

جامعة خميس مليانة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

السنة: الثانية ماستر

تخصص: قانون اداري

محاضرات في مقياس الدعوى التأديبية

من إعداد: د/ قريش آمنة

السنة الجامعية: 2020-2021

مقدمة عامة

يعد موضوع تأديب الموظف العام من بين الموضوعات الهامة التي تحظى باهتمام كبير من طرف المشرع و هو بصدد وضع القوانين المختلفة المنظمة للوظيفة العامة، و قد تزايدت هذه الأهمية بعد تحول وظيفة الدولة من دولة حارسة إلى دولة متدخلة فزادت اعبائها الوظيفية، الامر الذي استدعى زيادة معتبرة في عدد الموظفين الذين توكل لهم مهمة تنفيذ سياسات الدولة و تحقيق أهدافها في كافة المجالات.

و تبعا لذلك دعت الحاجة إلى وضع قوانين أساسية للوظيفة العامة تحدد أوضاع شغلها و ما ينجم عليها من حقوق و ما تفرضه من واجبات يترتب على مخالفتها التعرض إلى المساءلة التأديبية.

و من هنا فإن التأديب في نطاق الوظيفة العامة يعني معاقبة الموظف نتيجة لإخلاله بواجباته المفروضة عليه أو خروجه على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، فهو إذن وسيلة حاسمة تقضي في كثير من الأحيان إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف و الادارة التي ينتمي إليها.

و قد نظم المشرع الجزائري القواعد القانونية المتعلقة بتأديب الموظف من خلال الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

و إن كان التأديب من الأمور الضرورية في مجال الوظيفة العامة فإن هذا لا يعني أن المشرع قد ترك للإدارة جميع السلطات لتوقيع العقوبة على الموظف و إنما ضبطه المشرع في نظام يعرف بالنظام التأديبي يتحدد بمقتضاه التزامات الموظف إتجاه السلطة المستخدمة و يشكل مخالفتها من جانب الموظف تعرضه للمساءلة التأديبية ، وحتى تقوم السلطة المختصة بالتأديب تتبع وجوبا مراحل و إجراءات معينة حماية لحقوق الموظفين ، و هاته الإجراءات التأديبية تتضمن مجموعة من القواعد الموضوعية التي تنظم السلوك الوظيفي والعقوبات المقررة لمخالفته و كذا السلطة المختصة بالتأديب.

أولاً- تعريف المسؤولية التأديبية:

لقد تعددت و تباينت التعريفات المتعلقة المسؤولية التأديبية ، و سنحاول إعطاء مختلف التعريفات التي وضعت للمسؤولية التأديبية و ذلك بالتطرق للتعريف التشريعي و القضائي و الفقهي:

1- التعريف التشريعي للمسؤولية:

- لم يضع المشرع تعريفا محددًا للمسؤولية التأديبية و لم ينص أيضا على الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية بل إكتفى بذكر الواجبات المناطة بالموظف إلى جانب الاعمال المحصورة عليه حيث أن أي إخلال من جانب الموظف بهذه الالتزامات الوظيفية يجعله مرتكبا للمخالفة.

و قد وضحت المادة 160 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي

للووظيفة العمومية الحالات التي تقوم عليها المسؤولية التأديبية بنصها على مايلي:

" يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف

أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء

بالمتابعات الجزائية".

نلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري اعتمد في تحديد المسؤولية التأديبية على شرطين:

- لكي يسأل الموظف تأديبيا يجب أن يرتكب فعلا أو أفعالا تعتبر إخلالا بالواجبات الوظيفية أو

مقتضياتها.

- أن يكون هذا الخطأ أثناء الوظيفة أو بمناسبةها أو خارجها و يؤثر هذا السلوك على كرامتها و هو ما

يعرف بالانحراف عن السلوك الذي تقتضيه الوظيفة العمومية.

2- التعريف القضائي للمسؤولية التأديبية:

- لم يستقر القضاء الاداري الجزائري على إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابيا او سلبيا حتى تقوم المسؤولية التأديبية بل تقوم هذه الأخيرة حسب القضاء إذا سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي عل إخلال بكرامة الوظيفة و أن سلوكه لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من استقالة و تحلي بالحيادة و هذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 09 أفريل 2001 الذي جاء في إحدى حيثياته " وهكذا و ارتباطا بالظروف الحالية جاء المرسوم رقم 93-54 المؤرخ في 16-02-1993 ليذكر ببعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان الاداريين و كذا عمال المؤسسات العمومية هذه الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظفين بواجب التحفظ حتى خارج المصلحة، و الامتناع عن كل عمل وسلوك و تعليق يعتبر متعارض مع وظائفه".

3- التعريف الفقهي للمسؤولية التأديبية:

حاول الفقه الاداري إعطاء تعريف جامع و شامل للمسؤولية التأديبية و من ذلك تعريف الاستاذ "سليمان الطماوي" الذي يعرفها كمايلي:

(كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يجافي واجبات منصبه).

و يعرفها الاستاذ " أحمد بوضياف " على أنها : (كل إخلال بالتزام قانوني و بالواجبات المهنية).

كما عرفها الدكتور "أحمد رزق رياض": " المسؤولية التأديبية هي مسؤولية شخصية يلزم لتوافرها وقوع فعل ايجابي أو سلبى محدد تقوم عليه المخالفات التأديبية".

