

جامعة العقيد أحمد دراية * أدرار *



كلية الحقوق العلوم السياسية

قسم: الحقوق

المسؤولية الشخصية للموظف العام

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري

إشراف الدكتور :

د. عبد الهادي بن زبطة

من إعداد الطالبتين

➤ حسناء فرج الله

➤ زينب العايدي

نوقشت 2019/06/02

لجنة المناقشة

رئيساً	جامعة أدرار	أستاذ محاضر "أ"	1. د. غيتاوي عبد القادر
مشرفاً ومقرراً	جامعة أدرار	أستاذ محاضر "أ"	2. د. عبد الهادي بن زبطة
مناقشاً	جامعة أدرار	أستاذ محاضر "أ"	3. د. حاج سودي محمد

الموسم الجامعي : 2019/2018 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

الحمد لله والصلاة على رسول الله

أهدي ثمرة جهدي إلى:

من علمني العطاء دون انتظار، وأحمل اسمه بكل افتخار، وإن أفنيت عمري كله في الدعاء
له بالرحمة فلن أوفي فضله علي، اسكنه الله فسيح جناته.

والدي العزيز

ملاكي في الحياة، من كان دعائها سر ناجحي أطال الله في عمرها

أمي الغالية

إلى من أنار دربي وكان لي بمثابة أب، وشجعني لأصل لما أنا عليه

أخي الغالي سيد أحمد

إلى إخوتي وأخواتي وزواجهم كل باسمه

إلى رفيقة دربي التي تابرت إلى جانبي لإنجاز هذه المذكرة

حسنا

إلى توأم روحي، صديقتي الغالية

زوبير مليكة

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

الإهداء

الحمد لله والصلاة على رسول الله

أهدي ثمرة جهدي إلى:

من علمني معنى الصبر والنجاح، وأحمل اسمه بكل افتخار، وإن أفنيت عمري كله في
الدعاء له بالرحمة فلن أوفي فضله علي، اسكنه الله فسيح جناته

أبي العزيز

سندي في الحياة، من أعانتي بالدعاء أطال الله في عمرها

والدتي الغالية

إلى إخوتي وأخواتي وأزوجهم كل باسمه ، إلى كل فرد في العائلة

إلى رفيقة مشواري التي تابرت إلى جانبي لإنجاز هذه المذكرة

زينب

إلى كل من مر على حياتي وترك فيها بصمة، ولم انكره في إهدائي

شكر وعرّفان

الشكر الأول والأخير والدائم لله عزّ وجل

نتقدم بجزيل الشكر إلى الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته طيلة إعداد هذه المذكرة

الدكتور المشرف بن زيطة عبد الهادي

كما نشكر أساتذتنا الموقرين لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة المتواضعة.

ولا يفوتنا أن نشكر كل من ساندنا في انجاز هذا العمل من قريب أو بعيد .

قائمة المختصرات

ج ر ج ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

ق م ج : القانون المدني الجزائري.

ق ع ج: قانون العقوبات الجزائري.

ق أ و ع: القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ق و ف م: قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

ق إ ج م إد: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ق إ ج ج: قانون الإجراءات الجزائية.

ص: صفحة.

ع: عدد.

مقدمة

يعد الموظف العام، العنصر البشري الفعال في دوائر الدولة ومؤسساتها العامة، إذ يحظى بأهمية بالغة فيها، كونه المحرك الرئيسي للنشاط الإداري، فالموظف العام يمثل الدولة بصفة عامة، والإدارة بصفة خاصة، وذلك لاعتمادها عليه في إدارة وتسيير مرافقها.

وبحكم هذه الوظيفة، تتقرر للموظف العام حقوق، وبالمقابل تفرض عليه واجبات، والتي من خلال ممارستها يكون معرضاً للوقوع في أخطاءٍ قد تلحق ضرراً بالغير. ولفترة من الزمن، أبت الإدارة تحمل مسؤولية أخطائها وأخطاء موظفيها، متحججة في ذلك بأنها صاحبة سيادة لا تخطئ أبداً.

إلا أنه ومع اتساع مجالات تدخلها في مختلف الميادين، ألحقت ضرراً كبيراً بحقوق الأفراد، ومن ثمة بدأت فكرة مسؤولية عنها الأعمال الصادرة عن موظفيها تتسع شيئاً فشيئاً، والفضل في ذلك يعود للاجتهادات القضائية الكبرى المبتكرة من القضاء الفرنسي، مما دفع المشرع إلى مواكبة هذه الاجتهادات وإدخال تعديلات قانونية حول مسؤولية الموظف العام، ليتحمل تبعات الأخطاء الناجمة عن تصرفاته، في مجال صلاحياته، أو التي يقوم بها دون سند قانوني.

ويقتضي قيام المسؤولية بصفة عامة، وجود إخلالٍ بالتزامٍ من الالتزامات القانونية للموظف، أو ما يعبر عنه "بالخطأ"، الذي يصنف إلى صنفين، خطأً مرفقي ينسب إلى المرفق وتقع فيه المسؤولية على عاتق الإدارة، وخطأً شخصي ينسب إلى الموظف وتترتب عنه مسؤوليته الشخصية.

لكي لا تضيع حقوق المتضررين بين أخطاء الإدارة، والأخطاء الشخصية للموظفين، وجب بيان أوجه وحدود مسؤولية الموظف.

ومن هذا المنطلق ارتأينا طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى يعتبر الموظف العام مسؤولاً عن أخطائه الشخصية التي ترتكب أثناء وظيفته أو بمناسبةها؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية:

- مالمقصود بالموظف العام؟

- مالمقصود بالمسؤولية الشخصية للموظف العام؟

- ماهي أنواع المسؤولية الشخصية للموظف العام؟

- على أي أساس تتعقد المسؤولية الشخصية للموظف العام؟

- ماهو الأثر المترتب على قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام؟

وتظهر الأهمية الكبرى لهذه الدراسة كونها تبحث في إحدى المواضيع الشائكة والهامة، المتعلقة بالموظف العام، والمتمثلة في مسؤوليته الشخصية ضمن وظيفته الإدارية، والتي طالما اعتبرت مثار جدلٍ في أروقة المحاكم، وفي مؤلفات الفقهاء، وأحكام القضاء، وعليه فإن تحديد مواطن المسؤولية الشخصية للموظف العام من عدمها، ضمن إطار عمله ليس بالأمر السهل، كونه يقودنا إلى مسؤولية الإدارة في نفس الوقت، وهنا يكمن التعقيد.

وتهدف الدراسة إلى بيان الأسس التي تقوم عليها مسؤولية الموظف العام في التشريع الجزائري، ومحاولة إيضاح بعض الجوانب القانونية للدارسين من طلبة وباحثين، وبالأخص فئة الموظفين، فيما يمكن أن يعتبر خطأ أو إخلال بالتزاماتهم ويعرضهم للمساءلة، وذلك بعرض بعض الاجتهادات التي ميزت بين مسؤولية الموظف الشخصية، ومسؤولية المرفق.

ويرجع سبب اختيارنا لهذا الموضوع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

فبالأسباب الذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العمومية، وبالتحديد مجال المسؤولية، ورغبتنا في إجراء دراسة بخصوص جزئية منه وهي المسؤولية الشخصية للموظف العام.

في حين تتمثل الأسباب الموضوعية في ما لهذا الموضوع من قيمة علمية، إذ يعتبر من الموضوعات الهامة المرتبطة بالمسار الوظيفي للموظف العام، الذي يعتبر النواة الأساسية لنشاط المرافق العامة، ولما له من تأثير بالغ على مركزه القانوني من خلال الجزاءات التي يمكن أن يتعرض لها.

إن الجدل الذي أشرنا إليه سابقا بخصوص المسؤولية الشخصية للموظف العام، يتطلب منا تفصيلاً وفق منهج علمي يفرضه طبيعة الموضوع، لذلك اعتمدنا منهجاً وصفيًا تحليليًا، حاولنا من خلاله تسليط الضوء قدر الإمكان على مختلف جوانب الموضوع، وذلك بطرح ووصف بعض المفاهيم المتعلقة به، وتقديم بعض آراء الفقه، واجتهادات القضاء والتشريع حوله، وتحليل بعض النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع.

وحتى يتسنى لنا الإجابة على الإشكالية المطروحة، اعتمدنا التقسيم الثنائي لخطة الدراسة، حيث خصصنا الفصل الأول لقيام المسؤولية الشخصية للموظف العام، بتحديد مفهومه في مختلف الدساتير والتشريعات، وكذا مفهوم مسؤوليته الشخصية وأساس قيامها.

وبالمقابل خصصنا الفصل الثاني للآثار المترتبة على قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام، وذلك بتوضيح نوع الخطأ و الجزاء المقرر له مدنيا، جنائيا، تأديبيا.

الفصل الأول

قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام

إن قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام، يقتضي بالضرورة وجود إخلالٍ بالتزامٍ من الالتزامات المنوطة به. وهذا الإخلال قد يكون بترك الموظف ما يجب عليه فعله، أو فعل ما يجب عليه تركه، والموظف العام، هو الركيزة الأساسية التي تحقق نشاط المرافق العامة في الدولة، وتضمن حسن سيرها بانتظام واطراد. وتربط بين الموظف والإدارة، علاقة قانونية، تنظيمية، لائحية، تحكمها قوانين ولوائح.

والأصل في المسؤولية الشخصية للموظف العام، هو أن كل موظف يعتبر مسؤولاً عن الضرر الذي يلحقه بالغير، أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبةها.

ولا يمكن القول أن هناك مسؤولية شخصية، ما لم تؤسس على خطأ شخصي مرتكب من قبل الموظف العام، إذ يتحمل فيها هذا الأخير عبء التعويض عن تصرفاته الشخصية، بخلاف تلك الحالات التي تتحمل فيها الإدارة عبء التعويض عن الأضرار التي لحقت بالغير جراء أخطاء الموظف العام المرتبطة بالمرفق.

وسنتطرق في هذا الفصل لتحديد ماهية كلا من الموظف العام ومسؤوليته الشخصية، (مبحث أول) ثم نبين أساس المسؤولية الشخصية للموظف العام (مبحث ثان).

المبحث الأول: ماهية الموظف العام ومسؤوليته الشخصية

باعتبار الموظف العام تابع لمرفق عام في الدولة، وبالنظر إلى المهام والاختصاصات المخولة له قانوناً، من أجل ضمان حسن سير المرفق العام، يمكن أن تثار مسؤوليته متى ارتكب خطأ يشكل مخالفةً للقانون.

وسنركز في هذا المبحث على تحديد مفهوم الموظف العام فقها وقضاء وتشريعات (مطلب أول)، ثم مفهوم المسؤولية الشخصية له (مطلب ثان).

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

إن تحديد مفهوم الموظف العام، وتمييزه عن طوائف الموظفين الأخرى التي تشابه أوضاعها القانونية أوضاع الموظفين العموميين، هو أمر لا غنى عنه لضبط مجال الدراسة، ويتميز مفهوم الموظف العام في القانون والقضاء الإداري، وكذا في مختلف التشريعات بذاتية خاصة تميزه عن باقي القوانين الأخرى، حيث يتطلب توافر شروط معينة في الشخص حتى يمكن اعتباره موظفاً عاماً.

وسنتعرض في هذا المطلب لتعريف الموظف العام فقها وقضاء (فرع أول)، ثم تعريفه في التشريع الجزائري (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف الموظف العام في الفقه والقضاء

سنحاول في هذا الفرع التعرض لمختلف التعاريف حول الموظف العام لدى العديد من الفقهاء (بند أول)، وكذلك بالنسبة للقضاء (بند ثان).

البند الأول: التعريف الفقهي للموظف العام

سنتناول ضمن هذا البند التعريف الفقهي للموظف العام من المنظورين الغربي والعربي وذلك على النحو الآتي.

أولاً : تعريف الموظف العام في الفقه الغربي

يعرف الفقيه **Hauriou** الموظفون العامون بأنهم: « كل الذين يعيّنون من قبل السلطة العامة، تحت اسم موظفين، أو مستخدمين، أو عاملين، أو مساعدي عاملين، يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة، أو الإدارات العامة الأخرى¹».

ويعرّف **André Delaubadèr** الموظفون العامون بأنهم: «عمال المرافق العمومية التي تديرها الهيئات العامة، والذين يشغلون وظائف دائمة، داخلية في كادرات هذه المرافق²».

كما عرّف الفقيه **Valine** الموظف العام بأنه: «كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية، ويسهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام، يدار بطريقة الإدارة المباشرة، ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في السلم الإداري³».

ويعرّفه الفقيه **Duguit** بقوله أن: « الموظف العام هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها⁴».

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ أن تعريف الفقيهان **Hauriou** و **André Delaubadère** واسعان بحيث أن الموظف حسب رأيهما، هو من يشغل وظيفة دائمة، داخل مرفق عام.

بينما الفقيهان **Valine** و **Duguit** يضيقان من هذا التعريف، بحيث أن الموظف في نظرهما، لا يكفي فقط أن يشغل وظيفة دائمة داخل مرفق عام، وإنما يشترطان فيه أن يساهم بصورة دائمة واعتيادية في تسيير المرفق العام.

1 - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات ثالثة، الأبيار، 2010، ص 43.

2 - أحمد بوضياف، نفس المرجع، ص 44.

3 - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 15.

4 - جمعة علي محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 85.

ثانياً: تعريف الموظف العام في الفقه العربي

يعرف الموظف العام في الفقه المصري بأنه: «كل من يعمل في وظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام يديره شخص معنوي عام، أي يدار بطريقة الإدارة المباشرة¹».

وفي الفقه العراقي يعرف بأنه «كل فرد يخدم بصفة دائمة في مرفق عام تديره الدولة»، أو هو «ذلك الشخص الذي يسهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري²».

أما في الفقه الجزائري فيعرف أحمد بوضياف الموظفين العموميين بأنهم: «الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم، في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر، بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية، ويشغلون وظيفة داخلية في النظام الإداري للمرفق الذي يعملون فيه³».

نلاحظ مما سبق أن الفقه المصري يعتبر موظفاً، كل من يعمل في مرفق عام، سواءً بصفة دائمة أو مؤقتة. بينما الفقه العراقي والجزائري يشترطان في الموظف ديمومة الخدمة في المرفق العام.

اتفقت كل التعاريف الفقهية الغربية والعربية على نفس العناصر الواجب توافرها في وصف شخص الموظف وهي :

- ديمومة الوظيفة .

- الخدمة في خدمة مرفق عام .

البند الثاني: التعريف القضائي للموظف العام

سنتناول في هذا البند التعريف القضائي للموظف العام في فرنسا، مصر، الجزائر، وذلك كما يلي:

¹ - عبد القادر الشخيلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983، ص 144.

² - سينم صالح محمد، المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون العراقي، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المجلد 4، العدد 29، العراق، 2016، ص 436.

³ - أحمد بوضياف، مرجع سابق، ص 46.

حيث يعرّف القضاء الفرنسي الموظف العام بأنه: « الشخص الذي يعهد إليه بعمل وظيفة دائمة داخلة ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام¹ ». واشترط مجلس الدولة الفرنسي ضرورة أن يكون المرفق إداريا لكي يعتبر عماله موظفين عموميين، أما المرافق الصناعية التجارية، فمستخدموها يخضعون للقانون الخاص².

أما في مصر فقد أشارت أحكام مجلس الدولة المصري إلى تعريف الموظف العام على أنه: « الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر³ ». أما في الجزائر لم يهتم القضاء الجزائري بوضع تعريف للموظف العام، واعتمد على التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييز بين الموظف الدائم والشخص المتعاقد⁴.

وعليه فإن القضاء الإداري الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية)، أو الهيئات لم يأت القضاء بتعريف جديد للموظف، مخالفا لما جاء به الفقه، إلا أنه حدّد المرافق العامة التي يشغلها الموظف العام، وهي تلك التي تديرها الدولة سواء كانت مركزية، أو محلية، واستثنى من ذلك المرافق التجارية والصناعية.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تحديد فكره الموظف العمومي بصراحة، وإنما استخدم مصطلحات تدل على فكرة الموظف العمومي:

1 - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 26.

2 - بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودوره في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012، ص 07.

3 - عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع سابق، ص 26.

4 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016، ص 21.

ففي دستور 1963 قد أشار إلى حق العامل في الإضراب والحق النقابي وإلى أن رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية¹.
أما دستور 1976 فقد استعمل في المواد عدة مصطلحات منها: وظائف الدولة، أعوان الدولة، الوظائف العمومية، واستعمل أيضا عبارة **العامل و الموظف**².
وفي دستور 1989³، استعمل مصطلح **الوظائف** وهو نفس ما تنبأه دستور 1996⁴. وجاء في التعديل الدستوري لسنة 2016 مصطلح **موظفين**.
وسنتعرض تباعاً لتعريف الموظف العام في مختلف القوانين الأخرى.
البند الأول: تعريف الموظف العام في القوانين المختلفة
أولاً: في القانون المدني الجزائري

أشارت المادة 129 من القانون المدني الجزائري إلى الموظف العام بنصها «لا يكون الموظفون والعمال العامون مسئولين عن أعمالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذاً لأوامر صادرة إليهم من رئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم⁵».

¹ - المادتين 20 و 54 من دستور 1963، المؤرخ في 10/09/1963، الموافق عليه بموجب استفتاء شعبي، في 08/09/1963، ج ر ج ج، ع 64، المؤرخة في 08/09/1963.

² - المواد 19 و 37 و 111 من الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22/11/1976، المتضمن إصدار نص دستور 1976، المصادق عليه في استفتاء شعبي، في 19/11/1976، ج ر ج ج، ع 94، المؤرخة في 24/11/1976.

³ - دستور 1989 الصادر بالأمر رقم 89-18، المؤرخ في 28/02/1989، يتعلق بنشر الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي، في 23/02/1989، ج ر ج ج، ع 09، المؤرخة في 01/03/1989.

- دستور 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء شعبي، في 28/11/1996، ج ر ج ج، ع 76، المؤرخة في 08/12/1996، المعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، ج ر ج ج، ع 14، المؤرخة في 07/03/2016.

- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج ر ج ج، العدد 31،⁵ الصادرة في 13/05/2007، المعدل والمتمم.

ثانيا: في قانون العقوبات الجزائري

حسب المادة 149 من القانون العقوبات الجزائري فإنه «يعتبر موظفاً بالنسبة لقانون العقوبات كل شخص يتولى تحت أية تسمية، وبأى وضع كان أية وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة، ذات أجر أو بغير أجر، ويؤدي بهذا الوصف خدمة للدولة، أو للإدارات العمومية أو للمجموعات المحلية، أو للمؤسسات العمومية، أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية...» .

إلا أن المشرع تراجع عن هذا التعريف بإلغاء هذه المادة بموجب المادة 23 من الأمر رقم 75-47، المعدل والمتمم لقانون العقوبات، ونقل مضمونها ضمن المادة 119 ق ع ج.

حيث تخلى في النص الجديد عن مصطلح "الموظف في نظر القانون الجنائي" واستبدله بمصطلح "الشبيه بالموظف".

