

الإجابة النموذجية لامتحان النظام التأديبي للموظف العام

لطلبة السنة ثانية ماستر تخصص قانون عام

السؤال الأول

هناك ثلاث أنواع أساسية للنظم التأديبية في العالم أولها النظام التأديبي الرئاسي أين تمتلك السلطة الرئيسية الحق المطلق في توقيع العقوبات التأدية أي 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 التأدية من الدعوى الجنائية و يقتصر دور السلطة الرئيسية 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 الرئيسية لكنها تتلزم 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 تتلزم السلطة التي لها صلاحية التعين بأخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة 2ن

السؤال الثاني

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

✓ من حيث طبيعة الخطأ التأديبي إخلال بالتزام قانوني أدى إلى 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 تعويضا فيما تمس

العقوبات الوظيفية بالمركز الوظيفي للموظف

✓ من حيث سلطة العقاب و اجراءاته تختص المحاكم المدنية بالنظر في الدعاوى الناظرة في

الأخطاء المدنية فيما تصدر قرار التأديب السلطة التي لها صلاحية التعيين في الخطأ الوظيفي

ن2

السؤال الثالث

يجب أولا و قبل 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 مهنيا 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

يوما من تاريخ معاينة 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 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية حسب المادة 167

و يتم تبليغ ذات الموظف بتاريخ مثوله امام المجلس التأديبي بالبريد الموصى عليه مع وصل

الاستيلام ب خمسة عشر يوما على الأقل ليتسنى له تحضيرا دفاعاته أو الاستعانة بمحامي أو

زميل حسب المادة 168

❖ يمثل الموظف أمام اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء شخصيا الا في حالة تقديمها مبرر مقبول

لغيابه و تستمع اللجنة لدفاعاته و شهادات الشهود و يمكن لهذه الأخيرة طلب فتح تحقيق اداري

من السلطة التي لها صلاحية التعين قبل البت في القضية المطروحة في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما من تاريخ اخطارها

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

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

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