- يمكن تقديم تعريف شامل للمسؤولية التأديبية على انها:

(عملية قانونية و نظام تأديبي يطبق على الموظف في حالة ارتكابه الأخطاء التأديبية أثناء أو بمناسبة قيامه بالوظيفة مما استوجب توقيع عليه عقوبة تأديبية).

ثانيا- تمييز المسؤولية التأديبية عن المسؤوليات المشابهة لها في القانون الجزائري:

الموظف في إطار تأدية وظيفته قد يرتكب أخطاء تتعد على أساسها المسؤولية التأديبية و يمكن أن تنفرد المسؤولية التأديبية في فعل واحد و قد تجتمع المسؤوليات الثلاث (التأديبية- المدنية - الجنائية) أو تجتمع المسؤولية التأديبية مع إحدى هاته المسؤوليات و حينئذ تستقل كل مسؤولية بنظامها و أركانها و إجراءاتها و حتى الجهة المختصة بالفصل فيها .

فالمسؤولية التأديبية تنتج عن المخالفة التأديبية نظرا للإخلال بالواجبات الوظيفية (إيجابا أو سلبا).

- أما المسؤولية الجنائية تقوم في حالة ارتكاب الموظف لجريمة وظيفية يعاقب عليها قانون العقوبات أو قانون الوقاية من الفساد أو القوانين ذات الصلة.

- اما المسؤولية المدنية فهي ناتجة عن الضرر الناجم عن الخطأ الذي يرتكبه الموظف بحكم وظيفته أثناء ممارسة لمهامه، لذا وجب ان يميز بين هاته المسؤوليات و ذلك كالتالي:

1- التمييز من حيث أساس المسؤولية:

* أساس المسؤولية الجنائية هو الإخلال بواجب قانوني يكفله قانون العقوبات بنص خاص و نطاقها محدد بأفعال مجرمة و هذا ما تؤكدته المادة 01 من قانون العقوبات الصادر بموجب الامر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المعدل و المتمم بموجب 20-06 المؤرخ 28 افريل 2020 " لا جريمة و لا عقوبة ولا تدابير أمن إلا بقانون".

* أما المسؤولية المدنية فأساسها الإخلال بأي إلتزام قانوني ينجم عنه ضرر للغير حسب المادة 124 من القانون المدني الصادر بموجب القانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 ماي 2007 المعدل و المتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ 26 سبتمبر 1975.

* اما المسؤولية التأديبية فأساسها الخطأ الوظيفي أي الإخلال بالواجبات الوظيفية إيجابا أو سلبا و هذا وفقا للمادة 160 من الأمر 03-06 السالف الذكر.

2- من حيث الهدف و الأداة:

يهدف تقرير المسؤولية التأديبية إلى كفالة حسن انتظام و إضطراب العمل في المرافق العامة، ووسيلة ذلك عقوبة تأديبية على الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية أو المهنية.

أما المسؤولية المدنية تهدف إلى جبر الضرر ، و المسؤولية الجنائية يهدف تقريرها إلى مكافحة الجريمة في المجتمع و وسيلتها في ذلك إنزال العقوبة تنفيذا لحكم قضائي يثبت ارتكابه للجريمة.

3- من حيث نطاق المسؤولية:

المسؤولية التأديبية يتحدد نطاقها بقيام الموظف بعمل او امتناعه عن عمل، مما يشكل خطأ تأديبيا يستوجب معاقبته . أما المسؤولية المدنية يتحدد نطاقها حينما يرتكب الموظف خطأ شخصي يسبب ضررا للغير، و المسؤولية الجنائية يتحدد نطاقها بقيام الموظف بعمل أو امتناعه عن عمل مما يقرر القانون عقوبة جنائية عليه.

ثالثا - قيام المسؤولية التأديبية على أساس الخطأ المهني:

تعددت التسميات التي أطلقها الفقه و القضاء على الإخلال الوظيفي الذي يقترفه الموظف في الجهاز الإداري للدولة إذ نعتها البعض بالذنب الإداري و البعض الآخر يصفها بالجريمة التأديبية بينما اتجه الرأي

الثالث إلى وصفه بالمخالفة التأديبية، و رأي آخر بالخطأ التأديبي و، قد استعمل المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 06-03 السالف الذكر كل هذه المصطلحات و رغم تعددها لها نفس المفهوم القانوني. و سوف نتطرق إلى تعريف الخطأ التأديبي و الأركان التي يقوم عليها ، كما سنحدد أنواع الخطأ التأديبي.

1- تعريف الخطأ التأديبي:

إن جل تشريعات الدول لم تعرف الخطأ التأديبي و هذا راجع لطبيعته غير المحصورة ، و بالرجوع إلى المادة 160 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية عرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي على انه: (يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية).

يتضح من خلال هذا التعريف أن الخطأ التأديبي يتحقق بتوفر العناصر الأساسية الآتية:

- أن يكون الموظف محل بواجباته المهنية.

- ان يكون الخطأ نتيجة تقصيره لواجباته المحددة بقواعد تنظيمية و اللوائح و أوامر الرؤساء المشروعة.

- ان يخطئ الموظف أثناء أو بمناسبة تاديته لوظيفته و قد عرفت المادة 04 من الأمر 06-03 السالف

الذكر على انه:

(يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الاداري . و الترسيم هو

الجزء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته).

أما الجانب المهني للموظف فله جانبان، جانب ايجابي و جانب سلبي نوضحهم كالتالي:

أ- الواجبات الايجابية:

هي الشروط ذاتها التي تتحكم في تسيير المرفق العمومي و هو امتثال الموظف بالقوانين و التنظيمات سارية المفعول و ممارسة مهامه بكل أمانة و بدون تحيز و هذا ما جاء في نص المادتين 40 و 41 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر ، تتمثل هذه الواجبات فيمايلي:

- **الالتصاق بالوظيفة:** يتعين على الموظف أن يلتصق بالمنصب الذي عين فيه و يقوم بتنفيذ المهام المكلف بها في إطار الاختصاص الذي يقوم به شخصيا كما يجب على الموظف أن يقوم بمهامه بإخلاص و أمانة إذ يبذل قصار جهده في القيام بعمله كما يلتزم بمواعيد العمل المحددة له في إطار منصب عمله.

- **المحافظة على كرامة الوظيفة:**

يجب أن يكون الموظف حسن السلوك و السيرة داخل العمل و خارجه بما يتفق و الاحترام الواجب للوظيفة التي شغلها ، و نلاحظ أن هذا الواجب مرن يختلف من وظيفة إلى أخرى غير أن هناك سلوكات مشتركة بين الجميع تعد مسيئة للوظيفة مهما كانت كالتواجد المستمر في أماكن شرب الخمر أو الظهور بمظهر فاضح في الطريق العام.

- **الحفاظ على أسرار الوظيفة:**

يجب على الموظف أن يلتزم بالسر المهني و ان لا يفشي محتوى أي وثيقة أو أي حدث أو خبر بحوزته كما يمنع من إخفاء ملفات الخدمة و أوراقها ووثائقها أو إتلافها و تحويلها و إطلاع الغير عليها.

- **الالتزام بطاعة الرؤساء:**

و هذا الواجب يتعلق بالسلطة الرئاسية و حدودها، فهذه السلطة تفرضها طبيعة النظام الاداري، حيث يخضع كل موظف في ممارسة اعمال وظيفته لموظف آخر يعلوه درجة.

ب- الواجبات السلبية:

منع إتيان أي تصرف مخالف لمصلحة المرفق العام و هو ما منصوص عليه في المادة 42 من الامر رقم 03-06 السالف الذكر: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة .كما يجب عليه أن يتسم في كل الاحوال بسلوك لائق و محترم".

و هذا ما أكدته المادة 02 من الأمر رقم 01-07 المؤرخ في 01-03-2007 المتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض الوظائف (جريدة رسمية عدد 16 مؤرخة في 07 مارس 2007) ، كما نصت المادة 43 الفقرة 1 من الأمر 03-06 السالف الذكر على انه: " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه".

2-أركان الخطأ التأديبي:

الخطأ التأديبي يقوم على ثلاثة (3) أركان: الركن الشرعي - الركن المادي - الركن المعنوي.

أ- الركن المادي: هو القيام بالأفعال المحظورة أو الامتناع عن القيام بالواجبات المهنية ، فهو المظهر الخارجي للخطأ في صورته السلبية أو الإيجابية ، فلا يمكن تصور وجود خطأ بدون ركنه المادي ، اذ يجب أن يكون الخطأ محددًا أو ثابتًا و لا يستند على الظن و الشائعات كما ان مجرد التفكير في ارتكابه لا يشكل مخالفة تجيز المساءلة التأديبية، و يقوم هذا الركن على العناصر الاساسية الآتية:

* **صفة الموظف في الشخص الذي يستند إليه الفعل:** فنطاق المسؤولية التأديبية في الوظيفة العمومية لا يعقل أن تقوم إلا من وراء يد متمثلة في الموظف و بالتالي فان صفة الموظف شرط أساسي في قيام الركن المادي للخطأ التأديبي.

* **فعل إيجابي أو سلبي صادر عن ذلك الموظف:** يفترض في الخطأ التأديبي صدور فعل إلى المظهر الخارجي الملموس سواء فعل ايجابي أو سلبي و يجب أيضا أن يكون هذا الفعل محددًا حيث أن توجيه الاتهام دون تحديد الفعل لا يؤدي إلى قيام الركن المادي.

ب- الركن المعنوي: ذهب جانبا من الفقه إلى لزوم الركن المعنوي للركن المادي حتى تقوم المسؤولية التأديبية وبغير اجتماعهما لا يقوم، فالخطأ التأديبي يكون دائما متعمدا فلا يكفي في الجريمة التأديبية وقوع الفعل أو الامتناع بل يجب أن يكون الفعل أو الامتناع ثمرة إرادة آثمة، فلا يسأل الموظف المخطئ عن غير خيار و من ثمة ترفع المسؤولية التأديبية عنه في حالات الاكراه و القوة القاهرة و الحادث المفاجئ.

- فالمخالفة التأديبية تفترض حتما أن ضرها ما أصاب الدولة بسببها، و الواقع انه يطلب ان تضع السلطة التأديبية في اعتبارها عند تقدير العقوبة المقررة مدى الضرر الذي ألحق بالمرفق العام بسبب الخطأ المرتكب .

ج- الركن الشرعي: يراد به النص القانوني الذي يقرر ان التصرف الذي قام به الموظف هو من التصرفات التي صنفها ضمن الأخطاء التأديبية و يحدد أيضا العقوبة على ارتكاب هذا التصرف.

و لكي يتحقق هذا المبدأ يجب ان يحتوي النص القانوني على شقين:

أولهما: هو شق القاعدة التي تحدد الاخطاء التأديبية.

ثانها: قاعدة العقوبة المحددة لهذا الخطأ و بدون توافر هذين الشقين لا يمكن أن يتحقق هذا الركن.

لكن تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري في الأمر 06-03 كان حريصا على عدم النص على كافة المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها غير أن المشرع وضع حكما عاما تدرج تحته كافة المخالفات التأديبية في المادة 160 سالفه الذكر.

نخلص في الأخير إلى القول بأن المخالفة التأديبية لها نفس الأركان التي تكون بقية الجرائم الجزائية رغم وجود اختلافات طفيفة بالنسبة للمسؤولية التأديبية نظرا لطبيعة النظام التأديبي.

3-أنواع الخطأ التأديبي:

عرف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية و ضمنها في المادة 177 من الأمر رقم 06-03 و التي تنص على مايلي: تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص. تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي:

- أخطاء من الدرجة الأولى

- اخطاء من الدرجة الثانية

- اخطاء من الدرجة الثالثة

- اخطاء من الدرجة الرابعة

أ- الأخطاء من الدرجة الأولى: وفقا للمادة 178 من الأمر رقم 06-03 على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح.

ب- الأخطاء من الدرجة الثانية: بينت المادة 179 من نفس الأمر الأخطاء من الدرجة الثانية عند قيام الموظف العام بالأعمال الآتية:

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و / أو أملاك الإدارة

- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181.

ج- الأخطاء من الدرجة الثالثة: المادة 180 بينت هذه الأخطاء:

- الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بمايلي:

* التحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

* إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه

* رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول

* إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

د- الأخطاء من الدرجة الرابعة: نصت عليها المادة 181 من نفس الأمر الأخطاء تتمثل فيمايلي:

* الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في

إطار ممارسة وظيفته.

* ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

* التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها

الاخلال بالسير الحسن للمصلحة .

-إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة

* تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

* الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44

من نفس الامر .

كما أضاف المشرع الجزائري في المادة 184 من نفس الأمر خطأ آخر لم يرد تصنيفه ضمن أي درجة

وهي في حالة تغيب الموظف *لمدة تزيد عن 15 يوم متتالية على الأقل و هذا دون أي مبرر مقبول يتخذ

هنا السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الاعذار و هي أشد عقوبة يمكن توقيعها على الموظف.

و تجدر الإشارة أن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية طبقا لنص المادة 185 من نفس الامر.

رابعاً: مفهوم الإجراءات التأديبية

لضمان سلامة النظام التأديبي يتعين أن يكون مستندا إلى إجراءات مشروعة من الناحية القانونية و تطبيق القواعد التأديبية في إطارها المشروع لتحقيق التوازن بين كافة المصالح المتقابلة بين أطراف المسؤولية التأديبية ، و لهذا سوف نتطرق إلى مفهوم الاجراءات التأديبية من خلال تعريف القاعدة الإجرائية التأديبية وتحديد طبيعتها القانونية، و أخيرا تحديد أهم الخصائص و المميزات .

1- تعريف القاعدة الاجرائية التأديبية: هي مجموعة القواعد الواجب إعمالها في مواجهة الموظف العام خلال الفترة الممتدة ما بين اقترافه للخطأ التأديبي و صدور القرار التأديبي.

و تتصف القواعد الاجرائية في التأديب بطابع الالتزام بالنسبة لكافة أطراف المساءلة التأديبية و من ثمة مخالفة تلك القواعد تقتزن بجزء يكفل تحقيق الاحترام لها حيث يتمثل هذا الجزء في بطلان التصرف المخالف للقاعدة الإجرائية الواجب اتباعها قبل اتيانه.

2- الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية:

قد ثار الجدل حول تحديد الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية ما اذا كانت ذات طبيعة إدارية خالصة او إجراءات قضائية ، فقد اتجه غالبية الفقهاء في فرنسا إلى القول بان الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية هي إدارية لان الجهة المتخذة للإجراءات التأديبية هي الإدارة ، في حين اتجه الرأي الاخر إلى إضفاء

الطابع القضائي على التأديب و إجراءاته و استند في ذلك إلى تحليل وظيفة التأديب الذي اعتبره فقهاء هذا الرأي بمثابة عقاب جنائي و بمثابة نوع من ولاية القضاء بما يستلزم حصر المخالفات التأديبية و قيام قضاء يتولى الفصل في المنازعات التأديبية في ظل مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها.

لكن الرأي الذي نراه صائب هو الرأي الأول ، و منه تعتبر الإجراءات التأديبية ذات طبيعة إدارية على اعتبار أنها إجراءات تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين وفقا للمعيار العضوي، و طبقا للنص المادة 162 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

3- خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية:

تتميز القواعد الإجرائية التأديبية بالسمات و المميزات التالية:

أ-القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية

ب- لها صفة أمر و قد تتضمن الأمر بالقيام بعمل أو نهي عن سلوك معين و قد تكون مكملة أو مفسرة لقاعدة جزائية أخرى.

ج- هي قواعد تنظيمية تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يترتب آثارها القانونية فلا يجوز في كافة الأحوال تطبيق عقوبة تأديبية إلا بإتباع الإجراءات القانونية المقررة لذلك.

د- تسبب القرارات التأديبية: يشترط القانون على السلطة التأديبية تسبب القرارات على أن يكون التسبب مباشر و معاصر لصدور القرار التأديبي، فالمرجع الجزائري يلزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتبرير قراراتها التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المسلطة على الموظف فإذا كانت عقوبة تأديبية المسلطة عليه من الدرجة 1 أو 2 فالتسبب يكون بناء على التوصيات الكتابية التي تحصل عليها من المعني مسبقا أما إذا كانت العقوبات التأديبية المسلطة عليه من الدرجة 3 أو 4 فالتسبب يكون بعد أخذ الرأي الملزم من

اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المادة 02/165 الأمر 03-06 التي تنص: (تتخذ السلطة.....بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي....).

كما تنص المادة 170 من الأمر 03-06 بفقرات 02 على مايلي:

" يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".

4-النظام القانوني للإجراءات التأديبية:

نظم الأمر رقم 03-06 الإجراءات التأديبية التي تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتمثل هذه الإجراءات فيمايلي:

أ-الإجراءات الخاصة بعقوبات الدرجة الأولى و الثانية:

تتخذها سلطة التعيين بموجب قرار تبين فيه أسباب تسليط العقوبة من الدرجة 1 أو 2 على الموظف شريطة حصولها مسبقا على توضيحات كتابية من المعني طبقا للمادة 165 الفقرة 01 من الأمر رقم 06-03 و من الضروري أن تستفسر سلطة التعيين عن الأمر قبل أن تبادر بتوقيع العقوبة المناسبة.

و لم يلزم المشرع سلطة التعيين عند اتخاذها للعقوبات من الدرجتين 1 و 2 الرجوع إلى جهة معينة والسبب في ذلك يرجع إلى قلة خطورة هذه العقوبات و ذلك بالنظر إلى الآثار التي تنجم عنها، غير أنه تبقى عقوبة الشطب من قائمة التأهيل (عقوبة من الدرجة II) على درجة من الخطورة لكونها تحرم الموظف من الترقية و مما يقترن بها من آثار مالية مع بقاء الموظف متحفظا بحقه في التسجيل لاحقا.

و يمكن للموظف في هذه الحالة أن يطلب رد الاعتبار من السلطة تعيين بعد مضي سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

و قد يقع بقوة القانون بعد مضي سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة على أن يكون الموظف قد تعرض إلى عقوبة جديدة و يترتب على رد الاعتبار محو كل أثر للعقوبة من ملف المعني ،كل هذه الإجراءات نصت عليها المادة 176 من الأمر رقم 03-06 .

ب-الإجراءات التأديبية الخاصة بعقوبات الدرجتين III و IV:

تتخذها سلطة التعيين بناء على قرار مبرر، و بعد رجوعها وجوبا إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي بحيث يكون رأي اللجنة ملزما لسلطة التعيين حسب نص المادة 165 الفقرة 02 من الامر رقم 03-06.

و يؤسس رجوع سلطة التعيين إلى اللجنة متساوية الأعضاء إلى مدى خطورة العقوبات الممكن توقيعها على الموظف محل التأديب و ذلك بالنظر إلى الآثار التي تتجم عنها فهي الأخرى على درجة كبيرة من الخطورة منها ما يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية الرابطة بين الموظف و الإدارة المستخدمة كالتسريح الذي يعتبر أقصى عقوبات الدرجة III.

توقع سلطة التعيين العقوبات من الدرجتين 3 و 4 في ظل مراعاتها للإجراءات التالية:

ب-1-معاينة الخطأ: نصت المادة 166 من الامر 03-06 على أنه: " يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في اجل لا يتعدى خمسة و اربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ " ، تتم المعاينة بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبيا بذكر الفعل المرتكب من جانبه و الذي يشكل خطأ مهني من درجة ما، الضرر الناجم عن الخطأ....الخ.

ب-2 -إخطار المجلس التأديبي: نصت المادة 166 من الامر 03-06 على مايلي:

" يجب أن يخطر المجلس التأديبي.....في أجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ معاينة الخطأ "

و يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل مما يترتب على ذلك عدم متابعة الموظف تأديبيا.

و يعتبر الإخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية، تباشرها سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني، و ذلك أمام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي.

بعد قيام سلطة التعيين بهذه الإجراءات يأتي دور المجلس التأديبي يلتزم وجوبا بمايلي:

-الفصل في الدعوى التأديبية و يتم في ظرف لا يتعدى 45 يوم تسري من تاريخ إخطار المجلس التأديبي

بالدعوى التأديبية طبقا لنص الم 165 الفقرة 02 من الامر 03-06 ، و لم ينص المشرع على الأثر

المرتتب في حالة عدم فصل المجلس التأديبي في القضية في الآجال القانونية و ذلك بالمقارنة مع نصه

على سقوط الخطأ في حال عدم إخطار سلطة التعيين من المجلس التأديبي في الآجال القانونية مما يطرح

التساؤل حول مصير الدعوى التأديبية في هذه الحالة فهل يسقط الخطأ في هذه الحالة، و عند الضرورة

وقبل البث في القضية المطروحة أمامه قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح التحقيق الاداري

طبقا للمادة 171 من الامر رقم 03-06 و الأمر جوازي في هذه الحالة.

-فلمجلس التأديبي كامل السلطة التقديرية في طلب فتح تحقيق وفقا لمقتضيات الصالح العام ،لان الهدف

من التأديب هو ضمان السير الحسن للمرافق العمومية.

و ينبغي التأكيد على أن اللجوء إلى التحقيق يكون قبل البث في القضية بهدف إظهار الحقيقة و من ثمة

بناء القرار التأديبي على أسس شرعية و هذا كله منصوص عليه في المادة 171 من الأمر رقم 03-06.

أما عن جمع سلطة التعيين بين تحريك الدعوى التأديبية و إجراء التحقيق فتلك المسألة اختلفت حولها الاراء، يرى فيها البعض بأنه لا يوجد مانع بأن تقوم سلطة الاتهام بالتحقيق نظرا لأن هذا الإجراء هو إمتداد للسلطة التأديبية ، بينما يرى البعض الآخر بأن هذا الجمع وضع خطير ينجم عنه المساس بضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية و يمس بالحياد الذي ينبغي أن يتوفر في الجهة التي تقوم بالتحقيق لذا يفضل إسناد التحقيق إلى جهة منفصلة و مستقلة عن الجهة التي تملك حق التأديب .

ب-3- إصدار قرار العقوبة: و ذلك بعد المداولات التي يقوم بها في جلسات مغلقة طبقا للمادة 170 من الأمر رقم 03-06 بحيث يكون مبررا و إلا كان قابلا للإلغاء من قبل القضاء المختص فتسبب قرار العقوبة يعد من الضمانات الهامة المقررة لمصلحة الموظف و ينبغي التأكيد على ان البث في القضية تم في الأجال المحددة.

ج-الإجراءات التأديبية الأخرى:

لسلطة التعيين أن تتخذ في مواجهة الموظف مرتكب الخطأ المهني إجراءات تأديبية أخرى في حالات معينة يمكن إجمالها فيمايلي:

-التوقيف الفوري عن المهام: و تتخذه سلطة التعيين في حالتها نصت عليهما على سبيل الحصر في المادتين 173 و 174 من الامر 03-06.

الحالة 1: عند ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة من الدرجة 04 فيتقاضى خلال فترة توقيفه النصف من راتبه الرئيسي و مجمل المنح العائلية.

أما النصف الذي يخضم من راتبه و باقي حقوقه فيستردها كاملة في الأحوال الآتية:

-في حالة تبرئته مما نسب إليه من أفعال في القضية.

-في حالة عدم بث اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في القضية في الآجال المحددة.

-في حالة اتخاذ في مواجهة الموظف عقوبة اقل من الدرجة الرابعة.

الحالة 2: إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا يسمح ببقائه في منصبه يمكن أن يتقاضى في حدود

06 أشهر جزء من الراتب لا يتعدى النصف بدءا من تاريخ توقيفه فالمسألة متروكة لتقدير الإدارة كما

يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية و في كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا إذا صار الحكم

المرتتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

-و تجدر الإشارة إلا أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني و صدرت عقوبة قضائية نهائية ضد

الموظف ينبغي على الإدارة تسريحه ،و أما إذا صدر حكم قضائي نهائي يقضي بإطلاق سراحه و براءته

أو إنتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية يعاد إدماجه وجوبا في

منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

خامسا: الضمانات التأديبية

تتخذ الاجراءات التأديبية في مواجهة الموظف محل التأديب في إطار احترام الضمانات القانونية التي أقرها

المشرع سواء قبل مثوله أما المجلس التأديبي أو أثناء مثوله أمام المجلس أو بعد مثوله أمام المجلس

التأديبي و إصدار قرار العقوبة.

1- ضمانات الموظف قبل مثوله أمام المجلس التأديبي:

نصت المادة 167 من الأمر رقم 03-06 على انه " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ

بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداءا من

تحريك الدعوى التأديبية "

كرس النص ضمانتين أساسيتين هما على التوالي:

- إبلاغ الموظف بالأفعال المنسوبة إليه و ذلك مهما كانت درجة الخطأ.

- تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي في آجال 15 يوم حتى يكون على علم بكافة الأدلة ويضمن بذلك دفاعا فعالا على نفسه.

و تتحمل سلطة التأديب مسؤولية إبلاغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه و كذا تمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي في الآجال القانونية حتى لا يكون قرار العقوبة عرضة للإلغاء بسبب خرقها للإجراءات التأديبية و لم يحدد المشرع الكيفية التي يتم بموجبها تبليغ الموظف بما نسب إليه من أخطاء و فيما إذا كان يجري بالموازاة مع تحريك الدعوى التأديبية.

- كذلك نجد أن نص المادة 168 من الأمر رقم 06-03 يكرس ضمانا أخرى تتمثل في:

- إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي في الآجال القانونية و بالبريد الموصى مع وصل إستلام حتى يتسنى له المثلول شخصا ، و إذا تعذر عليه ذلك فيكلف من يقوم مقامه في حدود ما يسمح به قانون الوظيفة العمومية.

و يعتبر إستدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثلول أمام لجنة التأديب إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع يستوجب إثباته بوصل إستلام موقع عليه من طرف الموظف.

2- ضمانات الموظف أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي:

نصت المادة 169 من الامر رقم 06-03 على أنه: " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية او شفوية اوان يستحضر شهودا " .

يكرس النص ضمانا أساسية أخرى تتمثل في:

- الحق في الدفاع فالأصل في سير المحاكمة التأديبية أن يحضر الموظف شخصيا أمام المجلس التأديبي للدفاع عن نفسه و ذلك بأن يقدم ملاحظاته كتابة أو شفاهة أو أن يستحضر شهودا كما له أن يستعين بمدافع من اختياره يكون محاميا معتمد لدى القضاء أو موظف على كفاءة عالية تأهله لتولي الدفاع عنه وإن حالت قوة قاهرة دون حضور الموظف جلسة التأديب أو تغيب لمبرر مقبول يلتمس من المجلس تمثيله من قبل مدافعه ، و تستمر المتابعة التأديبية عند عدم حضور الموظف جلسة التأديب على الرغم من أن استدعائه تم بطريقة قانونية و في حالة رفض التبريرات المقدمة من قبله طبقا للمادة 168 الفقرة 1-3-4.

3- ضمانات الموظف بعد مثوله أمام المجلس التأديبي:

نصت المادة 172 من الأمر رقم 03-06 على مايلي: " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في اجل لا يتعدى ثمانية(8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، و يحفظ في ملفه الإداري".
يكرس النص ضمانات أساسية أخرى إلى جانب الضمانات المبينة سلفا المتمثلة في:

- إبلاغ الموظف بقرار العقوبة في أجل 08 أيام تجري من تاريخ صدوره و يكمن الهدف من تبليغه بتمكينه من التظلم أمام لجنة الطعن كلجنة خاصة مهمتها النظر في التظلمات ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجتين 3 و 4 نظرا لخطورتها البالغة كما سبق بيانه انفا.

تتواجد هذه اللجنة لدى كل وزير و كل والي و كذا كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية تتكون مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين حسب المادة 65 الفقرة

1- 2 من الامر 03-06 .

- يقدم التظلم إلى لجنة الطعن طبقاً للمادة 175 من الأمر رقم 03-06 ، هذا و ينبغي الرجوع إلى المادة 67 من نفس الأمر و التي جاءت بالنص على انه: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة ...".

فهنا نطرح التساؤل التالي هل يقع على الموظف الالتزام بإخطار لجنة الطعن في هذه الحالة؟ و هل يترتب عن عدم التزام الموظف بالاطار رفض لجنة الطعن التظلم المرفوع أمامها؟.

فحسب هذه المادة نستنتج بأن الموظف ملزم بإخطار اللجنة بالعقوبة من الدرجة الثالثة او الرابعة المتخذة ضده ، حتى يتمكن من التظلم أمامها طبقاً لنص المادة 175 من الأمر رقم 03-06 .

فرفع التظلم باستقراء نص المادة المذكورة مسألة متروكة لتقدير الموظف و له إمكانية اللجوء مباشرة إلى القضاء الاداري مسألة اختيارية.

تملك لجنة الطعن سلطة التعديل في العقوبة أو الإبقاء عليها أو إلغائها ،فالقانون الأساسي للوظيفة العمومية أعطى لها سلطة النظر في الطعون ضد القرارات التأديبية بوجه عام و في حالة عدم رضی الموظف أو الإدارة بما أفضت إليه التظلم أمكن اللجوء إلى القضاء الاداري المختص.

و تجدر الإشارة أن التظلم المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية طبقاً لنص المادة 25 من المرسوم رقم 10-94 المؤرخ في 14-01-1994 المتضمن إختصاص و تشكيلة و تنظيم و سير اللجان التأديبية.

أما عن آجال الفصل في التظلم فتلك مسألة لم يتطرق لها قانون الوظيفة العمومية، مما يستوجب الرجوع إلى المادة 25 من المرسوم 10-84 المؤرخ في 14-01-1984 المنظم لسير اللجان الادارية متساوية الأعضاء، حيث حددت المدة في 03 أشهر من تاريخ الطعن.

خامسا - النظام القانوني للعقوبات التأديبية:

من المعروف أن العقوبة التأديبية هي السلاح القوي الذي تملكه الإدارة لترهيب الموظف المتقاعس عن أداء واجباته الوظيفية، و لكن يمكن للإدارة أن تستخدمه في غير محله لذلك تخضع العقوبة التأديبية لمجموعة من القواعد القانونية التي من شأنها أن توفق بين مصلحة المرفق العمومي و الموظف المخطئ.

1-تعريف العقوبة التأديبية:

- لم يضع المشرع الجزائري شأنه شأن المشرع الفرنسي و المصري تعريف للعقوبة التأديبية و إنما رتبها وحددها على سبيل الحصر يبدأ بأخفها منتهيا بأشدّها تاركا للسلطة التأديبية الحرية في توقيع أي من العقوبات التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب من طرف الموظف العمومي إن كانت هذه الحرية ترد عليها قيود سأتي على ذكرها فيما بعد.

و بما أن المشرع لم يعرف العقوبة التأديبية نذكر بعض التعاريف الفقهية التي وردت بشأن العقوبة التأديبية من بينها تعريف الاستاذ "مصطفى العبيدي" بأنها: " وسيلة من وسائل الادارة تتطوي على عنصر الايلام، تقوم باستخدامها بناءا على نص في القانون في مواجهة مرتكبي المخالفات التأديبية داخل الجماعة الوظيفية بهدف المحافظة على النظام فيها".

و هناك من يرى بأنها:

(جزء يوقع على الموظف الذي يثبت مسؤوليته عن الخطأ التأديبي).

2- المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية:

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطة التأديب و التزامها بالحدود التي اقرها القانون.

و هذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي.

أ- **مبدأ الشخصية:** و هو أن يكون الجزاء شخصيا لا يمتد لغير شخص الموظف الذي يثبت إدانته دون سواه حيث أن المسؤولية التأديبية لا تكون إلا شخصية.

ب- **مبدأ التناسب:** يقضي بأن تكون هناك موازنة بين العقوبة و الخطأ المرتكب فالإدارة من حقها استخدام وسيلة العقاب المقررة لها من طرف المشرع بالمقابل من واجبها عدم إهدار حق من حقوق الموظف فلا يعاقب بأكثر من ما اقترف ، و عليه فالعقوبة لها دورا إصلاحيا لتفعيل أداء الموظف داخل المرفق العام. لهذا عمد المشرع الجزائري تحديد الأخطاء التأديبية مع تصنيف ما يقابلها من جزاءات تقاديا من تعسف السلطة المختصة عند توقيع العقاب ، و تجدر الإشارة أن مبدأ التناسب لم ينص عليه المشرع الجزائري صراحة ، إلا أن القضاء الإداري طبقه في الواقع العملي و اعتبره من المبادئ المتصلة بمبدأ المشروعية والعدالة فهو ليس بحاجة إلى النص عليه تشريعيا.

و يترتب على العمل بمبدأ التناسب في اختيار الجزاء التأديبي التزامات أساسيان هما:

1- الالتزام بالمعقولية في اختيار العقوبة التأديبية إذ يجب لإقامة التوازن بين الخطأ و العقوبة احترام مجموعة من المعايير ، منها تقدير مدى خطورة و حجم الأضرار التي حققتها الشخص المخالف نتيجة قيامه بالمخالفة.

2- الالتزام بعدم تعدد العقوبات الإدارية على المخالفة الإدارية الواحدة.

ج- **مبدأ المساواة:**

ومقتضى هذا المبدأ ألا تختلف العقوبة التأديبية باختلاف الأشخاص ومراكزهم الاجتماعية ما دام قد تحققت بالنسبة لهم جميعا نفس الظروف والملابسات المتعلقة بنفس المخالفة المرتكبة وما اقترن بها من ظروف مشددة أو مخففة، إلا أنه لا يتنافى مع مبدأ المساواة في العقوبة الأخذ في الاعتبار من قبل السلطة التأديبية عند توقيع الجزاء الظروف الشخصية لكل موظف على حدة، و في هذا السياق نصت المادة 27 من الامر رقم 03-06 على مايلي : " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب ارائهم او جنسهم او اصلهم او بسبب اي ظرف من ظروفهم الشخصية او الاجتماعية ."

د- مبدأ المشروعية: و يعني هذا المبدأ تحديد الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر و ضبطها بواسطة نصوص تشريعية فلا يجوز للسلطة التأديبية أن تسلط على الموظف العام عقوبات لا يتم النص عليها في القانون.

3- درجات العقوبة التأديبية وفقا للأمر 03-06:

لقد بين المشرع الجزائري في المادة 163 من الأمر رقم 03-06 أن تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف المعني يتوقف على النتائج المترتبة على السير الحسن للمصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفدين من المرفق .

تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى 04 درجات:

- **عقوبات الدرجة الأولى:** عدد المشرع ثلاث عقوبات و هي: (التنبيه - الإنذار الكتابي - التوبيخ).

فهذه العقوبات تعتبر كتحصير للموظف العام بعد تكرار المخالفة في المستقبل و إن العودة إلى ذلك سيؤدي إلى توقيع جزاء أشد عليه فهي عقوبات تحمل نوعا من اللوم و الزجر.

- **عقوبات الدرجة الثانية:** و هي:

* التوقيف عن العمل من يوم إلى 03 أيام.

* الشطب من قائمة التأهيل.

* التوقيف عن العمل من يوم إلى 03 أيام: و يقصد به إبعاد الموظف عن مباشرة أعمال وظيفته و تخليه

عن كافة اختصاصاته لمدة زمنية محددة و من البديهي لا يجوز منح الموظف أجره خلال مدة الوقف كما

لا يجوز وقف الموظف مع حرمانه من أجره كاملا أو من جزء منه يزيد عن نصف الأجر.

* الشطب من قائمة التأهيل: و يقصد بها تأجيل الترقية و حرمانه من المزايا المالية المترتبة عنها.

- عقوبات من الدرجة الثالثة:

و هي عقوبات أشد من عقوبات الدرجة 2 و المتمثلة في:

- التوقيف عن العمل من 04 أيام إلى 08 أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- النقل الاجباري

التنزيل من درجة إلى درجتين: و هو تنزيل الموظف من وظيفته إلى الوظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة وفقا

لدرجات الوظائف فينقص أجره أيضا، كما يتجاوز التنزيل لدرجة واحدة إلى درجتين و ذلك حسب جسامه

الخطأ المرتكب من طرف الموظف و تبقى السلطة التقديرية للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة.

- النقل الاجباري: و هو نقل الموظف المخطئ إلى مكان آخر غير المكان الذي كان يعمل فيه و تعتبر

هذه العقوبة ردعا للموظف من الناحية النفسية و الأخلاقية.

- عقوبات من الدرجة الرابعة:

و هي أشد العقوبات التي تنص عليها المشرع الجزائري المتمثلة فيمايلي:

- التنزيل في الرتبة السفلى مباشرة:

و هو تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأقل منها بمعنى أن تنزيهه لا يتجاوز رتبة واحدة.

- التسريح:

و هو الابعاد من الخدمة أو الوظيفة قبل بلوغه السن القانوني المقرر لانتهاء الخدمة و هو أقصى الجزاءات التأديبية و أشدها.

كما نص الأمر 03-06 على عقوبة أخرى لم تصنف ضمن الدرجات الأربعة و هي تتمثل في العزل المنصوص عليه في المادة 184 سالفه الذكر.

و لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.