

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة عبد الحفيظ بوالصوف ميلة قانون الوظيفة العمومية

القانون الأساسي للوظيفة العمومية

اعداد الأستاذ . حراق مصباح

المحور 02. النظام التأديبي للوظيفة العمومية

المحور 02. النظام التأديبي للوظيفة العمومية

1. تعريف النظام التأديبي للوظيفة العمومية
2. تصنيف الأخطاء المهنية
3. العقوبات التأديبية
4. الآثار القانونية للعقوبات التأديبية
5. العزل
6. الفرق بين العزل والتسريح
7. الضمانات الممنوحة للموظف العمومي في مواجهة العقوبات التأديبية
8. حالات التوقيف الفوري للموظف العمومي
9. الطعن في القرارات التأديبية
10. هيئات المشاركة (اللجنة المتساوية الأعضاء، لجنة الطعن، اللجنة التقنية)

محور 02. النظام التأديبي للوظيفة العمومية

أولاً. تعريف النظام التأديبي للوظيفة العمومية:

يمكن تعريف النظام التأديبي للوظيفة العمومية بأنه عملية عملية تنظيمية تحتوي على مجموعة من الأحكام المتعلقة بالأخطاء الوظيفية والعقوبات المقررة لها، تهدف إلى تهذيب وتصويب وتقويم سلوك الموظف العمومي من أجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية

كما يمكن تعريفه " بأنه جزء peine يطبق على الموظف العمومي نتيجة اخلاله بقواعد وأخلاقيات وأداب éthique الوظيفة العمومية

يلعب النظام التأديبي دوراً مهماً وحيوياً في الوظيفة العمومية ، ذلك أنه يمس مصلحتين متناقضتين ، مصلحة الإدارة العمومية من خلال ضرورة سير المرفق العمومي بانتظام واضطراد (أحد أهم المبادئ الأساسية التي تحكم المرفق العمومي)، ومصلحة الموظف العمومي من جهة ثانية من خلال حق هذا الأخير في مسار مهني ووظيفي خال من العقوبات والجزاءات .

حرص المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 على إيجاد نظام تأديبي محكم وازن فيه بين مصلحة الإدارة وذلك باقرار سلطات واسعة للإدارة كجهة تأديبية (تبدأ بالتنبيه وتنتهي بالتسريح)، ومصلحة الموظف من خلال اعطائه مجموعة من الضمانات لمواجهة العقوبات التأديبية(أنظر الضمانات الممنوحة للموظف العمومي)

ثانياً. تصنيف الأخطاء المهنية :

صنف المشرع الجزائري الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف العمومي في المواد 177، 178، 179، 180، 181 من القانون الأساسي للوظيف العمومي إلى أخطاء من الدرجة الأولى وأخطاء من الدرجة الثانية وأخطاء من الدرجة الثالثة وأخطاء من الدرجة الرابعة وذلك على النحو التالي :

أ. أخطاء الدرجة الأولى :

■ الاخلال بالانضباط العام في الإدارة

ب. أخطاء من الدرجة الثانية :

- المساس سهواً أو عمداً بأمن المستخدمين وأملاك الدولة
- الإخلال بالواجبات القانونية

ج. أخطاء الدرجة الثالثة :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة الرئاسية (السلمية) دون مبرر مقبول
- إفشاء الأسرار المهنية
- استعمال تجهيزات وأملاك الدولة لأغراض شخصية

د. أخطاء الدرجة الرابعة :

- الاستفادة من امتيازات غير مستحقة (تأدية خدمة للغير بمقابل تدخل في نطاق خدمته)
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل
- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك الإدارة
- إتلاف وثائق إدارية
- تزوير الشهادات أو كل وثيقة إدارية
- الجمع بين الوظيفة العمومية ونشاط مريح إلا ما استثناه القانون (المادة 43 و44 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية)

ثالثاً. العقوبات التأديبية :

تم تناول العقوبات التأديبية في المواد 163 إلى 176 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، وقد صنفت المادة 163 العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء تبدأ بالتنبيه (لفت الإشارة) كأخف عقوبة وتنتهي بالتسريح كأقصى عقوبة مصنفة إلى عقوبات من الدرجة الأولى ، عقوبات من الدرجة الثانية ، عقوبات من الدرجة الثالثة ، عقوبات من الدرجة الرابعة حسب التفصيل التالي :