وجاء في المادة 119 من ق ع ج، في فقرتها الرابعة « يعد شبيهاً بالموظف في نظر قانون العقوبات كل شخص يتولى تحت أية تسمية، وبأى وضع كان أية وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة، ذات أجر أو بغير أجر، ويؤدي بهذا الوصف خدمة للدول، أو للإدارات العمومية أو للمجموعات المحلية، أو للمؤسسات العمومية، أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية...¹».

ثم تلاه تعديل آخر للمادة 119 بموجب القانون رقم 88-26 الذي حذف عبارة الشبيه بالموظف وأدرج عبارة « كل شخص وتحت أية تسمية يتولى وظيفة أو وكالة...».

وآخر تعديل لهذه المادة قبل إلغائها كان بمقتضى قانون الفساد رقم 01-09، حيث أبقى على نفس الصياغة السابقة للمادة 19، إلا أنه لم يذكر " المؤسسات الاقتصادية ".

أي أن المشرع عاد إلى الأخذ بالمفهوم التقليدي للموظف، مع توسيع قائمة الأشخاص الخاضعين لحكم المادة 119، وذلك بإضافة فئة جديدة وهي فئة " من هم

¹ - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن القانون العقوبات الجزائري، ج ر ج ج، العدد 49، الصادرة في 11/06/1966، المعدل والمتمم.

في حكم الموظف"، ويقصد بها من يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية اقتصادية.

ويمكن إدخال تحت هذه الطائفة أيضا، الشخص الذي يكلف بخدمة عامة والذي يمارس أحد أنشطة الدولة باسمها ولحسابها، أو لأحد هيئاتها، سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة، وذلك متى عهد إليه بأموال أو أشياء، لكونه يتمتع بهذه الصفة أو بسببها، وأهمل واجب المحافظة عليها، فألحق الضرر بها، سواء بسرقتها أو باختلاسها، أو تعريضها للتلف أو الضياع، كالخبير مثلا¹.

ثالثا: في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته

نصت المادة 02 من قانون مكافحة الفساد في الفقرة "ب" على أن الموظف

العمومي هو:

- « - كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في احد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معيناً أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.
- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بغير أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى، تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.
- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما² .

¹ - نبيل صقر، الوسيط في الجرائم المخلة بالثقة العامة (الفساد، التزوير، الحريق)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 12.

- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر ج ج، العدد² 14، المؤرخة في 08/03/2006، المعدل والمتمم بالقانون رقم 11-15 المؤرخ في 02/08/2011، ج ر ج ج، العدد 44، الصادرة في 10/08/2011.

من هذا النص نستنتج أن مصطلح موظف يشمل الفئات التالية:

أ- ذوي المناصب التشريعية و التنفيذية والإدارية والقضائية

- الشخص الذي يشغل منصبا تشريعيا: ويقصد به العضو في البرلمان بغرفتيه سواء كان منتخبا أو معينا، العضو المنتخب في المجالس الشعبية المحلية البلدية أو الولائية بما فيهم الرئيس.

- الشخص الذي يشغل منصبا تنفيذيا مثل: رئيس الجمهورية، رئيس الحكومة أعضاء الحكومة.

- الشخص الذي يشغل منصبا إداريا وفيه فئتان:

الأولى: العمال الذين يشغلون منصبهم بصفة دائمة في إدارة عمومية وهم الوارد ذكرهم في القانون الأساسي للتوظيف العمومية الأمر رقم 03/06 في المادة 04.

أما الثانية: فيقصد بها العمال الذين يشغلون منصبهم في إدارة عمومية وتتوفر فيهم صفة الموظف بمفهوم القانون الإداري كالأعوان المتعاقدين والمؤقتين¹.

الشخص الذي يشغل منصبا قضائيا:

ويقصد بهم القضاة كما عرّفهم القانون الأساسي للقضاء رقم 04-11 المؤرخ

في 06/09/2004 (القضاء العادي والإداري)².

ب - من يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو ذات رأس مال مختلط

ويتعلق الأمر بالعاملين في الهيئات أو المؤسسات العمومية، أو في

المؤسسات ذات رأس مال مختلط، أو في المؤسسات الخاصة التي تقدم خدمة

عمومية، ويشترط في ذي الصفة أن يتولى وظيفة أو وكالة، وتحمل عبارة "تولي" عدة معاني كالتكفل والإشراف والمسؤولية.

¹ - هنان مليكة، جرائم الفساد(الرشوة،الاختلاس، وتكسب الموظف العام من وراء وظيفته في الفقه الإسلامي وقانون مكافحة الفساد الجزائري مقارنا ببعض التشريعات العربية)، دار الجامعة الجديدة، الازارطة، 2010، ص46.

² - القانون العضوي رقم 04 - 11، المؤرخ في 06/09/2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج، العدد 57، المؤرخة في 08/09/2004.

ج - من في حكم الموظف العمومي

وينطبق هذا المفهوم على الضباط العموميين والمستخدمين والعسكريين والمدنيين للدفاع الوطني¹.

البند الثاني: تعريف الموظف العام في القانون الأساسي للتوظيفة العمومية

نصت المادة 04 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيفة العمومية في فقرتها الأولى على أنه «يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورُسّم في رتبة في السلم الإداري²».

نلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع لم يعط تعريفا دقيقا للموظف العمومي، بل اكتفى فقط بتحديد بعض الشروط التي يجب أن تتوفر في الشخص حتى يكتسب صفة الموظف العمومي وهي:

- التعيين في مرفق عام

- ديمومة الوظيفة

- الترسيم في إحدى درجات التسلسل الإداري.

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص التعريف التالي للموظف العام فهو «كل شخص يعمل بصورة دائمة، في مرفق عام تسيره الدولة، ويكون له رتبة ضمن السلم الإداري».

المطلب الثاني: مفهوم المسؤولية الشخصية للموظف العام

يعتبر مصطلح المسؤولية بوجه عام، حديث الاستعمال في الإصلاح القانوني، حيث لم يظهر إلا في نهاية القرن 18 م، إثر ازدياد تدخل النشاط الصناعي والآلي في الحياة اليومية للأفراد³. وفكرة "المسؤولية" تستعمل كمفهوم للالتزام بالوفاء "الرد" أو تأدية حسابات، إلا أن المعنى الوحيد المشترك بين مختلف استعمالات المسؤولية،

¹ - هنان مليكة، مرجع سابق، ص48.

² - المادة 04 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية، ج رج ج، ع 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

³ - بن زيطة عبد الهادي، قواعد المسؤولية في الأعمال الطبية الحديثة (دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والقانون الجزائري) أطروحة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون الخاص (عقود ومسؤولية)، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2015، ص168.

يعطي فكرة بسيطة تتمثل في ضرورة أن يسأل شخص ما، عن نتائج فعله (تصرفه)، أو واقعة أحدثها بأن يتحمل تكاليفها¹.

فالمسؤولية عموماً، تتمثل في الجزاء المترتب نتيجة مخالفة الشخص القانوني، أحد الواجبات الملقاة على عاتقه، والتي تكون بدورها، إما واجبات مصدرها القانون، أو واجبات تفرضها التقاليد والعادات المنتشرة في المجتمع².

فلكل إنسان حرية ممارسة حقوقه ضمن إطار أخلاقي وقانوني، فإذا تجاوز هذه الحدود، كان مخالفاً للقواعد الأخلاقية والقانونية، واعتبر مسؤولاً توجب مؤاخذته، التي تتراوح بين، استهجان المجتمع لتصرفه، أو الجزاء الذي يفرضه القانون³.

وسنتعرض في هذا المطلب إلى مضمون المسؤولية الشخصية للموظف العام (فرع أول) ثم أنواع هذه المسؤولية (فرع ثان).

الفرع الأول : مضمون المسؤولية الشخصية للموظف العام

إن استيقاء تعريف للمسؤولية الشخصية، يقتضي البحث في مختلف الكتب والمراجع التي تناولت هذا الموضوع، كلا حسب منظوره الخاص، ولذلك سنتعرض ضمن هذا الفرع لتعريفات المسؤولية مابين اللغة والاصطلاح .

البند الأول : تعريف المسؤولية لغة واصطلاحاً

أولاً: تعريف المسؤولية لغة

المسؤولية في اللغة من فعل سأل، يسأل، سؤالاً، وسأله مسألةً، وهو يدل على الطلب والتبعة. وهي حال أوصفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته، أي ما يكون به الإنسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها⁴.

¹ - كيف الحسن، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص15.

² - هشام محمد توفيق، المسئوليات الثلاث للموظف العام (التأديبية، الجنائية، المدنية)، دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام الانجلوساكسوني، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014، ص11.

³ - بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص167.

⁴ - المنجد في اللغة والإعلام، طبعة 30، دار المشرق، بيروت، 1988، ص316.

ثانيا: تعريف المسؤولية اصطلاحا

تعددت تعاريف مصطلح "المسؤولية" في الاصطلاح القانوني فنجد أن الدكتور "عمار عوابدي" يعرفها بأنها: "حالة المؤاخذة أو تحمل التبعة"¹. ويرى الأستاذ: محفوظ لعشب بأن أي شخص يأتي بعمل أو تصرف يكون مسؤولاً عن نتائجه"².

ويعرفها الدكتور بوحميذة عطاء الله" بأنها: تحمل نتائج فعل أو عمل قام به شخص ما، وألحق ضررا بالغير"³. ونجد كذلك الدكتور محمد نصر محمد يعرفها على أنها: "حالة الشخص الذي ارتكب فعلا يستوجب المؤاخذة على ضرراً أحدثه بغيره"⁴.

وتعرّف المسؤولية عند الدكتور هشام محمد توفيق بأنها: "إلزام الشخص القانوني المسؤول، إصلاح ضررٍ حدث لشخص، وبحيث يكون الملتزم هو الذي أحدث الضرر بنفسه، أو بواسطة شخص آخر توجد بينهما علاقة تبعية قانونية، أو فعالية محددة سلفاً"⁵.

كما يقصد بها " الخضوع للمسألة على كيفية تدبير سلطة ما "⁶. فالمسؤولية هي تلك التقنية القانونية التي تتكون أساسا، من تدخل إداري ينقل بمقتضاه عبء الضرر الذي وقع على شخص مباشرة، بفعل قوانين الطبيعة، أو البيولوجيا، أو السيكولوجيا، أو القوانين الاجتماعية، إلى شخص آخر ينظر إليه على أنه هو الشخص الذي يجب أن يتحمل هذا العبء"⁷.

¹ - عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية (دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة)، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 11.

² - محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 07.

³ - بوحميذة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2011، ص 255.

⁴ - محمد نصر محمد، الوسيط في حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريعات المقارنة، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، لبنان، 2013، ص 26.

⁵ - هشام محمد توفيق، مرجع سابق، ص 13.

⁶ - كفيف الحسن، مرجع سابق، ص 15.

⁷ - عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص 07.

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص التعريف الآتي للمسؤولية الشخصية فهي:
«التزام المسؤول في حدود القانون، بتعويض الغير المتضرر عن الضرر الذي أصابه بسببه، سواء كان الضرر تلفا في المال أو في النفس، وبغض النظر عن حجم هذا الضرر، سواء كان - كلياً أو جزئياً - أو نوعه - مادياً، أو معنوياً، ومن ثمة فالمسؤولية تتمثل في:

- تحمل الشخص نتائج وعواقب التقصير الصادر عنه.
- المحاسبة والمؤاخذة عن فعل أو سلوك معين مخالف للقانون».

البند الثاني : نشأة المسؤولية الشخصية للموظف العام

نشأت وتطورت هذه المسؤولية في النظام الإداري الفرنسي، فكانت القاعدة السائدة حتى أواخر القرن التاسع 19، هي عدم مسؤولية الدولة عن أعمالها، باعتبارها صاحبة السيادة، ولا يمكن أن ترتكب الخطأ¹. فلم يكن أمام الفرد الذي أصابه ضرر إلا مقاضاة الموظف الذي ارتكب الخطأ، وكثيراً ما يكون هذا الموظف معسراً، فيستحيل تنفيذ الحكم أو أن لا تتوصل التحقيقات إلى معرفة الموظف بالتحديد الذي تسبب بالضرر، فيظل المضرور بلا تعويض².

وتعتبر الثغرة الأولى للاعتراف بالمسؤولية الشخصية للموظف العام، في المادة 15 من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي، الصادر بتاريخ 26 أوت 1789، والتي جاء فيها للمجتمع الحق في مساءلة أي موظف عام عن إدارته³.
تعترف هذه المادة بالمسؤولية الشخصية للموظف العام، إذ تمنح الحق للمجتمع في أن يطالب بمتابعة كل عون عمومي تابع للإدارة.

¹ - خلوفي رشيد، قانون المسؤولية الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص03.

² - كيف الحسن، مرجع السابق، ص16.

³ - Article 15 du déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 stipule : « La Société a le droit de demande compte à tout agent public de son administration ».

ولعب الاجتهاد القضائي دورا هاما، في تأسيس المسؤولية الشخصية للموظف العام"، حيث كان قرار **Blanco**¹ الصادر بتاريخ 1873/02/08، المنطلق في تطور فكرة هذه المسؤولية. حيث جاءت وقائع هذه القضية كالتالي: يتعلق الأمر بالطفلة **Blanco**، التي أصيبت بجروح نتيجة دوسها بعربة كاسحة تابعة لمصنع التبغ، فعرض والد الطفلة القضية أمام المحكمة الابتدائية، مطالبا إياها بالحكم على الإدارة بالتعويض عن الأضرار التي أصابت ابنته، باعتبارها المسؤولة مدنيا عن الأخطاء المرتكبة من طرف عمال المصنع. فأعلنت المحكمة الابتدائية عن عدم اختصاصها، وطُرحَت القضية أمام محكمة التنازع، التي كان عليها أن تصرّح فيما إذا كانت السلطة الإدارية أم السلطة القضائية، هي التي يرجع لها الاختصاص للنظر في الدعاوي المرفوعة ضد الدولة، والرامية للحصول على تعويضات عن الأضرار التي تسببت فيها للغير، وقضت محكمة التنازع باختصاص القضاء الإداري في 1873/03/17².

كما يشكل قرار مجلس الدولة بخصوص قضية **Anguet** الصادر بتاريخ 1911/02/03 وقرار "**Le Monnier**" الصادر بتاريخ 26 جويلية 1918، مرحلة أساسية في تطور الاجتهاد القضائي في مجال المسؤولية الشخصية للموظف العام. حيث تتمثل القضية الأولى في أن السيد **Anguet** ذهب لاستلام حوالة من مكاتب البريد، وبعد الانتهاء من عملياته أمام الشبايك، هم بالخروج أشار عليه أحد الموظفين باستعمال الباب المخصص للعاملين، وذلك بناء على إغلاق الباب المخصص للجمهور قبل الموعد المحدد، فقاما عاملان بطرده بعنف إلى الخارج ظلًا

¹ – Arrêt de Blanco, rendu par tribunal des conflits, du 17/03/1873, groupe Lebon, numéro 00012 « Le tribunal de première instance a déclaré qu'il n'était pas compétent et l'affaire a été portée devant le tribunal du contentieux, qui devait décider si l'autorité administrative ou le pouvoir judiciaire était compétent pour connaître des demandes d'indemnisation de l'État à l'égard des dommages causés aux tiers, Le tribunal du contentieux a statué sur la compétence du tribunal administratif le 17/03/1873».

² – كيفيف الحسن، المرجع السابق، ص 15.

منهما أنه سارق، مما أدى إلى إحداث كسر بساقه، وقام الضحية بالمطالبة بتعويض الضرر الذي أصابه نتيجة هذه المعاملة¹.

فكان قرار مجلس الدولة بتقرير مسؤولية الموظفان، الناشئة عن خطئهما الشخصي بسبب الطرد العنيف، ويجب المطالبة به أمام المحاكم العادية. أما قرار قضية **Le Monnier** فقد جاء في فحواه ما يلي:

" نظمت قرية، حفلا سنويا للرمية، على أهداف عائمة، في بحيرة صغيرة، وكان يوجد على الضفة المقابلة للبحيرة، حديقة عمومية، ورغم التحذيرات التي وُجّهت لرئيس البلدية، إلا أنه امتنع أن يأخذ الاحتياطات اللازمة لتفادي وقوع إصابات، وهو ما أضفى على خطئه طابعا خطيرا للغاية، ولقد أصيبت السيدة **Le Monnier** التي كانت تنتزه برفقة زوجها في الحديقة بعيار ناري، فرفعت السيدة دعوى شخصية ضد رئيس البلدية لإهماله، وقد قدر القضاء خطئه².

الفرع الثاني: أنواع المسؤولية الشخصية للموظف العام

إن الموظف العام، وبالنظر إلى أنه شخص طبيعي وفرد من أفراد المجتمع، وبحكم صفته الوظيفية يمكن أن تطاله ثلاث أنواع من المسؤوليات. وسنخصص هذا الفرع لدراسة المسؤوليتين المدنية والجنائية للموظف العام الشخصية (بند أول)، وسنترك المسؤولية التأديبية بحكم ارتباطها الوثيق بصفة الموظف (بند ثان).

البند الأول: المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام

يتعرض الموظف العام للمسألة المدنية والجنائية شأنه شأن الشخص العادي إذا كان الخطأ المرتكب من قبله، يشكل فعلاً ضاراً أو جريمة جزائية.

¹ - قرار مجلس الدولة الفرنسي رقم 22، الصادر بتاريخ 1911/02/05، المتعلق بقضية **Anguet**، القرارات الكبرى للاجتهاد الإداري، ص 129، نقلا عن عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، (مبدأ المشروعية الإدارية، تنظيم القضاء الإداري، دعوى إلغاء القرارات الإدارية، التحقيق في المنازعة الإدارية، تنفيذ الأحكام الإدارية، قضاء الاستعجال الإداري، طرق الطعن في الأحكام الإدارية، المسؤولية الإدارية)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 406.

² - قرار مجلس الدولة الفرنسي رقم 32، الصادر بتاريخ 1918/07/26، المتعلق بقضية **Le Monnier**، القرارات الكبرى للاجتهاد الإداري، ص 194، نقلا عن عبد القادر، المنازعات الإدارية، ص 407.

أولاً: المسؤولية المدنية للموظف العام

تتسع المسؤولية المدنية لكل فعل ضار، سواء وقع عمداً أو عن مجرد إهمال فتتسأ على عاتق الموظف مسؤولية مدنية، نتيجة ما سببه من ضرر بالغير¹. وتعرف أيضاً بأنها المسؤولية المالية التي يتعرض لها كل موظف عندما يتسبب بفعله في ضررٍ للغير. وتتضمن كل القوانين المدنية أحكاماً تُقرُّ هذا المبدأ، وتحدد كيفية تعويض هذه الأضرار².

