الموظف في عدالة الإدارة ويجعل القرارات الصادرة أكثر قوة ومشروعية.

وبناءً على كل ذلك، فإن أي قرار تأديبي يصدر من دون استشارة المجلس التأديبي عندما يكون رأيه واجباً، أو يصدر مخالفاً للآجال والضوابط القانونية المقررة، يعتبر قراراً معيباً غير مشروع، قابلاً للإلغاء أمام القضاء الإداري لكونه يمسّ بضمانات الدفاع ويخلّ بمبدأ المشروعية الذي يُعدّ أساس كل عمل إداري منظم.

الخاتمة:

في ختام هذا البحث، يتضح أن النظام التأديبي للموظف العام يمثل أداة جوهرية لضمان الانضباط داخل الوظيفة العمومية وحماية مصالح المرفق العام، وفي الوقت نفسه تأمين حقوق الموظف والحفاظ على استقراره المهني. فقد أتاح المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مجموعة من الضمانات القانونية والإجرائية التي تكفل للموظف الحق في الدفاع والاطلاع على ملفه التأديبي، كما نص على آليات إشرافية واستشارية توازن بين سلطة الإدارة وحقوق العاملين.

ويبرز من الدراسة أن الجزاءات التأديبية ليست مجرد أدوات عقابية، بل وسيلة لتحقيق الردع وضمان حسن سير العمل، مع مراعاة مبادئ العدالة والمساواة والتناسب بين الخطأ المهني والعقوبة المقررة. كما أن فعالية النظام التأديبي تتوقف على التزام الإدارة بالقواعد القانونية والإجرائية، وعلى وعي الموظف بحقوقه وواجباته، مما يعزز بيئة عمل مستقرة وشفافة ويحقق التوازن المطلوب بين السلطة والمسؤولية داخل المرفق العام. وبالتالي، يمكن القول إن النظام التأديبي يشكل إطاراً متكاملًا يساهم في تعزيز الأداء المهني وتحقيق الانضباط الإداري، بما يضمن تقديم الخدمات العامة بكفاءة وفعالية ويعزز ثقة المواطنين في مؤسسات الدولة.

- دعوة المشرع الجزائري إلى وضع تعريف قانوني شامل وواضح للعقوبة التأديبية، يحدد ماهيتها، أهدافها، ومجالات تطبيقها، بما يضمن توحيد المفاهيم بين مختلف المؤسسات والإدارات العمومية ويحد من التفسيرات الاجتهادية المتباينة.

- العمل على سن قانون خاص بالإجراءات التأديبية، ينظم مسارها ويُلزم جميع المؤسسات والإدارات العمومية بالالتزام بالضوابط القانونية، على نحو مشابه لقانون الإجراءات الجزائية، بما يكفل حماية حقوق الموظفين ويمنع أي تعسف إداري.
- إلزامية إجراء التحقيق الإداري في جميع القضايا التأديبية، لضمان جمع الأدلة وفحص الوقائع بشكل موضوعي قبل اتخاذ أي قرار تأديبي، بما يعزز العدالة والمصادقية في تطبيق العقوبات.
- تعزيز دور الهيئات الاستشارية واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية إصدار العقوبات، لضمان مشاركة الموظفين في تقييم المخالفات وضمان حياد القرار التأديبي.
- تحديد آجال صارمة لكل مرحلة من مراحل الإجراءات التأديبية، ابتداء من تحريك الدعوى وحتى صدور القرار النهائي، بما يمنع التأخير ويضمن حق الموظف في الدفاع عن نفسه ضمن إطار زمني محدد.
- إقرار آليات استئناف أو طعن فعالة ضد القرارات التأديبية، تمكن الموظف من اللجوء إلى الجهات القضائية أو الإدارية لمراجعة القرار عند وجود أي مخالفة للإجراءات أو تجاوز للصلاحيات.
- وضع دليل أو كتيب يوضح أنواع المخالفات المهنية والعقوبات المترتبة عليها، بهدف توعية الموظفين بالواجبات والالتزامات الوظيفية، وتعريفهم بالنتائج المترتبة على كل نوع من المخالفات.
- تعزيز الحماية المالية والاجتماعية للموظف الموقوف احتياطياً، بما يضمن استمراره في تقاضي جزء من راتبه والمنح العائلية أثناء فترة التحقيق، حماية له من أي ضغط مالي قد يؤثر على حقوقه.
- تشجيع التدريب والتوعية المستمرة للموظفين والإداريين حول النظام التأديبي، بما يعزز فهمهم لحقوقهم وواجباتهم، ويقلل من النزاعات التأديبية الناجمة عن الجهل بالقواعد الإدارية والقانونية.

قائمة المصادر والمراجع:

- نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي القاهرة، مصر، الطبعة الثانية 2002
- محمد رشوان، أصول القانون التأديبي، مطبعة وهذان التجارية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1960
- مصطفى حقيقي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1976
- سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية - ماهيتها والإجراءات المتبعة في توقيعها، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 7، العدد 2، 2023، ص ص 896-915.
- نعيم خيضاوي، باية فتحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1، 2020، ص ص 39-53

- حميد شاوش، النظام التأديبي للموظف العام، محاضرات لطلبة السنة الاولى ماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم الياسية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، 2021-2022.
- جلول فيساح، حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة صوت القانون، المجلد 8، العدد 1، 2021، ص ص 151-176.
- نور الدين سوداني، الضمانات التأديبية للموظف العام- دراسة تحليلية في ظل الامر 06-03، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 9، العدد 1، ص ص 91-100
- ايمان ميمش، عمار بريق، مبدأ استمرارية سير المرافق الهيمومية كضمانة دستورية لحماية الحقوق والحريات في الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 1، 2023، ص ص 271-286.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006