أ. عقوبات الدرجة الأولى :

- التنبيه
- الإنذار الكتابي

▪ التوبيخ

ب. عقوبات الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم 01 الى ثلاثة 03 أيام
- الشطب من قائمة التأهيل

ج. عقوبات الدرجة الثالثة :

- التوقيف عن العمل من 04 أيام الى 08 أيام
- التنزيل من درجة الى درجتين
- النقل الاجباري

د. عقوبات الدرجة الرابعة :

- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة
- التسريح

رابعاً. الآثار القانونية للعقوبات التأديبية :

عقوبات الدرجة الأولى والدرجة الثانية تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مسبب ، بينما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء التي تجتمع كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً ابتداءً من تاريخ اخطارها وهو ما أشارت اليه المادة 165 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

كما يشترط على الإدارة أن تخطر اللجنة المتساوية الأعضاء (مجلس تأديبي) في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ، بحيث يسقط الخطأ المنسوب الى الموظف بعد انتهاء هذا الأجل .

خامساً. العزل :

هي عقوبة خاصة نظمها المشرع في مادة مستقلة عن العقوبات التأديبية المادة 184 ، وهي عقوبة خاصة بسبب اهمال المنصب والتغيب لفترة طويلة (15 يوماً متتالية) بدون مبرر مقبول بعد توجيه اعدار الى المعني ، حيث نصت المادة 184 على " اذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الاعذار وفق كفيات تحدد عن طريق التنظيم "

سادسا. الفرق بين التسريح والعزل :

- العزل عقوبة بسبب اهمال المنصب والتغيب المستمر عن العمل بدون مبرر مقبول ، بينما التسريح عقوبة نتيجة قيام الموظف بخطأ من أخطاء الدرجة الرابعة
- العزل عقوبة تقرها الادارة بقرار فردي ارادتها المنفردة مع امكانية الرجوع الى المجلس التأديبي اختياريا ، بينما التسريح عقوبة تقرها الادارة بعد احالة الموظف على المجلس التأديبي (اللجنة المتساوية الأعضاء) والأخذ برأي اللجنة الملزم للادارة
- يشترك العزل والتسريح في الأثر المترتب عنهما وهو الشطب نهائيا من الوظيفة العمومية ، كما أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية (المادة 185 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية)

سابعا. الضمانات الممنوحة للموظف العمومي في مواجهة العقوبات التأديبية :

- مقابل العقوبات المذكورة سابقا ، أقر الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية مجموعة من الضمانات الممنوحة للموظف العمومي وقد نظمتها المواد 166 الى 172 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية نذكرها في مايلي :
- ضرورة تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة اليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية (المادة 167)
 - ضرورة تبليغ الموظف العمومي بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام (المادة 168)
 - له الحق في الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره (المادة 169)
 - في حالة توقيف الموظف يتقاضى خلال فترة التوقيف نصف الراتب الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي (المادة 173)
 - يجب أن تخطر الادارة المجلس التأديبي في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من معاينة الخطأ (المادة 166)
 - يجب أن تبث اللجنة المتساوية الأعضاء في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ اخطارها
 - ضرورة تبليغ الموظف العمومي بقرار اللجنة المتساوية الأعضاء (القرار التأديبي) في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار

الشكلين التاليين يلخصان أهم الضمانات الممنوحة للموظف العمومي في مواجهة العقوبات التأديبية

الضمانات الممنوحة للموظف العمومي في المجال التأديبي



الضمانات الممنوحة للموظف العمومي في المجال التأديبي

احترام الشكل (المدة الزمنية)



ضرورة تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة اليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية



ضرورة تبليغ الموظف العمومي بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام



يجب أن تخطر الادارة المجلس التأديبي في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من معاينة الخطأ



يجب أن تبث اللجنة المتساوية الأعضاء في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ اخطارها



ضرورة تبليغ الموظف العمومي بقرار اللجنة المتساوية الأعضاء (القرار التأديبي) في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار

ثامنا. حالات التوقيف الفوري للموظف العمومي :