وتنقسم المسؤولية المدنية إلى قسمين: عقدية تنشأ من جرّاء الإخلال أو عدم تنفيذ التزام عقدي، وتقديرية تنشأ من جرّاء الإخلال بالتزام فرضه القانون. ومسؤولية الموظف التقديرية، وذلك بسبب فعل التقصير والخطأ الناتج عن الإخلال والمحدث لضرر، مما يوجب التعويض دون وجود علاقة عقدية بين المسؤول عن الضرر وبين المضرور³.

والموظفون معرضون أكثر من غيرهم لارتكاب الأخطاء، التي قد تسبب الضرر للغير فهم يتصرفون في جهاز ضخم يتمتع بسلطات واسعة، تجعل الأضرار التي يتسببون فيها بفعلهم أكثر وأخطر من تلك التي قد يتسبب فيها المواطن البسيط⁴. ونصت المادة 124 من ق م ج على أنه " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض"⁵.

وجاءت المادة المذكورة أعلاه صريحة، حيث يتحمل أي شخص، بما في ذلك الموظف، مسؤوليته المدنية على أخطائه الشخصية، على اثر ما يحدثه من خطأ ويجب أن يكون هذا الخطأ شخصياً لا مرفقياً، كما يجب أن تكون هناك علاقة بين

¹ - محمد صبري السعدى، النظرية العامة للالتزامات، القسم الأول: مصادر الإلتزام، الكتاب الثاني (المسؤولية

التقديرية، العمل النافع، القانون) في القانون المدني الجزائري، دار الكتاب الحديث، 2003، الجزائر، ص 21.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 349.

³ - محمد صبري السعدى، مرجع سابق، ص 15

⁴ - محمد صبري السعدى، نفس المرجع، ص 15

⁵ - المادة 124 من الأمر 75 - 58، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

العمل المرتكب وهو "الخطأ" الذي يقترفه الموظف، وبين الضرر الذي يصيب المضرور.

وقد تنتفى مسؤولية الموظف عن الخطأ الشخصي، في حالة الدفاع الشرعي بالقدر الضروري، وفي حالة الضرورة، وكذا في حالة تنفيذه لأوامر رئيسه وتعليمات السلطة الرئاسية¹.

ثانيا: المسؤولية الجنائية للموظف العام

مهما كان الخلاف حول مفهوم المسؤولية الجنائية، فهي لا تخرج عن كونها "تحمل تبعة الأفعال التي يجرمها القانون الجنائي" وفكرة تحمل التبعة هذه، لاتعني شيئا آخر غير تطبيق العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون².

وعرفت أيضا بأنها التزام قانوني يقع على عاتق الجاني، بتحمل العقوبة المقررة للجريمة التي ارتكبها³. وترتبط المسؤولية الجنائية ارتباطاً غير قابل للفك، بالفعل الإجرامي الذي يجسد إما في صورة خطأ عمدي أوفي صورة إهمال⁴.

والموظف العام مثله مثل الشخص العادي، إذا ما ارتكب جرماً يعاقب عليه قانون العقوبات، فإنه يحال على القضاء الجزائي، وتترتب عليه مسؤولية جزائية تستوجب فرض عقوبات مقررة في أحكام قانون العقوبات، بل وتشدد العقوبة لأنه يشغل هذا المنصب.

فإذا ارتكب الموظف جريمة بمعزل عن وظيفته، ولاتمت لها بأي صلة يلاحق الموظف كأبي شخص عادي، أما إذا ارتكب جريمة ناشئة عن وظيفته كالموظف الذي يرتشي أو يختلس أموال الدولة، فلا يجوز في هذه الحالة ملاحقته إلا بعد موافقة الإدارة التي يعمل فيها⁵.

¹ - المادة 128 و129 و130 من الأمر 75-58، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

² - محمد الرازقي، محاضرات في القانون الجنائي، القسم الأول (الأحكام العامة، الجريمة، المسؤولية الجنائية)، الطبعة الثانية، دار الكتاب الجديدة، بيروت، 2002، ص239.

³ - فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1991، ص324.

⁴ - بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في القضاء العقابي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 ص132.

⁵ - فوزي حبيش، المرجع السابق، ص325

فلا قيام للمسؤولية الجزائية إلا بتحقيق أهلية الإدراك والتكليف والاختيار فالإنسان المكلف يلتزم بتحمل نتيجة عمله ومحاسبته، فالله تعالى ميزه من بين المخلوقات بالعقل، الذي يستطيع به أن يضبط به تصرفاته ويجعله ملتزماً بتحمل العقاب¹.

البند الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف العام

المسؤولية التأديبية هي النوع الثالث والأخير من أنواع المسؤولية التي تقع على عاتق الموظف العام، والتي يمكن تحريكها في مواجهته بسبب ما يرتكبه من أخطاء، فهي مسؤولية نظامية ناشئة من مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة العامة، ولذلك عمل الفقه والقضاء على إعطاء تعريف للمسؤولية التأديبية².

وهي كل فعل أو تصرف خاطئ يقع من شخص يقوم بخدمة عامة، ويكون فيه إخلال بواجبات وظيفته أو مهنته، أو مساس بالوظيفة أو المهنة التي ينتمي إليها هذا المخطئ (الموظف)، فتقرض عليه أحد الجزاءات التأديبية³.

وأما من جانب القضاء فقد عرفتها المحكمة الإدارية العليا المصرية بأنها: ليست فقط إخلال الموظف بواجباته الوظيفية إيجاباً وسلباً، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل كذلك تنهض كلما سلك الموظف سلوكاً معيناً، ينطوي على الإخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة⁴.
أما المشرع الجزائري فقد أشار إليها ضمن المادة 160 من الأمر رقم 06 - 03 ق أ و ع والتي نصت على أنه " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو

¹ - نضال ياسين العيادي، المسؤولية الجزائية عن استخدام المنشطات في المجال الرياضي (دراسة مقارنة في

القانون الجنائي)، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2011، ص184

² - خالد خليل الظاهر، القضاء الإداري (ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، قضاء الإلغاء قضاء، قضاء التعويض) دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014، ص366.

³ - جعفر عبد الأمير الياسين، جرائم الموظفين (دراسة ميدانية في علم الاجتماع الجنائي)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014، ص72.

⁴ - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الطبعة الأولى، الإصدار الثالث، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص

المساس بالإنضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية¹.

ويظهر من خلال نص المادة أن الموظف لا يعاقب تأديبيا إلا إذا:

- ارتكب خطأ ما، من شأنه أن يُخلِّ بمقتضيات الوظيفة.

- أو تخلى عن مهامه الوظيفية.

- أو انحرف عن السلوك الذي تفرضه الوظيفة.

والأخطاء التأديبية لا يمكن حصرها، وإذا كان القانون قد جرّم أعمالا محددة فإن هذا لا يعني أن ما لم يحدده مباح، وإنما ترك لسطة التأديب أن تقدّر في كل حالة على حدى، ما إذا كان ما أتاه الموظف يعتبر إخلالاً بواجبات وظيفته، أم بمركزه كموظف عام أم لا.

¹ - الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: أساس المسؤولية الشخصية للموظف العام

يقصد بأساس المسؤولية، تحديد الأسباب التي تصوغ الالتزام الذي يقع على عاتق الموظف، بتعويض شخص آخر عن الأضرار التي أصابته¹.

وعملا بالقاعدة "حيث لاخطأ فلا مسؤولية"، يتضح أن أساس المسؤولية الشخصية للموظف العام هو الخطأ. والأخطاء المرتكبة من قبل الموظف تتباين فيما بينها، ارتباطها أو عدم ارتباطها بالوظيفة.

فكل إخلال بالالتزام سابق يفرضه القانون يشكل خطأً، و هذا الخطأ قد يكون مدنياً، وقد يكون جنائياً، كما قد يكون تأديبياً. وفي كل الأحوال، يتحمل مرتكب الخطأ، ما يفرضه القانون نتيجة هذا الإخلال.

وسنتطرق ضمن هذا المبحث إلى تعريف الخطأ (مطلب أول)، ثم إلى الخطأ كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام (مطلب ثان).

المطلب الأول: تعريف الخطأ

لو بحثنا في التعريف التشريعي لفكرة الخطأ، لوجدنا أن معظم التشريعات أغفلت تعريفه نظراً لكثرة الحالات التي نثار فيها فكرة الخطأ، الأمر الذي يتطلب مرونة في تعريفه وحرية في تحديد مفهومه، إذ تُرك الأمر لمحاولات ومجهودات الفقه والقضاء².

حيث عرفه الفقيه الفرنسي **planiol** بأنه: "الإخلال بالالتزام سابق مع توافر التمييز والإدراك لدى المخل لهذا الالتزام"³.

وعرفه أيضاً الفقيه الفرنسي **Mazeaud** بأنه: "عيب يشوب مسلك الإنسان، لا يأتيه رجل عاقل متبصر، أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت المسؤول"⁴.

¹ - سعيد السيد علي، نطاق وأحكام مسؤولية الدولة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2012، ص 222.

² - سميرة حسن محيسين، المسؤولية المدنية لإدارة المستشفى عن الخطأ الطبي للعاملين فيها، (دراسة مقارنة) الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2016، ص 150.

³ - عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 114.

⁴ - عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، مرجع سابق، ص 85.

كما عرفه فقهاء آخرون بأنه: "انحراف عن السلوك المألوف اجتماعيا، ينتج عنه ضرر"¹.

فالخطأ قد يكون ارتكابا لفعل ممنوع قانونا، أو امتناعا عن فعل منصوص عليه قانونا، كما قد يكون إخلالا بالتزام قانوني بقصد الإضرار بالغير، أو عن إهمال، وبأخذ الخطأ صورتين، إما شخصيا و إما مرفقيا، (فرع أول) ، وسنميز بين هاتين الصورتين (فرع ثان).

الفرع الأول: الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي

لا تخطأ الإدارة إلا بواسطة موظفيها، إذ يُكَيَّف خطئها إما شخصيا يسأل عنه مرتكبه، وإما مرفقيا تسأل عنه الإدارة. حيث سنعرض للخطأ الشخصي (بند أول) ثم الخطأ المرفقي (بند ثان).

البند الأول: الخطأ الشخصي

يقصد بالخطأ الشخصي أن يرتكب الموظف الفعل الضار في حياته الخاصة وينفصل تماما عن عمله الوظيفي، ولا يرتبط بأية علاقة مع الخدمة².

أما ماجد راغب الحلو فيرى أن الخطأ الشخصي: هو ذلك الذي "ينسب فيه الخطأ الذي نتج عنه الضرر إلى الموظف نفسه، وتقع المسؤولية على عاتقه شخصيا، فيدفع التعويض من ماله الخاص"³.

وقد يقترن الخطأ الشخصي بخطأ آخر وهو الخطأ المرفقي، حيث يرتبط الخطأ الأول بالموظف، أما الثاني، فيرتبط بالأخطاء التي تقع من الموظفين العاملين بالمرفق وترتبط بأداء واجبات المرفق العام .

¹ - عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني، مسألة الموظف العام عن الأعمال الشخصية، مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 18، القسم 1، جامعة كركوك، العراق، 2016، ص 35.

² - حسين فريجة، مسؤولية الدولة عن أعمال السلطة القضائية، (دراسة مقارنة، في القانون الفرنسي والمصري والجزائري)، المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد، بوزريعة، ص 351.

³ - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري (مبدأ المشروعية، تنظيم القضاء الإداري، اختصاص القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، قضاء التعويض، قضاء التأديب، الطعن في الأحكام)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 463.

البند الثاني: الخطأ المرفقي (المصلحي)

هو ذلك الخطأ الذي ينسب إلى المرفق العام ذاته وليس إلى الموظف، وتتحمل الإدارة عبء التعويض عنه.

وقد يتمثل في عمل أو الامتناع عن عمل، كامتناع الإدارة عن تنفيذ حكم قضائي، أو امتناع البلدية عن سياج بئر لتجنب سقوط المارة فيه¹.

والخطأ المرفقي يرتكبه الموظف أثناء ممارسة واجبات وظيفته أو بسببها، أو تحقيق لغرض إداري وليس غرضاً بعيداً عن وظائف المرفق². وتظهر حالات الخطأ المرفقي في إحدى هاتيه الصور:

- التنظيم السيء للمرفق العام .
- التسيير السيء للمرفق العام.
- عدم سير المرفق العام³.

الفرع الثاني: تمييز الخطأ الشخصي عن الخطأ المرفقي

لترتيب المسؤولية وتحديد الجهة المختصة كان لابد من معرفة نوع الخطأ، وهنا كثف القضاء، والفقهاء جهودهما لذلك.

حيث يعتبر حكم قضية **Pelletier** الصادر في 1873/07/30 السبب المباشر والمرحلة الأولى في نشأة هذه التفرقة و إقراراً لمبدأ مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، وتتنصر وقائع هذه الواقعة "أن السلطات العسكرية صادرت أول عدد من صحيفة يصدرها السيد **Pelletier** الذي رفع دعوى أمام المحكمة المدنية ضد مدير مقاطعة لواس طالبا إلغاء الحجز والإفراج عن النسخ المحجوزة والحصول على تعويض. فأصدر قرار التنازع بأن العمل المنسوب للمدعي عليهم عمل إداري، ومن ثم انعقاد الاختصاص لمجلس الدولة الفرنسي، الذي اعتبر أن الخطأ المنسوب إلى مدير

¹ - عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص360

² - سعيد السيد علي، مرجع سابق، ص250

³ - خلوفي رشيد، مرجع سابق، ص21.

المقاطعة والقائد العسكري خطأ مرفقيا مرتبط بالمرفق العام، وبذلك أرسى هذا الحكم مبدأ التفرقة¹.

وقد كيفت التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي وفقا لمعايير فقهية (بند أول) وأخرى قضائية (بند ثان).

البند الأول : المعايير الفقهية

أولاً: معيار الأهواء الشخصية أو معيار الخطأ العمدي

وهو أول معيار قدمه الفقه، وقال به الأستاذ "Laferrire": يقوم هذا المعيار على أساس النزوات والأهواء الشخصية للموظف العام، حيث يرى أن الخطأ يكون شخصياً، إذا كان العمل الضار مطبوعاً بطابع شخصي، يكشف عن الإنسان بطبعه، وشهوته وعدم تبصره، أما إذا كان العمل الضار غير مطبوع بطابع شخصي، ويصدر عن موظف عرضة للخطأ والصواب، فالخطأ هنا يكون مصلحياً ووظيفياً، يستوجب ويعقد المسؤولية الإدارية².

ويتميز هذا المعيار بأنه معيار ذاتي شخصي يقوم على أساس القصد السيء لدى الموظف وهو يؤدي واجباته الوظيفية، فكلما كان قصده النكايّة أو الإضرار بالغير، وقصد به مصلحته، كان الخطأ شخصياً يتحمل الموظف المخطئ عبء نتائجه³.

ثانياً - معيار الهدف (الغاية)

ونادى به العميد **Duguit** ويقوم على أساس الغاية التي توخاها الموظف، بتصرفه الذي نتج عنه الضرر، فإذا كان الموظف قد تصرف بحسن نية، لتحقيق أغراض الوظيفة، فإن خطؤه يعد خطأ مرفقياً، أما إذا كان قصده من التصرف هو

¹ - حكم محكمة التنازع، الصادر بتاريخ 1873/07/30، المتعلق بقضية **Pelletier**، القرارات الكبرى للاجتهاد الإداري، قرار رقم 2، ص 8، نقلاً عن عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، مرجع سابق، ص 98.

² - عبد القادر عدو، مرجع سابق، ص 762.

³ - عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق ص 136.

تحقيق أهداف شخصية لا علاقة لها بالوظيفة، عن طريق استغلال سلطاته، فان الخطأ يكون شخصيا¹.

ثالثا - معيار الانفصال عن الوظيفة

قال بهذا المعيار الفقيه **Hauriou** الذي تبنى في البداية، معيار الخطأ الجسيم، ثم غير موقفه²، وأصبح يعتبر أن الخطأ يكون مرفقيا، إذا كان يدخل ضمن أعمال الوظيفة، ولا يمكن فصله عنها، ويكون شخصيا إذا أمكن فصله عن هذه الأعمال ماديا ومعنويا³.

رابعا - معيار جسامه الخطأ

ونادى به الفقيه **Jeze** وطبقا له يعتبر الخطأ شخصيا إذا بلغ حدا لا يمكن معه اعتباره من الأخطاء العادية التي يتعرض لها الموظف في قيامه بواجبات وظيفته⁴، كأن يخطئ في تقدير الوقائع التي تجيز له التصرف، أو يتجاوز حدود اختصاصه كأن يأمر عمدة بهدم مبنى دون سند من نصوص القانون، أو يصل بتصرفه، إلى حد ارتكاب جريمة تقع تحت طائلة قانون العقوبات⁵.

فيشترط لاعتبار الخطأ الذي يرتكبه الموظف أثناء الوظيفة شخصيا أن يكون جسيما ويتعدى حدود المخاطر العادية للوظيفة بصرف النظر عما إذا كان مرتكب الخطأ قد توافرت لديه نية الإيذاء، أو لم تتوافر.

فالخطأ الجسيم هو غلطة فادحة مرتكبة من طرف العون، ومستوحاة من مصلحة المرفق، وليس لها باعنا شخصيا، فهو إذن عبارة عن رعونة أو شعور عدائي عميق، أدى إلى ضرر دون قصد الإيذاء⁶.

1 - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 466.

2 - خلوفي رشيد، قانون المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 13.

3 - سعيد السيد علي، مرجع سابق، ص 294.

4 - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 655.

5 - سعيد السيد علي، المرجع السابق، ص 286.

6 - حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية، (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 302.

وبعد تفحص المعايير السابقة بدت لنا الملاحظات التالية :

- معيار الأهواء الشخصية أو معيار الخطأ العمدي:

عدم أخذه بالخطأ الجسيم الذي يمكن أن يقع من طرف الموظف حسن النية ورغم ذلك أدرجه القضاء الإداري في بعض الحالات في نطاق الخطأ الشخصي.

- معيار الهدف (الغاية):

يعاب على هذا المعيار أنه غير عملي، فالموظف وفقاً لهذا المعيار يعفى من المسؤولية في جميع الحالات يكون فيها مخطئاً بحسن نية .

- معيار الانفصال عن الوظيفة:

يعاب عليه أنه واسع نوع ما، كونه يجعل كل خطأ مهما كانت بساطته أو جسامته خطأ شخصياً، بمجرد انفصاله عن الوظيفة.

- معيار جسامة الخطأ:

أنه اعتبر كل خطأ جسيم خطأ شخصي، وهذا غير منطقي لأنه يمكن أن يكون الخطأ جسيماً ولكن يكون الموظف حسن النية، كما يمكن أن يكون الخطأ بسيطاً ولكن الموظف سيئ النية.

البند الثاني: المعايير القضائية

توالت أحكام القضاء الفرنسي في نطاق التمييز والتفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي (الوظيفي)، غير متقيدة في ذلك بالمعايير الفقهية التي قيلت بصدده هذه التفرقة.

