

الإجابة النموذجية لامتحان النظام التأديبي للموظف العام

لطلبة السنة ثانية ماستر تخصص قانون عام

السؤال الأول

هنالك ثلاث أنواع أساسية للنظم التأديبية في العالم أولها النظام التأديبي **الرئاسي** أين تمتلك السلطة الرئاسية الحق المطلق في توقيع العقوبات التأديبية أيا كان نوعها و درجتها دون إلزامها بأخذ أي رأي من جهة أو هيئة قبل توقيع الجزاء التأديبي و لا معقب لهذه السلطة تعديلا أو الغاء سوى القضاء ¹ن

و ثانيها النظام التأديبي **القضائي** حيث تقترب فيه الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية و يقتصر دور السلطة الرئاسية على توجيه الاتهام للموظف فيما تتولى عملية التأديب و إصدار القرار التأديبي محكمة خاصة ¹ن

و ثالثها النظام التأديبي **الشبه قضائي** أين تكون سلطة توقيع الجزاء التأديبي من اختصاص السلطة الرئاسية لكنها تلتزم قبل توقيع الجزاء باستشارة ملزمة لهيئات استشارية مكونة من ممثلي الموظفين و الإداريين ¹ن و النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر يعد مزيجا من **النظام التأديبي الرئاسي** في حالة الأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية حسب ما نصت عليه المادة **162** من قانون الوظيفة العامة, و المادة **165** بالخصوص في فقرتها الأولى , فيما يصبح النظام التأديبي ذا طبيعة شبه قضائية في حالة الأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة حسب ما جاء في نفس المادة في فقرتها الثانية حيث تلزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بأخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ²ن

السؤال الثاني

أساس أحكام المسؤولية المدنية هو اخلال بأي التزام قانوني طالما ترتب عن هذا الاخلال بالالتزام ضرر بالغير أما المسؤولية التأديبية فتقوم على أساس الخطأ دون التركيز على الضرر و إنما يعتد فقط بجسامة الضرر عند تقدير و توقيع العقوبة دون الخروج عن انواع العقوبات المنصوص عليها حسب درجة الخطأ الوظيفي, و يعد الاعتداد بالضرر أهم فارق بينهما ³ ن الا أنه يمكن اجمال الفروقات بينهما فيما يلي:

✓ من حيث طبيعة الخطأ الخطأ التأديبي إخلال بالالتزام قانوني أدى الى المساس بحقوق الغير و

الثاني مخالفة التزامات وظيفية

✓ من حيث النطاق الخطأ التأديبي يتعلق بالموظفين العموميين دون ان يتعدى ذلك الى سائر الأشخاص

✓ من حيث طبيعة العقوبات تكون عادة العقوبات المدنية عقوبات مالية أو تعويضاً فيما تمس العقوبات الوظيفية بالمركز الوظيفي للموظف

✓ من حيث سلطة العقاب و اجراءاته تختص المحاكم المدنية بالنظر في الدعاوى النازرة في الأخطاء المدنية فيما تصدر قرار التأديب السلطة التي لها صلاحية التعيين في الخطأ الوظيفي

ن2

السؤال الثالث

يجب أولاً وقبل كل شيء تكييف الخطأ الذي قام به الموظف أحمد ب: حسب المادة 180 من القانون الأساسي للوظيفة العامة و في فقرتها الثالثة يعد رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته و دون مبرر مقبول خطأ مهنياً من الدرجة الثالثة ن2 و عليه ستكون اجراءات المتابعة التأديبية كما يلي:

- ❖ مراسلة و اخطار الرئيس المباشر للسلطة المكلفة بالتعيين بالخطأ المرتكب
- ❖ تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين حسب المادة 162
- ❖ يجب على السلطة التي لها صلاحيات التعيين اخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر في أجل 45 يوماً من تاريخ معاناة الخطأ و هو هنا الرابع من جانفي و ذلك حسب المادة 166
- ❖ يجب على ذات السلطة تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب له و ان تطلعه على كامل ملفه التأديبي و ليس الشخصي في أجل خمسة عشر يوماً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية حسب المادة 167 و يتم تبليغ ذات الموظف بتاريخ مثوله امام المجلس التأديبي بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستيلاء ب خمسة عشر يوماً على الأقل ليتسنى له تحضيراً لدفعاته أو الاستعانة بمحامي أو زميل حسب المادة 168

❖ يمثل الموظف أمام اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء شخصياً الا في حالة تقديمه مبرر مقبول لغيابه و تستمع اللجنة لدفعاته و شهادات الشهود و يمكن لهذه الأخيرة طلب فتح تحقيق اداري

من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما من تاريخ اخطارها

❖ تصدر اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء رأيها عن طريق التصويت السري و يكون رأيها رأيا ملزما للسلطة التي لها صلاحية التعيين و في حالة ثبوت الادانة يجب أن يكون العقوبة من عقوبات الدرجة الثالثة المنصوص عليها في المادة 163 و التي لا تخرج عن التوقيف عن العمل من أربعة الى ثمانية أيام أو تنزيل من درجة الى درجتين أو نقل إجباري

❖ يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية فلي أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ القرار حسب المادة 172

❖ يمكن للموظف الطعن في هذا القرار التأديبي أمم لجنة الطعن المختصة في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بالقرار حسب المادة 175