هناك حالتان يمكن أن يتم فيهما توقيف الموظف العمومي توقيف فوري أي آني (في انظار احالته على مجلس التأديب) وهما حالة الخطأ الجسيم الذي يمكن أن يؤدي الى عقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة ، وحالة المتابعات الجزائية للموظف العمومي

- الحالة الأولى : نصت عليها المادة 173 من القانون الأساسي للتوظيف العمومية " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي الى عقوبة الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه فورا عن مهامه "
- الحالة الثانية : نصت عليها المادة 174 من القانون الأساسي للتوظيف العمومية "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه "

يتقاضى الموظف العمومي خلال فترة التوقيف نصف راتبه الرئيسي مع كل المنح ذات الطابع العائلي . وفي حالة تبرئته من طرف المجلس التأديبي الممثل في اللجنة المتساوية الأعضاء يسترجع الموظف العمومي كامل حقوقه مع الجزء الذي تم خصمه أثناء التوقيف

تاسعا . الطعن في القرارات التأديبية :

أ. الطعن الاداري (الطعن الرئاسي)

بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى والثانية يمكن للموظف الذي كان محل عقوبات أن يطلب من السلطة التي لها صلاحية التعيين طلب اعادة الاعتبار بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة ، واذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون اعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ العقوبة ، اعادة الاعتبار تعني محو كل آثار العقوبات على الموظف العمومي

بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة يمكن للموظف أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهرواخذ من تاريخ تبليغه بالقرار

ب. الطعن القضائي :

باعتبار أن القرارات التأديبية هي قرارات ذات طبيعة ادارية فان اختصاص الطعن فيها يكون بالالغاء تسري عليه أحكام الطعن بالالغاء في القرارات الادارية ، وبالتالي فان الطعن في القرارات الادارية التأديبية يكون أمام المحاكم الادارية أو مجلس الدولة بحسب الحالة .

ب1. المحاكم الادارية : انشأت المحاكم الادارية بمقتضى القانون 02-98 المؤرخ في 30 ماي 1998، هي عبارة عن جهات قضائية تنظر في المسائل الادارية ، ينعقد اختصاصها في مجال الطعن بالالغاء في جميع القرارات التأديبية الصادرة عن الولاة ، رؤساء المجالس الشعبية البلدية، مدراء المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية غير المركزية

ب2. مجلس الدولة : حسب المادة التاسعة من القانون العضوي رقم 01-98 المتعلق بمجلس الدولة ، فان هذا الأخير يختص بالفصل ابتدائيا ونهائيا في منازعات الوظيفة العمومية اذا كانت الجهة الادارية مصدرة القرار سلطة مركزية (مثل الوزارات ، الهيئات الادارية ذات الطابع المركزي)

عاشرا. هيئات المشاركة :

تتمثل هيئات المشاركة في اللجان المتساوية الأعضاء . لجان الطعن ، اللجان التقنية ، الهدف من انشاء هذه اللجان هو مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ، تم تنظيم هذه الهيئات في المواد 62 الى 73 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

أ. اللجنة المتساوية الأعضاء :

هي عبارة عن هيئة مشاركة تنشأ لدى الادارات العمومية لكل رتبة أو مجموعة رتب، تتضمن بالتساوي ممثلين عن الادارة وممثلين منتخبين عن الموظفين ، ترأسها السلطة صاحبة التعيين أو ممثل عنها ، تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ، كما أنها تجتمع كلجنة ترسيم في بعض الاسلاك الادارية وكمجلس تأديبي



ب. لجنة الطعن:

تناولتها المواد 65 ، 66 ، 67 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، تنشأ لجنة طعن لدى كل ادارة تتشكل مناصفة بين ممثلي الادارة وممثلي الموظفين المنتخبين ، ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الادارة ، ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجنة الطعن.

لجنة الطعن هي جهة تظلم (طعن) يلجأ اليها الموظف العمومي في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة .

يجب أن تنصب لجنة الطعن في أجل شهرين كحد أقصى بعد انتخاب أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء

ج. اللجنة التقنية :

تنشأ لدى الادارات العمومية لجنة تقنية تتشكل من عدد متساو بين ممثلي الادارة و الممثلين المنتخبين للموظفين، ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الادارة .

تستشار اللجنة التقنية في المسائل المتعلقة بظروف العمل ، مسائل النظافة ، مسائل الأمن ، داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية

