

المحور الثاني: الأخطاء التأديبية من المنظور القانوني و الفقهي

بالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد انه في البداية نحب نحب باقي التشريعات العربية، والمشرع الفرنسي. إذ أنه لم يورد تعريفا جامعاً مانعاً للخطأ التأديبي. لا في الأمر 66.133 ولا في المرسوم 85. 59 المتعلق بالوظيفة العامة. وإكتفى بنص المادة 17 من قانون الأساسي للوظيفة حيث تنص: "ان كل تقصير في الواجبات الوظيفية، وكل مساس بالطاعة عن قصد، وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو اثائها، بعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات ". وعمد في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، وفي المادة 160 منه، الى وضع تعريف متماشيا مع التعريفات الفقهية والقضائية، حيث عرفت الخطأ التأديبي بانه: "كل تخل عن الواجبات الوظيفية، أو مساس بالإنضباط. وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا. ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية. دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية".

وقدمت عدة تعريفات فقهية للخطأ التأديبي تتناول بعضها فيما يلي :

أولا : التعريفات الفقهية :

عرفه الفقيه فؤاد العطار المخالفة التأديبية بأنها: كل فعل يؤديه عامل ينشأ عنه ضرر يمس إدارة الحكم. كما عرفه الفقيه سليمان محمد الطماوي أنه: كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه

وعرفه الدكتور مختار محمد عثمان: " كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية او يقتضى واجب يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة، أو مساسها بما ينعكس عليها بغير عذر مقبول . ويرى الدكتور عبد الفتاح حسن: بان الخطأ التأديبي هو تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها بصورة دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل. وذلك متى ارتكبه هذا التصرف عن إرادة أتمة .

ثانيا: تصنيف المشرع الجزائري للأخطاء المهنية

تناول المشرع الجزائري الأخطاء المهنية في الأمر 03/06 في الفصل الثالث تحت عنوان " الأخطاء التأديبية". حيث أورد تصنيف لهذه الأخطاء في المادة 177. وقسمها إلى أربعة اقسام وهي أخطاء من الدرجة الأولى وأخطاء من الدرجة الثانية والثالثة والرابعة وفي المواد من 178 – 181 تبين على وجه الخصوص الأخطاء حسب كل درجة كما يلي :

م 177 تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص .

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي :

أخطاء من الدرجة الاولى

أخطاء من الدرجة الثانية

- أخطاء من الدرجة الثالثة

- أخطاء من الدرجة الرابعة

حيث تنص المادة 178 من الأمر رقم 03/06 تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى، كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح .

حيث تنص المادة 179 : تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية، كل الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

*- المساس بأمن المستخدمين وأملاك الإدارة .

*الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في م 180 و 181 أدناه

أما المادة 180 فتتص على : "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال ،التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- *- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية
- * إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه .
- * رفض تنفيذ تعليمات السلطة الرئاسية السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول
- * إفشاء او محاولة إفشاء أسرار مهنية.
- * إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة .-
- أما المادة 181 فتتص على أنه : " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة إذ قام الموظف :
- * الإستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أ معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة الوظيفة .
- * ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- * التسبب عمدا في أضرار مادية أو جسمانية بتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .
- * إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .
- * تزوير الشهادات أو المؤهلات أو الوثائق التي سمحت له بالتوظيف او الترقية .
- *الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المواد 43 . 44 من هذا الآخر .

* والمعيار المتبع من طرف المشرع الجزائري في هذا التقسيم، هو معيار خطورة الأفعال وتأثيرها على الوظيفة العامة. فالأخطاء المصنفة على أنها من الدرجة الأولى والثانية أقل خطورة من تلك المصنفة في الدرجة الثالثة والرابعة و فرق أيضا بين إجراءات توقيع العقوبات والجهة المختصة في ذلك، حيث جعل العقوبات من الدرجة 1 و2 توقع من طرف السلطة الرئاسية بقرار مسبب. وجعلت العقوبات من الدرجة 3 و4 توقع من طرف اللجنة المشتركة متساوية الأعضاء مشكلة كمجلس تأديبي وجعل رأي اللجنة إلزاميا للسلطة الرئاسية.

ثالثا: أركان الخطأ التأديبي

لا تقوم المخالفة التأديبية شأنها شأن المخالفة الجنائية، إلا بتوافر أركانها. وهي تتركز على ركنين أساسيين هما : الركن المادي - الركن المعنوي وفيما يلي تعرض هذين الركنين بإيجاز .

أ : **الركن المادي** : يتمثل الركن المادي للمخالفة التأديبية، في الفعل الإيجابي او السلبي الذي يقترفه الموظف إخلالا بالواجبات الملقاة على عاتقه، سواءا في نطاق الوظيفة أو خارجها .وهذا الركن يقوم على عناصر أساسية وهي :

صفة الموظف في الشخص الذي يسند إليه الفعل :

إن الخطأ في نطاق المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، لا يعقل أن يقوم إلا إذا كان من وراء يد متمثلة في موظف عمومي. وهو ما أشارت إليه المادة 160 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة : كل خطأ ومخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه. خطأ مهنيًا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ... " وبالتالي فإن صفة الموظف شرط أساس في قيام الركن المادي للجريمة التأديبية، وبانتفاؤها ينتفي الركن المادي

ب - الركن المعنوي : يتمثل هذا الركن في توافر لدى الموظف إرادة آتمة، ونية سيئة، وغير مشروعة عند مرتكب الفعل. أي اتجاه إرادة الموظف الى ارتكاب الفعل الإيجابي أو السلبي المخل للوظيفة العامة . وعليه فإنه تنتفي المسؤولية التأديبية بانتفاء هذه الإرادة الآتمة. فإرتكاب الفعل تنفيذا لأوامر رئاسية واجبة الطاعة، لا تؤدي إلى المسؤولية لإنتفاء الركن المعنوي فيها.

وبرى بعض الفقهاء انه لا يشترط لقيام المسؤولية التأديبية توافر الإرادة الآتمة لدى الموظف إذ ان مثل هذه الإرادة لا تدل على شيء غير ان الموظف تعمد دون عذر شرعي مجانية واجباته والتزاماته. و سواء كان يدرك أنه يرتكب فعل خاطئاً أم لا، او حسنت نيته أم ساءت، او كانت مخالفة عمديه أو تقصيرية، فإن المسؤولية قائمة لا مجال.

و يرى جانب من الفقه ان الركن المعنوي في الجريمة التأديبية، يتمثل في صدور فعل ايجابي أو سلبي من موظف، عن إرادة آتمة. فاذا تعمد الموظف كان الركن المعنوي هو القصد. وإذا انصرفت إرادته للنشاط دون النتيجة كان الركن المعنوي هو الخطأ .

وتنتفي المسؤولية بانتفاء ركن من هذه الأركان، سواء المادي او المعنوي، فلا يسأل الموظف إذا صدر منه الفعل عن غير اختيار . مثل حالة الضرورة، الإكراه . القوة القاهرة .