حيث وسع نطاق الخطأ المرفقي على حساب الخطأ الشخصي وحصره في الحالات التالية :

أولاً - الخطأ المرتكب خارج الوظيفة :

وهو المرتكب في الحياة الخاصة للموظف، كما لو خرج الموظف يبتزّه بسيارته الخاصة فأصاب أحد المارة بضرر، فهنا يعتبر الخطأ في نظر مجلس الدولة الفرنسي خطأ شخصياً للموظف العام، فيسأل عنه وحده سواء كان عمدياً أو غير عمدي¹.

¹ - عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص403.

مثال: ارتكاب دركي خارج الوظيفة جريمة عمدية في حق ضحيتين بسلاح سلم له بحكم وظيفته.

حيث أن الفعل الذي ارتكبه (ب.ع) والذي نتج عنه وفاة (ب.ي) و (ت.ع) هو جريمة من جرائم القانون العام وهو مدان بجريمة القتل العمدي مع سبق الإصرار، وقد ترتبت عليها عقوبة شخصية ولا علاقة لهذه الجريمة بوظيفة المحكوم عليه كدركي، وبالتالي أوضح قضاء مجلس تبسة أن مسؤولية التعويض عن الضرر الناتج عن فعله تقع على عاتقه وليس على عاتق الإدارة التابع لها أي وزارة الدفاع¹

ثانيا - الخطأ المرتكب أثناء ممارسة الوظيفة: وفيه صورتان

1 - الخطأ العمدي:

يستهدف هذا الخطأ مصلحة دون المصلحة العامة، ويعتبر الموظف مرتكباً لخطأ شخصي عمدي، إذا كان ما قام به من عمل قد اقترن بسوء نية، كأن يقصد أو يتعمد الإيذاء أو الإضرار ببعض الأفراد، أو تحقيق غرض أو مصلحة شخصية له، أو محاباة أحد أقربائه أو أصدقائه².

ومثال ذلك: قضية **Quesnel** تسلمت قابضة البريد مبلغاً من المال من أجل إيداعه في صندوق التوفير، ولكن حدث أن قامت الموظفة باختلاسه لحسابها بدل إيداعه في الصندوق .

رفعت السيدة **Quesnel** دعوى ضد الإدارة للمطالبة باستعادة المبلغ، فقرر مجلس الدولة أن الخطأ شخصياً، ارتكبه الموظفة بسبب شغلها وظيفة قابضة البريد³.

¹ - حكم مجلس الدولة، الصادر بتاريخ 1999/05/31، قضية الدركي، مجلة مجلس الدولة، قرار رقم 159719، عدد 1، 2002، ص 97، نقلاً سايس جمال، الإجتهد الجزائري في القضاء الإداري (قرارات المحكمة العليا، قرارات مجلس الدولة، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة) الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات كليك، 2013، ص 827.

² - سعيد السيد علي، مرجع سابق، ص 234

³ - قرار مجلس الدولة، 1937/04/21، قضية الأنسة **Quesnel**، مجموعة أحكام القضاء الإداري الكبرى، ص 423، نقلاً عن عمار عوابدي نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 126.

2 - الخطأ الجسيم:

هو الخطأ المرتكب من طرف موظف يتميز بالخطورة في طبيعته، إذ يبلغ حدا من الجسامة لا يمكن أن يرتكبها الموظف العادي، ولا يهتم في هذه الحالة حسن أو سوء نية الموظف مرتكب الخطأ، كما لا تهم الغاية المستهدفة من ارتكابه¹. وتتضح هذه الحالة بالمثالين التاليين:

مثال 1 :

الإهمال الخطير الصادر عن محافظ شرطة، أمر عوني أمن غير مسلحين باقتياد شخص إلى مسكنه، بعد أن التجأ إلى مركز الشرطة طلبا للحماية من جماعة هددته بالقتل، غير أن الشخص قتل بعد ظهور القتلة وتخلي أعوان الأمن عنه².

مثال 2:

صدم سائق إحدى السيارات العسكرية التابعة لوزارة الدفاع الوطني، مواطنا جزائريا بحي حيدرة يبلغ من العمر 65 سنة مما أدى إلى وفاته، تاركا وراءه أولاده وزوجته التي أقامت دعوى على السائق أمام المحاكم المدنية، والتي قضت بمسؤولية السائق وحكمت عليه بدفع التعويض لزوجة القتيل وأولاده، تعويضا لهم عن الضرر المعنوي الذي أصابهم، باعتباره ارتكب خطأ شخصيا، ولما رجع السائق على وزارة الدفاع مطالبا بالتعويض، دفعت له المبلغ المحكوم به عليه من طرف المحكمة، على أساس أن الخطأ الذي ارتكبه كان متصلا بالمرفق العام وبالتالي الخطأ هنا مرفقيا لا شخصيا³.

اعتبر القضاء الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف خارج الوظيفة وباستعمال وسائلها، خطأ شخصيا، و بالتالي تتعدد المسؤولية الشخصية للموظف وفقا لقواعد القانون المدني، وأمام المحاكم العادية.

¹ - على خطار شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص174.

² - حكم محكمة التنازع الصادر بتاريخ 1953/07/09، قضية الأرملة Bernadas، مجموعة أحكام القضاء الإداري الكبرى، ص593، نقلا عن عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص403.

³ - حكم المجلس القضائي، الصادر بتاريخ 1971/07/09، المتعلق بالقضية رقم 56/4636، نقلا عن عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، مرجع سابق، ص03.

بينما الأخطاء المرتكبة أثناء ممارسة الوظيفة:

- قد تكون أخطاء شخصية، ويسأل عنها الموظف شخصيا كحالة الخطأ العمدي.
- وفي حالة الخطأ الجسيم، يمكن أن تكون المسؤولية شخصية إذا كانت نتيجة إهمال أو تقصير من الموظف. كما قد يسأل عنها الموظف شخصيا، وهي في الأصل مسؤولية مرفقية، وبالتالي يكون له الحق في الرجوع على الإدارة للمطالبة بالتعويض.

المطلب الثاني: الخطأ كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام

تتشابه المسؤوليات الثلاث في قيامهن على أساس واحد، وهو الخطأ، غير أنه يتغير نوعه تبعا ونوع المسؤولية القائمة، وهذا ما سيتم تبيانه ضمن هذا المطلب. حيث سنتعرض لأساس المسؤوليتين المدنية والجنائية (فرع أول) وأساس المسؤولية التأديبية (فرع ثان).

الفرع الأول : أساس المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام

قد يحدث أن يرتكب الموظف خطأً ينتج عنه ضرراً للغير، وهو الخطأ المدني الذي يقيم المسؤولية المدنية، كما قد يرتكب فعلاً ضاراً معاقب عليه جنائياً، وهذا الأخير يشكل أساساً لقيام المسؤولية الجنائية. وسنعالج أساس المسؤولية المدنية (بند أول) ثم أساس المسؤولية الجنائية (بند ثان).

البند الأول: أساس المسؤولية المدنية للموظف العام

لقد نهجت الإرادة التشريعية الجزائرية نهج نظيرتها في فرنسا، فأقامت المسؤولية الشخصية المدنية للموظف العام على أساس "الخطأ". فقد تناول المشرع أحكام المسؤولية التقصيرية، في الفصل الثالث من الباب الأول من الكتاب الثاني من القانون المدني، المسؤولية عن الأعمال الشخصية في القسم الأول، وخصّها بالمواد من 124 إلى 133، من القانون المدني الجزائري. فأساس المسؤولية المدنية الشخصية للموظف العام هو "الخطأ"، أي الفعل الذي يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير، وبالتالي يلتزم بالتعويض عنه¹.

¹ - المادة 124 من الأمر رقم 75-58، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

وفي إطار المسؤولية الشخصية المدنية للموظف العام، فإن هذا الأخير يكون مسؤولاً عن الخطأ الذي سبب ضرراً للغير، ويستوي في ذلك أن يكون الخطأ فعلاً أو عملاً ايجابياً أو مجرد امتناع عن عمل، ويجب على الشخص المضرور إثبات هذا الضرر حتى تقوم مسؤولية الموظف المخطئ. وبالتالي فمسؤولية الموظف العام الشخصية المدنية تكون دائماً مبنية على أساس الخطأ المنسوب له، والذي يحدث ضرراً .

البند الثاني: أساس المسؤولية الجنائية للموظف العام

إن أساس المسؤولية الجنائية للموظف العام هو الفعل الضار (الخطأ الجنائي) الذي لحق المجتمع ويكون منصوص عليه في أحكام قانون العقوبات¹. فالخطأ يعد ركناً أساسياً في الجرائم العمدية، فلا بد من إقامة الدليل على وجوده، وإلا فلا محل للمسؤولية الجنائية، إذ ليس في القانون الجنائي خطأ مفترض. وتقوم المسؤولية الجنائية على أساس الخطأ الجنائي، الذي يخضع لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، ومفادها حصر الجرائم والعقوبات، في نصوص القانون الذي يختص بتحديد الأفعال التي تعتبر جرائم، مع بيان أركانها وفرض العقوبات على مرتكبها².

ويُعرّف أحسن بوسقيعة الخطأ الجنائي بأنه: "تقصير في مسلك الإنسان لا يقع من شخص عادي وُجد في نفس الظروف الخارجية"³. فالأخطاء الجنائية معينة ومعروفة مسبقاً من قبل المجتمع، وهي متروكة للمشرع من حيث الأصل، وتظهر سلطة القاضي الجنائي عندما يسمح له القانون بذلك⁴.

¹ - بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 172.

² - شوية بوجمعة، المسؤولية الجنائية عن الإصابات الرياضية في التشريع الجزائري، مجلة رسالة الحقوق، السنة الثانية، العدد الأول، جامعة مسيلة، الجزائر، 2010، ص 43.

³ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، الطبعة الأولى، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2002، ص 111.

⁴ - شوية بوجمعة، المرجع السابق، ص 43.

الفرع الثاني: أساس المسؤولية التأديبية

الخطأ التأديبي هو الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية التأديبية، والذي يتخذ عادة شكل الفعل أو الامتناع عن الفعل الذي يأتيه الموظف¹.

وهو نقطة الارتكاز التي تدور حولها أية دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العمومية، و هو ما يرتكبه الموظف من إخلالٍ سابقٍ بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي، أو الخطأ في أداء هذه المهام، أو الخروج والشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة².

والجدير بالذكر أن الخطأ التأديبي لا يخضع لقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" كما هو الشأن في الجريمة الجنائية، فالموظف عليه أن يتجنب الوقوع في كل ما يعتبر إخلالاً منه بواجب من الواجبات الوظيفية، سواء كان هذا الإخلال ايجابياً أو سلبياً، وسواءً نتج عنه ضرراً أو لم ينتج، لأنه يكون مفترضا باعتباره أثراً للإخلال بواجبات الوظيفة³.

وبالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية نجده لم يتعرض لتعريف الخطأ التأديبي، وبمقتضى ذلك تستقل الإدارة المستخدمة في تكييف الخطأ بما يتناسب والعقوبة التأديبية⁴.

فكل تخلُّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، يشكّل خطأ مهنياً، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية⁵.

¹ - فراس عبد الرزاق حمزة، طارق جيهان بخش، الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل، مجلة الحقوق الصادرة عن الجامعة المستنصرية، المجلد 1، العدد 29-30، العراق، 2017، ص 1.

² - قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري قسطينة، 2009، الجزائر، ص 12.

³ - مازن راضي ليلو، الوسيط في القانون الإداري (طبيعة القانون الإداري، التنظيم الإداري، الضبط الإداري، المرفق العام، الوظيفة العامة، الأموال العامة، القرار الإداري، العقود الإدارية)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2013، ص 193.

⁴ - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص 55.

⁵ - المادة 160 من الأمر رقم 03_06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني

آثار قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام

يترتب على قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام أثرا يتمثل في الجزاء، حيث يختلف هذا الأخير من مسؤولية لأخرى.

فالآثار المترتب عن المسؤولية المدنية يتمثل في التعويض، ويكون استحقاق التعويض عن طريق حكم قضائي، يضع حدا للنزاع الذي بين طرفي الخصومة، وعلى محدث الضرر أن يقوم بتعويض الضحية عن الضرر الذي ألحقه به.

و ما يترتب عن المسؤولية الجزائية، فهو العقوبة التي من شأنها التصدي للجريمة، والحفاظ على الأمن والنظام في المجتمع، وهي تختلف ما بين قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وبين قانون العقوبات.

أما بالنسبة للمسؤولية التأديبية، والتي هي الأهم في هذه الدراسة، فإن الأثر المترتب عنها يتمثل في النظام التأديبي، الذي يتحدد بمقتضاه جزاء الإخلال بالتزامات الموظف المهنية تجاه الإدارة المستخدمة، وكل خرق لهاته الالتزامات، يعرضه للمسألة التأديبية، وبالتالي توقيع عقوبات تتناسب مع الخطأ المرتكب، وذلك في مختلف الأنظمة السارية المفعول في قطاع الوظيفة العمومية.

وهذا ما سيتم معالجته خلال هذا الفصل، حيث سنتعرض للآثار المترتبة عن المسؤولية الشخصية في المجالين المدني والجنائي (مبحث أول). ثم الآثار المترتبة عن المسؤولية الشخصية في المجال التأديبي (مبحث ثان).

المبحث الأول : الآثار المترتبة على المسؤولية المدنية والجنايية الشخصية للموظف العام

إذا كانت المسؤولية المدنية تعني تحمل الموظف العام، نتائج الضرر الذي ألحقه بالغير بسبب أخطائه، فإن المسؤولية الجنائية تعني تحمل الموظف تبعات الضرر الذي ألحقه بالمجتمع.

وكلا المسؤوليتين تحدثان أثراً بالغاً على مركز هذا الموظف، وهذا ما سنوضحه ضمن هذا المبحث، حيث سنتناول أثر المسؤولية المدنية (مطلب أول)، ثم أثر المسؤولية الجنائية (مطلب ثان).

المطلب الأول: أثر المسؤولية الشخصية في المجال المدني للموظف العام

إذا ما توافرت أركان المسؤولية المدنية من خطأ وضرر وعلاقة سببية، فإن الموظف العام يلتزم بتعويض الضرر المباشر الذي تسبب فيه بخطئه، وأوضحت ذلك المادة 124 من القانون المدني السالفة الذكر.

وسنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف التعويض (فرع أول)، ثم اجراءات التعويض (فرع ثان).

الفرع الأول: مفهوم التعويض

التعويض هو الحكم الذي يترتب على تحقق المسؤولية المدنية، وهو جزاء عن إثبات فعل أو عمل غير مشروع، صادر من الموظف مخالفاً للقانون، وسندرج ضمن هذا الفرع تعريفاً للتعويض (بند أول)، ثم طريقة تأديته (بند ثان).

البند الأول: تعريف التعويض

يقصد به المال الذي يُحْكَم به على من أوقع ضرراً للغير في نفسه أو ماله، وهو حق خاص بالمضرور، مقترن بالضرر الذي لحقه دون غيره،¹ أو هو الالتزام الناشئ في ذمة المتسبب في الضرر بإصلاحه بأداء مالية أو عينية². وحتى يلتزم الموظف بدفع التعويض، يجب أن تتحقق المعادلة التالية المتكونة من ثلاثة شروط وهي: الخطأ والضرر والعلاقة السببية.

1 - الخطأ: وهو الشرط الأول لاستحقاق التعويض، فهو انحراف في سلوك الشخص عن السلوك المعتاد، مع إدراكه لهذا الانحراف.

2 - الضرر: هو ما يصيب الشخص في حق من حقوقه، أو في مصلحة مشروعة، فلا مسؤولية بغير ضرر، وهو إما مادي أو أدبي.

فالأول هو ما يصيب المضرور في جسمه أو ماله، والثاني هو ما يصيبه في شرفه أو سمعته أو كرامته أو عاطفته أو شعوره أو إحساسه. ويشترط في الضرر أن يكون محققاً، مباشراً، متوقعا³.

3 - العلاقة السببية: يعتبر توافر علاقة السببية بين الخطأ والضرر ركنا هاما لقيام المسؤولية المدنية، بل لا بد أن يكون هذا الخطأ هو السبب في الضرر. ومعنى ذلك وجود علاقة مباشرة ما بين الخطأ الذي ارتكبه الموظف والضرر الذي أصاب المضرور⁴.

لذلك يجب على المضرور حتى يستحق التعويض أن يثبت وجود علاقة سببية بين الخطأ الذي ارتكبه الموظف وبين الضرر الذي أصابه⁵.

¹ - ضيف فيروز، جرائم الفساد التي يرتكبها الموظف العمومي، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014، ص105.

² - لعريبي كريمة، التعويض في المسؤولية المدنية، مذكرة ماستر في القانون، تخصص عقود ومسؤولية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2013، ص10.

³ - محمد حسنين، الوجيز في نظرية الإلتزام، مصادر الإلتزامات وأحكامها في القانون المدني الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983، ص150.

⁴ - ضيف فيروز، مرجع سابق، ص111.

⁵ - محمد صبري السعدى، مرجع سابق، ص99

وتخلف ركن من الأركان الثلاث السالفة الذكر، ينفي قيام المسؤولية المدنية، والتعويض كأثر مترتب عنها¹.

البند الثاني: طرق التعويض

يكون التعويض بإحدى الطريقتين إما عينيا وإما نقديا، كما يلي:

أولا: التعويض العيني

ويقصد به الحكم بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه، قبل وقوع الضرر ويعد أفضل طريقة لتعويض المضرور، ذلك ويؤدي لإصلاح الضرر إصلاحا تاما بمحوه وإزالته².

وقد نص عليه المشرع الجزائري في المادة 2/132 من ق م ج "... يجوز للقاضي، تبعا للظروف وبناء على طلب المضرور، أن يأمر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه...."³.

ثانيا: التعويض النقدي (بالمقابل)

الأصل في التعويض بالمقابل أن يكون بمبلغ من النقود، ويغلب أن يكون جملة واحدة، لكن لا مانع من أن يقسّم أو أن يكون في صورة إيرادا مرتبا لمدى حياة المضرور⁴. ولكن يجوز أن يكون غير نقدا، في دعاوى السب والقذف، كأن يحكم القاضي على سبيل التعويض بنشر الحكم الذي قضى بإدانة المدعى عليه في الصحف، وهذا النشر يكون تعويضا غير نقديا عن الضرر الأدبي .

وهذا ما نصت عليه المادة 2/132 من ق م ج "... أو أن يحكم القاضي وذلك على سبيل التعويض، بأداء بعض الإعانات تتصل بالعمل غير مشروع".

غير أن التعويض النقدي هو الحكم الغالب في المسؤولية التقصيرية، لأن كل أنواع الضرر، حتى الضرر الأدبي يمكن تقويمه بالنقد، وهذا النوع من التعويض أكثر

1 - السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض المدني عن المسؤولية المدنية (عقدية تقصيرية) وأحكام النقد الصادر فيها، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، الإسكندرية، 2005، ص3.

2 - محمد صبري السعدى، المرجع السابق، ص164.

3 - الأمر 75 - 85 المتضمن القانون المدني.

4 - محمد حسنين، مرجع سابق، ص174.

ملائمة لإصلاح الضرر الناتج عن العمل غير المشروع، والأصل في التعويض بالمقابل، أن يكون مبلغاً من المال، يدفع دفعة واحدة للمضرور¹. وحسب المادة 1/132 من ق م ج، فإنه يجوز للقاضي أن يجعله على أقساط تدفع للمضرور كما يجوز إيراد مرتباً كما في حالة إصابة عامل أفقدته الإصابة فرصة العمل.

الفرع الثاني: إجراءات رفع دعوى التعويض

لرفع دعوى التعويض (دعوى المسؤولية)، أوجب المشرع بعض الإجراءات لقبولها، كما خصّها ببعض الشروط، ونظم ذلك بمواد خاصّة. وسنخصّص هذا البند لمعرفة أطراف هذه الدعوى (بند أول)، ثم شروط رفعها (بند ثان).

البند الأول: أطراف دعوى التعويض

لدعوى التعويض طرفين المضرور وهو (المدعى)، والمسؤول (المدعى عليه).

أولاً: المدعى

ويحرك عادة هذه الدعوى الطرف المضرور، فهو الذي يطالب بالتعويض ولا يجوز لغير المضرور أن يتلقى تعويضاً، ولا أن يطالب به، كما يجوز أن يقوم مقام المضرور نائبه، وإذا كان قاصراً، يتلقى التعويض الولي أو الوصي، وإذا كان مجبوراً عليه فالقيّم، وإذا كان مفلساً فالسنديك².

وإذا تعدد المضرورون من خطأ واحد، كان لكل منهم رّفْع دعوى للمطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر، ويقدر ما أصابه هو، دون النظر إلى غيره من المضرورون³.

¹ - محمد صبري السعدي، مرجع سابق، ص 166.

² - محفوظ لعشيب، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 243

³ - كركار ليديّة، التعويض القانوني (دراسة مقارنة)، مذكرة ماستر في القانون، تخصص قانون خاص شامل، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2017، ص 56.

ثانياً: المدعى عليه

هو (الموظف) المسؤول أو نائبه أو خلفه، يكون مدعى عليه سواءً كان بناءً على فعله الشخصي، أو مسؤولاً عن غيره¹.

وإذا تعدد المسؤولون عن عمل ضار كانوا متضامين في التزامهم بتعويض الضرر، ويكون للمضرور أن يرفع دعواه عليهم جميعاً يطالبهم بالتعويض وأن يرفعها على أي واحد منهم يطالبه بهذا التعويض بالكامل، ثم يرجع من دفع التعويض على سائر المسؤولين كل بحسب جسامة خطئه أو بالتساوي².

البند الثاني: شروط رفع دعوى التعويض

لكي تقبل دعوى التعويض يجب أن تستوفي لجميع الشروط الشكلية والموضوعية، وأن تحترم الإجراءات المنصوص عليها قانوناً، وإلا وقعت تحت طائلة البطلان.

أولاً: الشروط الشكلية لرفع دعوى التعويض

تتمثل هذه الشروط في :

1 - عريضة افتتاح الدعوى: ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة ومؤرخة، تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف³.

فالعريضة هي الشرط الشكلي الأساسي، كونها توضح موضوع الطلب، وأطراف الخصومة، وكذا الوثائق التي أسست عليها الطلبات.

ويجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى مجموعة من البيانات وهي:

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى

- اسم ولقب المدعي وموطنه

¹ - المادة 134 الأمر 75 - 85 المتضمن القانون المدني: "كل من يجب عليه قانوناً أو اتفاقاً رقابة شخص في حاجة إلى الرقابة، بسبب قصره أو سبب حالته العقلية أو الجسمية، يكون ملزماً بتعويض الضرر الذي يحدثه ذلك الشخص للغير بفعله الضار...".

² - المادة 126 من الأمر 75 - 85، المتضمن القانون المدني .

³ - المادة 14 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ج ج ج، العدد 21، المؤرخة في 23/04/2008.

- اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكون له موطن معلوم، فأخر موطن له.
 - الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي
 - عرضاً موجزاً للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى .
 - الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوقائع المؤيدة للدعوى¹.
- وفي حالة عدم التقيد بهذه البيانات فإنها تقع تحت طائلة عدم قبولها شكلاً.
- 2 - الآجال والمواعيد:** هي المدة الزمنية المقررة قانوناً لأجل رفع دعوى قضائية أمام الجهة المختصة، ويعكس الدعاوي الأخرى لم يربط دعوى التعويض بميعاد معين، وترك آجال رفعها مفتوحة، شرط أن لا يكون الحق المطالب به قد انقضى أو تقادم بمرور الآجال المقررة قانوناً، وبالتالي تطبق على هذه الدعوى القواعد العامة المذكورة في القانون المدني باعتباره الأصل، إذ تسقط دعوى التعويض، بانقضاء 15 سنة من يوم وقوع العمل الضار².

ثانياً: الشروط الموضوعية لرفع دعوى التعويض

- منها ما يتعلق بأطراف الدعوى، كشرطي الصفة والمصلحة والأهلية، ومنها ما هو مرتبط بموضوع الدعوى، كالإذن القانوني.
- 1 - الصفة والمصلحة:** فلا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكون له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.
- 2 - الإذن القانوني:** أعطى المشرع للقاضي سلطة تقديرية لإثارة هذا الشرط من تلقاء نفسه، لأن هذا الشرط يهدف إلى التقليل من النزاعات المطروحة أمام القضاء، وذلك بالفصل فيها ودياً قبل اللجوء إلى القضاء³.
- 3 - الأهلية:** وهي صلاحية الشخص لاكتساب مركز قانوني في الخصومة، والقيام بإعمال إجرائية أمام القضاء، فكل شخص يبلغ سن الرشد، 19 سنة كاملة، ويتمتع بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية⁴.

¹ - المادة 15 من القانون رقم 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² - المادة 133 من الأمر 75 - 85 المتضمن القانون المدني.

³ - المادة 13 من القانون رقم 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁴ - المادة من الأمر 40 75 - 85 المتضمن القانون المدني

المطلب الثاني: أثر المسؤولية الشخصية للموظف العام في

المجال الجنائي

تجد المسؤولية الشخصية الجنائية للموظف العام، سندها القانوني في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته وكذا في قانون العقوبات، حيث تضمن كلا من القانونين أفعالاً إذا أتاها الموظف وصفت جرائم ويعاقب عليها. وسندرج هذه الأفعال (فرع أول)، وسندرس جريمة اختلاس الأموال العمومية كنموذج لهذه الدراسة (فرع ثان).

الفرع الأول: الأفعال المجرمة للموظف العام في قانون العقوبات

الأصلي والتكميلي

لقد قام المشرع الجزائري بتقنين بعض الأفعال، أو صور من الأخطاء التأديبية خارج قانون الوظيفة العمومية .

والملاحظ أن المشرع الجزائري أورد في هذا القانون، بعض الأفعال التي تعتبر ذات تكييفين، أي أنها تعتبر أخطاء تأديبية و جرائم جزائية في ذات الوقت، وذلك لما لها من تأثير على حسن سير المرفق العام، والوظيفة العامة.

البند الأول: الأفعال المجرمة للموظف العام في قانون العقوبات الأصلي

خصّص المشرع الجزائري لمعالجة الجرائم والانحرافات التي تُعرّض الموظف للمساءلة الجنائية، مواد من الأمر رقم 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم، ومن بينها ما يلي :

1 - حالة اعتداء الموظف على الحريات: يعتبر الاعتداء على الحريات الشخصية والحقوق الوطنية للمواطنين، وكذا ارتكاب جريمة الحجز التحكيمي، من طرف الموظف العام، جرائم يُعاقب في قانون العقوبات¹.

2 - حالة تواطؤ الموظفين: وتتمثل هذه الحالة في اجتماع الموظفين العموميين من أجل اتخاذ إجراءات مخالفة للقوانين، أو ضد تنفيذ القوانين أو أوامر الحكومة، أو من

¹ - المواد 110، 109، 107، من الأمر 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات.

أجل الاعتداء على الأمن الداخلي للدولة، وأيضا تقديم الموظفون للاستقالة بعد التشاور فيما بينهم، وذلك قصد عرقلة سير المصلحة العمومية والمرفق العام بانتظام واطراد¹.

3 - حالة تجاوز الموظف لحدود سلطته: وتظهر هذه الحالة عندما يتدخل الموظف في اختصاص السلطة التشريعية، وذلك بإصدار قرارات تتضمن نصوصاً تشريعيةً تمنع وقف تنفيذ قانون ما، أو المداولة من أجل معرفة ما إذا كان هذا قوانين سينشر أو ينفذ، وكذلك حينما يتدخل القاضي مثلا في القضايا الخاصة بالسلطات الإدارية، كان يصدر قرارات بمنع تنفيذ الأوامر الصادرة من الإدارة، وأيضا تجاوز الموظف للوظائف القضائية بتقرره الاختصاص بالحقوق والمصالح، التي هي من اختصاص المحاكم، والفصل في الدعوى رغم اعتراض احد الأطراف أو كلاهما، وذلك قبل أن تفصل فيها السلطة العليا. حيث أن هذه التجاوزات تعتبر تعدياً على الاختصاصات، وخرقا لمبدأ الفصل بين السلطات².

4 - حالة إتلاف الموظف عمدا للوثائق الإدارية: يجب على الموظف المحافظة على الوثائق الإدارية، فكل موظف يتلف أو يزيل بطريق الغش وبنية الإضرار، ووثائق إدارية، أو سندات، أو عقود، أو أموال منقولة، كانت بعهدته بصفته موظف أو بمناسبة وظيفته³.

5 - حالة انتهاك الموظف لحرمة منزل: يعتبر مرتكبا لهذه الجريمة، كل موظفا دخل منزل أحد المواطنين بغير رضاه، وفي غير الحالات والإجراءات التي نص عليها القانون⁴.

6 - حالة امتناع الموظف عن الفصل فيما يجب أن يقضي فيه بين الأطراف: يعد الموظف مرتكب لهذه الجريمة حين يطلب منه الفصل بين الأطراف، ويصّر على الامتناع رغم تنبيهه من طرف رؤسائه⁵.

1 - المادة 112، 113، 114، 115، من الأمر 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات.

2 - المادة 116، 117، 118، من الأمر 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات.

3 - المادة 120، من الأمر 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات.

4 - المادة 135، من الأمر 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات.

5 - المادة 136، من الأمر 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات.

7 - حالة مزاولة الموظف لمهامه بعد فصله أو توقيفه: كل موظف يستمر في ممارسة وظيفته، بعد أن يُبلَّغ رسمياً بقرار يتعلق بفصله، أو عزله، أو إيقافه، أو حرمانه، وكذلك بعد الانتهاء القانوني والطبيعي للوظيفة، فإنه يعتبر مرتكباً لجريمة معاقب عليها قانوناً¹.

8 - حالة تزوير المحررات الرسمية وتزييفها وشهادة الزور من طرف الموظف: حتى يكون الموظف مرتكباً لهذه الجريمة يجب أن يرتكبها أثناء تأدية وظيفته وذلك إما بوضع توقيعات مزورة، أو إحداث تغيير في المحررات أو الخطوط أو التوقيعات، وإما بانتحال شخصية الغير أو الحلول محلها، وإما بالكتابة في السجلات، أو غيرها من المحررات العمومية، أو بالتحشير فيها بعد إتمامها أو قفلها، أو بتزييف جوهرها أو ظروفها، وذلك بكتابة اتفاقات مخالفة لما دُوّنَ وأُمليَ من الأطراف، أو أن يقرر وقائع يعلم أنها كاذبة في صورة وقائع صحيحة، أو أن يشهد كذباً على وقائع لم يحضرها².

9 - حالة خيانة الأمانة: يعد الموظف مرتكباً لهذه الجريمة، إذا خان الأمانة أثناء مباشرة وظيفته أو بمناسبتها، إذ تعتبر من بين الجرائم التي تهدد الثقة داخل المجتمع³.

البند الثاني: الأفعال المجرمة للموظف العام في قانون العقوبات التكميلي

إن الفساد الإداري هو سلوك غير سوي ينطوي على قيام الشخص (الموظف) باستغلال مركزه وسلطاته في مخالفة القوانين واللوائح والتعليمات، لتحقيق منفعة لنفسه أو لذويه من الأقارب والأصدقاء والمعارف، وذلك على حساب المصلحة العامة⁴.
أو هو تصرف الموظف العام الذي يستخدم المنصب العمومي، لتحقيق مكاسب خاصة، ويشمل ذلك الرشوة، الابتزاز، وهما ينطويان بالضرورة على مشاركة طرفين

¹ - المادة 142، من الأمر 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات.

² - المادة 214 و 215، من الأمر 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات.

³ - المادة 379، من الأمر 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات.

⁴ - كايد كريم الركيبات، الفساد الإداري والمالي (مفهومه، أثاره قيامه، قياسه، وجهود مكافحته)، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 23.

على الأقل، كما يشمل أيضا أعمالا أخرى من الأعمال المحظورة، التي يستطيع المسؤول العمومي القيام بها بمفرده، كالاختيال والاختلاس¹.

وبالرجوع إلى الباب الرابع من القانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، نجد أن المشرع قد نص على تجريم بعض الأفعال واعتبرها جرائم فساد وذلك من المواد 25 إلى 47.

وسنعرض فيما يلي لمختلف هذه الجرائم بصورة مبسطة :

1 - جريمة الرشوة : وتعني رشوة الموظف العام في القانون اتجار الموظف بإعمال الوظيفة التي يعهد إليه القيام بها للصالح العام، وذلك لتحقيق مصلحة خاصة له، هي الكسب غير المشروع من الوظيفة²، وهي تتمثل في طلب الموظف أو قبله، بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة، سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر، أو كيان آخر لأداء عمل أو الامتناع عن عمل من واجباته³.

وتقوم هذه الجريمة على الأركان التالية:

- **الركن المفترض:** المتمثل في صفة الموظف.

- **الركن المادي:** المتمثل في السلوك الإجرامي والغرض منه، حيث يتحقق هذا السلوك بطلب أو قبول الموظف العام أية مزية غير مستحقة، مقابل الاتجار بأعمال وظيفته.

- **الركن المعنوي:** وهو القصد الجنائي المتمثل في علم الموظف أن الفعل المرتكب مجرما في نظر القانون، وإرادته الحرة بإتيان الفعل.

2 - جريمة الغدر: وتتمثل في طلب أو تلقي أو اشتراط أو الأمر بتحصيل مبالغ مالية مع علم الموظف بأنها غير مستحقة الأداء، أو يزيد عن القيمة المستحقة الأداء، سواء لصالحه أو لصالح الإدارة أو لصالح الطرف الذي يحصل لحسابه⁴.

¹ - هاشم الشمري، إيثار الفتلي، الفساد الإداري والمالي وأثاره الاقتصادية الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 25.

² - هنان مليكة، مرجع سابق، ص 21

³ - المادة 25 / 3 من القانون رقم 06 - 01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

⁴ - نبيل صقر، مرجع سابق، ص 92.

وتتمثل في قيام الموظف العمومي بطلب أو تلقي أو اشتراط أو الأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء، أو يجاوز ما هو مستحق، سواء لنفسه أو لصالح الإدارة، أو لصالح الأطراف الذين يقوم بالتحصيل لحسابهم¹. وتقوم هذه الجريمة على الأركان الآتية:

- **الركن المفترض:** المتمثل في صفة الموظف (يكون له شأن في التحصيل).

- **الركن المادي:** المتمثل في السلوك الإجرامي والغرض منه، حيث يتحقق هذا السلوك بطلب أو قبول الموظف العام تحصيل مبالغ مالية غير مستحقة، كالرسوم والغرامات والضرائب، وسواء كان يحقق ذلك لنفسه أو للخزينة العامة أو لجهة أخرى.

- **الركن المعنوي:** وهو القصد الجنائي المتمثل في علم الموظف أن المبلغ المطلوب أو المتحصل عليه غير مستحق².

3 - جريمة الإغفاء والتخفيض غير القانوني في الضريبة والرسم: وتقوم هذه الجريمة حين يقوم الموظف العمومي بإعفاء أحد الأشخاص، من دفع ضريبة أو رسم مفروض عليه، أو التخفيض من قيمتها، مع استفادته بأي شكل من الأشكال من هذه الإعفاءات أو التخفيضات في الضرائب والرسوم، أو أن يسلم مجاناً محاصيل مؤسسات الدولة دون ترخيص قانوني³.

ولقيام هذه الجريمة لابد من توافر الأركان الآتية:

- **الركن المفترض:** المتمثل في صفة الموظف.

- **الركن المادي:** المتمثل في السلوك الإجرامي والغرض منه، حيث يتحقق هذا السلوك في الحالة الأولى، بإصدار الموظف أمر بتحصيل ضريبة مباشرة أو غير مباشرة غير منصوص عليها قانوناً، أو بتحضير الموظف جداول لتحصيل الضرائب، أو أن يقوم بتحصيلها بنفسه.

¹ - المادة 30 من القانون رقم 06-01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

² - أحس بوسقيعة، الوجيز في قانون الجنائي الخاص - جرائم الموظفين (الجرائم ضد المال العام، الرشوة وما يتصل بها، الجرائم الأخرى) جرائم الأعمال (الجرائم المتعلقة بتسيير الشركات التجارية، الجرائم البورصية، جرائم الصرف). جرائم التزوير (تزوير النقود وما يتصل بها، تزوير محررات، تقليد الأختام والعلامات)، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 59 - 60.

³ - المادة 31 من القانون رقم 06-01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

أما في الحالة الثانية فيتحقق هذا الركن، عندما يقوم الموظف العمومي بإعفاء أحد الأشخاص من الضرائب أو الرسوم، أو الغرامات، بدون وجه حق، أو التنازل عن جزء منها، وكذا تسليم مجانا منتجات مما تنتجها مؤسسات الدولة.

- **الركن المعنوي:** وهو القصد الجنائي المتمثل في علم الموظف بأنه يسعى إلى تحصيل ضرائب غير مستحقة للدولة، أو أنه يتنازل عن مال مستحق للدولة¹.

4 - جريمة استغلال النفوذ: تعني هذه الجريمة الإساءة إلى الثقة في الوظيفة العامة، فالجاني وهو يوحى إلى صاحب الحاجة، أن السلطات العامة لا تتصرف وفق القانون، وإنما تتصرف تحت سلطة من له نفوذ عليها، وحين يكون النفوذ حقيقيا فان الجاني يسئ استغلال السلطة التي خولها له القانون، فبدلا من استعمالها من اجل الهدف المسطر لها، يستعملها وسيلة للإثراء غير المشروع².

وتتمثل في قيام الموظف العمومي أو أي شخص آخر بشكل مباشر أو غير مباشر، بطلب أو قبول أية مزية غير مستحقة لصالحه أو لصالح شخص آخر، لكي يستغل ذلك الموظف العمومي أو الشخص نفوذه الفعلي أو المفترض بهدف الحصول من الإدارة أو سلطة عمومية على منافع غير مستحقة³. وحتى تقوم هذه الجريمة لا بد من توافر الأركان الآتية:

- **الركن المادي:** المتمثل في السلوك الإجرامي والغرض منه، و يتحقق هذا السلوك في طلب الفاعل أو قبوله، مزية غير مستحقة من أجل استغلال نفوذه الذي تمنحه إياه وظيفته بغرض الحصول على مزايا تمنحها السلطة العمومية، أو صفقات، أو مقاولات، أو غيرها، من الأرباح الناتجة من اتفاقات مبرمة مع السلطة العمومية⁴.

- **الركن المعنوي:** ويتمثل في القصد الجنائي العام الذي يجب أن يتوفر في المستفيد مرتكب الجريمة، وهو علمه بنفوذ الأعوان العموميين، إضافة إلى القصد الجنائي

¹ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في قانون الجنائي الخاص، مرجع سابق، ص 61.

² - نبيل صقر، مرجع سابق، ص 78.

³ - المادة 3/32 من القانون رقم 06 - 01، المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

⁴ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في قانون الجنائي الخاص، المرجع السابق، ص 55 - 65.

الخاص، والمتمثل في استغلال الموظف هذا النفوذ لفائدته من أجل الحصول على امتيازات غير مبررة¹.

5 - جريمة استغلال الوظيفة: إن الموظف العمومي الذي يسيء استغلال وظيفته أو منصبه عمداً، من أجل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل، في إطار ممارسة وظائفه على نحو يخرق القوانين والتنظيمات، وذلك بغرض الحصول على منافع غير مستحقة، لنفسه أو لشخص أو كيان آخر يعتبر معاقبا وفق لنصوص هذا القانون².

لقيام هذه الجريمة لابد من توافر الأركان الآتية:

- **الركن المفترض:** المتمثل في صفة الموظف.

- **الركن المادي:** المتمثل في السلوك الإجرامي والغرض منه، حيث يتحقق هذا السلوك في حالة أداء الموظف لعمل يدخل ضمن وظيفته، أو الامتناع عنه، أو أدائه عن نحو مخالف للقوانين والتنظيمات، من أجل الحصول على منافع غير مستحقة سواء قام بهذا العمل الموظف أو شخص آخر غيره.

- **الركن المعنوي:** وهو القصد الجنائي المتمثل في علم الموظف بأن استغلاله لوظيفته يحقق له منافع غير مستحقة.

6 - جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية: وتتمثل هذه الجريمة في تلقي الموظف، أو أخذه إما مباشرة، أو بعقد صوري أو عن طريق شخص آخر، فائدة من العقود أو المزايدات، أو المناقصات أو المقاولات، أو المؤسسات التي يتعاقد معها، والتي يكون وقت ارتكاب الفعل مديرا لها أو مشرفا عليها بصفة كلية أو جزئية، أو يكون مكلفا بأن يصدر إنفاً بالدفع في عملية ما، أو مكلفا بتصفية أمرها، ويأخذ منه فوائد³.

ولقيام هذه الجريمة لابد من توافر الأركان الآتية:

- **الركن المفترض:** المتمثل في صفة الموظف.

- **الركن المادي:** المتمثل في السلوك الإجرامي والغرض منه، حيث يتحقق هذا السلوك بأخذ أو تلقي الموظف فائدة عن طريق عملية، أو عقد صوري، كان وقت

¹ - ضيف فيروز، مرجع سابق، ص 52.

² - المادة 33 من القانون رقم 06 - 01 المتضمن قانون الفساد.

³ - المادة 35 من القانون رقم 06 - 01 المتضمن قانون الفساد.

ارتكاب الجريمة مديرا لها، أو مشرفا عليها، أو كان فيها أمرا بالصرف، أو مكلفا بالتصفية، وذلك إما مباشرة، أو عن طريق شخص آخر.

الركن المعنوي: وهو القصد الجنائي المتمثل في علم الموظف، أن فعله يحقق له ربح أو منفعة، وإرادته في الحصول على الفائدة، سواء تحقق الربح أم لا.

7 - جريمة عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالامتلاكات

تقع هذه الجريمة على الموجودات (الممتلكات) بكل أنواعها، سواء كانت مادية أو غير مادية، منقولة أو غير منقولة، ملموسة أو غير ملموسة، ومستندات أو السندات القانونية التي تثبت ملكية تلك الموجودات أو وجود الحقوق المتصلة بها¹.

فمحتوى التصريح بالامتلاكات يكون جردا للأملك العقارية والمنقولة التي يحوزها المكتتب أو أولاده القصر، ولو في الشيوخ أو في الجزائر أو الخارج².

وجاء في هذا القانون أنه يعاقب كل موظف عمومي خاضع قانونا لواجب التصريح بممتلكاته، ولم يقم بذلك عمدا، بعد مضي شهرين من تذكيره بالطرق القانونية، أو قام بتصريح غير كامل، أو غير صحيح، أو خاطئ، أو أدلى عمدا بملاحظات خاطئة، أو خرق عمدا الالتزامات التي يفرضها عليه القانون³.

ولقيام هذه الجريمة لابد من توافر الأركان الآتية:

- **الركن المفترض:** المتمثل في صفة الموظف الخاضع قانونا لواجب التصريح بالامتلاكات.

- **الركن المادي:** المتمثل في السلوك الإجرامي والغرض منه، حيث يتحقق هذا السلوك عند امتناع الموظف عن التصريح بممتلكاته، أو يدلي بتصريحات كاذبة أو غير كاملة أو خاطئة.

الركن المعنوي: وهو القصد الجنائي المتمثل في علم الموظف، أن فعله يعاقب عليه القانون، وإرادته في التعمد بعدم التصريح أو التصريح الكاذب بممتلكاته.

¹ - المادة 02 من القانون رقم 06-01 المتضمن قانون الفساد.

² - المادة 05 من القانون رقم 06-01 المتضمن قانون الفساد.

³ - المادة 36 من القانون رقم 06-01 المتضمن قانون الفساد.

8 - جريمة الإثراء غير المشروع : وتتمثل في تعمد الموظف العام في إثراء غير مشروع، أي زيادة موجوداته زيادة كبيرة لا يستطيع تعليلها بصورة معقولة، قياساً عن دخله المشروع¹.

ولقيام هذه الجريمة لابد من توافر الأركان الآتية:

- الركن المفترض: المتمثل في صفة الموظف.

- الركن المادي: المتمثل في السلوك الإجرامي والغرض منه، حيث يتحقق هذا السلوك بقيام الموظف بفعل ما، يؤدي إلى حصول زيادة في ذمته المالية، لا تتناسب مع مداخله المشروعة.

الركن المعنوي: وهو القصد الجنائي المتمثل في علم الموظف بالزيادة المعتبرة في ذمته المالية، واتجاه إرادته في تلقي هذه الزيادة بغير وجه حق، مع عجزه عن تبريرها.

9 - جريمة تلقي الهدايا: يعتبر مرتكباً لهذه الجريمة، كل موظف عمومي يقبل من شخص هدية أو أية مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في سير إجراء ما، أو معاملة لها صلة بمهامه².

ولقيام هذه الجريمة لابد من توافر الأركان الآتية:

- الركن المفترض: المتمثل في صفة الموظف.

- الركن المادي: المتمثل في السلوك الإجرامي والغرض منه، حيث يتحقق هذا السلوك، بقبول الموظف لهدية أو مزية غير مستحقة، تعرقل سير إجراء أو معاملة لها صلة بمهامه.

الركن المعنوي: وهو القصد الجنائي المتمثل في علم الموظف، أن فعله مخالف للقانون، واتجاه إرادته في قبول وتلقي الهدية، مع علمه بأن مقدم الهدية لديه مصلحة عنده.

وبعد أن تطرقنا لهذه الجرائم مجتمعة، سنتطرق لجريمة الاختلاس كنموذج لهذه الدارسة في الفرع الثاني.

¹ - المادة 1/37، من القانون 06 - 01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

² - المادة 38 من القانون 06 - 01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

الفرع الثاني: جريمة اختلاس المال العام

تعتبر هذه الجريمة من الجرائم التي تضر وتهدد المصلحة العمومية، وهي من أخطر جرائم الفساد نظراً لآثارها السلبية على الوظيفة العامة من جهة، وعلى الاقتصاد الوطني من جهة أخرى، وعلى هذا الأساس جرم المشرع هذا الفعل ضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته رقم 06 - 01 .

وخصّها بالمادة 29 من ق و ف م ، والتي نصت على أنه " ... كل موظف عمومي، يُبدّد عمداً أو يختلس أو يتلف، أو يحتجز بدون وجه حق، أو يستعمل على نحو غير شرعي، لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر، أي ممتلكات أو أموال، أو أوراق مالية عمومية أو خاصة، أو أي أشياء أخرى ذات قيمة، عُهد بها إليه بحكم وظيفته أو بسببها"¹ .

وباستقراء هذا النص، يتضح أن الاختلاس يتحقق بكل فعل يرتكبه الجاني، ويكشف عن نيته بضمّ المال العام إلى ملكيته الخاصة، ويتسع فعل الاختلاس ليشمل الأفعال التالية: الإلتاف، التبيد، الاحتجاز، الاستعمال على نحو غير شرعي. ولتوضيح أكثر لهذه الجريمة سنقوم بتحديد أركانها (بند أول)، والعقوبات المقررة لها (بند ثان).

البند الأول: أركان جريمة اختلاس المال العام

تتطلب جريمة الاختلاس توافر أركان كغيرها من جرائم الفساد الأخرى، إذ أن الركن المفترض فيها هو الموظف العام أو من في حكمه، وبانتفاء هذه الصفة، تكيف على أنها جريمة أخرى كالسرقة مثلاً.

كما تقوم هذه الجريمة على ركنين آخرين ضروريين وهما:

أولاً: الركن المادي لجريمة اختلاس المال العام

يتمثل هذا الركن في السلوك الإجرامي الذي يأتيه الموظف العام، وهو تصرفه في المال العام بإحدى الصور التالية:

¹ - المادة 29 من القانون 06 - 01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

- **الاختلاس:** وهو تحويل الموظف العام، للمال المؤتمن عليه، من حيازة وقتية على سبيل الأمانة، إلى حيازة نهائية على سبيل التملك¹.
- **الإتلاف:** وهو هلاك المال المؤتمن عليه من طرف الموظف، والهلاك يعني إعدام المال والقضاء عليه، بحرقه مثلا، أو تمزيقه كليةً، أو أي تصرفٍ من شأنه أن يُفقد الشيء قيمته، أو صلاحيته نهائياً².
- **التبديد:** وهو قيام الموظف العام، بإخراج المال الذي أؤتمن عليه من حيازته، باستهلاكه أو التصرف فيه تصرف المالك، كأن يبيعه، أو يرهنه أو يقدمه هبة للغير³.
- كما يحمل التبديد معنى الإسراف كمدير البنك الذي يمنح قروضاً لأشخاص، مع علمه بعدم قدرتهم على الوفاء⁴.
- **الاحتجاز بدون وجه حق:** وهو قيام الموظف باحتجاز المال بدون وجه حق، وتعطيل المصلحة التي أُعدَّ لخدمتها، ومن قبيل ذلك، أمين الصندوق في هيئة عمومية، الذي يحتفظ لديه بالإيرادات اليومية، التي يتوجب عليه إيداعها لدى البنك، وإيداعها في حسابه الخاص⁵.
- **الاستعمال على نحو غير شرعي:** ويكون ذلك بقيام الموظف بالتعسف في استعمال أموال عامة أو خاصة، عهدت له بحكم وظيفته أو بسببها، على نحو غير شرعي، دون اشتراط حصول ضرر⁶.
- ويتمثل الغرض من هذا السلوك في تحويل المال العام (الممتلكات، الأموال، الأوراق المالية، الأشياء الأخرى ذات قيمة)، الذي سُلمَّ للموظف بحكم وظيفته أو بسببها، إلى ذمته المالية، تحويلاً كلياً.

¹ - هنان مليكة، مرجع سابق، ص 107

² - حماس عمر، جرائم الفساد المالي وآليات مكافحته في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الجنائي للأعمال، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2017، ص 51.

³ - ضيف فيروز، مرجع سابق، ص 57.

⁴ هنان مليكة، المرجع السابق، ص 107

⁵ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، مرجع سابق، ص 20.

⁶ - حماس عمر، المرجع السابق، ص 52.

ثانيا: الركن المعنوي لجريمة اختلاس المال العام

يشترط لقيام هذه الجريمة توافر القصد الجنائي العام، فيجب أن يكون الجاني (الموظف)، على علم بان المال الذي بين يديه، هو ملك للدولة، أو إحدى مؤسساتها، ومع ذلك تتجه إرادته إلى اختلاسه، أو إتلافه، أو تبديده، أو استعماله على نحو غير شرعي.

ولا يكفي القصد الجنائي العام في هذه الجريمة، بل يتطلب وجود قصد جنائي خاص، يتمثل في نية الموظف في تملك الشيء الذي بحوزته، فإذا انتفت نية التملك لدى الموظف، كأن يستولي على المال لمجرد استعماله، أو الانتفاع به، ثم رده لا تقوم جريمة الاختلاس بصورها السابقة¹.

البند الثاني: العقوبات المقررة لجريمة اختلاس المال العام

جريمة الاختلاس كغيرها من الجرائم، خصّها المشرع بعقوبات أصلية ضمن قانون الفساد، وعقوبات تكميلية نص عليها ضمن قانون العقوبات الأصلي.

أولاً: العقوبات الأصلية لجريمة اختلاس المال العام

تتمثل العقوبات الأصلية لجريمة الاختلاس المرتكبة من قبل الموظف في الحبس من (02) إلى (10) سنوات، وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج². وتشدد هذه العقوبة لتصبح عقوبة الحبس من (10) إلى (20) سنة، وبغرامة المقررة لها، إذا كان الجاني من إحدى الفئات التالية: القاضي، الموظف الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة، الضابط العمومي، العضو في الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، الضابط أو العون في الشرطة القضائية، الشخص الذي يمارس بعض صلاحيات الشرطة القضائية، موظف أمانة الضبط³.

وبخصوص الإعفاء من هذه العقوبة، فإن مرتكب الجريمة أو الشريك فيها، يعفى منها إذا بلغ السلطات الإدارية أو القضائية، أو الجهات المعنية، عن الجريمة، وساعد على معرفة مرتكبيها، شرط أن يكون ذلك، قبل مباشرة إجراءات المتابعة.

¹ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، مرجع سابق، ص22.

² - المادة 29 من القانون 06 - 01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

³ - المادة 48 من القانون 06 - 01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

كما تخفض له هذه العقوبة إلى نصف، إذا ساعد بعد مباشرة الإجراءات، في القبض على شخص أو أكثر، من الأشخاص المتسببين في ارتكابها¹.

ثانيا: العقوبات التكميلية لجريمة اختلاس المال العام

أحال قانون الفساد إلى قانون العقوبات بخصوص العقوبات التكميلية لهذه الجريمة، والتي تتمثل في: تحديد الإقامة، المنع من الإقامة، الحرمان من مباشرة بعض الحقوق، المصادرة الجزئية للأموال، نشر الحكم².

أما العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون الفساد، فنتمثل في:

- مصادرة العائدات والأموال غير المشروعة الناتجة عن جريمة الاختلاس، مع مراعاة حالات استرجاع الأرصدة أو حقوق الغير حسن النية.

- رد ما تم اختلاسه أو قيمة ما حصل عليه من ربح، حتى ولو انتقلت إلى أصول الشخص المحكوم عليه، أو فروعه، أو أخواته، أو زوجه، أو أصهاره، ويستوي الأمر في ذلك سواء بقيت هذه الأموال على حالها أو وقع تحويلها إلى مكاسب أخرى.

- إبطال كل صفقة، أو براءة أو امتياز، أو ترخيص متحصل عليه من ارتكاب إحدى جرائم الفساد، وانعدام آثاره من قبل الجهة القضائية مع مراعاة حقوق الغير حسن النية.

وبخصوص تقادم جريمة الاختلاس، فإن العقوبة لا تتقادم في حالة ما إذا تم تحويل عائدات الجريمة إلى خارج الوطن. وفي غير ذلك من الحالات، تطبق أحكام المادة 614 من ق إ ج ج³، والتي تنص على أن القرار أو الحكم المتعلق بموضوع الجرح يتقادم بعد مضي (05) سنوات كاملة، ابتداءً من التاريخ الذي يصبح فيه هذا القرار أو الحكم نهائياً.

غير أنه إذا كانت عقوبة الحبس المقضي بها تزيد عن (05) سنوات فإن مدة التقادم تكون مساوية لهذه المدة⁴.

¹ - المادة 49 من القانون 06 - 01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

² - المادة 09 من الأمر رقم 66 - 156 المتضمن قانون العقوبات.

³ - المواد 51، 55 و 54 من القانون رقم 06 - 01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

⁴ - الأمر رقم 66 - 155 المؤرخ في 08 / 06 / 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ج ج ج، العدد 47، الصادرة في 26 / 06 / 1966، المعدل والمتمم.

المبحث الثاني : الآثار المترتبة على قيام المسؤولية

التأديبية الشخصية للموظف العام

إن الأثر المترتب عن المسؤولية التأديبية، هو الجزاء التأديبي الذي يعتبر إجراءً عقابياً في أسلوبه وطبيعته، وهذه الحقيقة القانونية، تحتم اللجوء إلى الدقة في تنظيمه وإحكام قواعده، من أجل كفالة سير المرافق العامة للدولة وبالتالي تأمين النظام العام للمجتمع.

ولذلك سنتطرق ضمن هذا المبحث إلى النظام التأديبي للموظف العام (مطلب أول) ثم الضمانات التأديبية الممنوحة له (مطلب ثان).

المطلب الأول : النظام التأديبي للموظف العام

إن النظام التأديبي تحدده الأنظمة القانونية السارية المفعول في قطاع الوظيفة العمومية، حيث حدد المشرع الجزائري صراحة، في الباب السابع، من الفصل الثاني، من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تعداداً وتصنيفاً للعقوبات التأديبية المحتمل توقيعها، والعناصر الأساسية للإجراء التأديبي الذي غالباً ما يحدد بنص خاص¹.

وسندرج ضمن هذا المطلب الأخطاء التأديبية للموظف العام والعقوبات المقررة لها (بند أول)، ثم السلطة المخولة بتوقيع هذه العقوبات (بند ثان).

الفرع الأول: الأخطاء التأديبية للموظف العام والعقوبات المقررة لها

قد تحدث أخطاءً تأديبيةً أثناء الوظيفة، وذلك بمخالفة ما تفرضه هذه الأخيرة من واجبات إيجابية، ويستوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات صريحة، أو تفرضها طبيعة العمل الوظيفي ذاته.

وعليه كل فعل يرتكبه الموظف العام، من شأنه الإخلال بواجبات الوظيفة أو مخالفة القوانين واللوائح، يعتبر جريمة تأديبية، يحق للجهة الإدارية محاسبته عليها، وتوقيع الإجراء المناسب عليه.

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، الجزائر، ص421.

البند الأول : الأخطاء التأديبية للموظف العام

تناول المشرع الجزائري الأخطاء المهنية في الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الفصل الثالث، تحت عنوان الأخطاء التأديبية، حيث أورد تصنيف لهذه الأخطاء، وقسمها إلى أربعة أقسام، أخطاء من الدرجة الأولى، الدرجة الثانية، الدرجة الثالثة، الدرجة الرابعة¹.

أولاً: الأخطاء من الدرجة الأولى

تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى، كل إخلال بالإنضباط العام، يمكن أن يمَسَّ بالسير الحسن للمصالح².

فالمشرع وسَّع وعمَّم هذا النوع من الأخطاء التأديبية، لأن الإخلال بالإنضباط العام لا يمكن حصره فقد يشمل:

- الوصول المتأخر للوظيفة.
- الخروج قبل انتهاء الوقت الرسمي للدوام.
- إغلاق أبواب المرفق قبل الوقت الرسمي.

ثانياً: الأخطاء من الدرجة الثانية

تعتبر أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- المساس، سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة،
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه³.

وفي هذه الحالة، نجد أن المشرع حصر أخطاء الدرجة الثانية، وتحدث هذه الأخطاء نتيجةً لتقصيرٍ من الموظف أو إهمالاً منه.

ومثال الحالة الأولى: من يترك مطفأة التدخين سهواً وتحرق المكتب أو الوثائق، أو كمن يترك جهاز الإعلام الآلي مشغلاً، فتحدث شرارة كهربائية وتسبب حريق بالمكتب.

¹ - المادة 177 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

² - المادة 178 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

³ - المادة 179 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

ومثال الحالة الثانية: أن يرفض أستاذ أو معلم في قطاع التربية، الالتحاق بحراسة التلاميذ أثناء الامتحانات¹.

ثالثا: الأخطاء من الدرجة الثالثة

تعتبر 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 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 المصلحة².

في هذا النوع من الأخطاء، تبرز نية الموظف العام، في تعمدته التخلي عن الواجبات المهنية، إضافة إلى استغلاله لممتلكات الإدارة لأغراضه الشخصية.

رابعا: الأخطاء من الدرجة الرابعة

- تعتبر أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي:
- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي، مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 - ارتكاب أعمال عنف على إي شخص في مكان العمل.
 - التسبب عمدا، في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة، أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة³.
 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

¹ - زمان نبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العامة (أحكام الأمر الرئاسي 06 - 03 المؤرخ في

2006/7/15)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص57

² - المادة 180 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

³ - المادة 181 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

- تزوير الشهادات أو المؤهلات، أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر¹.

إن المعيار المتَّبَع من طرف المشرع الجزائري في إطار 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 .

البند الثاني: العقوبات المقررة للأخطاء التأديبية

العقوبة هي إجراء يُمَسُّ الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، ونجد أن المشرع الجزائري قد حدد العقوبة التأديبية على سبيل الحصر حيث قام بترتيبها وتحديدها بدءاً بأخفها وانتهاءً إلى أشدها²، وجاء تصنيف العقوبات التأديبية في الفصل الثاني، من الباب السابع الخاص بالنظام التأديبي، وقُسمت إلى أربعة درجات، حسب جسامة الأخطاء المرتكبة:

أولاً: عقوبات الدرجة الأولى

- **التنبيه:** وهو جزاء معنوي للمخالفات البسيطة، يوجه إلى الموظف لاجتتاب المخالفة المرتكبة، وضرورة تحسين عمله أو سلوكه في المستقبل، وهو أخفُ العقوبات التأديبية، وهو في الواقع نصيحة وتحذير للموظف أكثر منه عقاب³.

- **الإنذار الكتابي:** ويكون بإشعار الموظف تحريماً بالمخالفة التي ارتكبها، وتحذيره من الإخلال بواجباته الوظيفية مستقبلاً، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترقية أو الزيادة⁴.

- **التوبيخ:** هو إجراء أشدُّ من الإنذار، وهو عبارة عن لومٍ توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ الوظيفي، وتصدر الإدارة عقوبة التوبيخ بنفس الكيفيات والشروط التي

¹ - المادة 181 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

² - محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2008، ص21.

³ - فوزي حبيش، مرجع سابق، ص309.

⁴ - مازن راضي ليلو، مرجع سابق، ص204.

تصدر بها عقوبة الإنذار، لكنه يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن، بل يعتبر نوعاً من الإجراءات التأديبية التي توقع عليه¹.

ثانياً: عقوبات الدرجة الثانية

- الإيقاف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام: ويقصد بذلك توقيف الموظف المخطئ عن أداء وظيفته لمدة يوم إلى 3 أيام، على أن يعود لمباشرة عمله بانقضاء مدة التوقيف مباشرة.

- الشطب من قائمة التأهيل: وهذه العقوبة تؤدي إلى شطب اسم الموظف من قائمة الترقية في الرتبة².

ثالثاً: عقوبات الدرجة الثالثة

- الإيقاف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام: ويقصد بها توقيف الموظف المخطئ عن العمل، من 4 أربعة أيام إلى 8 ثمانية أيام، وهي أشد من عقوبة الدرجة الثانية.

- التنزيل من درجة إلى درجتين: وتعني تنزيل درجة الموظف، إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وفقاً لسلم الدرجات، ويعتبر ذلك جزاء بالغ القسوة³.

- النقل الإجباري: وهو إجراء تأديبي، يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة، الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية.

رابعاً: عقوبات الدرجة الرابعة

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها.

- التسريح: ويترتب عنه فقد صفة الموظف، وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة⁴.

¹ - فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 310.

² - علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 255.

³ - نواف كنعان، مرجع سابق، ص 256.

⁴ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 438.

الفرع الثاني : السلطة التأديبية للموظف العام

السلطة التأديبية، هي الجهة التي يعينها المشرع، لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً، على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن جرائم تأديبية، بحيث لا يجوز لأية جهة أخرى ممارسة هذا الاختصاص، إلا بتفويض من السلطة المختصة وفي إطار الحدود التي رسمها لها القانون¹.

ولقد منح المشرع للهيئة المستخدمة، أو ممثلها المرخص له قانوناً، حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المذنب، إلا أنه لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية وحدها، وإنما جعل لجنة متساوية الأعضاء تشاركها في ممارسته وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف، حفاظاً على المرفق من جهة، وتوفير ضمانات فعالة للموظف من جهة أخرى².

كما منح المشرع للسلطة المكلفة بالتعيين، صلاحية تسليط العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، شريطة تسبب قرارها التأديبي، ولم يلزمها باستشارة أي هيئة، أو التقيد برأي جهة معينة، وذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من طرف المعني³.

أما بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، ونظراً لخطورتها، جعل المشرع اختصاص التأديب، بقرار مبرر من السلطة المكلفة بالتعيين، بعد أخذ رأي ملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والمنعقدة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها، في أجل لا يتجاوز خمسة وأربعين (45) يوماً من تاريخ إخطارها⁴.

ويتم تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف وفقاً لـ :

- درجة جسامة الخطأ.

¹ - محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية، مرجع سابق، ص 368.

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 137.

³ - المادة 165 من الأمر رقم 06 - 03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

⁴ - المادة 165 من الأمر رقم 06 - 03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

- الظروف المرتكب فيها الفعل.
- مسؤولية الموظف المعني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
- الضرر الذي لحق بالمصلحة والمستفيدين من المرفق العام.¹

المطلب الثاني: الضمانات التأديبية للموظف العام

إذا كانت سلطة التأديب، ضرورية لسيادة النظام داخل المرفق، فإنها تكون في غاية الخطورة إذا أسيء استخدامها، ولهذا فإن الموظف، أحوج ما يكون للضمانات التي تمكنه من الدفاع عن نفسه، وإظهار براءته، لأن الظلم ولو بحسن نية وعن غير قصد، هو أشد ما يَبُتُّ عدم الثقة واليأس في نفوس الموظفين².

وللموظف ضمانات سابقة على المساءلة التأديبية(بند أول)، و ضمانات أخرى لاحقة لها(بند ثان)، وذلك ما سنوضحه ضمن الفرعين المواليين.

الفرع الأول: الضمانات السابقة على المساءلة التأديبية للموظف العام

بالرغم من أن المشرع الجزائري، لم يتعرض في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالتفصيل، للضمانات الممنوحة للموظفين في المسائل التأديبية، إلا أنه نص من الناحية المبدئية على أهم هذه الضمانات³.

أولاً: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه: ألزم المشرع السلطة التي لها حق التأديب، بعد معاينة الأفعال التي تشكل خطأ مهنياً، بإخطار الموظف المخطئ، بأنه سيتمثل أمام المجلس التأديبي في تاريخ معين، وبالأفعال التي يتبَّعُ من أجلها، وذلك في أجل 15 يوم من تحريك الدعوى ضده، وهذا الضمان يعد جوهرياً، بحيث يكون بإمكان الموظف تهيئة نفسه للدفاع وإثبات براءته⁴.

¹ - المادة 161 من الأمر رقم 06 - 03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

² - عبد العزيز السيد الجوهري، مرجع سابق، ص182.

³ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص452.

⁴ - نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية(وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص155.

ثانيا: حق الاطلاع على الملف التأديبي: يعتبر هذا حقا أساسيا للموظف المحال على المجلس التأديبي، فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية، ويحتوي الملف التأديبي على كافة الوثائق والمستندات المبينة للوضعية الإدارية للموظف¹. حيث يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية².

ثالثا: استجواب الموظف وسماع الشهود: استجواب يعني الموظف مناقشة الوقائع والأفعال التي يفترض أن الموظف قد قام بها حسب اتهام الإدارة، ويكون استجوابه بتقديم ملاحظات كتابية أو شفهية، وله أيضا أن يستحضر شهودا باعتبارها وسيلة اثبات، وعلى اللجنة أن تستدعي الشهود لسماعهم بحضور المتهم، وإعطائه الحق في مناقشة هذه الأقوال ودفعها وتكذيبها بشهادة مماثلة³.

رابعا: كفالة حق الدفاع: للموظف الحق في حضور الجلسة، بل هو حق وواجب في نفس الوقت، وإذا تعذر عليه ذلك أو قدم مبرر شرعي للغياب، يحق له يستعين بمحامي⁴.

خامسا: فتح تحقيق: لقد منح المشرع الجزائري، للهيئة المستخدمة أو لمثلها المرخص له قانونا، حق الاتهام والتحقيق في التهم المنسوبة إلى الموظف العام. واللجوء إلى التحقيق هو سلطة تقديرية، وأمر تترخص فيه الإدارة وفقا لمقتضيات المصلحة العامة.

والهدف الأساسي من التحقيق هو إظهار الحقيقة حتى يتسنى للإدارة أن تبني قرارها التأديبي على أسس شرعية⁵.

1 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 453.

2 - المادة 167 من الأمر رقم 06 - 03، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة.

3 - نوري منير، المرجع السابق، ص 156.

4 - المادة 1/169 من الأمر رقم 06 - 03، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة.

5 - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 156.

حيث يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، قبل البث في القضية المطروحة¹.

سادسا: إبلاغ الموظف بالقرار التأديبي: أوجب المشرع إبلاغ الموظف المعاقب، بالقرار الصادر ضده، في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ صدور القرار، وأن يحفظ القرار في ملفه الإداري².

الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة للمسألة التأديبية

هناك ضمانات أخرى جوهرية لاحقة على المسألة التأديبية للموظف العام، وتتمثل في التظلم الإداري (بند أول) والطعن القضائي (بند ثان).

البند الأول: التظلم الإداري

يعتبر التظلم وسيلة لفض المنازعات، وهو عبارة عن طلب يتقدم به صاحب الشأن للإدارة، لإعادة النظر في قرار إداري يرى أنه مخالف للقانون، كما يقصد به أن يصدر قرار معيبا، فيطعن فيه المتظلم إلى الجهة التي أصدرته، أو إلى جهة رئاسية، طالبا سحبه أو تعديله، قبل اللجوء إلى القضاء³، وهو نوعان:

أولا: التظلم الولائي: يقصد به التظلم الذي يرفع إلى الجهة المصدرة للعقوبة⁴، يوضح فيه الموظف الأسباب التي يستند إليها في طعنه، و للسلطة أن تقبل التظلم أو ترفضه حسب ما تراه لها، وما يكون متفقا وأحكام القانون وحسن سير المرفق العام⁵.

ويجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من ق إ م إد.

1 - المادة 171 من الأمر رقم 06، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة.

2 - المادة 172 من الأمر رقم 06، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة.

3 - فريجة حسن، شرح المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 181.

4 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 476.

5 - نوري منير، لمرجع سابق، ص 160.

وبعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين، بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم¹.

ثانيا: التظلم الرئاسي: وهنا يكون التظلم أمام السلطة التي تعلق السلطة مصدرة القرار التأديبي، ولهذه الأخيرة مراقبة مدى قانونية القرار، وفي حالة مخالفته للقانون تقوم بإلغائه، وفي هذه الحالة أيضا فإن عدم رد الإدارة على التظلم، في أجل شهرين يعتبر بمثابة قرار رفض ضمني للتظلم².

ثالثا: التظلم أمام لجنة الطعن: هي لجنة تحدث على مستوى كل وزارة أو وفي كل ولاية، يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تباعا، وتتولى هذه اللجنة النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون ضد القرارات، وفي حالة قبولها لطلب طعن الموظف، تجبر الإدارة بوجوب رفع أو تعديل العقوبة³.

ويكون الطعن أمامها في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وميعاد الطعن أمامها شهر واحد، ابتداء من تاريخ تبليغ القرار⁴.

البند الثاني : الطعن القضائي

بعد أن يستنفذ الموظف جميع الضمانات الإدارية، وإذا لم تجدي له نفعاً، يبقى أمامه طريق وحيد وهو اللجوء إلى القضاء، للطعن في القرارات التأديبية الصادرة ضده إذا كانت غير مشروعة، والقاضي في هذه الحالة يراقب مدى سلامة القرار التأديبي من العيوب التي قد تؤدي إلى إلغائه.

ويكون الطعن أمام القضاء، عن طريق دعوى الإلغاء التي تقام ضد القرار، بمعنى أن هذه الدعوى ترفع ضد مصدر القرار الذي يملك حق إلغائه وتعديله⁵.

وهناك جهتين للتقاضي: تتمثل في المحاكم الإدارية ومجلس الدولة

¹ - المادة 830 من القانون رقم 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² - نوري منير، المرجع السابق، ص 161.

³ - لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزء الثالث، الجزائر، 2007، ص 79.

⁴ - المادة 175 من الأمر رقم 06، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة.

⁵ - فريجة حسن، شرح المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 195.

أولاً: الطعن أمام المحاكم الإدارية :

أنشئت المحاكم الإدارية بموجب القانون العضوي رقم 98 - 102¹، كجهات قضائية للقانون، وتقابلها المادة 800 من القانون رقم 08-09 التي تعتبر المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها.

كما تختص كذلك حسب المادة 801 من قانون إ ج م إ رقم 08 - 09 بالفصل في: - دعاوى إلغاء القرارات الإدارية، والدعاوى التفسيرية، ودعاوى فحص المشروعية، والقرارات الصادرة عن :

- الولاية والمصالح الغير ممرضة بالدولة على مستوى الولاية

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية"

وحددت المادة 104 من هذا القانون بأن الدعاوى ترفع وجوباً أمام المحاكم الإدارية في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص ...

ثانياً: الطعن أمام مجلس الدولة

حددت المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-201² اختصاص مجلس الدولة، حيث يختص بالفصل ابتدائياً ونهائياً، في منازعات الوظيفة العمومية إذا كانت الجهة المدعى عليها أو مصدرة القرار سلطة مركزية أو هيئة عمومية وظيفية. وهذا ما أكدته المادة 901 من قانون إ ج م إ رقم 08-09 بنصها على أنه " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء، والتفسير، وتقدير المشروعية، في القرارات الإدارية، الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية. كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة "

¹ - القانون العضوي رقم 98 - 02 المؤرخ في 30/05/1998، المتضمن اختصاصات المحاكم الإدارية وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج، العدد 37، الصادرة في 01/06/1998.

² - القانون العضوي رقم 98-01، المؤرخ في 31/05/1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر ج ج، العدد 37، الصادرة بتاريخ 01/06/1998.

جامعة

لم تتضح معالم المسؤولية الشخصية للموظف العام، إلا عبر مراحل تاريخية مختلفة، ورغم العقبات التي واجهتها في تحديد اختصاص الفصل فيها، إلا أنه توصل القضاء أخيرا إلى اجتهادات من أجل معالجة قضايا هذه المسؤولية. ومن خلال هذه الدراسة، حاولنا الإجابة على الإشكالية المطروحة، في بداية البحث.

إذ يتفق كل من الفقه والقضاء والتشريع، حول عناصر أساسية في تحديد مفهوم الموظف العام، والمتمثلة في التعيين والخدمة في إحدى مؤسسات الدولة وإدارتها، مع اشتراط الديمومة والاطراد في العمل.

وقد يتعرض الموظف للعديد من المواقف طوال فترة عمله في الإدارة، فبحكم الوظيفة التي يشغلها، والخدمة التي يقدمها، قد يقع في أخطاء سواء عن قصد أو عن غير قصد، بسبب إخلاله بالضوابط والإجراءات التي تفرضها الوظيفة.

وانطلاقا من قاعدة " حيث لا خطأ لا مسؤولية "، يمكننا القول أن أساس المسؤولية الشخصية للموظف العام هو " الخطأ "، الذي يتمثل في ذلك السلوك الإنساني الصادر عنه، نتيجة بواعث ودوافع مادية نفسية متعددة، والذي يكون في صورة إخلال أو تخل عن الواجبات، كما قد يكون في صورة الإتيان بعمل محذور، وكذا في حالة الامتناع عن عمل قانوني، فينجم عن هذه الصور قيام إحدى أنواع هذه المسؤولية، فقد تكون مسؤولية مدنية، أو جنائية أو تأديبية.

ومن ثم فإن حدود مسؤولية الموظف الشخصية تتوقف عند الأخطاء التي يرتكبها بصفة شخصية، وبغرض تحقيق مصلحة خاصة، لا علاقة لها بمصلحة المرفق. وعليه فإن الموظف العام مسؤول مسؤولية مباشرة ومطلقة عن أخطائه الشخصية، تأسيسا على نص المادة 124 من القانون المدني الجزائري، وكذا على أحكام النظام التأديبي، الذي يقيم مسؤوليته التأديبية، في حالات كثيرة على أخطائه الشخصية.

كما قد تتخذ بعض الأخطاء الشخصية وصفا مزدوجا، مما يترتب عنها قيام المسؤولية الجزائية للموظف، مما يدل على الارتباط الكائن بين المسؤوليات المدنية، الجزائية، التأديبية.

فترتب على قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام، أثرا يختلف باختلاف نوع المسؤولية القائمة، فإذا كانت مدنية، يتحمل الموظف عبء التعويض عن خطئه المحدث لضرر، أما إذا كانت جنائية، فيتحمل الموظف الجزاء المقرر لخطئه المضر بالمجتمع، وإذا كان الخطأ تأديبيا، ولو لم ينتج عنه ضرر، فإن الموظف يتحمل العقوبة التأديبية، وفق ما هو مقرر لكل نوع من الأخطاء ضمن النظام التأديبي.

فالضمانات التي قدمها القانون للموظف أثناء أداء مهامه غير كافية، بحيث لا تسمح له بالعمل بأريحية، ودون خوفٍ من الوقوع في الأخطاء.

كما تبين لنا أن الخطأ الذي يقع فيه الموظف، يرجع لعدة أسباب قد تكون خارج إرادته، لذلك ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات التي يمكن أن تساعد في التقليل من الأخطاء الوظيفية:

- تأسيس آلية لضمان مسؤولية الموظف على أخطائه الشخصية، التي قد يرهقه التعويض المادي عنها، وهذه الآلية يعتبر التأمين أحد صورها، وهو معمول به لدى المؤسسات الصحية، بالنسبة لتأمين مسؤولية الأطباء عن الأخطاء الطبية.

- مبادرة الإدارة بتكوين إجباري للموظفين، من الناحية القانونية والإدارية قبل مباشرة وظائفهم.

- على الإدارة توفير كل الإمكانيات التي تساعد الموظفين على أداء وظائفهم، حتى تضمن الوصول إلى نتائج فعّالة.

- إن تشديد الرقابة القبلية على أعمال الموظفين، يجعلهم أكثر حرصا على تأدية وظائفهم على أكمل وجه.

- على الرؤساء قبول بعض الآراء والمقترحات، التي يقدمها الموظفين حول طريقة العمل، لأن ذلك يمكن أن يسهل عليهم أداء مهامهم، وبالتالي تتضاءل نسبة الأخطاء الوظيفية.

- إن عدم حصر الأخطاء التأديبية من طرف المشرع، قد يؤدي إلى تعسف الإدارة في تكيف الخطأ وتحديد العقوبة الموقعة على الموظف، وذلك بسبب السلطة التقديرية الممنوحة لها.

قائمة المراجع

أولاً: النصوص الوطنية

1. دستور 1963، المؤرخ في 10/09/1963، الموافق عليه بموجب استفتاء شعبي، في 08/09/1963، ج ر ج ج، ع 64، المؤرخة في 08/09/1963.
2. دستور 1976 الصادر بالأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22/11/1976، المتضمن إصدار نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي، في 19/11/1976 ج ر ج ج، ع 94، المؤرخة في 24/11/1976.
3. دستور 1989 الصادر بالأمر رقم 89 - 18، المؤرخ في 28/02/1989، المتعلق بنشر الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي، في 23/02/1989، ج ر ج ج ع 09، المؤرخة في 01/03/1989.
4. دستور 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء شعبي، في 28/11/1996، ج ر ج ج، ع 76، المؤرخة في 08/12/1996، المعدل بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008، ج ر ج ج، ع 63، المؤرخة في 18/11/2008، وبالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج ج، ع 14، المؤرخة في 07/03/2016.
5. القانون العضوي رقم 98 - 01، المؤرخ في 30/05/1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر ج ج، العدد 37، الصادرة بتاريخ 01/06/1998.
6. القانون العضوي رقم 98-02 المؤرخ في 30/05/1998، المتضمن اختصاصات المحاكم الإدارية وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج، العدد 37، الصادرة في 01/06/1998.
7. القانون العضوي رقم 04 - 11، المؤرخ في 06/09/2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج، العدد 57، المؤرخة في 08/09/2004.
8. القانون رقم 06 - 01 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر ج ج، العدد 14، المؤرخة في 08/03/2006، المعدل والمتمم. بالقانون رقم 11 - 15 المؤرخ في 02/08/2011، ج ر ج ج، العدد 44، الصادرة في 10/08/2011.

9. القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج، العدد 21، المؤرخة في 23/04/2008.
10. الأمر رقم 66 - 155 المؤرخ في 08 /06/1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ج ج، العدد 47، الصادرة في 26/06/1966 المعدل والمتمم.
11. الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن القانون العقوبات الجزائري، ج ر ج ج، العدد 49، الصادرة في 11/06/1966، المعدل والمتمم.
12. الأمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج ر ج ج، العدد 31، الصادرة في 13/05/2007، المعدل والمتمم.
13. الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، ع 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

ثانيا: الكتب والمؤلفات

أ - الكتب العامة

14. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، الطبعة الأولى، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2002.
15. أحس بوسقيعة، الوجيز في قانون الجنائي الخاص - جرائم الموظفين (الجرائم ضد المال العام، الرشوة وما يتصل بها، الجرائم الأخرى) جرائم الأعمال (الجرائم المتعلقة بتسيير الشركات التجارية، الجرائم البورصية، جرائم الصرف) . جرائم التزوير (تزوير النقود وما يتصل بها، تزوير محررات، تقليد الأختام والعلامات)، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2003.
16. السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض المدني عن المسؤولية المدنية (عقدية تقصيرية) وأحكام النقد الصادر فيها، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، الإسكندرية، 2005.
17. بوحميذة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، تنظيم، عمل، واختصاص، دار هومة، الجزائر، 2011.

18. جعفر عبد الأمير الياسين، جرائم الموظفين (دراسة ميدانية في علم الاجتماع الجنائي)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014.
19. هاشم الشمري، إيثار الفتلي، الفساد الإداري والمالي وأثاره الاقتصادية الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
20. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
21. هنان مليكة، جرائم الفساد (الرشوة، الاختلاس، وتكسب الموظف العام من وراء وظيفته في الفقه الإسلامي وقانون مكافحة الفساد الجزائري مقارنا ببعض التشريعات العربية)، دار الجامعة الجديدة، الازاريطة، 2010.
22. هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام (التأديبية، الجنائية، المدنية)، دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام الانجلوساكسوني، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014.
23. حسين فريجة، مسؤولية الدولة عن أعمال السلطة القضائية، (دراسة مقارنة، في القانون الفرنسي والمصري والجزائري)، المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد، بوزريعة.
24. حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية، (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
25. كايد كريم الركيبات، الفساد الإداري والمالي (مفهومه، أثاره، قيامه، قياسه وجهود مكافحته)، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
26. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
27. لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزء الثالث، الجزائر، 2007.
28. لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في القضاء العقابي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

29. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري (مبدأ المشروعية، تنظيم القضاء الإداري اختصاص القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، قضاء التعويض، قضاء التأديب، الطعن في الأحكام)، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1995.
30. مازن راضي ليلو، الوسيط في القانون الإداري (طبيعة القانون الإداري، التنظيم الإداري، الضبط الإداري، المرفق العام، الوظيفة العامة، الأموال العامة، القرار الإداري، العقود الإدارية)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2013.
31. محمد الرازقي، محاضرات في القانون الجنائي، القسم الأول (الأحكام العامة للجريمة، المسؤولية الجنائية)، الطبعة الثانية، دار الكتاب الجديدة، بيروت، 2002.
32. محمد حسنين، الوجيز في نظرية الالتزام، مصادر الالتزامات وأحكامها في القانون المدني الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983.
33. محمد صبري السعدى، النظرية العامة للالتزامات، القسم الأول: مصادر الالتزام (المسؤولية التقصيرية، العمل النافع، القانون) في القانون المدني الجزائري، دار الكتاب الحديث، 2003، الجزائر.
34. محفوظ لعشب، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
35. محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 1994.
36. نبيل صقر، الوسيط في الجرائم المخلة بالنقطة العامة (الفساد، التزوير، الحريق) دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
37. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية العقود الإدارية، الأموال العامة)، الطبعة الأولى، الإصدار الثالث، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
38. نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2015.

39. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2013.
40. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
41. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، (مبدأ المشروعية الإدارية، تنظيم القضاء الإداري، دعوى إلغاء القرارات الإدارية، التحقيق في المنازعة الإدارية، تنفيذ الأحكام الإدارية، قضاء الاستعجال الإداري، طرق الطعن في الأحكام الإدارية، المسؤولية الإدارية)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
42. عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
43. فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991.
44. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
45. خالد خليل الظاهر، القضاء الإداري (ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، قضاء الإلغاء قضاء ، قضاء التعويض) دراسة مقارنة، الطبعة الثانية مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014.
46. خلوفي رشيد، قانون المسؤولية الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
47. زمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العامة (أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 2006/7/15)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2010.

ب - الكتب المتخصصة

48. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات ثالة الأبيار، 2010.

49. جمعة علي محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
50. كفيف الحسن، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
51. محمد نصر محمد، الوسيط في حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريعات المقارنة، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، لبنان، 2013.
52. نضال ياسين العيادي، المسؤولية الجزائية عن استخدام المنشطات في مجال الخطأ الرياضي (دراسة مقارنة في القانون الجنائي)، الطبعة الأولى، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2011.
53. سميرة حسن محيسين، المسؤولية المدنية لإدارة المستشفى عن الخطأ الطبي للعاملين فيها، (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع المنصورة ، 2016.
54. سعيد السيد علي، نطاق وأحكام مسؤولية الدولة، (دراسة مقارنة)، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2012.
55. عبد القادر الشبخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983.
56. على خطار شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
57. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.

ثالثا: الدوريات العلمية

58. سينم صالح محمد، المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون العراقي، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المجلد 4، العدد 29، العراق، 2016.

59. عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني، مسألة الموظف العام عن الأعمال الشخصية، مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 18، القسم 1، جامعة كركوك، العراق، 2016.
60. فراس عبد الرزاق حمزة، طارق جيهان بخش، الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل، مجلة الحقوق الصادرة عن الجامعة المستنصرية، المجلد 1، العدد 29-30، العراق، 2017.
61. شوية بوجمعة، المسؤولية الجنائية عن الإصابات الرياضية في التشريع الجزائري، مجلة رسالة الحقوق، السنة الثانية، العدد الأول، جامعة مسيلة، الجزائر، 2010.

رابعاً: الرسائل الجامعية

أ - رسائل الدكتوراه

62. بن زيطة عبد الهادي، قواعد المسؤولية في الأعمال الطبية الحديثة (دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والقانون الجزائري) أطروحة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون الخاص (عقود ومسؤولية)، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2015.
63. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016.
64. حماس عمر، جرائم الفساد المالي وآليات مكافحته في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الجنائي للأعمال، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2017.
65. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016.

ب - رسائل الماجستير

66. بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودوره في عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012.

67. محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2008.
68. قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري قسطينة، 2009 الجزائر.

ج - مذكرات الماستر

69. كركار ليدية، التعويض القانوني (دراسة مقارنة)، مذكرة ماستر في القانون تخصص قانون خاص شامل، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2017.
70. لعريبي كريمة، التعويض في المسؤولية المدنية، مذكرة ماستر في القانون تخصص عقود ومسؤولية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2013.
71. ضيف فيروز، جرائم الفساد التي يرتكبها الموظف العمومي، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014.

خامسا: القرارات والأحكام القضائية

72. سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري (قرارات المحكمة العليا، قرارات مجلس الدولة، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة) الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات كليك، 2013.

73. Arrêt de Blanco, rendu par tribunal des conflits, du 17/03/1873, numéro 00012, groupe Lebon,

74. déclaration des droits de l'homme et du citoyen française, du 26 août 1789.

سادسا: المعاجم

75. المنجد في اللغة والإعلام، طبعة 30، دار المشرق، بيروت، 1988.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	شكر وعرافان
01	مقدمة
الفصل الأول: الفصل الأول: قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام	
07	المبحث الأول: ماهية الموظف العام ومسؤوليته الشخصية
07	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام
07	الفرع الأول: تعريف الموظف العام في الفقه والقضاء
07	البند الأول: التعريف الفقهي للموظف العام
07	أولاً: تعريف الموظف العام في الفقه الغربي
09	ثانياً: تعريف الموظف العام في الفقه العربي
09	البند الثاني: التعريف القضائي للموظف العام
10	الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري
11	البند الأول: تعريف الموظف العام في القوانين المختلفة
11	أولاً: تعريف الموظف العام في القانون المدني الجزائري
12	ثانياً: تعريف الموظف العام في قانون العقوبات الجزائري
13	ثالثاً: تعريف الموظف العام في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته
15	البند الثاني: تعريف الموظف العام في القانون الأساسي للتوظيف العمومية
15	المطلب الثاني: مفهوم المسؤولية الشخصية للموظف العام

16	الفرع الأول: مضمون المسؤولية الشخصية للموظف العام
16	البند الأول: تعريف المسؤولية لغة واصطلاحاً
16	أولاً : تعريف المسؤولية لغة
17	ثانياً : تعريف المسؤولية اصطلاحاً
18	البند الثاني: نشأة المسؤولية الشخصية للموظف العام
20	الفرع الثاني: أنواع المسؤولية الشخصية للموظف العام
21	البند الأول: المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام
21	أولاً: المسؤولية المدنية للموظف العام
22	ثانياً: المسؤولية الجنائية للموظف العام
23	البند الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف العام
25	المبحث الثاني: أساس المسؤولية الشخصية للموظف العام
25	المطلب الأول: تعريف الخطأ
26	الفرع الأول: الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي
26	البند الأول :الخطأ الشخصي
27	البند الثاني :الخطأ المرفقي
27	الفرع الثاني: تمييز الخطأ الشخصي عن الخطأ المرفقي
28	البند الأول :المعايير الفقهية
30	البند الثاني :المعايير القضائية
33	المطلب الثاني: الخطأ كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام

33	الفرع الأول: أساس المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام
34	البند الأول: أساس المسؤولية المدنية للموظف العام
34	البند الثاني: أساس المسؤولية الجنائية للموظف العام
35	الفرع الثاني: أساس المسؤولية التأديبية للموظف العام
الفصل الثاني: الآثار المترتبة على قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام	
39	المبحث الأول: الآثار المترتبة على قيام المسؤولية المدنية والجنائية الشخصية للموظف العام
39	المطلب الأول: أثر المسؤولية الشخصية في المجال المدني للموظف العام
39	الفرع الأول: مفهوم التعويض
40	البند الأول: تعريف التعويض
41	البند الثاني: طرق التعويض
41	أولاً: التعويض العيني
41	ثانياً: التعويض النقدي
42	الفرع الثاني: إجراءات رفع دعوى التعويض
42	البند الأول: أطراف دعوى التعويض
42	أولاً: المدعي
43	ثانياً: المدعى عليه
43	البند الثاني: شروط رفع دعوى التعويض
43	أولاً: الشروط الشكلية لرفع دعوى التعويض

44	ثانيا: الشروط الموضوعية لرفع دعوى التعويض
45	المطلب الثاني: أثر المسؤولية الشخصية في المجال الجنائي للموظف العام
45	الفرع الأول: الأفعال المجرمة للموظف العام في قانوني العقوبات الأصلي والتكميلي
45	البند الأول: الأفعال المجرمة للموظف العام في قانون العقوبات الأصلي
47	البند الثاني: الأفعال المجرمة للموظف العام في قانون العقوبات التكميلي
54	الفرع الثاني: جريمة اختلاس المال العام
55	البند الأول: أركان جريمة اختلاس المال العام
55	أولا: الركن المادي لجريمة اختلاس المال العام
56	ثانيا: الركن المعنوي لجريمة اختلاس المال العام
56	البند الثاني: العقوبات المقررة لجريمة اختلاس المال العام
57	أولا: العقوبات الأصلية لجريمة اختلاس المال العام
57	ثانيا: العقوبات التكميلية لجريمة اختلاس المال العام
59	المبحث الثاني: الآثار المترتبة على قيام المسؤولية التأديبية الشخصية للموظف العام
59	المطلب الأول: النظام التأديبي للموظف العام
59	الفرع الأول: الأخطاء التأديبية للموظف العام والعقوبات المقررة لها
60	البند الأول: الأخطاء التأديبية للموظف العام
62	البند الثاني: العقوبات المقررة للأخطاء التأديبية

64	الفرع الثاني: السلطة التأديبية
65	المطلب الثاني: الضمانات التأديبية للموظف العام
65	الفرع الأول: الضمانات السابقة على المساءلة التأديبية للموظف العام
67	الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة للمساءلة التأديبية للموظف العام
67	البند الأول: التظلم الإداري
67	أولاً: التظلم الولائي
68	ثانياً: التظلم الرئاسي
68	ثالثاً: التظلم أمام لجنة الطعن
68	البند الثاني: الطعن القضائي
69	أولاً: الطعن أمام المحاكم الإدارية
69	ثانياً: الطعن أمام مجلس الدولة
71	خاتمة
73	قائمة المراجع

الملخص

الموظف العام هو العنصر الأساسي في الدولة، و المحرك الرئيسي للنشاط الإداري، وبحكم العلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة، تتقرر له حقوق وتفرض عليه واجبات، والتي من خلال ممارستها قد يقع في أخطاء قد تلحق أضرارا بالغير، مما يترتب عليه مسؤولية.

أما المسؤولية الشخصية هي التزام الموظف في حدود القانون، بتحملة نتائج وعواقب التقصير الصادر عنه، أو هي محاسبته و مؤاخذته عن فعل أو سلوك معين مخالف للقانون.

إن قيام المسؤولية الشخصية للموظف يكون على أساس الخطأ الشخصي، الذي يصدر عن الموظف، وفي هذا الصدد قد تظالم الموظف ثلاث أنواع من المسؤوليات مدنية، جنائية، تأديبية، تبعا لنوع الخطأ المرتكب. فيترتب على قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام، أثرا يختلف باختلاف نوع المسؤولية القائمة،

الكلمات المفتاحية :

الموظف العام ، المسؤولية الشخصية ، الخطأ الشخصي ، المسؤوليات الثلاث ، أثر المسؤولية

Résumé

L'agent public est l'élément principal de l'État et le principal moteur de l'activité administrative. En raison de la relation entre l'employé et l'administration, des droits et des devoirs lui sont attribués, ce qui, par sa pratique, peut être erroné et causer des dommages à d'autres personnes.

La responsabilité personnelle est l'obligation de l'employé, dans les limites de la loi, de supporter les conséquences de sa négligence ou de le tenir responsable de tout acte ou comportement contraire à la loi.

La responsabilité personnelle du membre du personnel repose sur son erreur personnelle, qui peut entraîner trois types de responsabilité civile, pénale et disciplinaire, selon le type de faute commise. La responsabilité personnelle de l'agent public a un effet différent selon le type de responsabilité,

les mots clés :

Employé public, responsabilité personnelle, erreur personnelle, trois responsabilités, impact de la responsabilité

Abstract

The public employée is the main element in the state and the main driver of administrative activity. By virtue of the relationship between the employée and the administration, he is assigned rights and duties, which through his practice may be in error that may cause damage to others.

The personal responsibility is the obligation of the employée within the limits of the law, to bear the consequences and consequences of his negligence, or to hold him accountable for any particular act or behavior that is against the law.

The personal responsibility of the staff member is based on the personal error of the staff member. In this regard, the employee may be subject to three types of civil, criminal and disciplinary liability, depending on the type of fault committed. The personal responsibility of the public official has a different effect depending on the type of liability,

key words :

Public employée, personal responsibility, personal error, three responsibilities, impact of responsibility