

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: قانون إداري
رقم:

إعداد الطالبان:

بوشمال نعيمة

خرفي ابتسام

يوم:/.. / 2021

مسؤولية الموظف عن تلقي الهدايا

لجنة المناقشة:

رئيسا	الجامعة: محمد خيضر بسكرة	أستاذة (ة) محاضرة (ة)
مشرفا	الجامعة: محمد خيضر بسكرة	أستاذة (ة) محاضرة (ة)
مناقشا	الجامعة: محمد خيضر بسكرة	أستاذة (ة) محاضرة (ة)

يعيش تمام أمال

السنة الجامعية: 2020 – 2021.

سورة الاحقاف

شكر وتقدير

بعد أن من الله علي بانجاز هذا العمل، فإننا نتوجه إليه سبحانه وتعالى أولاً وأخراً بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرنا به فوفقنا إلى ما نحن فيه راجين منه دوام نعمه وكرمه، وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، فإننا نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذة الدكتورة "يعيش تمام آمال"، على إشرافها على هذه المذكرة، و على نصائحها الذهبية التي كانت نبراساً لنا في كتابة هذا العمل،

كما نتوجه بجزيل الشكر للدكتور **حاجة عبد العالي** على إرشاداته و توجيهاته لنا كما نشكر عمال المكتبة الذين ساعدونا من خلال تقديم جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات المقدمة من طرفهم لانجاز هذا البحث.

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في إثراء هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.

إهداء

أهدي هذا الإهداء إلى من قال فيهما الرحمان

" واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا "

سورة الإسراء الآية 24

إلى أمي الغالية نور حياتي إلى النسمة الهادئة في فصل الصيف وزهرة في ربيع الدنى

إلى أعز الناس إلى قلبي والدي العزيز رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه

إلى إخوتي قرّة عيني حفظهم الله

والى جميع أقاربي كبيرهم وصغيرهم وكافة عائلة بوشمال وإلى كافة الزملاء

إلى جميع الطلبة الحقوق دفعة 2021 قانون إداري

إلى طلاب المستقبل ونوره الساطع

إلى كل هؤلاء أهديهم هذا العمل المتواضع: سائلا العلي القدير أن ينفعنا به ويهدينا

بتوفيقه.

بوشمال نعيمة

إهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية

أتقدم بإهداء عملي المتواضع إلى....

من قال فيهما سبحانه وتعالى "وبالوالدين إحسانا"

أمي الحنون فرحة عمري ونور حياتي "حفظها الله"

أبي الغالي الذي رباني على الإيمان وأنار لي درب العلم والإحسان حفظه الله

إلى خطيبي يوسف

إلى من هم انطلاقة الماضي وعون الحاضر سند المستقبل إخوتي وأخواتي الأعزاء

إلى جميع أقاربي كبيرهم وصغيرهم وكافة عائلة خرفي

إلى كل صديقاتي وزميلاتي في العمل

إلى رمز الصداقة وحسن العلاقة زملاء الدراسة دفعة 2021 قانون إداري

إلى طلاب المستقبل ونوره الساطع

خرفي إبتسام



مقدمة:

لا يختلف فعل تلقي الهدايا و تقديمها للموظفين العموميين لتسهيل أداء الخدمة عن جريمة الرشوة من حيث الخطورة إذ تعتبر إحدى صورها الجديدة التي استدركه المشرع بالتجريم في قانون الوقاية من الفساد و مكافحته، و ذلك لمساسها بهيبة الدولة أمام أفراد المجتمع و لذلك جرمها كما أنها دليل على تفشي الظلم في إدارة مصالح الدولة و الافراد معاً، و لكنها في ذات الوقت تعتبر مؤشرا على وجود اختلال بين مرتبات الموظفين في الدولة و بين مستوى الدخل أو المعيشة في المجتمع، لهذا لا يقدم الافراد على التبليغ عنها مثل سائر الجرائم الأخرى، ومن ثم فجرائم تلقي الهدايا المبلغ عنها لا تشكل إلا جزءا ضئيلا من الجرائم المرتكبة فعلا، و جريمة تقديم الهدايا أو تلقيها ظهرت مع بدء الدولة أو الادارة بالمعنى القانوني لهذا المصطلح، و ان قد عرفت حتى في ظل المجتمعات القديمة حيث كانت تبذل الهدية لقاء الحصول على المناصب و بعض الخدمات و للتقرب من المسؤولين و في بداية العهد الإسلامي لم تكن هذه الظاهرة الإجرامية متفشية، و لكن بعد ذلك عرفت انتشارا كبيرا، و نظرا لخطورتها فقد حرمها الله تعالى في محكم التنزيل و أكدت عليها السنة النبوية في كثير من الأحاديث التي وردت في النهي عنها، و لكن المشرع الجزائري لم يجرمها إلا سنة بمناسبة إصدار قانون الوقاية من الفساد و مكافحته رقم 06/01 و ألحقها بالرشوة و التي جرمت منذ صدور قانون العقوبات سنة 1966 و يعود سبب استحداث جريمة تلقي و تقديم الهدايا الى خطورتها حيث تشكل خطرا حقيقيا على أخلاقيات المجتمع الجزائري و على استقراره، و حسن سير إدارته و نمو اقتصاده، مما دعا المشرع الجزائري إلى وضع قواعد و ضوابط رديعية لحماية الموظف العمومي و المواطن، و تأمين حماية المصلحة العامة و الوظيفة العمومية من عبث العابثين و جشع الطامعين و نظرا لخطورة هذه الجرائم كما سبق تبين انه، و لأهمية الموضوع سوف نحاول جاهدين تقديم المعلومات الكافية و المفيدة بقليل من التبسيط الاختصار محاولين التركيز على أهم الجوانب القانونية المتعلقة بعناصر التجريم و العقاب و طرق إثبات هذا النوع من الجرائم و إجراءات متابعتها و الأحكام و المميزات التي تتميز بها عن باقي جرائم القانون العام و جرائم الفساد.

أهمية الموضوع:

وتكمن أهمية الموضوع في كون هذه الدراسة تدخل في إطار تدعيم الدراسات العلمية السابقة للموضوع، و تتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

1- قلة الدراسات الفقهية لهذا الموضوع خاصة بعد التعديلات الجوهرية في ظل قانون الوقاية من الفساد و قانون الإجراءات الجزائية.

2- انتشار هذه الجريمة حاليا، انتشارا كبيرا نظرا للتوسع و الانفتاح الاقتصادي الذي عرفته الجزائر، فأصبحت ظاهرة تهدد الاقتصاد الوطني و هيبة الدولة .

3- إبراز اتجاه المشرع فيما يخص بعض الاجراءات التأديبية و الجزائية المتعلقة بمتابعة هذا النوع من الجرائم، و كذلك إبراز موقف القاضي الجنائي في ظل مسألة من خلال قرارات المحكمة العليا.

أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيارنا لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وموضوعية نوجزها فيما يلي:

1- مبررات ذاتية: تكمن في كثرة الظواهر السلبية التي تنخر الإدارة العمومية من هدر وفساد للمال العام الذي يعتبر عصب الحياة في الدولة .

2- مبررات موضوعية: يعد موضوع الدراسة من الموضوعات التي يهتم بها القانون الإداري والذي يعد مجالاً لتخصصنا (ماستر إداري)، فضلاً عن استفحاح جرائم الفساد وانتشارها بشكل لا يصدق ليصبح ظاهرة دولية ال تعرف معنى للحدود الزمنية ولا المكانية.

أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا لهذا الموضوع إلى ما يلي:

1- التشخيص العمق والدقيق لظاهرة الفساد .

2- بيان صور الفساد المستحدثة في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 01-06 .

3- مسؤولية الموظف العمومي وبيان العقوبات المقررة له.

الدراسات السابقة:

إن الدراسات الأكاديمية المتوفرة على حسب اطلاعي حول هذا الموضوع، نجد أنه يوجد كم لا بأس به من الرسائل التي عالجت هذا الموضوع، المتطرفة إلى جزئية دراستنا ونذكر من أهمها مالي:

- جريمة تلقي الهدايا (ازدواجية التجريم والعقاب)، حسين عمر ومخير بن فيساح، مذكرة ماستر في القانون الخاص، تخصص قانون أعمال، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2018.

ويدور موضوع تلك الدراسة الذي يقع في 127 صفحة، حول أساس جريمة تلقي الهدايا، ومن هذا المنطلق نجد الباحثين قد قسموا موضوعهم إلى فصلين: حيث تناولوا في الفصل الأول أركان جريمة تلقي الهدايا، فتطرقوا إلى الركن المفترض والركن المادي لجريمة تلقي الهدايا ومن ثم الركن المعنوي لقيام جريمة تلقي الهدايا، أما الفصل الثاني فتناولوا فيه آليات مكافحة جريمة تلقي الهدايا، وعالجوا الآليات الوقائية لمكافحة جريمة تلقي الهدايا ونجدهم تطرقوا إلى الآليات العلاجية لجريمة تلقي الهدايا.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها في تلك الدراسة:

1- انتهاء المشرع سياسة التجنيح، حيث اعتبر جريمة تلقي الهدايا جنحة، ربما بهدف تسهيل إجراءات قمع مرتكبي هذه الجريمة.



2- استحداث المشرع لبعض الإجراءات الجديدة بموجب قانون الوقاية من الفساد، تحت ماسمى بأساليب التحري الخاصة، الترصد الإلكتروني، التسرب والاختراق، وتسليم المراقب للعائدات الإجرامية، بغرض مكافحة جرائم الفساد خاصة المستحدثة منهج جريمة تلقي الهدايا، حيث تعد فعالة نوعا ما نظرا لما توفره من تسهيل لعمل ضباط الشرطة القضائية في الكشف عن جرائم الفساد.

3- عدم نص المشرع على إمانة معاقبة الشخص المعنوي عقوبات تكميلية في إطار قانون تنظيم الأنشطة البدنية والرياضية صفة صراحة أو ضمنية عن طريق الإحالة، ما هو الحال في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

الإشكالية:

نتيجة لما تم ذكره طرحنا الإشكالية التالية:

كيف عالج المشرع الجزائري فعل تقديم الهدايا و تلقيه من قبل الموظف العمومي؟

التساؤلات الفرعية:

تدرج ضمن هذه الإشكالية من التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما هو الفساد؟
- 2- ما هي جريمة تلقي الهدايا؟ وماهي أركانها؟
- 3- ماهي المسؤولية الجزائية؟
- 4- ما هي إجراءات المتابعة الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا؟
- 5- ماهي الاجراءات المتبعة عند قيام المسؤولين الثالث (الجزائية، التأديبية و المدنية) في جريمة تلقي الهدايا؟

المنهج المتبع:

لقد اعتمدت المنهج الوصفي لتشخيص جرائم الفساد التي يرتكبها وبيان أثاره و أسبابه المختلفة وكذا المنهج التحليلي لتحليل السياسة الجنائية لمواجهة الفساد من خلال عرض قانون مكافحة الفساد وبعض القوانين ذات الصلة به.

هيكل الدراسة:

وتناولنا هذه الدراسة من خلال تقسيمها إلى فصلين يسبقهما مقدمة وتعقبها خاتمة، ففي الفصل الأول تمثل في المسؤولية الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا والذي تضمن ثلاثة



مباحث، حيث تناولنا في المبحث الأول تجريم تلقي الهدايا في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وفي المبحث الثاني إجراءات المتابعة الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا و العقوبات المقررة لها، أما الفصل الثاني المتمثل في المسؤولية التأديبية و المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا والذي تضمن مبحثين، ففي المبحث الأول تناولنا المسؤولية التأديبية للموظف العام عند تلقي الهدايا، وفي المبحث الثاني والأخير تناولنا المسؤولية المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا.

الفصل الأول :

المسؤولية الجزئية للموظف العام عند تلقي الهدايا

الفصل الأول : المسؤولية الجزئية للموظف العام عند تلقي الهدايا

تعد لفظة المسؤولية مرادفة لكلمة مساءلة، وهي مشتقة من المصدر للفعل الثلاثي سأل أي سؤال مرتكب الجريمة عن السبب في اتخاذه بجريمته مسلكا مناقضا لنظم المجتمع ومصالحه ثم التعبير عن اللوم الاجتماعي إزاء هذا المسلك واعطاء هذا التعبير المظهر المحسوس اجتماعيا في شكل العقوبة.

وعليه سنتطرق في الفصل إلى تجريم تلقي الهدايا في قانون الوقاية من الفساد و مكافحته (المبحث الأول)، إجراءات المتابعة الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا و العقوبات المقررة لها (المبحث الثاني).

المبحث الأول: تجريم تلقي الهدايا في قانون الوقاية من الفساد و مكافحته

إن جريمة تلقي الهدايا في إطار ق ع ج، لم تكن قائمة بحد ذاتها بل انت مرتبطة بجريمة الرشوة، إلا أن المشرع الجزائري في قانون رقم 06-01، نص على هذه الجريمة كجريمة مستحدثة من جرائم الفساد، منفصلة عن جريمة الرشوة، رغم أنها لازالت تعتبر صورة من صور الرشوة، حيث نضمها في نص قانوني خاص بها والمتمثل في المادة 38 من قانون 01/06¹ وعليه سنتطرق في المبحث إلى مفهوم الفساد (المطلب الأول)، مفهوم جريمة تلقي الهدايا (المطلب الثاني).

المطلب الأول : مفهوم الفساد

على الرغم من وجود اتفاق واجماع عام على أن الفساد هو أخطر الآفات التي تعاني منها

1 حسين عمر ومنير بن فيساح، جريمة تلقي الهدايا (ازدواجية التجريم والعقاب)، مذكرة ماستر في القانون الخاص، تخصص قانون أعمال، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2018، ص15.

المجتمعات إلا أنه لا يوجد تعريف جامع له إذ يختلف في تعريفه حسب زمان ومكان استخدامه وسنحاول بداية التطرق إلى المعنى اللغوي مروراً بالمعنى الاصطلاحي للفساد لنرسو أحياناً، وعليه سنبيين مفهوم الفساد في الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف الفساد

لقد قال ابن منظور في لسان العرب: الفساد نقيض الصلاح، فسد، يفسد، فساداً، فسوداً، فهو فاسد و فسيء و تفسد القوم تدابروا وقطعوا الأرحام، استفسد السلطان قائده إذا أساء إليه حتى استعصى عليه، ويعني الفساد إلحاق الضرر بالغير،¹ والمفسدة خلاف المصلحة والاستفساد خلاف الاستصلاح،² والمفسدة تساوي الضرر، يقال هذا الأمر مفسدة لكذا فيه والفساد في المجتمع يعني فساد تنظيم أو قواعد ذلك المجتمع بحيث يخرج هذا التنظيم أو القواعد عن أسسها ووظيفتها الأصلية أو أن العناصر و العلاقات الداخلة فيه تتحلل فتختفي العناصر الموجبة كقيم العدل والتعاون والحرص على المصلحة المشتركة، وتغليب مصالح القلة على حساب عامة السكان،³ وعليه سنبيين تعريف الفساد الإداري فيما يلي:⁴

أولاً: الفساد بالقانون

هو ما يعرف بمدفوعات التسهيلات التي تدفع فيها الرشاوى للحصول على الأفضلية في خدمة يقدمها مستلم الرشوة وفقاً للقانون.

ثانياً: الفساد ضد القانون

وهو دفع رشوة للحصول من مستلم الرشوة على خدمة ممنوع تقديمها والملاحظ أن هذا التعريف لم يكن جامعاً مانعاً لذلك عادت في وقت متأخر وتحت تأثير اجتهادات عدد من الباحثين لتعرف الفساد على أنه: " الفساد هو السلوك الذي يمارسه المسؤولون في القطاع العام أو القطاع الخاص سواء كانوا سياسيين أو موظفون مدنيين بهدف إثراء أنفسهم أو أقربائهم بصورة غير قانونية ومن خلال إساءة استخدام السلطة الممنوحة لهم".

ثالثاً: التعريف التشريعي للفساد الإداري

نستعرض في هذا العنصر موقف التشريعات المقارنة وكذا التشريع الجزائري من الفساد وذلك سيتم كما يلي:⁵

1- تعريف المشرع الفرنسي للفساد: لقد ميز قانون العقوبات الفرنسي بين ما أسماه الفساد "النشط الإيجابي والفساد السلبي"، و سنوضح ذلك فيما يلي:

أ- الفساد الإيجابي: يعرف على أنه: " سعي الموظف الحكومي بنشاط من أجل ومنح العقد".
ب- أما الفساد السلبي: فهو قبول المسئول لهدية أو مكافأة أخرى بعد منح العقد أو تقديم الخدمة سنة 1997 عرف الفساد بأنه: " كل إخلال بواجب الأمانة التي Encarta كما عرفت الموسوعة الفرنسية يفرضها العمل الوظيفي وهو يجلب للموظفين منافع خاصة من المنافع

1 عبد الحق أحمد حميش، مكافحة الفساد من المنظور الإسلامي، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، المحور الأول، مكافحة الفساد من منظور إسلامي، مركز الدراسات والبحوث، قسم الندوات واللقاءات العلمية، الرياض، 2003، ص 4.

2 عبد العالي حاحة، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013، ص 12.

3 أحمد محمود نهار أبو سويلم، مكافحة الفساد، دار الفكر، ط01، الأردن، 2010، ص 13.

4 عبد العالي حاحة، المرجع السابق، ص 23-24.

5 عبد العالي حاحة، المرجع السابق، ص 25.

العمامة والفساد الإداري لمتمثل في الرشوة يكون أكثر خطورة لأن الشخص الذي يمارس عمله يلتمس منافع شخصية من خلال وظيفته تتمثل في التعويض المادي والهدايا وأشياء أخرى بغية إتمام عمل يقع ضمن وظيفته الأساسية أو يقوم بعرقلة هذه الأعمال حتى يأخذ من المتعاملين بعض المنافع".

2- موقف المشرع الجزائري من تعريف الفساد: لقد صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد، وكذا اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومحاربتها المعتمدة في 12 جويلية 2003 بمابوتو، وهو الأمر الذي دفع بالمشرع الجزائري إلى استحداث قانون خاص بجرائم الفساد أطلق عليه تسمية قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الصادر في 20 فيفري 2006 ، والذي جاء من أجل الشفافية والنزاهة،¹ ويجدر التنبيه إلى أن هذا القانون مستمد في جوهره من أحكام اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وقد على شاكلة ما جاء في اتفاقية ميريدا.²

رابعاً: الفساد في الشريعة الإسلامية

في هذا العنصر سنقف على منهج الشريعة في كيفية التعاطي مع الفساد، وهو الذي نعتقد جازمين أنه المنهج الناجع الفعال، كيف لا وهو منهج الله تعالى الذي خلق الإنسان ويعلم ما توسوس به نفسه وهو أقرب إليه من حبل الوريد، وفيه ما يلي:

1- معنى الفساد في القرآن الكريم: لقد تكرر لفظ الفساد في القرآن الكريم في 90 موضعاً وزعت على 23 سورة بهيئات الفعل وتصريفاته والمصدر واسم الفاعل، فأما الفعل فذكر في 18 موضعاً وأما المصدر فذكر في 11 موضعاً، واسم الفاعل مفرداً كان أو في صيغة الجمع في 21 موضعاً،³ كما أنه باستقرار هذه المواضع يتبين أنها ليست على معنى واحد كما قد يظن، بل إن الفساد في القرآن الكريم يضم كل المنكرات والمعاصي التي تخالف ما هو مطلوب شرعاً،⁴ فما ورد من معاني للفساد في لقرآن الكريم كما يلي:

وإذا تولى سعى في الأرض ليفسد فيها ويهلك:

أ- بمعنى إهلاك الحرث والنسل: قوله تعالى: ﴿الحرث والنسل والله لا يحب الفساد﴾.⁵

ب- مرة حدد بالأرض: ولقد ورد أكثر ألفاظ الفساد في القرآن الكريم متعلقاً بذكر موضع الأرض، قال تعالى: ﴿ولا تفسدوا في الأرض بعد إصلاحها﴾.⁶

و قال تعالى: ﴿ولا تعثوا في الأرض مفسدين﴾.⁷

و قال تعالى: ﴿الذين يفسدون في الأرض ولا يصلحون﴾.⁸

1 حسين فريجة، المجتمع الدولي ومكافحة الفساد، مجلة الاجتهاد القضائي، ع05، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2009، ص42 .

2 عبد الحليم بن مشري وعمر فرحاتي، " الفساد الاداري مدخل مفاهيمي"، مجلة الاجتهاد القضائي، ع05، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2009، ص16 .

3 أنظر المواد 2 ومن 28 إلى 47 من القانون 01/06 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية والفساد ومكافحته، ج ر، ع14، صادرة في 08/03/2006، متمم بموجب الأمر رقم 05/10 المؤرخ في 26/08/2010، ج ر، ع50، الصادرة في 01/12/2010، معدل بموجب الأمر رقم 15/11 المؤرخ في 02/08/2011، ج ر، ع44، الصادرة في 10/08/2011.

4 عز الدين كيجل، " الفساد، مفهومه ومكافحته في التصور الإسلامي"، مجلة الاجتهاد القضائي، ع05، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2009، ص25 .

5 الآية 205 من سورة البقرة.

6 الآية 56 من سورة الأعراف.

7 الآية 20 من سورة البقرة.

8 الآية 25 من سورة الشعراء

و قال تعالى: ﴿ويسعون في الأرض فسادا والله لا يحب المفسدين﴾.¹ من الملاحظ أن هناك شبه تلازم بين الفساد وكلمة الأرض في القرآن الكريم وإذا قمنا بعملية إحصائية بسيطة فسنجد أن الكتاب الحكيم استخدم كلمة الفساد وتصريفاتها متلازمة بالأرض في حدود 39 موضعا من أصل 50 لكلمة الفساد في القرآن الكريم.

الفرع الثاني: أنواع الفساد الإداري

بعد انتشار الفساد بطريقة هائلة في المجتمعات وتحول من ظاهرة محلية إلى ظاهرة عالمية غدت تنخر في كيان الدول ولترديها خرابا ودمارا ولتتفشى فيها الظواهر السلبية وتعم الفوضى في كل أنحاء الدول، باتت هناك أنواع من الفساد غير ظاهرة ، وفيما يلي سندرج أنواع الفساد الإداري من حيث ما يلي:

أولاً: أنواع الفساد من حيث الحجم

وينقسم الفساد من حيث الحجم إلى الفساد الصغير (الأفقي) والفساد الكبير (العمودي)، وفيه ما يلي:

1- الفساد الصغير (الأفقي): وهو ما يسمى بفساد الدرجات الوظيفية الدنيا، وهو الفساد الذي يمارس من فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين لذا نراه ينتشر بين صغار الموظفين عن طريق استلام رشاوى من الآخرين،² ويظهر بين الموظفين في القطاعات المختلفة وأساسه الحاجة الاقتصادية (المادية) إذ يقوم الموظف بأخذ الرشوة عن أي خدمة يقدموها للمواطنين وتكون أسعارها متساوية على الجميع تقريبا وتدفع كمقابل للخدمة مثل الرشوة التي يشارك فيها المسؤولون في دائرة الهجرة وموظفو الجمارك ورجال الشرطة والتي عادة ما تكون بسبب التعجيل بإنهاء إجراءات روتينية، فضلا عن موظفي بعض إدارات الحكومة كالضرائب والتسجيل العقاري والبلديات وغيرها.

2- الفساد كبير (العمودي): هو الفساد الذي يقوم به كبار الموظفين والمسؤولون كرؤساء الدول والحكومات والوزراء ومن في حكمهم، وأساس هذا النوع من الفساد الجشع أما هدفه فيتمثل بتحقيق المصالح المادية أو الاجتماعية الكبيرة وليس مجرد رشوة صغيرة، وبكلمات أخرى يشمل أنواع الفساد التي تتناسب مع حجم الأرباح والمكاسب التي يحققها (الراشي) في كل حالة على حدة، فكلما كان هذا الحجم كبير سواء بتحقيق العائد أو بتخفيض النفقات أو التكاليف كلما كان حجم الربح الفاسد كبير والذين يحققون مكاسب أعلى نتيجة الحصول على منافع فاسدة سيدفعون أكثر مقابل ذلك.³

1 الآية 24 من سورة المائدة.

2 عبد القادر جبريل و فرج جبريل، الفساد الإداري عائق الإدارة و التنمية والديمقراطية، مذكرة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، د ب ن، 2010 ، ص 227 .

3 هاشم الشمري أويثار الفتلي، الفساد الإداري والمالي وآثاره الاقتصادية والاجتماعية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2011، ص ص 45-46.

ثانياً: أنواع الفساد من حيث الانتشار

وينقسم الفساد من حيث الاستثمار إلى فساد دولي وفساد محلي، وفيه ما يلي:

1- فساد دولي: وهذا النوع من الفساد يأخذ مدى واسعاً عالمياً يعبر حدود الدول وحتى القارات ضمن ما يطلق عليها بالعولمة بفتح الحدود والمعابر بين البلاد وتحت مظلة ونظام الاقتصاد الحر ترتبط المؤسسات الاقتصادية للدولة داخل وخارج البلد بالكيان السياسي أو قيادته لتمير منافع اقتصادية نفعية يصعب الفصل بينهما لهذا يكون هذا الفساد أخطوبياً يلف كيانات واقتصادات على مدى واسع ويعتبر الأخطر نوعاً.

2- فساد محلي: وهو الذي ينتشر داخل البلد الواحد في منشأته الاقتصادية وضمن المناصب الصغيرة ومن الذين لا ارتباط لهم خارج الحدود مع شركات أو كيانات كبرى أو عالمية.¹

ثالثاً: أنواع الفساد من حيث الجهة التي تقوم به

وينقسم الفساد من حيث الجهة التي تقوم به إلى الفساد المنظم والفساد العشوائي، وفيه ما يلي:²

1- الفساد المنظم: هو الفساد الذي ينتشر في المنظمات المختلفة من خلال إجراءات وترتيبات مسبقة ومحددة يعرف من خلالها مقدار الرشوة و آلية دفعها لقاء انجاز معاملات معينة.

2- الفساد العشوائي: هو فساد منظم تكون فيه خطوات دفع الرشوة بدون تنسيق مسبق ولا يمكن ضمان انجاز المعاملات لأنه أني في أي وقت تبدأ فيه إجراءات المعاملات.

رابعاً: أنواع الفساد من حيث انتماء الأفراد المنخرطين فيه

وينقسم الفساد من حيث الجهة انتماء الأفراد المنخرطين فيه الفساد في القطاع العام ثم في القطاع الخاص، وفيه ما يلي:³

1- فساد القطاع العام: وهو الفساد المستشري في الإدارة الحكومية وجميع الهيئات العمومية التي تتبعها وهو من أكبر معوقات التنمية، وفيه يتم استغلال المنصب العام لأجل الأغراض والمصالح الشخصية.

2- فساد القطاع الخاص: ويعني إستغلال نفوذ القطاع الخاص للتأثير على مجريات السياسة العامة للدولة باستعمال مختلف الوسائل من رشوة وهدايا وهذا من أجل تحقيق مصلحة شخصية كالإعفاء من الضريبة.

الفرع الثالث: أسباب و دوافع الفساد

في هذا الفرع سنبين أسباب و دوافع الفساد الإداري فيما يلي:

أولاً: أسباب الفساد

إذا كانت ظاهرة الفساد الإداري ظاهرة مركبة تختلط فيها الأبعاد السياسية والاقتصادية

1 عبد القادر جبريل و فرج جبريل، المرجع السابق، ص112.

2 نعيم إبراهيم الظاهر، إدارة الفساد (دراسة مقارنة بالإدارة النظيفة)، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2009، ص19 .

3 عبد العالي حاحة، المرجع السابق، ص27.

والاجتماعية فإن أسبابها تتعدد وتختلف من مجتمع لآخر، ولذلك فقد وضع العديد من الباحثين مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى انتشار ظاهرة الفساد الإداري في المجتمعات،¹ ويمكن حصر هذه الأسباب فيما يلي:

1- الأسباب السياسية: ويقصد بالأسباب السياسية غياب الحريات والنظام الديمقراطي، وضعف الإعلام والرقابة ويرى البعض أن ضعف العلاقة ما بين الإدارة والأفراد وانتشار اللوائح الجزئية كل هذه الحالات من شأنها أن تؤدي غالباً لبروز الفساد الإداري، وقد تواجه بعض الدول وخصوصاً في الدول النامية تغيرات في الحكومات والنظم الحاكمة فتقلب من ديمقراطية إلى ديكتاتورية والعكس، الأمر الذي يخلق جواً من دم الاستقرار السياسي مما يهيئ الجو للفساد.

ويقدر البعض أنه يمكن القول أن هناك مظاهر مختلفة تقف وراء شيوع الظاهرة في شدتها طردياً مع تنامي ظاهرة الفساد، منها عدم وجود نظام سياسي مستقر وفعال يستند غالباً لدستور ديمقراطي دائم يكرس مبدأ الفصل بين السلطات.²

2- الأسباب الاجتماعية: يمكن لظاهرة الفساد الإداري أن تنفشي وتتزايد بسبب العوامل الاجتماعية الضارة في بنية وتكوين المجتمعات البشرية والقيم السائدة فيها، إذ تؤدي العادات والتقاليد والأعراف دوراً مهماً في نمو الظاهرة أو اقتلاعها من جذورها وهذه القيم مرتبطة أيضاً بالعلاقات القبلية السائدة في المجتمع، فالأصل أن الفساد هو أحد الأعراض التي تشير إلى وقوع خلل في النسق العام (المجتمع)، وبالتالي حدوث خلل في منظومة السلوك والتصرفات التي تنتج عن تراجع قواعد الأخلاق والقيم لدى الفاسدين.

والأسباب الاجتماعية هي جميع الأسباب التي تنشأ نتيجة للتأثيرات البيئية والاجتماعية.³

3- الأسباب الاقتصادية: يلعب هذا دورين في تحقق وانتشار الفساد من حيث الفقر والغنى، فالفقر عامل يصعب أحياناً إنكار صلته بالفساد على الأقل في بعض صورته، لاسيما في رشوة صغار الموظفين من ذوي الدخل المتواضعة، أو إقدامهم على اختلاس المال العام، أما الغنى فقد يبدو بدوره عاملاً مشجعاً على صورة معينة للفساد ويتجلى ذلك في جرائم الاختلاس الكبيرة وغسيل الأموال، كما أن النموذج الاقتصادي المطبق قد يتيح أحياناً ويزيد فرص الفساد لاسيما في المجتمعات التي تمر بمراحل تحول اقتصادي. والفساد الاقتصادي ينجم عن تركيز السلطة الاقتصادية في كيانات احتكارية تعمل على المستوى الكلي أو القطاعي وامتلاكها هامش واسع في القرارات التي تتخذها مع ضعف الرقابة والمساءلة عليها، سواء كانت هذه الكيانات مملوكة للدولة أو هيئات اقتصادية أو مملوكة للقطاع الخاص.⁴

ومن أهم العوامل الاقتصادية المدعمة للفساد الإداري نذكر:⁵

- 1 عنتر بن مرزوق، الرقابة الإدارية ودورها في مكافحة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية (دراسة ميدانية لولاية برج بوعريش)، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية برج بوعريش، 2008، ص33.
- 2 وداد مسعودي، الفساد في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013، ص15.
- 3 عصام عبد الفتاح مطر، الفساد الإداري، ماهيته، أسبابه، مظهره، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص319.
- 4 سميحة بعيسي، أساليب مكافحة الفساد الإداري في الإدارة المحلية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013، ص18.
- 5 عباس زواوي، الفساد الإداري في مجال الصفقات العمومية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013، ص11.

- أ- السياسات الدولية المفروضة على الصناعات المحلية والتراخيص.
 ب- الإعانات الحكومية حيث كلما زادت زاد مؤشر الفساد.
 ج- الفقر وتدني الأجور.

ثانياً: آثار الفساد

تترتب على الفساد الإداري آثار اقتصادية وسياسية واجتماعية تؤثر بشكل مدمر على المجتمع، فالآثار المدمرة لتفشي هذه الظاهرة تطال كل مقومات الحياة في الدولة، فتضيع الأموال والوقت وتعرقل سير الوظائف العامة والخدمات، وتقود إلى تخريب وفساد ليس على المستوى الاقتصادي والمالي، بل في المجالات السياسية والاجتماعية والثقافية ناهيك عن التدهور الخطر في مؤسسات ودوائر خدمات العامة متصلة بحياة المواطنين، وفيه ما يلي:

- 1- الأضرار السياسية: يترك الفساد آثار سلبية على النظام السياسي برمته سواء من حيث شرعيته أو استقراره أو سمعته وذلك كما يلي:¹
- أ- يؤثر على مدى تمتع النظام بالديمقراطية وقدرته على احترام حقوق المواطنين الأساسية وفي مقدمتها الحق في المساواة وتكافؤ الفرص وحرية الوصول إلى المعلومات وحرية الإعلام.
- ب- يؤدي إلى حالة يتم فيها اتخاذ القرارات حتى المصيرية منها طبقاً لمصالح شخصية ودون مراعاة للمصالح العامة.
- ج- يقود إلى الصراعات الكثيرة إذا تعارضت المصالح بين مجموعات مختلفة.
- د- يؤدي إلى خلق جو من النفاق السياسي.
- هـ- يؤدي إلى ضعف المؤسسات العامة ومؤسسات المجتمع المدني، ويعزز دور المؤسسات التقليدية وهو ما يحول دون حياة ديمقراطية.
- 2- الأضرار الاجتماعية: يؤدي الفساد إلى خلخلة القيم الأخلاقية وإلى الإحباط وانتشار اللامبالاة والسلبية بين أفراد المجتمع، وبروز التعصب والتطرف في الآراء وانتشار الجريمة كرد فعل لانهايار القيم وعدم تكافؤ الفرص، وكما يؤدي الفساد إلى عدم المهنية وفقدان قيمة العمل والتقبل النفسي لفكرة التفريط في معايير أداء الواجب الوظيفي والرقابي وتراجع الاهتمام بالحق العام، والشعور بالظلم لدى الغالبية مما يؤدي إلى الاحتقان الاجتماعي وانتشار الحقد وانتشار الحقد بين شرائح المجتمع وانتشار الفقر وزيادة حجم المجموعات المهمشة والمتضررة وبشكل خاص النساء والأطفال والشباب.²
- 3- الأضرار الاقتصادية: ونختصر بعض هذه الآثار في ما يلي:
- أ- يساهم الفساد في تدني كفاءة الانتشار العام واطعاف مستوى الجودة في البنية التحتية العامة وذلك بسبب الرشاوى التي تحدد الموارد المخصصة للاستثمار وسوء توجيهها أو تزيد من تكلفتها الحقيقية.
- ب- يؤدي الفساد الإداري إلى التقليل من كفاءة الاقتصاد ويضعف النمو الاقتصادي بالإضافة إلى أنه يقوم بزيادة مديونية الدولة.

1 عصام عبد الفتاح مطر، المرجع السابق، ص382.

2 المنظمة العربية للتنمية الإدارية، " أعمال المؤتمرات (آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري) "، الملتقى العربي الثالث، المملكة المغربية، الرباط، في مايو 2008، ص330.

ج- يربط الفساد بتردي حالة توزيع الدخل والثروة من خلال استغلال أصحاب النفوذ لمواقعهم المميزة في المجتمع وفي النظام السياسي، مما يتيح لهم الاستئثار بالجانب الأكبر من المنافع الاقتصادية التي يقدمها النظام بالإضافة إلى قدرتهم على تكديس الأموال بصفة مستمرة مما يؤدي إلى توسيع الفجوة بين هذه النخبة وبقية أفراد المجتمع.¹ و خلاصة القول أن الفساد ظاهرة اقتصادية واجتماعية وسياسية توجد في كل دول العالم و إن كان الأمر متفشياً في البلدان التي كان يدعوها العالم الثالث حيث يتم الوصول إلى الحكم عادة بطرق غير مشروعة.

د- يحصل الفساد عادة في خطوط التماس بين القطاعين العام والخاص، وتقول في ذلك الباحثة سوزان روز أكرمان " كلما كان لدى مسؤول عام سلطة استثنائية في توزيع منفعة أو تكلفة ما على القطاع الخاص فإن حوافز الرشوة تتولد، ولقد حصل تطور لافت في مفهوم الفساد بعد سيطرة نظام العولمة على الاقتصاد العالمي وأصبح الفساد احترافياً يدخل في باب العمولات الكبرى والنسب المئوية والتسهيلات وأصبحت تلك الآفات سمة راسخة من سمات (الاقتصاد الحر) ويجاهر المعنيون بقبضها دون خجل أو حياء، كما يعتبرونها أمر عادي.²

كما أن الفساد الذي يعم سائر المنظمات والمجتمعات اليوم قد صارت له قواعد وقيادات وبنى تحتية داخلية ومحلية، كما تشابكت قنواته وآلياته مع قوى ومراكز نفوذ خارجية ودولية توفر له الحماية والدعاية يحكم المصالح والمنافع المتبادلة، وبالتالي فإن كثير من الوسائل والأساليب والأجهزة التي كانت ولا تزال مجتمعاتنا العربية تعتمد عليها لمواجهة الفساد هي ذاتها قد فسدت.³

المطلب الثاني: مفهوم جريمة تلقي الهدايا

جريمة تلقي الهدايا أو تقديم الهدايا ظهرت مع بدء وجود الدولة أو الإدارة بالمعنى القانوني لهذا المصطلح وإن قد عرفت حتى في ظل المجتمعات القديمة حيث كانت تبذل الهدية لقاء الحصول على المناصب وبعض الخدمات وللتقرب من المسؤولين ولا تختلف فعل تلقي الهدايا وتقديمها للموظفين العموميين لتسهيل أداء الخدمة عن جريمة الرشوة من حيث الخطورة إذ تعتبر إحدى صورها الجديدة التي استدركه المشرع بالتجريم في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته،⁴ وعليه سنبين مفهوم جريمة تلقي الهدايا في الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف جريمة تلقي الهدايا

في هذا الفرع سنبين تعريف لغوي وفقهي وقانوني لجريمة تلقي الهدايا فيما يلي:
أولاً: تعريف لغوي للهدايا

للهدية عدة تعريفات لغوية واليدية هي ما أتحتت به غيرك، يقال أهديت له وإليه. والتهادي: أن يهدي بعضهم إلى بعض والجمع لهدايا وهداوي وامرأة مهداء بالمد إذا كنت تهدي لجارتها وا كانت كثيرة الاهداء وكذلك الرجل مهداء إذا كان من عادته أن يهدي اذا وكذلك: هدية بمعنى اسم جمعها هديات وهدايا.

1 وداد مسعودي ، المرجع السابق، ص22 .

2 سمير التنير، الفقر والفساد في العالم العربي، دار الساقى، ط1، بيروت، لبنان، 2009، صص16-17.

3 عامر خضير حميد الكبيسي، الفساد والعولمة تزامن لا توأمة، المكتب الجامعي الحديث، 2005، صص113.

4 عبد الهادي درار، "الموظف العموم وجريمة تلقيه الهدايا"، مجلة القانون والأعمال، جامعة الحسن الأول، د ب ن، د س ن، ص20.

الهدية: العروس

الهدية: ما يقدم لمشخص من الأشياء إكراما له وحباً فيه أو بمناسبة سارة عنده.

الجمع: هديات، وهديات وهدي

المرّة من هدى والهدية تعني كذلك الطريقة والسيرّة.

الهدية: البدنة تهدي إلى الحريم الهدية: قصد ووجهة، وظل هديته ترك وجهه الذي كان يريده، فلان يذهب على هديته، على قصده، يمضي في كلامه.

ويدخل في معنى الهدية، الهبة والعطية.

الهبة في اللغة: العطية الخالية من الأعراض والأغراض.

والهبة في الاصطلاح: تملك العين بلا عوض.¹

ثانياً: تعريف فقهي للهدية

تعرف الهدية فقها على أنها تملك في الحياة بغير عوض وقال في المجموع شرح المهذب 15/175 والهبة والعطية والصدقة معانيها متقاربة، وكلها تملك في الحياة بغير عوض واسم العطية شامل لجميعها وكذلك الهبة، والصدقة والهدية متميزان فإن النبي صلى الله عليه وسلم كان يأكل الهدية ولا يأكل الصدقة.

وقيل " الهدية هي عطية ينتغي بها إكرام شخص معين إما لحنة أو لصدقة " الهدية هي الهبة بقصد الإكرام والتودد أو المكافأة "، وقيل " المال الذي أتحف به واهدي لاحد إكراما له وقد عرف الفقهاء الهدية بتعريفات متشابهة وذلك في جميع المذاهب على النحو التالي:² 1- عند الحنفية: لم يفرد الحنفية تعريفا خاصا بالهدية لانهم عدو الهبة والهدية شيئا واحدا، فأطلقوا الهبة على الهدية والهدية على الهبة، وذلك من خلال الاستشهاد بأحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم التي تطرقت لموضوع الهبة بألفاظ الهدية، ومن ذلك عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " تهادوا تحابوا " واستدلوا أيضا أن الصعب بن جثامة أهدى نبي الله صلى الله عليه وسلم: "حمارا وحشيا وهو بالأبواء فقال: " لولا أن محرمون لقبناك منك "، و قال الكساني "فقد أطلق الراوي اسم الإهداء بلا شرط القبول والإهداء من ألفاظ الهبة ومن هنا تمكن تعريف الهدية عند الحنفية بتعريف الهبة فالهدية هي " تملك العين مجانا "، و عرفها آخرون بأنها تملك بلا عوض .

2- عند المالكية: لم يفرق المالكية بين الهبة والهدية كما هو الحال عند الحنفية فعرفوا الهبة: " بأنها تملك بلا عوض وفرق البعض منهم بين الهبة والهدية فعدوا الهدية هي هبة الثواب".

ثالثاً: تعريف قانوني للهدية

لم يعط المشرع الجزائري على غرار الكثير من التشريعات تعريفاً بجريمة تلقي الهدايا أو بالأحرى تقديم الهدايا بل اكتفى بالتخصيص عليها مبينا صفة الجاني فيها والأفعال التي تتم بها الجريمة حيث تنطوي جريمة تلقي الهدايا على الاتجار بالوظيفة من جانب الموظف العمومي لصالحه الخاص، وحيث أن الموظف يرتبط بالدولة لأداء أعمال وظيفته وذلك لقاء

1 الجوهرة بنت صالح بن حمود الطريفي، الهدية وأثرها فالدعوة إلى الله، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، د

ب ن، د س ن، ص 14.

2 سلامة بن سليم الرفاعي، الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ودورها في محاربة الفساد المالي (دراسة مقارنة)، مكتبة القانون والاقتصاد، ط01، المملكة العربية السعودية، 2015، ص ص372-373.

أجر، وليس له أن يتقاضى من الأفراد مقابل أداء هذا العمل ولا شك في أن البعض من الموظفين يستغلون حاجة الأفراد لأغراضهم وهو ما يؤدي بالوظيفة للاختلال ولهذا جرم المشرع هذه الأفعال.¹

وجريمة تلقي الهدايا من بين صور جريمة الرشوة المستحدثة وتعرف حسب المادة 38 من القانون 01/06 على أنها: "قبول الموظف العمومي لهدية أو أية مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في سير إجراء ما أو معاملة لها صلة بمهامه".²

الفرع الثاني: صور جريمة تلقي الهدايا

أخذ المشرع الجزائري في تجريم جرائم الرشوة وصورها بمبدأ ثنائية التجريم، باعتبار أن جريمة الرشوة تكون جريمتين منفصلتين أين لا يعد عمل أي فاعل فيها اشتراكا في عمل الفاعل الثاني وإنما يعد مستقبلا يعاقب عليه بانفراد، وينطبق نفس الاتجاه على جريمة الهدية حسب المادة 38 من القانون 01/06 والتي جاءت في فقرتين، نستنتج أن المشرع أخذ بثنائية التجريم إذ جرم وعاقب في الفقرة الأولى جريمة تلقي الهدايا من الموظف العمومي وفي الفقرة الثانية جرم وعاقب الشخص مقدم الهدايا أي اعتبرها جريمة يستقل بها عمل الموظف العمومي عن عمل الشخص مقدم الهدية ولا يعد اشتراكا في تلقي الموظف العمومي للهدية.³

الفرع الثالث: أركان جريمة تلقي الهدايا

يشترط المشرع في المادة 38 من القانون 01/06 المتعلق بالوقاية والفساد ومكافحته السابق ذكرها، توفر ثلاثة أركان لقيام جريمة تلقي الهدايا وهي كالآتي:⁴

أولاً: الصفة المفترضة

إذ يشترط المشرع في هذه الجريمة أن يكون الجاني موظفا عموميا.

ثانياً: الركن المادي

ويتجزأ إلى عنصرين هما:

1- قبول هدية أو مزية غير مستحقة: جاء عنوان المادة 38 "تلقي الهدايا" وهي العبارة التي تقيد استلام الهدية، أي وضع الجني يده عليها، في حين استعمل المشرع عبارة: "يقبل" في نص المادة 38 والتي لا تعني بالضرورة أن الجاني قد استلم الهدية فعلا، ويفهم من الصياغة العامة للنص أن المقصود هو: تلقي الهدايا أي استلامها وليس مجرد صدور قبول من الموظف العام كم في جريمة الرشوة السلبية التي يتحقق القبول فيها سواء تسلمها الجاني بالفعل أو وعد بالحصول عليها بعد قضاء الخدمة.

2- يجب أن يكون قبول الهدية من شأنه التأثير في سير إجراء ما أو معاملة ما لها صلة بمهامه وعمله: وتختلف جريمة تلقي الهدايا عن جريمة الرشوة السلبية من حيث أن المشرع في جريمة تلقي الهدايا لم يربط تلقي الهدايا بقضاء الحاجة أو الخدمة، خلافا لجريمة الرشوة السلبية التي ربط المشرع قبول الهدايا بقضاء خدمة أو حاجة، أي أداء عمل أو الامتناع عن أدائه.

ثانياً: القصد الجنائي

1 عبد الهادي درار، المرجع السابق، ص06.

2 أنظر المادة 38 من القانون 01/06، المتعلق بالوقاية والفساد ومكافحته، المشار إليه سابقا.

3 أنظر المواد من 126 إلى 130 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 قبل تعديله بالأمر رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية والفساد ومكافحته، المعدل والمتمم.

4 أحسن سنقوقة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، ج02، دار هومة، الجزائر، العاصمة، 2007، ص57.

وهي من الجرائم القصدية التي تتطلب توافر شرطي العلم والإرادة، أي علم الموظف العام بأن مقدم الهدية أو المزية له حاجة لديه واتجاه إرادته رغم ذلك إلى تلقيها. والشيء الملاحظ على هذه الجريمة أن من الصعب إثباتها من الناحية العملية، لأنه يصعب إثبات أن الهدية حقيقة هي التي أدت وأثرت على سير الإجراءات، ولم يكن لظرف آخر أي دخل في تغيير مسار الإجراءات.¹

المبحث الثاني: إجراءات المتابعة الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا و العقوبات المقررة لها

أحاط المشرع الجزائري الدعوى العمومية لجريمة تلقي الهدايا بجملة من الأشكال تحدد الجهة المختصة بتحريك الدعوى العمومية وتنظم أساليب التحري العامة والخاصة والدقيقة لا كشف عن هذا النوع من الجرائم، وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم المسؤولية الجزائية (المطلب الأول)، وإجراءات المتابعة الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا (المطلب الثاني)

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية

نكون أمام مسؤولية جنائية عندما يرتكب الموظف مخالفات أو جناحاً أو جنائية تبرر متابعته أمام المحاكم، والموظفون يخضعون كسائر المواطنين لهذا النوع من المسؤولية،² وعليه سنتطرق في هذا المطلب مفهوم المسؤولية الجزائية إلى في الفروع التالية:

الفروع الأولى: تعريف المسؤولية الجزائية

هي تلك المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل أو الامتناع عن القيام به، وأن كلا التصرفين مجرم قانوناً مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه، وتعرف أيضاً على أنها الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع.³

وهي عبارة عن التزام قانوني بتحمل التبعية أي التزام جزائي وفي نفس الوقت التزام تباعي، حيث لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائماً بالتبعية لالتزام قانوني آخر هو الالتزام الأصلي وذلك لحمايته وهي أيضاً أن يرتكب الفرد فعل يرتقي إلى مرتبة الجريمة، أي أن ذلك الفعل يجرمه القانون ويقرر له عقوبة جنائية توقع على مرتكبه.⁴

كما أن المسؤولية الجزائية باعتبارها مسؤولية قانونية يقصد بها ثبوت الجريمة إلى الشخص الذي ارتكب فعلاً غير مشروع يصبح بمقتضاه مستحقاً للعقوبة التي قررها القانون.⁵ والمسؤولية الجنائية (الجزائية) تنشأ حينما تكون هناك جريمة ينص عليها قانون العقوبات إذ بارتكاب هذه الجريمة، يعد المقترف مسئولاً جنائياً تجاه القانون لقيامه بفعل ضار مس

1 أمال يعيش تمام، "صور التجريم الجديدة المستحدثة بموجب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص99.

2 هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 367.

3 رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1972، ص439.

4 فضيلة بوخالفة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي، (إجازة قضاء)، الدفعة 15، د ب ن، 2007، ص15.

5 توفيق حسن فرج، مدخل للعلوم القانونية، النظرية العامة للحق، مؤسسة الثقافة الجامعية، ط01، الإسكندرية، 1978، ص172.

مصلحة المجتمع بسوء مما جدر معه توقيع العقوبة المناسبة لجريمته زجرا له وردعا لغيره.¹

الفرع الثاني: الأساس القانوني للمسؤولية الجزئية للموظف العام
تؤسس المسؤولية الجنائية للموظف على الفعل الضار (الخطأ الجنائي) الذي يصيب المجتمع ويظهر بالجريمة الجنائية.

ويسأل الموظف كسائر المواطنين بصفة عامة عند ارتكابه المخالفة خارج المصلحة التي يعمل بها ومثال ذلك الموظف الذي يتسبب في حادث مرور بسيارته يوم عطلة أو يرتكب جريمة في منزله، أما إذا ارتكبت المخالفة داخل المصلحة أو لها علاقة وثيقة بالمصلحة، ولو حدث ذلك خارج وقت العمل فإن المسؤولية تحاط بقواعد خاصة منها ما يثقل مسؤولية الموظف ومنها ما يخففها، من قبيل المخالفات التي تنقل المسؤولية يوجد في معظم الدول نوع منها لا يرتكب إلا من الموظفين مثل: الرشوة، التعسف في استعمال السلطة.²

الفرع الثالث: جزاء المسؤولية للموظف العمومي

إن المسؤولية الجزائية جزاؤها هو توقيع عقوبة مقررة مسبقا في قانون العقوبات على المجرم الذي يخل بأحد واجباته تجاه المجتمع، وأن النيابة العامة هي التي تطالب بتسليطها باعتبارها ممثلة عن المجتمع ونائبة عنه.³
وأن الصلح أو التنازل لا يجوز في مثل هذه الجرائم لأنها تمس بالمجتمع ككل ويصبح الحق في العقوبة حق عام يعود للمجتمع.

المطلب الثاني: إجراءات المتابعة الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا

في المطلب سنيين إجراءات المتابعة الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: مرحلة التحقيق و تحريك الدعوى العمومية

في هذا الفرع سنيين مرحلة التحقيق و تحريك الدعوى العمومية فيما يلي:
أولاً: مرحلة تحريك الدعوى العمومية

سوف نتناول هذه المسألة بالتطرق أولاً إلى حرية النيابة العامة في متابعة الجاني عند اقترافه جريمة تلقي الهدايا وثانياً مدة التقادم المحددة من طرف المشرع الجزائي، وذلك فيما يلي:
1- عدم اشتراط إيداع شكوى: إن النيابة العامة في التشريع الجزائي هي المختصة بتحريك الدعوى العمومية ومباشرتها أمام القضاء الجزائي في جرائم الفساد الإداري.

1 محي الدين شوان، المسؤولية عن حراسة الأشياء التي تتطلب عناية خاصة (دراسة تطبيقية مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط01، لبنان، 2012، ص26.

2 هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص368.

3 فاطمة الزهراء بلباي، المسؤولية الشخصية للموظف العمومي، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013، ص38.

وجريمة تلقي الهدايا شأنها شأن باقي جرائم الفساد المنصوص عليها في القانون 06-01 لم يعلق فيها المشرع الجزائي تحريك الدعوى العمومية على ضرورة تقديم شكوى من الطرف المتضرر وهذا يعني أنه لا مانع من مباشرة الدعوى العمومية تلقائياً من طرف الضبطية القضائية وذلك تحت إشراف وكيل الجمهورية المختص مع الإشارة أنه لو كبلت الجمهورية الحق في حفظ أوراق القضية طبقاً لمبدأ ملائمة المتابعة على أساس أن جرائم

الفساد قد جعلها المشرع في حكم أغلبية الجرائم التي يحكمها مبدأ الملائمة.¹ ورغم أن جريمة تلقي الهدايا هي من الجرائم ذات الصفة لا يرتكبها شخص عادي وإنما موظف عمومي وعليه فإن إجراءات المتابعة الجزائية تتم بمجرد إخطار توجيه النيابة العامة إلى الإدارة التي يتبعها الموظف العام المتهم²، وقد منحت المادة 174 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للإدارة سلطة تقديرية في توقيف أو عد توقيف الموظف بسبب المتابعة الجزائية،³ وتجدر الإشارة إلى أن خصوصية جرائم الفساد بصفة عامة تدعو إلى ضرورة إقامة نظام إجرائي فعال ومتكامل ولن يتأتى ذلك إلا بإزالة كل العقبات التي تعترض عمليات التحري والبحث والتحقيق والمتابعات القضائية لجرائم الفساد الإداري، ومن أهم هذه القيود التي تقف حائلاً أمام متابعة المتهمين بجرائم الفساد الإداري نجد الحصانات الوظيفية ومبدأ السرية المصرفية⁴

2- تقادم الدعوى العمومية في جرائم تلقي الهدايا: تنص المادة 54 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على ما يلي: "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية لا تتقادم الدعوى العمومية ولا العقوبة بالنسبة للجرائم المنصوص عليها في هذا القانون في حالة ما إذا تم تحويل عائدات الجريمة إلى خارج الوطن وفي غير ذلك من الحالات تطبق الأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية"⁵.

يفهم من النص السالف الذكر أن الأصل هو عدم تقادم جرائم الفساد إذا كان مرتكبها قد قاموا بتحويل عائدات الجريمة خارج الوطن، أما إذا لم يتم تحويل عائدات جرائم الفساد الإداري إلى خارج الوطن فإن الأحكام العامة المنظمة للتقادم المنصوص عليها في قانونيات الإجراءات الجزائية هي التي تطبق في هذه الحالة.⁶

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات الجزائية وخاصة المادة 08 منه نجد أنها تنص على تقادم الدعوى العمومية في الجرح بمرور ثلاث سنوات كاملة تسري من يوم اقرار الجريمة

1 عماد الدين رحايمية، "المتابعة الجزائية لجرائم الفساد والعقوبات المقررة لها (في ظل القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته)"، مجلة الحقوق والحريات، ع02، د ب ن، مارس 2016، ص 353.

2 عبد العاللي حجة، المرجع السابق، ص 238.

3 أنظر المادة رقم 174 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2016، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، ع 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

4 عبد العاللي حجة، المرجع السابق، ص 141-239.

5 أنظر المادة 54 من القانون 01/06، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المشار إليه سابقاً.

6 عماد الدين رحايمية، المرجع السابق، ص 353.

الجريمة إذا لم يتخذ في تلك الفترة أي إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة أما إذا كانت قد اتخذت إجراءات في تلك الفترة فلا يسر، التقادم إلا من تاريخ آخر إجراء¹ وعليه فجنح الفساد بما فيها جريمة تلقي الهدايا تتقادم بمرور ثلاث سنوات إذا لم يتم تحويل عائداتها الإجرامية إلى الخارج أما إذا تم ذلك فلا تتقادم.² كذلك استحدث المشرع المادة 8 مكرر في قانون الإجراءات الجزائية بموجب القانون 04-14 المؤرخ في 10/11/2004 المعدل للأمر 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية والتي تنص على عدد تقادم الدعوى العمومية في جريمة الرشوة إلا أن مجال تطبيق هذه المادة ينحصر فقط في الجرائم الموصوفة بأنها رشوة بجميع صورها أما الجرائم الملحقة بالرشوة بما فيها جريمة تلقي الهدايا وتقديمها فهي غير معنية بأحكام المادة 8 مكرر المذكورة أعلاه وبالتالي يسري عليها ما يسري على باقي جرائم الفساد بالنسبة لتقادم الدعوى العمومية وهو أمر غير منطقي وليس له ما يبرره بحكم أن جريمة، تلقي الهدايا لا يقل أثرها خطورة وضررا بالمال العام مقارنة بجريمة الرشوة³ وعليه فلا يوجد مبرر لاستبعادها.³

ثانيا: انقضاء الدعوى العمومية

بالإضافة إلى انقضاء الدعوى العمومية عن طريق صدور حكم حائز لحجية الشيء المقضي فيه، وفاة المتهم، إلغاء قانون العقوبات، العفو الشامل، وتنقضي أيضا عن طريق التقادم غير أن الأحكام الخاصة بانقضاء الدعوى العمومية في جريمة الاختلاس عن طريق هذا الأخير تتميز عن القواعد العامة التي تخضع لها الكثير من الجرائم، وذلك بالنظر إلى أن المشرع الجزائري قد قام بتكليف جريمة الاختلاس في القانون المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية منه على اعتبار أنها جنحة وفقا للقواعد العامة فإن الدعوى العمومية في مواد الجنح تنقضي عن طريق التقادم بمرور 3 سنوات.⁴

وخروجا عن هذه القاعدة قام المشرع بالنص على مدة تقادم أطول وذلك بمضي 10 سنوات بحسب ما نصت عليه المادة 54 من القانون المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية منه، بل ذهب المشرع الجزائري إلى أكثر من ذلك بالنص على عدم تقادم الدعوى العمومية المتعلقة بجريمة الاختلاس نهائيا إذا تم تحويل عائدات جريمة الاختلاس إلى خارج الوطن وفقا لذات المادة، أما إذا كانت العائدات داخل الوطن فإنها تتقادم بأقصى عقوبة مقررة لجريمة الاختلاس والتي تساوي 10 سنوات.

1 أنظر المادة 08 من قانون 66-155، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم بموجب القانون 22/06 المؤرخ في 20/12/2006.

2 أنظر الأمر رقم 66/155، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا.

3 أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص (جرائم الفساد ، جرائم المال والأعمال، جرائم التزوير)، ج 02، دار هومة، ط 03، الجزائر 2006، 268.

4 أنظر 03 الأمر رقم 66/155، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا.

الفرع الثاني : إجراءات المتابعة والتحري الخاصة في جرائم الفساد
بالإضافة إلى الإجراءات المعمول بها سابقا في مكافحة الجريمة والمنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية جاء قانون مكافحة الفساد بتعديلات جوهرية فيما يخص قمع جرائم الفساد تتعلق أساسا بإدخال إجراءات جديدة مست مختلف مراحل سير الدعوى العمومية، خاصة مرحلة التحريات الأولية¹ ومرحلة التحقيق ، وهذا إضافة إلى التوسيع من دائرة اختصاص ضباط الشرطة القضائية بموجب الأمر 10-05 المتمم والمعدل لقانون 06-01 في المادة 24 مكرر 1 حيث كرست هذه المادة إخضاع جرائم الفساد لاختصاص الجهات القضائية ذات الاختصاص الموسع بنصها : " تخضع جرائم الفساد للاختصاص الجهات القضائية ذات الاختصاص الموسع وفقا لأحكام قانون الإجراءات الجزائية"²، وعليه سنتناول أولا دراسة تمديد الاختصاص المحمي لضباط الشرطة القضائية، ثم نتطرق ثانيا لأساليب التحري الخاصة لجرائم الفساد، وذلك فيما يلي:

أولا: تمديد الاختصاص المحمي لضباط الشرطة القضائية
يقصد بالاختصاص المحمي ذلك المجال الإقليمي أو الدائرة أو الحدود التي تباشر فيها الضبطية القضائية اختصاصها في مجال البحث والتحري عن الجريمة وهو ما نصت عليه المادة 16 من قانون الإجراءات الجزائية: " يمارس ضباط الشرطة القضائية اختصاصهم المحمي في الحدود التي يباشرون ضمنها وظائفهم المعتادة"³.

ويتحدد اختصاص ضباط الشرطة القضائية بدائرة عمله المعتاد بصرف النظر عن مكان وقوع الجريمة فيه يختص بالبحث والتحري عن الجريمة أو المجرم سواء إذا وقعت الجريمة في دائرة اختصاصه أو إذا ألقى القبض على المتهم في دائرته أو إذا كان أحد المشتبه فيهم يقيم في دائرته هذا فيما يخص الاختصاص المحمي العادي الذي يباشر ضباط الشرطة القضائية مهامه فيه.⁴

ويمكن تمديد الاختصاص المحمي لضباط الشرطة القضائية إلى كافة الإقليم الوطني في الحالات التالي:

1- تمديد الاختصاص بالنسبة للجرائم العادية: يمكن في إطار حالة الاستعجال أن يمتد اختصاص ضباط الشرطة القضائية إلى كافة الولايات عبر التراب الوطني وذلك بطلب من القاضي المختص قانونا ويجب أن يتم هذا العمل بالتنسيق مع الضبطية القضائية الموجودة بدائرة الاختصاص المعنية بأعمال البحث والتحري وفي جميع الحالات يجب إخبار وكيل الجمهورية الذي يباشرون أعمالهم بدائرة اختصاصهم.⁵

1 عبد الحميد جباري، "النظام القانوني لمجلس الأمة"، مجلة الفكر البرلماني، ع64، الجزائر، فيفري 2007، ص 108.
2 أنظر المادة 24 مكرر 01 من الأمر رقم 10-05 مؤرخ في 26/08/2010، المعدل والمتمم للقانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، ع 50، بتاريخ 2010/09/01.
3 أنظر 16 الأمر رقم 66/155، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا.
4 لوييزة نجار، "تباين المفهوم الإداري للموظف العام عن المفهوم الجزائي في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات الإفريقية، مركز جامعة القاهرة للطباعة والنشر، القاهرة، ع41، صادر في يناير، 2018، ص ص559-560.
5 أحمد لعور، قانون الإجراءات الجزائية نصوص وتطبيقا، دار الهدى، ط 01، الجزائر 2007، ص 19.

2- تمديد الاختصاص في الجرائم المحددة حصرا في المادة 16/07 من قانون الإجراءات الجزائية: وسع المشرع الجزائري من اختصاصات ضباط الشرطة القضائية في مجال البحث والتحري عن جرائم أو ردها على سبيل الحصر وهي الجرائم المتعلقة بالمخدرات أو جرائم تبييض الأموال، والجرائم المتعلقة بالتشريع الخاص بالصرف والجرائم الماسة بأنظمة المعالجة الآلية للمعطيات والجرائم المنظمة العابرة للحدود الوطنية سواء كانت الجريمة متلبس بها أو ليست كذلك فقد أصبح ضابط الشرطة القضائية بموجب القانون 06-22 المؤرخ في 20/12/2006 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات الجزائية يتمتعان باختصاصات أوسع في سبيل تسيير إجراءات البحث والتحري عن تلك الأنواع من الجرائم وكشف مرتكبيها وجمع الاستدلالات لخطورة تلك الأفعال ولطبيعتها الخاصة.¹

3- تمديد الاختصاص بالنسبة لجرائم الفساد: تخضع جرائم الفساد للاختصاص المحمي الموسع لضباط الشرطة القضائية وهو ما جاءت به المادة 24 مكرر 01 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته المعدل بموجب الأمر 06-01 وهو ما جعل المشرع يضع حدا لموضعية التي تستبعد جرائم الفساد من الجرائم الخاصة ذات الاختصاص الموسع.²

ونجد المواد من 40 مكرر إلى 46 مكرر 40 من قانون الإجراءات الجزائية بينت الإجراءات التي تقع تحت طائلة الاختصاص الموسع وهي:

أ- على ضباط الشرطة القضائية إبلاغ وكيل الجمهورية الذي وقعت في دائرة اختصاصه الجريمة ويكون البلاغ بمحضر تحقيق بالإضافة إلى نسختين منه وعند تلقي وكيل الجمهورية هذا المحضر يقوم بإبلاغ النائب العام لدى نفس المجلس القضائي التابعة له المحكمة المختصة حسب الاختصاص الممدد.³

ب- بعد رؤية النائب العام لدى المجلس القضائي التابعة له المحكمة أن الاختصاص الموسع يرجع لها يطالب بالإجراءات فوراً ودون تمهل مع إمكانية النائب العام المطالبة بالإجراءات في شتى مراحل الدعوى الجزائية.

ثانياً: أساليب التحري الخاصة

نظراً لمطابح الخطير لمجموعة الجرائم المنصوص عليها في قانون الفساد وضمناً لعمليات التحري الفعالة عن الجرائم واقتفاء أثارها ومتابعتها داخلياً وخارجياً نص هذا القانون على بعض إجراءات التحري ولأول مرة في المادة 56 منه كما يلي: " من أجل تسيير جمع الأدلة المتعلقة بالجرائم المنصوص عليها في هذا القانون يمكن اللجوء إلى التسليم

1 سامية بولافة و ساسي مبروك، "الأساليب المستحدثة في التحريات الجزائية"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، ع09، د ب ن، جوان 2016، ص 389.

2 جباري عبد المجيد، دراسات قانونية في المادة الجزائية على أهم التعديلات الجديدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2012، ص 143.

3 أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص (جرائم الفساد ، جرائم المال والأعمال، جرائم التزوير)، المرجع السابق، ص ص 43-44.

المراقب أو إتباع أساليب تحري خاص كالترصّد الإلكتروني والاختراق على النحو المناسب وبإذن من السلطة القضائية المختصة"، وتكون الأدلة المتوصل إليها بهذه الأساليب حجتها وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وسنبين ذلك فيما يلي:¹

1- التسميم المراقب: التسليم المراقب نصت عليه المادة 16 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية، والمادتان 02 و 56 من القانون 06-01 المتضمن الوقاية من الفساد ومكافحته، وكذلك المادتان 33 و 34 من القانون 05-06 المتضمن الوقاية من التهريب، وفيه ما يلي:

أ- مفهوم التسليم المراقب: نصت المادة 56 من القانون رقم 06-01 على أسلوب التسليم المراقب كأسلوب من أساليب التحري من أجل تسيير جمع الأدلة المتعلقة بإحدى جرائم الفساد وعرفته المادة 02 من نفس القانون بأنه "الإجراء الذي يسمح لشاحنات غير مشروعة أو مشبوهة بالخروج من الإقليم الوطني أو المرور عبره أو دخوله بعلم من السلطات المختصة وتحت مراقبتها بغية التحري عن جرم ما وكشف هوية الأشخاص الضالعين في ارتكابه".²

وهو مستمد من التعريف الذي اعتمده اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بموجب المادة 02 ومما سبق فإن المشرع الجزائري قد سمح بتطبيق أسلوب التسليم المراقب للعائدات الإجرامية وهذا لكشف جرائم الفساد الإداري ويتم ذلك بالسماح للشاحنات غير المشروعة أو المشبوهة (مختلف الأشياء التي تعد حيازتها جريمة أو متحصلة من جريمة أو كانت أداة في ارتكابها) بالخروج من إقليم الدولة الوطني أو المرور عبره أو دخوله بعلم السلطات المختصة وتحت رقابتها السرية والمستمرة وذلك بهدف التعرف على الوجهة النهائية لهذه الشاحنات والكشف عن هوية الأشخاص المشتغلين بها وضبط أكبر عدد منهم.

ويعتبر التسليم المراقب بمثابة استثناء من القاعدة التي تلزم السلطات العامة بان تبادر إلى ضبط مختلف الجرائم التي تقع كل عناصرها أو البعض منها على إقليم الدول وضبط كافة الأشياء المتحصلة منها أو كانت أداة في ارتكابها وهذا طبقا لمبدأ إقليمية النص الجزائري .

و يتضح من خلال التعريف السابق أن استخدام هذا الأسلوب يفترض توافر معلومات مسبقة لدى السلطات المختصة وأجهزة مكافحة الجريمة حول الشحنات غير المشروعة أو المشبوهة يجري الإعداد لنقلها أو تهريبها من مكان إلى آخر سواء داخل الدولة أو خارجيا أي أن تكون السلطات المختصة على علم تام بقيام الجريمة وكذلك بتحركات الأشخاص المتورطين فيها.³

1 لوييزة نجار، المرجع السابق، ص561.

2 علي بدر الدين الحاج، جرائم الفساد وآليات مكافحتها في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في العلوم تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016، ص286.

3 عبد العالي حاجة، المرجع السابق، ص 156.

ب- الإجراءات المطبقة في أسلوب التسليم المراقب: لا يمكن بأي حال من الأحوال مباشرة عملية التسليم المراقب لعائدات جرائم الفساد إلا بعد الحصول على الإذن من وكيل الجمهورية المختص إقليمياً بصفته مديراً لنشاط الضبطية القضائية وهو ما يستتف من نص المادة 40 من الأمر 05-06 المتعلق بمكافحة التهريب وفي حالة تمديد ضباط الشرطة القضائية اختصاصهم لكامل التراب الوطني وجب عملهم إخطار وكيل الجمهورية المختص وضرورة موافقة هذا الأخير إذ يجوز له الاعتراض وفي المادة 16 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية والإخطار مجرد الإعلام يكفي نظراً للدور السلبي الذي يقومون به ولهذا يلاحظ عملياً أن عملية الإخطار عادة تتم شفويًا عن طريق المكالمات الهاتفية.¹

ويلاحظ بأن قانون الإجراءات الجزائية وكذلك قانون الوقاية من الفساد ومكافحته لم يوليا التسليم المراقب أهمية كافية بالنظر إلى أنهما لم يرتبا عن عدم احترام هذه الضوابط أي جزاء أو بطلان قانوني بالإضافة لعدم تحديد النصوص القانونية لشروطه وإجراءاته بدقة ولم تبين حتى مدته و الأماكن والجهات التي تقوم به والتي تقع العملية تحت رقابتها الأمر الذي يفتح المجال أمام انتهاك حقوق الأفراد وحررياتهم الأساسية دون رقيب.²

2- الترسد الإلكتروني: اعتبرت المادة 56 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الترسد الإلكتروني كأحد أساليب التحري الخاصة في جرائم الفساد ولكن دون تحديد مفهومه وإجراءاته غير أن المشرع استدرك الأمر بموجب القانون رقم 06-22 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات الجزائية والذي استحدث فصلاً كاملاً (الفصل الرابع) للترسد الإلكتروني تحت عنوان اعتراض المراسلات وتسجيل الأصوات والتقاط الصور وهذا في المواد من 65 مكرر 5 إلى 65 مكرر 10،³ والجدير بالإشارة أن اللجوء إلى الترسد الإلكتروني للحد من جرائم الفساد الإداري ومكافحتها وإن كان إجراءً فرضه التطور الحاصل في مجال الجريمة والتقنيات الحديثة المستعملة فيها، إلا أنه في المقابل يعتبر انتهاك للحق في الخصوصية وللحريات الفردية.⁴

3- تحديد المفاهيم: ويشمل الترسد الإلكتروني عمليات اعتراضك المراسلات وتسجيل الأصوات والتقاط الصور وسنحاول فيما يلي تحديد مفهوم كل من هذه المصطلحات على حدة :

أ- مفهوم اعتراض المراسلات: لم يعرف المشرع الجزائري اعتراضك المراسلات ويعرفها البعض بأنها عملية مراقبة سرية لمراسلات السلوكية واللاسلكية في إطار البحث والتحري

1 أمينة ركاب، أساليب التحري الخاصة في جرائم الفساد في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام معمق، جامعة أبو بكر بمقاييد تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، د ب ن، 2015، ص 36-37.

2 عبد العالي حاجة، المرجع السابق، ص 259.

3 أنظر القانون رقم 06-22 مؤرخ في 20/12/2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-188 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر، ع 84، صادرة في 2006.

4 عبد العالي حاجة، المرجع السابق، ص 260-261.

عن الجريمة وجمع الأدلة أو المعلومات حول الأشخاص المشتبه في ارتكابهم أو في مشاركتهم في ارتكاب الجريمة وتتم المراقبة عن طريق الاعتراض أو التسجيل أو النسخ للمراسلات والتي هي عبارة عن بيانات قابلة للإنتاج أو التوزيع أو التخزين أو الاستقبال أو العرض،¹ والمقصود بالمراسلات التي تتم عن طرق وسائل الاتصال السلوكية واللاسلكية أي كل تراسل أو إرسال أو استقبال لعلامات أو إشارات أو كتابات أو صور أو أصوات أو معلومات مختلفة عن طرق الأسلاك أو البصريات أو اللاسلكي الكهربائي أو أجهزة أخرى كهربائية مغناطيسية وهذا حسب المادة 08 من القانون رقم 2000-3 المؤرخ في 05/08/2000 المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالبريد وبالمواصلات السلوكية واللاسلكية فمصطلح المراسلات المستعمل في نص المادة 65 مكرر 05 من قانون الإجراءات الجزائية لا يقتصر على المكالمات الهاتفية بل يشمل كل مراسلة عبر وسائل الاتصال السلوكية واللاسلكية (كالبرقيات والفاكس)² كما يلاحظ بأن المشرع قد استبعد المراسلات المكتوبة العادية والخطابات الخطية التي تتم عن طريق البريد.

ب- تسجيل الأصوات: يقصد بتسجيل الأصوات مراقبة المحادثات الهاتفية وتسجيلها وكل الاتصالات التي تتم عن طريق سلكي أو اللاسلكي.

ومراقبة الاتصالات السلوكية واللاسلكية تعني من ناحية التنصت على المكالمات ومن ناحية أخرى تسجيلها بأجهزة التسجيل المختلفة.

والتنصت الهاتفي يقصد به الاستماع سرا بوسيلة أيا كان نوعها إلى كلام لو صفة الخصوصية أو سري صادر من شخص ما أو متبادل بين شخصين أو أكثر دون رضا أي من هؤلاء كما يقصد بالتسجيل الصوتي وفقا للمادة 65 مكرر 05 ف 02 من قانون الإجراءات الجزائية وضع الترتيبات التقنية دون موافقة المعنيين من أجل التقاط وتثبيت وبت وتسجيل الكلام المتفوه به بصفة خاصة أو سرية من طرف شخص أو عدة أشخاص في أماكن خاصة أو عمومية.³

ج- النقاط الصورة: يقصد بالنقاط الصور تلك العملية التي تستعمل في البحث والتحري عن الجرائم عن طريق الصورة والفيديو وعدسة الكاميرا التي أصبحت من أفضل الأساليب لإثبات الحالة بما تنقله من صور حية وكاملة وصادقة لمكان معين أو لحدث معين أو واقعة معينة رأى المشرع توظيفها كعين من العيون التي لا تغفل في خدمة القضاء وكشف الحقيقة.

4

1 سامية بولافة و مبروك ساسي، المرجع السابق، ص396.

2 جمال نجيمي، قانون الإجراءات الجزائية على ضوء الاجتهاد القضائي، ج01، دار هومة، ط01، الجزائر، 2016، ص158-159.

3 أحسن بوسقيعة، التحقيق القضائي، دار هومة، ط01، الجزائر، 2016، ص158-159..

4 عمر حماس، جرائم الفساد المالي وآليات مكافحتها في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون الجنائي للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بمقاييد، الجزائر، 2017، ص273.

ولا يعد من قبل التقاط الصور مشاهدة إنسان بواسطة وسيلة غير مثبتة لتلك الصورة كاستعمال منظار مقرب في المشاهدة هذه الوسيلة رغم أنها تكنولوجية غير أنها لا تستطيع نقل الصور أو تسجيلها كما لا يعد من قبيل التقاط الصور أيضا رسم صورة شخص على ورق.¹

5- شروط صحة هذه الإجراءات: حددتها المادة 65 مكرر 05 من قانون الإجراءات الجزائية وهي كما يلي :

أ- يجب أن تتم هذه الإجراءات بمناسبة جرائم محددة على سبيل الحصر وهي جرائم المخدرات، الجريمة المنظمة العابرة لمحدود الوطنية الجرائم الماسة بأنظمة المعالجة الآلية للمعطيات جرائم تبييض الأموال الجرائم الإرهابية وجرائم الفساد.²

ب- يجب أن تتم هذه الإجراءات بمناسبة جريمة متلبس بها أو بمناسبة التحقيق الابتدائي الذي يجريه قاضي التحقيق.³

ج- يجب أن تتم هذه الإجراءات بناء على إذن مكتوب من وكيل الجمهورية المختص إقليميا وفي حالة فتح تحقيق تتم بناء على إذن من قاضي التحقيق وتحت مراقبته.⁴

ح- يجب أن يتضمن الإذن المكتوب كل العناصر التي تسمح بالتعرف على الاتصالات المراد التقاطها والأماكن المقصودة و الجريمة المبررة لهذه الإجراءات ومدتها.

خ- يجب أن يكون الإجراء محدد المدة أقصاها أربعة أشهر قائمة للتجديد حسب مقتضيات التحري وتجدر الملاحظة أن المشرع لم يحدد عدد المرات مما يجعل المجال مفتوح .

على ضابط الشرطة القضائية وكل شخص تحت سلطته وهم بصدد مراقبة الاتصالات أو التبادلات بين الأشخاص موضع الاشتباه يكتشفون صدفة حالات إجرامية جديدة لا تتعلق بمحل الإذن فعليهم ضبطها وعرضها على النيابة العامة ولا يقع هذا الإنجاز تحت طائلة البطلان.

د- كذلك أوجبت المادة 65 مكرر 08 من قانون الإجراءات الجزائية على عناصر الشرطة القضائية وهم بصدد مراقبة الاتصالات احترام كل ماله علاقة بأسرار المهنة والتحقيق فلا

1 علي بدر الدين الحاج، المرجع السابق، ص296

2 سامية بولافة و مبروك ساسي، المرجع السابق، ص 396.

3 محمد حزيط، قاضي التحقيق في النظام القضائي الجزائري، دار هومة، ط02، الجزائر، 2009، ص114.

4 عبد الله أوهابية، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري (التحري و التحقيق)، دار هومة، ط05، د ب ن، 2014، ص280

ينبغي إفتاؤه¹ وهذا يقتضي أن ما تعلق بالسر المعني يستبعد من النسخ في المحضر الختامي².

ذ- وحسب المادة 65 مكرر 08 من قانون الإجراءات الجزائية فإنه يجوز لوكيل الجمهورية أو ضابط الشرطة القضائية الذي أذن له ولقاضي التحقيق أو ضابط الشرطة القضائية الذي ينيبه أن يسخر كل عون مؤهل لدى مصلحة أو وحدة أو هيئة عمومية أو خاصة مكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية لتكفل بالجوانب التقنية التي يتطلبها اعتراض المراسلات أو تسجيل الأصوات أو التقاط الصور كتركيب وتسجيل التجهيزات الخاصة بالمراقبة للمحادثات أو الاعتراض³.

ر- كما يجب تحرير محضر بذلك بين فيه تاريخ وساعة بداية هذه العمليات والانتهاؤها منها مع التنبيه إلى فحوى نص الحوار بلغته الأصلية متبوعا بالترجمة والمترجم الذي سخر لهذا الغرض تفاديا للحذف، وعلى ضابط الشرطة القضائية في نياية تدخله نسخ ما هو ضروري لإظهار الحقيقة⁴.

ثالثا: التسرب (الاختراق)

استحدثت المشرع الجزائري بموجب تعديل قانون الإجراءات الجزائية في 26/02/2666 أسلوب جديد من أساليب التحري الذي يكون معروفا من قبل أموال التسرب أو الاختراق كما سماه المشرع في المادة 56 من القانون 66-60 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، وفيه ما يلي:

أ- تعريف التسرب: لم يعرف قانون الوقاية من الفساد ومكافحتها لتسرب والذي عبر عنه بالاختراق في المادة 56 من المشرع الجزائري تدارك الأمر بموجب القانون رقم

1 سامية بولافة و مبروك ساسي، المرجع السابق، ص 397.

2 جمال نجيمي، المرجع السابق، ص160.

3 عبد العالي حاحة، المرجع السابق، ص267.

4 محمد حزيط، المرجع السابق، صص114-115.

06-22 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات الجزائية والذي خصص فصلا كاملا لهذا الإجراء تناول فيه كل ما يتعلق بالتسرب بداية من تعريفه إلى إجراءاته وانتهاء إلى آثاره.¹

فعرفت المادة 65 مكرر 12 / 10 من قانون الإجراءات الجزائية التسرب كما يلي: "يقصد بالتسرب قيم ضابط أو عون الشرطة القضائية تحت مسؤولية ضابط الشرطة القضائية المكلف بتنسيق العملية بمراقبة الأشخاص المشتبه في ارتكابهم جناية أو جنحة بايهاهم انه فاعل معهم أو شريك لهم أو خاف".²

والتسرب في حقيقته مساهمة أو مشاركة في الجريمة سمح بها المشرع في هذا الإطار في محاولة منه لاختراق عالم الجريمة وتمكين المجتمع من الحصول على الأدلة التي تسمح بمحاكمة المخالفين للقانون،³ أو هو تقنية من تقنيات التحري والتحقيق الخاصة تسمح لضابط أو عون شرطة قضائية بالتوغل داخل جماعة إجرامية وذلك تحت مسؤولية ضابط الشرطة القضائية آخر مكلف بتنسيق عملية التسرب بهدف مراقبة أشخاص مشتبه فيهم وكشف أنشطتهم الإجرامية وذلك بإخفاء الهوية الحقيقية ولتقديم المتسرب لنفسه على انه فاعل أو شريك.⁴

ب- شروط عملية التسرب: ضمانا لمشروعية الدليل المستمد من إجراء عملية التسرب اشترط المشرع ضرورة حصول المتسرب على إذن من وكيل الجمهورية المختص وأن تتم عملية التسرب تحت إشرافه ومراقبته فان قرر قاضي التحقيق مباشرة هذا الإجراء وجب عليه أولا إخطار وكيل الجمهورية بذلك ثم يقوم بمنح إذن مكتوب لضابط الشرطة القضائية الذي تتم العملية تحت مسؤوليته على أن يتم ذكر هويته فيه كما يجب أن يكون الإذن مكتوبا ومسببا.⁵

- قصر المشرع استعمال أسلوب التسرب بمجموعة محددة من الجرائم المذكورة على سبيل الحصر في المادة 65 مكرر 05 من قانون الإجراءات الجزائية من بينها جرائم الفساد -كما سبق التطرق لها- وفيما عدا هذه الجرائم لا يجوز استخدام هذا الأسلوب.⁶

وحسب أحكام المادة 65 مكرر 15 / 03 من قانون الإجراءات الجزائية يجب أن يحدد الإذن مدة عملية التسرب التي لا يمكن أن تتجاوز أربعة أشهر مع إمكانية تجديد العملية لأربعة أشهر أخرى حسب مقتضيات ومتطلبات التحري أو التحقيق ضمن نفس الشروط والشكلية

1 عبد العالي حاحة، المرجع السابق، ص269.

2 أنظر المادة 65 مكرر 10/12 من القانون 06-22، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المشار إليه سابقا.

3 جمال نجيمي، المرجع السابق، ص163.

4 أحسن بوسقيعة، التحقيق القضائي، المرجع السابق، ص 114.

5 هدى زوزو، "التسرب كأسلوب من أساليب التحري في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، ع11، صادر في جوان 2014، ص119.

6 هدى زوزو، المرجع السابق، ص118.

الزمنية،¹ كما يمكن إيقافها قبل هذه المدة إذا اقتضت الضرورة ذلك واستثنى المشرع الحالة التي يجد المتسرب صعوبة الانسحاب من الشبكة أن يبقى لمدة قد تصل إلى ضعف المدة القانونية.²

أما عن الجهات المخولة بإجراء عمليات تسرب فهم ضباط الشرطة القضائية المذكورون في المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية ويستثنى من هؤلاء لاعتبارات ميدانية الولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية بالإضافة إلى مساعدي ضباط الشرطة القضائية وهم الأعوان الذين جاء ذكره في المادة 19 من نفس القانون كما أضافت المادة 65 مكرر 13 من نفس القانون مصطلح المسخرين ويقصد بيهم الأشخاص من الجنسين يراه ضابط الشرطة القضائية القائم بتنسيق عملية التسرب مفيدا لا نجاز مهمته وهذا دائما تحت رقابة القضاء،³ ويتعين على ضابط الشرطة القضائية المكلف بتنسيق عملية التسرب تحرير تقريرا يضمه العناصر الضرورية لمعاينة الجرائم غير تلك التي قد تعرض للخطر أمن الضابط أو العون المتسرب وكذا الأشخاص المسخرين لهذا الغرض.⁴

خلاصة الفصل الأول:

1 أنظر المادة 65 مكرر 03/15 من القانون 06-22، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المشار إليه سابقا.

2 سامية بولافة و ميروك ساسي، المرجع السابق، ص 401.

3 هدى زوزو، المرجع السابق، ص 120.

4 عبد العالي حاحة، المرجع السابق، ص 272.

تعرضنا في هذا الفصل إلى جرائم الفساد والتي ذكرت على سبيل الحصر في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 06-01، ولقد حاولنا دراسة جرائم الفساد في القطاع العام وأخذنا على سبيل المثال جريمة تلقي الهدايا، وقد فصلنا في هذه جريمة فتطرقنا إلى تعريفها ماهيتها سواء في اللغة أو الاصطلاح وكذا في الشريعة والقانون أيضا كما فصلنا في أركان هذه جريمة، كذلك تطرقنا إلى إجراءات المتابعة الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا و العقوبات المقررة لها.

الفصل الثاني:

المسؤولية التأديبية و المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا

الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية و المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا

بعدما تطرقنا في الفصل الأول الى تجريم تلقي الهدايا و قيام المسؤولية الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا نستكمل دراستنا لهذا الموضوع الى التطرق الى المسؤولية التأديبية و المدنية للموظف العام، فيترتب من خلال إخلال الموظف بالتزاماته قيام المسؤولية التأديبية، حيث يتم توقيع الجزاء التأديبي بحقه من قبل السلطة التأديبية المختصة، بالإضافة الى المسؤولية المدنية له عند ارتكابه لجريمة تلقي الهدايا.

و عليه سننترق في الفصل إلى مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام عند تلقي الهدايا (المبحث الأول)، المسؤولية المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام عند تلقي الهدايا

إن النظام التأديبي للموظفين تحدده الأنظمة القانونية السارية المفعول في قطاع الوظيفة العمومية و ذلك من خلال القانون الأساسي العام للموظفين، و من خلال كذلك النصوص التنظيمية الخاصة، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين إحالة الموظف الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها أو بمناسبةها، فتترتب بموجب هذا الخطأ مسؤولية ، اهتمت بها مختلف التشريعات الوظيفية في العالم بالنظر إلى أهمية تحديدها و انعكاس أثارها، لأن الهدف النهائي للتأديب و هو ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد، إلا أن هذا النظام مر بتطور تاريخي قبل أن يصل إلى الوضع الحالي، و خاصة ما حدث من تحول في النظام القضائي الجزائي من الوحدة إلى الازدواجية و ما تبع ذلك من تنصيب أجهزة قضائية متخصصة في القضاء الإداري و ما تمثله من أهمية، و ما تحمله من تأثير على تحديد الجهة المختصة بدعوى المسؤولية، و عليه سننترق في المبحث إلى مفهوم المسؤولية التأديبية

(المطلب الأول)، أساس قيام المسؤولية التأديبية (المطلب الثاني)، و الإجراءات المتبعة في تأديب الموظف العام عند تلقيه الهدايا (المطلب الثالث)، والضمانات الإجرائية في تأديب الموظف العام عند تلقي الهدايا (المطلب الرابع).

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية

إن الاجتهاد القضائي في مجال القضاء الإداري عمل عبر مراحل متتالية على إيجاد حلول خاصة لهذه المسؤولية، فوضع نظام قائم بذاته يتعلق بها، أما التشريع فلم يتدخل سوى في حالات معينة لتغطية أضرار خاصة ومن ثم إيجاد مختلف الفروقات بين نظام المسؤولية في القانون الإداري، و ما هو متداول عليه في القانون المدني باعتباره القاعدة العامة، وعليه سنبيين مفهوم المسؤولية التأديبية في الفروع التالية:

الفرع الأول: المسؤولية التأديبية في الشريعة الإسلامية

عرف النظام الإسلامي التأديب منذ عهد المصطفى صلى الله عليه و سلم، و اتضح ذلك من حادثة إخلال العامل الذي انتدب لجمع الزكوات فاستغل نفوذ وظيفته، و أخل بواجباته كمسؤول بجمعه لهدايا لبيته، و أنكر صلى الله عليه و سلم ذلك التصرف الذي ينطوي على استغلال نفوذ الوظيفة، و قال صلى الله عليه و سلم قولته المشهورة: " أفلا جلس في بيت أمه فينظر أيهدى له أم لا!"¹

و عرف من القاعدة الشرعية القيمة نوعان من التأديب هما:

- 1- التوبيخ للفاعل، و التعويض به على سلوكه السيء بالإخلال بواجبات الوظيفة، و استغلال النفوذ لتحقيق مكاسب للنفس بطريقة غير مشروعة.
- 2- توجيه إنذار موجه و بطريقة غير مباشرة إلى العمال الآخرين في القطاعات المختلفة، و ذلك من خلال توبيخه صلى الله عليه و سلم للعامل علنا و على مشهد من الناس.²

كما أن سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه عزر كثيرا من العمال لارتكابهم ما كان يعده هو مخالفة تأديبية، أي تقصير في العمل الموكل إليهم كما فعل مع عامله على حمص عندما اتخذ غرفة عليها بابا، و احتجب عن الناس، فبعث عمر رضي الله عنه رسولا فأحرق باب داره.³

و قد وصف عمر بن الخطاب رضي الله عنه الوظيفة العامة بأنها أمانة، و أنها يوم القيامة خزي و ندامة إلا من أخذها بحقها و أدى الذي عليه فيها ، ذلك أن الموظف العام أمين على المصلحة العامة في نطاق اختصاصه، و مسؤول عن أن يبذل قصارى جهده للإسهام في حسن أداء المرفق الذي يعمل به للخدمة التي يناط أمرها بذلك المرفق.

¹ وكعب محذ خلف، "أعلام و المشاهير"، منقول عن أخبار القضاء، المجلد 22، عالم الكتب، بيروت، لبنان، د س ن، ص 57.

² محمد أحمد المقصودي، المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التحقيق و الادعاء العام وفقا لنظامي القضاء و ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية (دراسة مقارنة بنظام تأديب الموظف العام)، دار النشر الرياض، ط01، المملكة العربية السعودية، 1426، ص 17.

³ عادل بن عبد الله الدهيشي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في الفقه و النظام، مذكرة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المعهد العالي للقضاء، الرياض، المملكة العربية، السعودية، 1415، ص 17.

فالمسؤولية التأديبية في الشريعة الإسلامية هي مسؤولية ناشئة عن إخلال الموظف العام بواجبات وظيفته الإيجابية أو السلبية.¹

الفرع الثاني: التعريف القانوني للمسؤولية التأديبية في التشريع الجزائري

لقد حاول المشرع الجزائري كغيره من التشريعات أن يعطي تعريفا للجريمة التأديبية أو المسؤولية التأديبية من خلال المادة 160 من الأمر 03/06 التي نصت على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".

يلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري اعتمد في تحديد المسؤولية التأديبية إلى شرطين:

1- لكي يسأل موظف عن جريمة تأديبية تستحق العقاب يجب أن يرتكب فعلا أو افعالا تعتبر إخلالا بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها.

2- أن يكون هذا الخطأ يمس سلوك الموظف غير منضبط سواء داخل الوظيفة أو خارجها و يؤثر على كرامة الوظيفة، و هو ما يعرف بالانحراف عن السلوك الذي تفتضيه الوظيفة العامة. و تعتبر المسؤولية الإشرافية صورة من صور المسؤولية التأديبية، فإن مفهومها ينبغي أن ينصرف فقط إلى خطأ الرئيس الإداري و المتمثل في التقصير أو الإهمال في الاشراف على المرؤوسين و الذي يتسبب في وقوع خطأ من المرؤوس، أي أن خطأ المرؤوس يكون نتيجة لتقصير الرئيس الإداري في ممارسة وظيفته الإشرافية، و هو ما نصت عليه المادة 72 من المرسوم 302/82 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية في الفصل الثاني (الأخطاء المهنية) من باب الرابع (العقوبات التأديبية)، و التي نصت على أنه: "عندما تكون الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المادة 71 أعلاه منسوبة إلى عمال (موظفين) كيفما كانت رتبهم في سلم الإشراف، تحسب على ذمة المسؤول السلمي المباشر إذا اطلع عليها و لم يستكرها و لم يتخذ إجراءات تأديبية لمعاقبة أعوانه الذين ارتكبوا تلك الأخطاء".²

الفرع الثالث: تحديد السلطة المختصة بالتأديب

يعد تحديد قواعد الاختصاص بإصدار القرار الإداري التأديبي سواء من حيث الشكل أو الموضوع من عمل المشرع، و لذلك ينبغي صدور القرار الإداري من الجهة التي خصها المشرع بإصداره مع التزام الجهات الإدارية الأخرى بهذا التحديد لئلا يوضع المشرع صراحة أو ضمنا،³ فنجد المجلس الدستوري الفرنسي أكد على ان الجزاء الإداري كغيره من الجزاءات يخضع للضمانات دستورية و قانونية كون ان تلك المبادئ تسري بالنسبة لكل الجزاء ردعي يعهد به المشرع إلى جهة غير قضائية، فلا يجوز للإدارة أن تطبق جزاء لم يرخص به المشرع.⁴

¹ أحمد إبراهيم الشهراني، المسؤولية التأديبية للموظف في ضوء الفقه الاسلامي، مذكرة ماجستير، جامعة الإمام محمد

بن سعود الإسلامية، المعهد العالي للقضاء، د ب ن، 1414، ص 18

² أنظر المادة 72 رقم المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمال الفردية، ج ر ج ج، ع 40، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982، ص 1805.

³ سعد الشنوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، ط 01، الاسكندرية، د ب ن، ص 50.

⁴ محمد سعد فوده، النظرية العامة للعقوبات الادارية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008، ص 219.

ومن ثمة ينبغي صدور قرار اداري من الجهة التي خصها المشرع بإصداره و في حدود الاختصاص بالتأديب، فينعتد للشخص أو الهيئة التي لها سلطة الإشراف و الرقابة على الموقف العام او العامل التابع لها أو الخاضع لهذا الاشراف، و لعل الحكمة من ذلك أن الجهة التي لها مكانة الاشراف و الرقابة على العامل الذي اقترف الخطأ، إذ هي أقدر الجهات على إصدار القرار التأديبي المناسب في شأنه.¹

و لم يأخذ المشرع الجزائي في إطار التأديب بالنظام الإداري و لا بالنظام القضائي، و إنما أنتهج ما يعرف بالنظام الشبه القضائي، سواء في الأمر رقم 133/66، أو المرسوم التنفيذي رقم 59/85، و حتى الأمر رقم 03/06، و يتجلى هذا النظام بتحويل سلطة توقيع العقوبات بعض العقوبات التأديبية الى السلطة الرئاسية، و إحالة البعض الاخر الى المجالس التأديبية.

و هذا ما يعتبر أول خصوصيات النظام شبه القضائي للتأديب رسم العلاقة بين الرئيس الإداري و المجالس التأديبية بمناسبة ممارسته حق التأديب، وبالتالي فيكون بذلك قد أناط المشرع اختصاص إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين هما الرئيس الإداري و المجالس التأديبية حسب الأحوال المحددة قانونا

إضافة إلى إدخال آلية استشارة اللجان المتساوية الأعضاء باعتباره ميزة النظام الشبه القضائي، فيكون بذلك المشرع قد أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين للرئيس الإداري كاختصاص أصيل و المجالس التأديبية كاختصاص استثنائي. و يعتبر تأديب الموظفين من أهم السلطات التي يتم تقريرها للرئيس الإداري²، فهو بذلك اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على أشخاص الإدارة إذا اقتضى الامر من اجل ضمان حسن سير المرافق العامة، و عملا بمبدأ تلازم المسؤولية و السلطة، الذي يقرر أنه لا مسؤولية بدون سلطة ولا سلطة بدون مسؤولية.³

لقد أخص المشرع السلطة التي لها صلاحية التعيين بتحريك الإجراءات التأديبية إذا نصت المادة 162 من الأمر رقم 03/06 على أنه: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها **صلاحيات التعيين**"، مما يدل على أن سلطة التأديب في النظام الوظيفية العمومي الجزائي هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها حق التعيين، و في نفس المنهج سبق و ان تم اتباعه في تشريعات الوظيفية المتعلقة بشان تنظيم المسار الوظيفي، فقد جاء في نص الامر رقم 133/66 في مادته 54 على أن السلطة التأديبية من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين، في حين أن المرسوم رقم 59/85 ضمن مادته 123 نص على أن: "تختص السلطة التي لها صلاحية **التعيين أو السلطة المخولة إن اقتضى الامر بالسلطة التأديبية**"، و حسب المادة 65 من الأمر رقم 03/06 فقد نص على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، و تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء"، و بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الادري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلدية و المؤسسات ذات الطابع

¹ بلال أمين زين الدين، التأديب الاداري، دار الفكر العربي، الاسكندرية، 2010، ص 238

² سعد الشتيوي، المرجع السابق، ص 53

³ عمار عوادي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، د ب ن، 1984، ص 356.

الإداري، فإن سلطة التعيين منوطة للسلطة الإدارية الرئاسية التي تمارس حق التأديب و التي هي:

- 1- الرئيس المباشر (مسؤول المصلحة) للموظف العام المخطئ تأديبياً.
- 2- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمين المؤسسة.
- 3- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمين البلدية.
- 4- الوالي فيما يخص مستخدمين الولاية.
- 5- الوزير فيما يخص مستخدمين الإدارة المركزية¹.

لقد أطلق المشرع الجزائري يد السلطة الرئاسية الإدارية في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى وذلك في الأمر رقم 133/66 و المرسوم رقم 59/85 شريطة تسبب قرارها التأديبي فقد جاء في نص احكام المادة 56 من الامر رقم 133/66 و التي نصت على أنه: "تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استثناء اللجنة المتساوية الأعضاء....".

و كما نصت المادة 125 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 على أنه: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين... عقوبات الدرجة بمقرر مسبب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما"، و في حين ذهب الامر رقم 03/06 بأن اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية يكون بقرار مبرر من بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني².

المطلب الثاني: أساس قيام المسؤولية التأديبية

الخطأ التأديبي هو الأساس التي تقوم عليه المسؤولية التأديبية، و الذي يتخذ عادة شكل الفعل أم الامتناع عن الفعل الذي يأتيه الموظف³ و هو نقطة الارتكاز التي تدور حولها أية دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العمومية، و هو ما يرتكبه الموظف من إخلال سابق بالتزاماته و واجباته الوظيفية، و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي، أو الخطأ في أداء هذه المهام، أو الخروج و الشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة،⁴ و عليه سنبين أساس قيام المسؤولية التأديبية في الفروع التالية:

¹ أنظر المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير و بالنسبة للموظفين وأعاون الادارة المركزية الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر ج، العدد 13، الصادر في 28 مارس 1990، ص 444.

² أنظر المادة رقم 1/165 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقاً.

³ فراس عبد الرزاق حمزة و طارق جيهان بخش، "الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل"، مجلة الحقوق الصادرة عن الجامعة المستنصرية، المجلد 1، ع 29-30، العراق، 2017، ص 01.

⁴ مفيدة فيفاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري قسطينة، 2009، الجزائر، ص 12.

الفرع الأول: أركان الخطأ التأديبي

يرى بعض الفقهاء أن العناصر الأساسية المكونة للمخالفة التأديبية يمكن حصرها في أركان أساسية وهي كالآتي:

أولاً: الركن المادي للخطأ التأديبي

الركن المادي للجريمة بصفة عامة في التشريعات الوضعية يتمثل في الفعل المادي أي المظهر الخارجي الذي تدركه الحواس، فالتجريم لا يلحق إلا بالأفعال المادية و المظاهر الخارجية التي يمكن أن تحس في الحيز الخارجي.¹

و أنه يمثل الفعل الذي يرتكبه الموظف و الذي يخالف به واجباته ، غير أن كل فعل يرتكبه الفعل للموظف لا يعد ذنباً إدارياً.²

فالركن المادي للخطأ التأديبي، على اعتبار أن الخطأ التأديبي بذاته يشكل جريمة تأديبية مثلما تطلق عليه بعض الكتابات الفقهية و بعض التشريعات في العالم، هو المظهر الخارجي للخطأ التأديبي، أو الجريمة التأديبية، و الذي يتمثل عادة في الفعل أو الامتناع عن الفعل الذي يأتيه الموظف و ينطوي على مخالفة لواجباته الوظيفية سواء كان هذا الفعل إيجابياً ، يعتدي على أحد زملائه بالضرب أو سلباً كالامتناع على تنفيذ الواجبات الملقاة على عاتقه.³

كما أن التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية غير كافية حتى لو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إرادة الموظف أو إلى أسباب خارجة عن إرادته.⁴

ثانياً: الركن المعنوي للخطأ التأديبي

الركن المعنوي أو القصد في الجريمة التأديبية هو القصد العام،⁵ وهي الإرادة الأثمة أو غير المشروعة للموظف في اقرار الفعل المكون للركن المادي للجريمة و هو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف، فإذا انعدمت إرادة الموظف أثناء ارتكاب بسبب قوة قاهرة،⁶ و عليه لا يترتب قيام المسؤولية التأديبية في حالات عدم توافق الإرادة.⁷

و على خلفية اعتبار الركن المعنوي للجريمة التأديبية أو الخطأ التأديبي، هو توافر الإرادة السليمة في الشخص المرتكب الفعل المجرم أو الخطأ، ظهرت العديد من التوجهات الفقهية و تشبعت الآراء، فبعض الفقهاء يرى أنه يلزم حتى يسأل الموظف تأديبياً أن يقترن الركن المادي للجريمة التأديبية بالركن المعنوي، و ذلك على غرار الجريمة الجنائية فالجريمة التأديبية قد تكون عمدية أو غير عمدية ، و هو ما يعني صدور الفعل عن إرادة غير آثمة، بينما يرى بعض

¹ منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2015، ص 25.

² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 24.

³ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط01، عمان، 2007، ص56.

⁴ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص81.

⁵ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط02، د ب ن، 1988، ص85.

⁶ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 29.

⁷ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن، 2005 ، ص 285.

الأخر من الفقه بأنه لا يجوز قياس الجريمة التأديبية على الجريمة الطبيعية الجنائية نظرا للطبيعة الخاصة للتأديب.¹

ثالثا: الركن الشخصي للخطأ التأديبي

إن الموظف هو الشخص الذي ينسب إليه الخطأ التأديبي، و من هنا فإن خضوع الموظف للنظام التأديبي أساسه العلاقة الوظيفية التي تنشأ و تنتهي بانقضاء خدمته فيخضع الموظف خلال فترة قيام العلاقة الوظيفية لنظام التأديب، و يكون بذلك مسؤولا عن الأخطاء التأديبية التي يرتكبها. و كي تتأكد مسؤولية الموظف يجب أن يتحقق قدرا من الإرادة و ذلك بان يكون الفعل الذي أتاه الموظف راجعا إلى إرادته إيجابا أم سلبا، كما يمكن التقرير بأن الخطأ التأديبي لا يلزم لقيامه توافر الإرادة الأثمة دائما و إنما يجب أن يكون الخطأ قد ارتكب دون عذر شرعي.²

رابعا: الركن الشرعي للخطأ التأديبي

إن المفهوم التقليدي للركن الشرعي للجريمة و المتعارف عليه في الجرائم الجنائية أنه: " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، و يسمى مبدأ مشروعية الجريمة و فيه تقوم:

1- السلطة التشريعية بتحديد الجريمة و تقرير العقوبة الملائمة.

2- يقوم القضاء بتطبيق العقوبة التي قررتها السلطة التشريعية.

و السؤال الذي يطرح: هل تخضع الجريمة التأديبية أو الخطأ التأديبي لمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص؟

إن الرأي الغالب و الاتجاه المأخوذ به في مجال التأديب هو عدم حصر المخالفات أو الأخطاء التأديبية أي عدم خضوعها لمبدأ "لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص"، كما هو الحال في القانون الجنائي، و نتيجة لذلك لم يعد من الضروري أن تصدر السلطة الإدارية المختصة لوائح بالجرائم التأديبية حتى يتابع الموظف المذنب تأديبيا، و إنما للسلطة التأديبية اختصاص تقديري واسع في اعتبار فعل ما أو عدم اعتباره مخالفة أو خطأ تأديبي تبعا لما تعطيه في التفسير و التكيف من توسيع و تضيق و هذا ما يخرج عن مفهوم مبدأ مشروعية الجريمة التقليدية المقرر في قانون العقوبات و من ثم فإن مفهوم الركن الشرعي للخطأ التأديبي لا يقصد به نص التجريم و إنما هو الصفة الغير مشروعة للفعل³، و الذي يأتيه الموظف أو يمتنع عن أدائه مخالفا بذلك واجبات الوظيفة و مقتضياتها سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص، و تماشيا مع هذا المفهوم للسلطة التأديبية و الموازنة مع الفاعلية و الضمان يتطلب الأمر الاستمرار في الاختصاص التقديري، فيما يتعلق بتأثير بعض التصرفات و وجوب تعليلها و التي من شأنها الإخلال بالتنظيم و التسيير الإداري، إلا أن هذه السلطة التقديرية التي تملكها الإدارة ليست مطلقة بل تحدها قيود و ضوابط الهدف منها السعي لتحقيق بعض الضمانات الأساسية للموظف، نوردها فيما يلي:⁴

أ- إن عدم وجود نص مانع أو مجرم لفعل معين لا يعني بالضرورة أن الفعل مباح للموظف.

¹ شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 193.

² السعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 166-133 (دراسة مقارنة)، الجزائر، 1991، ص 51-52.

³ علي راشد، أصول النظرية العامة في القانون الجنائي، ط01، القاهرة، 1970، ص 35.

⁴ سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978، ص 99.

- ب- و أن تحديد الأفعال التي تكون خطأ تأديبي متروك لتقدير الجهات التأديبية سواء كان جهات إدارية رئاسية أم قضائية وذلك تحت رقابة القضاء.
- و قد نصت المادة 02 من المرسوم 152/66 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966 المتعلق بالإجراءات التأديبية على ما يلي: " ينظر مجلس التأديب في الأمر بناء على تقرير معتل يصدر عن السلطة التي لها حق التأديب، و يجب على هذه الأخيرة أن تبين بجلاء المخالفات و إذا لزم الأمر الظروف التي ارتكب فيها"¹.
- ج- أن عدم خضوع الخطأ التأديبي لمبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" يضيفي عليه المرونة من حيث تأثيم الفعل أو عدم تأثيمه تبعاً للظروف السياسية و الاجتماعية التي تتبعها الأفراد.
- د- تلتزم السلطة التي لها صلاحية التأديب في تقديرها للمخالفات التأديبية بضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق و واجبات، و ليس بضوابط قانون العقوبات.

الفرع الثاني: الأخطاء التأديبية للموظف العام

تناول المشرع الجزائري الأخطاء المهنية في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الفصل الثالث، تحت عنوان الأخطاء التأديبية، حيث أورد تصنيف لهذه الأخطاء، و قسمها إلى أربعة أقسام، أخطاء من الدرجة الأولى، الدرجة الثانية، الدرجة الثالثة، الدرجة الرابعة،² و عليه سنبين ذلك فيما يلي:

أولاً: الأخطاء من الدرجة الأولى

تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى، كل إخلال بالانضباط العام، يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح، فالمشرع وسع و عمم هذا النوع من الأخطاء التأديبية، لأن الإخلال بالانضباط العام لا يمكن حصره فقد يشمل:³

1- الوصول المتأخر للوظيفة.

2- الخروج قبل انتهاء الوقت الرسمي للدوام.

3- إغلاق أبواب المرافق قبل الوقت الرسمي.

ثانياً: الأخطاء من الدرجة الثانية

تعتبر أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:⁴

1- المساس، سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة.

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و

181.

¹ أنظر المادة 02 من المرسوم رقم 152/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتعلق بالإجراءات التأديبية، ج ر ج ج، ع46، الصادر بتاريخ 08/06/1966، ص 142.

² أنظر المادة 177 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقاً.

³ أنظر المادة 177 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقاً.

⁴ أنظر المادتين 180-181 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقاً.

ثالثا: الأخطاء من الدرجة الثالثة

- 1- تعتبر أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم بها من خلالها الموظف بما يأتي:¹
 - 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
 - 2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
 - 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
 - 4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
 - 5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

رابعا: الأخطاء من الدرجة الرابعة

- 1- تعتبر أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي:²
 - 1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي، مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 - 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - 3- التسبب عمدا، في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة، أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات، أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
 - 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

الفرع الثالث: العقوبات المقررة للأخطاء التأديبية

العقوبة هي إجراء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، و نجد أن المشرع الجزائري قد حدد العقوبة التأديبية على سبيل الحصر حيث قام بترتيبها و تحديدها بدء باختفاء إلى انتهاء إلى أشدها،³ و قسمت هذه العقوبات إلى أربعة درجات، حسب جسامه الأخطاء المرتكبة:

أولا: عقوبات من الدرجة الأولى

¹ أنظر المادة 181 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقا.
² أنظر المادة 180 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقا.
³ محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2008، ص21.

وفيه ما يلي:1

- 1- التوبيخ: و هو جزاء معنوي للمخالفات البسيطة، يوجه إلى الموظف لاجتناب المخالفة المرتكبة، و ضرورة تحسين عمله أو سلوكه في المستقبل، و هو أخف العقوبات التأديبية، و هو في الواقع نصيحة و تحذير للموظف أكثر منه عقاب.
- 2- الإنذار الكتابي: و يكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها، و تحذيره من الإخلال بواجباته الوظيفية مستقبلا، و يترتب على هذه العقوبة تأخير الترقية أو الزيادة.
- 3- التوبيخ: هو إجراء أشد من الإنذار، و هو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ الوظيفي، و تصدر الإدارة عقوبة التوبيخ بنفس الكيفيات و الشروط التي تصدر بها عقوبة الإنذار، لكنه يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن، بل يعتبر نوعا من الإجراءات التأديبية لبتى توقع عليه.

ثانيا: العقوبات من الدرجة الثانية

وفيه ما يلي:2

- 1- الإيقاف من العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام: و يقصد بذلك توقيف الموظف المخطئ عن أداء وظيفته لمدة يوم إلى 3 أيام، على أن يعود لمباشرة عمله بانقضاء مدة التوقيف مباشرة.
- 2- الشطب من قائمة التأهيل: و هذه العقوبة تؤدي إلى شطب اسم الموظف من قائمة الترقية في الرتبة.

ثالثا: عقوبات الدرجة الثالثة

وفيه ما يلي:3

- 1- الإيقاف من العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام: و يقصد بها توقيف الموظف المخطئ عن العمل، من (04) أربعة أيام إلى (08) ثمانية أيام، وهي أشد من عقوبة الدرجة الثانية.
- 2- التنزيل من درجة إلى درجتين: و تعني تنزيل درجة الموظف، إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وفقا لسلم الدرجات، و اعتبر ذلك جزاء بالغ القسوة.

¹ فوزي حبيش، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991، ص 309.

² علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 255.

³ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية العقود الإدارية، الأموال العامة)، الإصدار الثالث، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2003، ص 255.

3- النقل الإجباري: و هو إجراء تأديبي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، و هذا الاجراء لا ينبغي الخلط بينه و بين النقل لفائدة المصلحة، الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية.

رابعاً: عقوبات من الدرجة الرابعة

وفيه ما يلي:¹

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

2- التسريح: و يترتب عنه فقد صفة الموظف، و توقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة.

المطلب الثالث: الإجراءات المتبعة في تأديب الموظف العام عند تلقيه الهدايا

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانوناً حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف و ذلك بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل أو خطوات تتبع منذ ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي حتى توقيع الجزاء عليه، و عليه سنبين الإجراءات المتبعة في تأديب الموظف العام عند تلقيه الهدايا في الفروع التالية:

الفرع الأول: مرحلتى التحقيق التأديبي و المداولة

بعد تكيف الخطأ المهني من طرف الإدارة على أنه من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة،² تأتي مرحلة البحث في مدى إسناد الخطأ المكيف بمرتبه أي الموظف و بالتالي التوصل إلى إدانته أو براءته منه، و تكتسي هذه المرحلة أهمية كبيرة كونها تفصل بين الاتهام و صدور القرار، وفيه ما يلي:

أولاً: مرحلة التحقيق التأديبي

سنبين مرحلة تحقيق التأديبي فيما يلي:

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط02، الجزائر، 2013، ص 438.

² نرجس تدرانت، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر، د ب ن، 2008، ص 33.

1- ماهية التحقيق التأديبي: يحتل التحقيق الجانب الأكبر و الأساسي من إجراءات التأديب لأن الهدف الأساسي منه هو الكشف عن الحقيقة، و قد خول المشرع هذه الصلاحية للإدارة أي السلطة الرئاسية التي لها جانب من التقدير في فتحه في حالة ما إذا ارتكاب الخطأ غموض أو كانت الوقائع المنسوبة إلى الموظف و ظروف ارتكابها مبهمه و ذلك وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة.¹

2- السلطة المختصة بالتحقيق التأديبي: توكل مهمة إجراء التحقيق التأديبي إلى السلطة التي منحها المشرع السلطة التأديبية، و هي السلطة الرئاسية،² و عليه فإن الجهة الإدارية صاحبة الحق الأصلي في إجراء التحقيق، فتمارس الجهة الإدارية اختصاصها في التحقيق مع العاملين بأحد أسلوبين:

أ- أن تقوم بالتحقيق الجهة الرئاسية للعامل عن طريق تكليف أحد الرؤساء المباشرين بإجراء التحقيق.³

ب- أن تقوم بالتحقيق إدارة متخصصة ملحقة بالجهة الرئاسية أو إدارة يكون تصرف في التحقيق متروكا للرئيس الإداري المختص.⁴

3- مدى حياد سلطة التحقيق: بالرجوع إلى المادة 171 و المادة 03 من الامر رقم 03/06 نلاحظ أن الجهة المنوطة بالتحقيق هي السلطة التي لها صلاحية التعيين و بالتالي فهي نفسها الجهة التي تتمتع بسلطة الاتهام و هذا ما يمس بمبدأ الحياد كضمانة تأديبية جوهرية لصالح الموظف العام ذلك أن: "مقتضى الحياد في ممارسة إجراءات التحقيق تعني ألا يؤثر المحقق في إرادة المتهم بما يدفعه إلى القول ما لا يريد أن يقوله، و ان يتدخل بأي صورة في إجابة المتهم فالقاعدة التي تحكم توجيه الأسئلة إلى المتهم أن تترك له الحرية التامة في إجابته، بحيث يكون قد قصد فعلا بإرادته الكاملة أن يدلي بما ذكره، ولا يرجع ذلك إلى سبب آخر".⁵

4- مقومات التحقيق التأديبي: إن التحقيق باعتباره مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها الجهة المختصة بهدف تحديد الأخطاء التأديبية و كذا الموظفون المسؤولون عن ارتكابه، يجب أن

¹ محمد رفعت عبد الوهاب و ماجد راغب الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1995، ص 470.

² محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دار الجامعة الجديدة، ط03، الإسكندرية، 2007، ص 524.

³ محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، د ب ن، ص 289.

⁴ محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 525.

⁵ أيوب بن منصور الجربوع، "ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي"، مجلة الإدارة العامة، 01ع، د ب ن، مارس 2004، ص 123.

تتوفر فيه مجموعة المقومات الأساسية الواجب توافرها في التحقيق يرتب آثاره القانونية و يحقق النتيجة التي استهدفها القانون و تتمثل فيما يلي:

أ- التزام بتدوين إجراءات التحقيق: الأصل العام أنه لا يوجد ما يوجب إفراغ التحقيق التأديبي في شكل معين، غير أن القوانين الوظيفية كقاعدة عامة تستوجب كتابة التحقيق، ذلك لأن "الكتابة بالعادة تكون أكثر دقة و انضباطا و أدق تعبيراً"، كما التحقيق المكتوب يمكن الرجوع إليه في أي وقت حتى تكون حجة للعامل او عليه دون الخوف من أن يمحو النسيان ما تم التوصل إليه عند إجراء التحقيق.¹

ب- البيانات الشكلية التي يجب أن يشملها محضر التحقيق: تثبت إجراءات التحقيق في محضر يضم مجموعة الأوراق و المستندات التي يحررها المحقق و التي تشتمل على جميع ما تم إجراؤه من أعمال و ما حدث من وقائع.²

و من أبرز هذه البيانات ما يلي:³

- يجب أن يتضمن محضر التحقيق المحقق و بيان وظيفته.
- أن يتضمن المحضر تاريخ و مكان و ساعة افتتاحه و إتمامه و أن تذييل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع المحقق.

- يجب أن يذكر في التحقيق اسم الموظف المسؤول عن الخطأ و سنه و محل إقامته و وضعيته ودرجة وظيفته و أن تدون الإجابات التي أدلى بها رداً على أسئلة المحقق.
- و أخيراً يجب ان يشمل المحضر على توقيع الموظف على المحضر و في حالة رفض التوقيع يثبت المحقق ذلك، و يجب أن يكون التوقيع تحت كل صفحة من صفحات التحقيق و ليس فقط على الصفحة الأخيرة.

ج- التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي: لقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في الأمر 03/06 في المادة 173 التي تنص على: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها حق التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العالي".⁴

"يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، و يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف....".⁵

فبمجرد توافر أسباب التوقيف السابقة الذكر تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين، بتوقيف الموظف عن العمل بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر على أن يتقاضى جزء من

¹ أرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية و العسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، 2001، ص547.

² سعد الشنتوي، المرجع السابق، ص 64.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص 162.

⁴ أنظر المادة 173 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقاً.

⁵ أنظر المادة 174 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقاً.

الراتب لا يتجاوز النصف مع تقاضيه المنح العائلية، هذا في حالة التوقيف بسبب خضوع الموظف لمتابعة جزائية ، فأما في الحالة الأولى و هي حالة ارتكاب الخطأ الجسيم فنلاحظ أنه في ظل المرسوم 59/85 و طبقاً للمادة 130 فقد حددت مدة الوقف بشهرين مع عدم تقاضي الموظف لأي مرتب عدا المنح العائلية، غير أن المادة 173 السابقة الذكر لم تحدد مدة التوقيف رغم أنه أشار في الفقرة الثانية على أن فترة التوقيف منصوص عليها في الفقرة أعلاه، لكن دون ورود أي تحديد بشأنها في الفقرة المحال إليها.

ثانياً: مرحلة المداولة و الاقتراح

بعد تحديد و تصنيف الخطأ التأديبي و تكييفه مع العقوبة التأديبية، تحرر السلطة الإدارية التأديبية تقريراً معللاً بذلك، و تتولى إحالة الموظف المخطئ تأديبياً بخطأ تأديبي مقرر له عقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة إلى مجلس التأديب المختص، و هو ما نصت عليه المادة 01 من المرسوم 152/66، و أيضاً نص المادة 170 من الأمر 03/06 أن تداول اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس التأديبي في جلسات مغلقة، و تكون قراراتها مبررة.

كما تضيف المادة 171 من نفس الأمر أن تبليغ الموظف المعني بالعقوبة التأديبية يكون في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار، مع حفظه بملفه الإداري، فرغم كل هذه القيود الإجرائية التي وضعها أمام السلطة التأديبية نجد أنه ترك لها جانب من الحرية بحيث لم يقيد بها بأي إجراء فبالعودة لنص المادة 165 من الأمر 03/06 نجد أن المشرع في الفقرة الأولى ترك للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني إلا أن الفقرة الأخيرة من نفس المادة في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة أنيط اتخاذها للسلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، و قد خفض المشرع وفق هذا التعديل مدة الفصل في القضية من شهرين إلى 45 يوم و نفس المدة يخطر فيها المجلس التأديبي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بالتقرير ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، و باعتبار أن المجلس التأديبي هيئة من هيئات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين و صورة من صور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما تنص على ذلك المادة 64 من الأمر 03/06¹.

الفرع الثاني: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

تعتبر هذه المرحلة الأخيرة في إجراءات تأديب الموظف و أكثرها أهمية وذلك بالنظر إلى الآثار التي تنجم عنها و ما لها من انعكاس على المسار المهني للموظف،² و عليه سنبين ذلك فيما يلي:

أولاً: شكل القرار

تصب الشكليات بالمظهر الخارجي للقرار التأديبي في الصورة التي تفرغ فيها السلطة التأديبية إرادتها من خلال إصدارها للقرار التأديبي، و الأصل في القرارات الإدارية أنه لا يشترط

¹ أنظر المادتين 64- 165 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقاً.

² عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، د ب ن، 2006، ص 12.

فيها أن تصدر في صيغة أو شكل معين،¹ فيمكن للقرار الإداري أن يكون إما شفويا أو مكتوبا، كما يمكن أن يكون صريحا أو ضمنيا، فالإدارة لا تكون ملزمة بإتباع شكل محدد للتعبير عن إرادتها، أو حتى تسببه لكن استثناءا يجوز للإدارة أن تتقيد بأشكال معينة عند إصدارها للقرار الإداري عندما يلزمها القانون بذلك خصوصا في مجال توقيع عقوبات تأديبية، ففي بعض الأحيان تستلزم النصوص أن يصدر القرار في شكل خارجي معين، كأن يصدر القرار مكتوبا و مسببا تسببا كافيا و في حالة مخالفة هذه الشروط يترتب عليه بطلان القرار التأديبي لعيب في شكله.²

ثانيا: تبليغ القرار

يعرف هذا الإجراء بأنه الطريقة التي يعلم بموجبها الموظف بوجود قرارات إدارية تعنيه، و الوسيلة التي تنتقل بها الإدارة القرار إلى علم الفرد بعينه أو الأفراد، كون القرار التأديبي ذو طابع إداري فردي، فتطبق عليه القواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الخاصة بإجراء التبليغ، إضافة الى النصوص القانونية للوظيفة العمومية، التي تلزم سلطة التأديب بضرورة تبليغ قرارها التأديبي إلى الموظف المعني به في أجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ اتخاذه، حيث نصت المادة 172 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على: " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار و يحفظ في ملفه الإداري"، و يلاحظ غياب قاعدة قانونية تلزم السلطة المختصة بالتأديب في إتباع طريقة معينة لتبليغه، مما يعطي لها الحرية المطلقة في تحديد الطريقة المناسبة لذلك تحت رقابة القاضي الإداري الذي يراقب مدى فعاليتها غالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي، و الغرض من ذلك يكمن في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها، و لإمكانية بداية سريان ميعاد التظلم الإداري و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية، و قد قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها أنه: "متى كان من الثابت و من المبادئ المعمول بها أن القرارات الفردية الضارة بالأفراد لا تطبق في حقهم بأثر رجعي، و إنما تطبق ابتداء من تاريخ تبليغ قرار التصريح بالعقوبة التأديبية، و من ثم فإن القرار الإداري الذي يقضي بعقوبة تأديبية خلافا لما ورد في أحكام هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون".³

المطلب الرابع: الضمانات الإجرائية في تأديب الموظف العام عند تلقي الهدايا

إذا كانت سلطة التأديب، ضرورية لسيادة النظام داخل المرفق، فإنها تكون في غاية الخطورة إذا أسيء استخدامها، و لهذا فإن الموظف، أحوج ما يكون للضمانات التي تمكنه من الدفاع عن نفسه، و إظهار براءته، لأن الظلم و لو بحسن نية و عن غير قصد، هو أشد ما يبيث عدم الثقة و

¹ عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، 2011، ص 92.

² انتصار كباسي و أمنة عزو، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء و قمع الحريات، مذكرة ماستر في قانون عام، تخصص النظام منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، 2016، ص 67.

³ مليكة مخلوفي، رقابة القضاء الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2012، ص ص 79-80.

اليأس في نفوس الموظفين،¹ و عليه سنبين الضمانات الإجرائية في تأديب الموظف العام عند تلقي الهدايا في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية للموظف العام
بالرغم من أن المشرع الجزائري لم يتعرض في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بالتفصيل، للضمانات الممنوحة للموظفين في المسائل التأديبية، إلا أنه نص من الناحية المبدئية على أهم هذه الضمانات،² وفيه ما يلي:

أولاً: إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه
ألزم المشرع السلطة التي لها حق التأديب، بعد معاينة الأفعال التي تشكل خطأ مهنياً، بإخطار الموظف المخطئ، بأنه سيمثل أما المجلس التأديبي في تاريخ معين، و بالأفعال التي يتبع من أجلها، و ذلك في أجل 15 يوم من تحريك الدعوى ضده، و هذا الضمان يعد جوهرياً، بحيث يكون بإمكان الموظف تهيئة نفسه للدفاع و إثبات براءته.³

ثانياً: حق الاطلاع على الملف التأديبي
يعتبر هذا حقاً أساسياً للموظف المحال على المجلس التأديبي، فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية، و يحتوي الملف التأديبي على كافة الوثائق و المستندات المبينة للوضعية الإدارية للموظف،⁴ حيث يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.⁵

ثالثاً: استشارة لجنة الموظفين
تعد الاستشارة هنا ضماناً أخرى في حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة التي قد تنتهي به إلى التسريح فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة، كما أن وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة المختصة بسلطة التأديب ضماناً من ضمانات التحقيق و الحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة و ضابط من ضوابط تحقيق الحماية للزمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية.⁶

رابعاً: استجواب الموظف و سماع الشهود
استجواب يعني مناقشة الوقائع و الأفعال التي يفترض أن الموظف قد قام بها حسب اتهام الإدارة، و يكون استجوابه بتقديم ملاحظات كتابية و شفوية، وله أيضاً أن يستحضر شهوداً باعتبارها وسيلة إثبات، و على اللجنة أن تستدعي الشهود لسماعهم بحضور المتهم، و إعطائه الحق في مناقشة الأقوال و دفعها و تكذيبها بشهادة مماثلة.⁷

خامساً: كفالة حق الدفاع

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 182.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 452.

³ نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط02، الجزائر، 2015، ص155.

⁴ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 453.

⁵ أنظر المادة 167 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقاً.

⁶ عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 263.

⁷ نوري منير، المرجع السابق، ص 156.

للموظف الحق في حضور الجلسة، بل هو حق و واجب في نفس الوقت، و إذا تعذر عليه ذلك أم قدم مبرر شرعي للغياب، يحق له أن يستعين بمحامي.¹

سادسا: فتح تحقيق

لقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لممثلها المرخص له قانونا، حق الاتهام و التحقيق في التهم المنسوبة إلى الموظف العام، و اللجوء إلى التحقيق هو سلطة تقديرية، و أمر تترخص فيه الإدارة وفقا لمقتضيات المصلحة العامة، و الهدف الأساسي من التحقيق هو إظهار الحقيقة حتى يتسنى للإدارة أن تبني قرارها التأديبي على أسس شرعية.²

سابعا: إبلاغ الموظف بالقرار التأديبي

أوجب المشرع إبلاغ الموظف المعاقب بالقرار الصادر ضده في أجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ صدور القرار، و أن يحفظ القرار في ملفه الإداري.³

الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة بعد توقيع العقوبة التأديبية

تعد الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة الفرصة الأخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية السابقة، و أهمها حق التظلم من القرار الصادر ضده سواء لدى مصدر القرار أو رئيسه وهو ما يعرف بالتظلم الإداري، وكذا أمام الجهة القضائية المختصة وهو ما يعرف بالطعن القضائي، وفيه ما يلي:

أولا: التظلم الإداري

حاول الفقه الإداري تعريف التظلم الإداري على أنه: "الطلب أو الشكوى المرفوع من منظم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري"⁴، كما قصد به أيضا أن يقدم ذو المصلحة طلبا إلى الجهة الإدارية المختصة يطلب منها الإنصاف من قرار أصدرته كان قد أضر بمصلحته أو مس مركزه القانوني على أن تعيد النظر فيه فتعدله أو تسحبه أو تلغيه أو تستبدل به غيره بما يتفق مع القانون و تتناسب مع الهدف الذي صدر من أجله،⁵ وفيه ما يلي:

1- التظلم الولائي: و يقصد به أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى يطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره و ذلك بسحبه أو إلغاءه أو تعديله حسب السلطة الذي يملكها الرئيس الإداري مصدر القرار، فقد يعدل من هذا الأخير بصفة جزئية أو كلية وقد لا يرد أصلا على طلب الموظف و منه يعد سكوته رفضا ضمنيا للتظلم.

¹ أنظر المادة 01/169 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقا.

² كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 156.

³ أنظر المادة 172 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقا.

⁴ رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 62.

⁵ هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتظلم الإداري (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1989، ص 49.

2- التظلم الرئاسي: يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على السلطة الرئاسية إما سحب القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون.

3- التظلم أمام لجنة خاصة: استحدثت المشرع بموجب المادة 13 من المرسوم 85-58 لجنة للطعن في كل وزارة و في كل ولاية والمؤسسات العمومية تختص في الإجراءات التأديبية الآتية: " لا سيما التسريح و التنزيل و النقل الإجباري على أن تحدد بمرسوم اختصاصاتها و تشكيلها و تنظيمها و عملها...) لكن و لعدم صدور هذا المرسوم فإن النصوص الخاصة بلجان التظلم المشار إليها في المرسوم 84-10 هي التي تطبق، و تتكون هذه اللجنة من أعضاء يمثلون الموظفين و أعضاء يمثلون الإدارة بصفة متساوية و قد نصت المادة 24 من مرسوم 84-10 على اختصاصاتها المحددة بالنظر في القرارات المتضمنة عقوبات الدرجة الثالثة وكذلك فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي و ننوه في هذا المجال إلى أن التظلم الإداري جائز فقط في القرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة،¹ و ذلك في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار بعد أن كانت مدة الطعن محددة بـ 15 يوماً بالنسبة للقرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة و نرى أن هذا مرده إلى خطورة التصرف المرتكب الذي يصل حتى إلى النقل الإجباري و التسريح الذي يمس بمركز الموظف أما باقي العقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية فقد خول اتخاذ قرار العقوبة مبنياً أثره المتمثل في محو كل أثر للعقوبة من الملف المعني.²

ثانياً: الطعن القضائي

بعد أن يستنفذ الموظف الضمانات الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغائه إذا كان غير مشروع، والواقع أن اللجوء إلى القضاء يبيت الثقة في نفس الموظف، و التي لا تتحقق إلا إذا ترك النزاع للإدارة لتفصل فيه بنفسها خاصة أمام رفضها كمصدره للقرار الاعتراف بالخطأ، كما أن رقابة القضاء تعد من أنجع أنواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال كافي عن الإدارة، وعدم الانحياز، فضلاً عن خبرتها و تخصصها القانوني والإجراءات الدقيقة المحكمة التي تتبع أمامها و حجية الأحكام التي تصدرها.

و حق الموظف في اللجوء إلى القضاء يكون بواسطة وسيلة فنية تعرف بدعوى الإلغاء التي تعتبر من أهم وسائل الرقابة على أعمال الإدارة العامة كما تضمن من ناحية أخرى حماية الموظفين العاميين في مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية حيث تقضي رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي و كأنها لم توجد إطلاقاً،³ و لأن الجزائر تبنت نظام ازدواجية القضاء وفق المادة 152 دستور 1996 فقد استخدمت هرمين قضائيين هرم للقضاء العادي تعلوه المحكمة العليا و تتوسطه المجالس القضائية و قاعدته المحاكم الابتدائية، و هرم للقضاء الإداري يعلوه مجلس الدولة و قاعدته المحاكم الإدارية لذا فإن دعوى الإلغاء ترفع أمام القضاء الإداري وفقاً للأوضاع المنصوص عليها بالمادة 07 من قانون

¹ أنظر المادة 175 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المشار إليه سابقاً.

² أنظر المادة 176 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المشار إليه سابقاً.

³ طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1970، ص244.

الإجراءات المدنية و المادة 09 من قانون 98-01 حيث ترفع أمام مجلس الدولة إذا تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية و أمام المحاكم الإدارية الجهوية إذا تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الولاية و أمام المحاكم الإدارية إذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن باقي الهيئات و المؤسسات الإدارية، و يشترط القانون و القضاء الإداري لقبول دعوى الإلغاء شروط شكلية و أخرى موضوعية فأما عن الشروط الشكلية أو كما تسمى بشروط القبول فتتطلب أن تنصب دعوى الإلغاء على قرار إداري نهائي أي الذي يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة قصد إحداث أثر على المركز القانوني للموظف سواء بقصد تعديله أو إلغائه.¹

أما بالنسبة للشروط الموضوعية لدعوى الإلغاء و التي تعرف بأنها حالات أو عيوب القرار الإداري فتتمثل في:²

1- عيب انعدام السبب: ويعني ذلك أن تدعي السلطة الإدارية وقائع مادية أو قانونية و تبني عليها قرارها خلافا للواقع.

2- عيب عدم الاختصاص: و يتحقق هذا العيب في حالة صدور قرار تأديبي عن سلطات غير مختصة أي التي لها صلاحية التعيين و من دون تفويض من هاته الأخيرة.

3- عيب الشكل: قد يشوب القرار التأديبي عيب شكلي فإذا كان هذا العيب جوهريا تعرض القرار للإلغاء مثل: عدم احترام استشارة جهة معنية حتى ولو لم تكن الإدارة ملزمة برأيها و يتعلق الأمر كما رأينا بالنسبة للجنة المتساوية الأعضاء لما لها ضمانات للموظف خلال مراحل الإجراءات التأديبية بالإضافة إلى الاطلاع على الملف، و ضمانة الدفاع عن الموظف المذنب أثناء المحاكمة التأديبية.

4- عيب الانحراف بالسلطة: و يعرف على أنه استعمال رجل الإدارة سلطاته لتحقيق غرض غير الذي من أجله منح هذه السلطة، و يظهر عيب الانحراف بالسلطة بوضوح في حالة ما إذا ترك للإدارة حرية تقدير ملائمة إصدار القرار أو عدم إصداره كما في حالة إصدار عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية.

5- عيب السبب: ويقصد به أن تتكون الأسباب الواقعية أو القانونية التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ قرار معين والتي تدعيها الإدارة أو يكشف عنها مجلس الدولة غير موجودة، و من ثمة فإن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة تتجسد في حق الطعن المخول للموظف في قراراتها التأديبية و يتحقق من خلال بحث مشروعية أعمالها أو عدم مشروعيتها، فيحكم بإلغائها بما يكفل أحد الضمانات الأساسية للمواطنين عامة و الموظفين خاصة داخل الدولة القانونية و المتمثل في خضوع الإدارة لمبدأ المشروعية.

¹ عمار بوضياف، القضاء الإداري الجزائري (نظام الوحدة و الازدواجية ، 1962-2000)، دار ربحانة، ط01، الجزائر، د س ن، ص 52.

² عوابدي عمار، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط03، الجزائر، 1994 ص129

المبحث الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا

إن للمسؤولية المدنية للموظف العمومي أهمية كبيرة في المجال القانون الإداري لأنها تعطي الباحث إحدى السبل التي يمكنه التعرف على درجة القرابة، أو درجة التنافر، أو التباعد بين القانون الإداري و القانون المدني، و لذلك لابد أن نحدد مفهوما خاصا بالمسؤولية المدنية للموظف العمومي، إذ تعددت المفاهيم بالنسبة للمسؤولية المدنية حيث تنقسم المسؤولية و تتنوع باختلاف النظام القانوني الذي ينظمها، كما تعددت المعايير التي تحدد المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وذلك منذ القدم إلى يومنا هذا، وعليه سنتطرق في المبحث إلى مفهوم المسؤولية المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا(المطلب الأول)، معيار تحديد المسؤولية المدنية للموظف العام(المطلب الثاني)، آثار المسؤولية المدنية للموظف العام عند تلقيه الهدايا(المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا

يتعرض الموظف العام للمسألة المدنية شأنه شأن الشخص العادي إذا كان الخطأ المرتكب من قبله يشكل فعل ضارا للغير، وعليه سنبين مفهوم المسؤولية المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا في الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف المسؤولية المدنية للموظف العام

تتسع المسؤولية المدنية لكل فعل ضار، سواء وقع عمدا أو عن مجرد إهمال فتنشأ على عاتق الموظف مسؤولية مدنية، نتيجة ما سببه من ضرر بالغير.¹

وتعرف أيضا بأنها: "المسؤولية المألقة التي يتعرض لها كل موظف عندما يتسبب بفعله في ضرر للغير وتتضمن كل القوانين المدنية أحكاما تقر هذا المبدأ، و تحدد كيفية تعويض هذه الأضرار".²

وتنقسم المسؤولية المدنية إلى قسمين: عقدية تنشأ من جراء الإخلال أو عدم تنفيذ التزام عقدي، وتقصيرية تنشأ من جراء الإخلال بالتزام فرضه القانون.

¹ محمد صبري السعدى، النظرية العامة للالتزامات، القسم الأول: مصادر الالتزام، الكتاب الثاني (المسؤولية التقصيرية، العمل النافع القانون في القانون المدني الجزائري)، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2003، ص 21.
² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 349.

ومسؤولية الموظف تقصيرية، وذلك بسبب فعل التقصير والخطأ الناتج عن الإخلال والمحدث لضرر، مما يوجب التعويض دون وجود علاقة عقدية بين المسؤول عن الضرر وبين المضرور، 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 البسيط.¹

ونصت المادة 124 من ق م ج على أنه: " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".²

وجاءت المادة المذكورة أعلاه صريحة، حيث يتحمل أي شخص، بما في ذلك الموظف، مسؤوليته المدنية على أخطائه الشخصية، على أثر ما يحدثه من خطأ ويجب أن يكون هذا الخطأ شخصا لا مرفقيا، كما يجب أن تكون هناك علاقة بين 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 الرئاسية.³

الفرع الثاني: الأساس القانوني للمسؤولية المدنية للموظف العام

يجمع الفقه القانوني على أن المسؤولية المدنية للموظف العمومي لا يمكن أن تقوم أو تتولد عنها الآثار إلا إذا تم تأسيسها على فكرة الخطأ، لذلك أصبح علينا لزاما أن نبحث عن مدلول الخطأ لبيان طبيعة الخطأ الذي تؤسس عليه المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وفيه ما يلي:

أولا: تعريف الخطأ

لو بحثنا في التعريف التشريعي لفكرة الخطأ، لوجدنا أن معظم التشريعات أغفلت تعريفه نظرا لكثرة الحالات التي تثار فيها فكرة الخطأ، الأمر الذي يتطلب مرونة في تعريفه وحرية في تحديد مفهومه، إذ ترك الأمر لمحاولات ومجهودات الفقه والقضاء.⁴

¹ محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 15.

² أنظر المادة 124 من الأمر رقم 75 / 58 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج ر ج ج، ع 31، الصادرة في 13/05/2007، المعدل والمتمم.

³ أنظر المواد 128- 129- 130 من الأمر 58/75، المتضمن القانون المدني الجزائري، المشار إليه سابقا.

⁴ سميرة حسن محسن، المسؤولية المدنية لإدارة المستشفى عن الخطأ الطبي للعاملين فيها، (دراسة مقارنة)، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، ط01، المنصورة، 2016، ص 150.

حيث عرفه الفقيه الفرنسي planiol بأنه: " الإخلال بالالتزام سابق مع توافر التمييز والإدراك لدى المخل لهذا الالتزام".¹
وعرفه أيضا الفقيه الفرنسي Mazeaud بأنه: " عيب يشوب مسلك الإنسان، لا يأتيه رجل عاقل متبصر، أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت المسؤول".²
كما عرفه فقهاء آخرون بأنه: "انحراف عن السلوك المألوف اجتماعيا، ينتج عنه ضرر".³

ثانيا: المسؤولية المدنية للموظف العمومي هل هي عقدية أم تقصيرية
المسؤولية بشكل عام هي إلزام المدين بتعويض الضرر الذي ترتب على إخلاله بالالتزام يقع عليه، فإذا كان مصدر الالتزام الذي أخل به هو العقد كانت المسؤولية عقدية، أما إذا كان الالتزام مصدره العمل الغير المشروع كانت المسؤولية تقصيرية.
و الاشكال الذي يطرح هنا هل المسؤولية المدنية للموظف العمومي مسؤولية عقدية أم تقصيرية؟

بالرجوع إلى التشريع و القضاء الجزائري نجده قد عرف المسؤولية العقدية بأنها جزاء الإخلال بالالتزام عقدي، أم المسؤولية التقصيرية فقد عرفها المشرع الجزائري بانها جزاء الانحراف عن تصرف سلوك الرجل العادي و ليس له رابطة بالعلاقة العقدية.
و بما أن الموظف العمومي في طريقة تعيينه و علاقته مع الادارة العمومية تربطه معها علاقة تنظيمية لائحية قانونية و ليس عقدية، حيث أن السلطة و الادارة العامة هي صاحبة الاختصاص في إصدار قرار التعيين حسب اللوائح و القوانين التي وضعت مسبقا، كما أن الموظف العمومي في حالة قيامه بخطأ أثناء و بمناسبة عمله لا يتعرض إلا لعقوبة تأديبية من قبل الادارة عن طريق اللجنة المتساوية الاعضاء، و هذه العقوبة تتكون من عدة درجات حددها القانون مسبقا و بالتالي فإن المشرع الجزائري لم يحدد العلاقة بين الموظف العمومي و الادارة إلا على أساس تنظيمي لائحي،⁴ و هذا ما يجعل الادارة في مركز ممتاز تجاه الموظف.
أما علاقة الموظف العمومي بالجمهور تحددها اللوائح و القوانين أيضا، حيث أنه يجب على الموظف العمومي أن يلتزم بالصالح العام و يتحمل أعباء الوظيفة العامة التي تتمثل في تقديم خدمات للجمهور من أجل إشباع حاجاته من خلال موظفيها العموميين، و حيث أن ارتكابهم الاخطاء أثناء قيامهم بعملهم الوظيفي أو بمناسبةه تقام مسؤولية الادارة القانونية، و لكن في حالة حدوث ضرر للغير نتيجة هذا الخطأ فتقام المسؤولية المدنية للموظف العمومي، و بما أنه لا توجد علاقة تعاقدية بين المضرور و الموظف العمومي هذا الاخير الذي يخضع للوائح و القوانين الداخلية فقط في الوظيفة العامة، و بذلك فلا تقام المسؤولية العقدية للموظف العمومي

¹ عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط04، الجزائر، 2012، ص 114.

² عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص 85.

³ عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني، "مسألة الموظف العام عن الأعمال الشخصية"، مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 5، ع18، القسم 1، جامعة كركوك، العراق، 2016، ص 35.

⁴ أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 85/59 المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة.

بل تقام المسؤولية التقصيرية، و منه يكون مسؤولاً مدنياً أمام الجمهور نتيجة خطئه الشخصي سواء كان هذا الخطأ متوقع أو غير متوقع، و هذه هي صفات المسؤولية التقصيرية.¹

المطلب الثاني: معيار تحديد المسؤولية المدنية للموظف العام

المسؤولية تقوم على أساس أركان ثلاثة، الخطأ، والضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر، وإذا كان الخطأ في المسؤولية القانونية بصفة عامة والمسؤولية المدنية للموظف العام بصفة خاصة هو الأساس القانوني والأصيل الذي يفسر مسؤولية الموظف العام عن أعماله القانونية والمادية الذي يؤديها والتي سببت أضراراً للغير، حيث أن الإدارة لا تخطئ إلا بخطأ العاملين فيها من الموظفين العاملين، ولذلك فالخطأ الذي يرتكب من الموظف العام إما أن يكون شخصياً يرتب المسؤولية المدنية للموظف العام، وإما أن يكون خطأ مرفقياً تسأل عنه الإدارة لا الموظف، وعليه سنبين معيار تحديد المسؤولية المدنية للموظف العام في الفروع التالية:

الفرع الأول: الخطأ الشخصي

يقصد بالخطأ الشخصي أن يرتكب الموظف الفعل الضار في حياته الخاصة وينفصل تماماً عن عمله الوظيفي، ولا يرتبط بأية علاقة مع الخدمة.² أما ماجد راغب الحلوفيري أن الخطأ الشخصي: "هو ذلك الذي ينسب فيه الخطأ الذي نتج عنه الضرر إلى الموظف نفسه، وتقع المسؤولية على عاتقه شخصياً، 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.

الفرع الثاني: التفرقة بين الخطأ الشخصي و 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 وإقراراً لمبدأ مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، وتتنحصر 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

¹ عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني، المرجع السابق، ص 35.

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

³ ماجد راغب الحلوفيري، 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.

الدولة الفرنسي، الذي اعتبر أن الخطأ المنسوب إلى مدير المقاطعة والقائد العسكري خطأ مرفقيا مرتبط بالمرفق العام، وبذلك أرسى هذا الحكم مبدأ التفرقة.¹ وقد كشفت التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي وفقا لمعايير فقهية وأخرى قضائية، وسنوضح ذلك فيما يلي:

أولاً: المعايير الفقهية

وفيه ما يلي:

1- معيار الأهواء الشخصية أو معيار الخطأ العمدي: وهو أول معيار قدمه الفقه، وقال به الأستاذ Laferrere: "يقوم هذا المعيار على أساس النزوات والأهواء الشخصية للموظف العام، حيث يرى أن الخطأ يكون شخصيا، إذا كان العمل الضار مطبوعا 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 مصلحيا ووظيفيا، يستوجب ويعقد المسؤولية الإدارية."²

ويتميز هذا المعيار بأنه معيار ذاتي شخصي يقوم على أساس القصد السيء لدى الموظف وهو يؤدي واجباته الوظيفية، فكلما كان قصده الإضرار بالغير، وقصد به مصلحته، كان الخطأ شخصيا يتحمل الموظف المخطئ عبء نتائجه.³

2- 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 خطأه يعد خطأ مرفقيا، أما إذا كان قصده من التصرف هو تحقيق أهداف شخصية لا علاقة لها بالوظيفة، عن طريق استغلال سلطاته، فإن الخطأ يكون شخصيا.⁴

3- معيار الانفصال عن الوظيفة: قال بهذا المعيار الفقيه Hauriou الذي تبنى في البداية، معيار الخطأ الجسيم، ثم غير موقفه،⁵ 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 ومعنويا.⁶

4- 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 وظيفته،⁷ 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 العقوبات.⁸

¹ عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص 98.

² 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 762.

³ عمار عوابدي، نظرة المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 136.

⁴ ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 466.

⁵ خلوفي رشيد، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، الجزائر، د س ن، ص 13.

⁶ سعيد السيد علي، نطاق وأحكام مسؤولية الدولة، (دراسة مقارنة)، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2012، ص 294.

⁷ ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 655.

⁸ سعيد السيد علي، المرجع السابق، ص 286.

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 باعثا شخصيا، فهو إذن عبارة عن رعونة أو شعور عدائي عميق، أدى إلى ضرر دون قصد الإيذاء.¹

ثانيا: المعايير القضائية

توالت أحكام القضاء الفرنسي في نطاق التمييز والتفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي (الوظيفي)، غير متقيدة في ذلك بالمعايير الفقهية التي قيلت بصدد هذه التفرقة، حيث وسع نطاق الخطأ المرفقي على حساب الخطأ الشخصي وحصره في الحالات التالية:

1- الخطأ المرتكب خارج الوظيفة:

وهو المرتكب في الحياة الخاصة للموظف، كما لو خرج الموظف يتنزّه بسيارته الخاصة فأصاب أحد المارة بضرر، فهنا يعتبر الخطأ في نظر مجلس الدولة الفرنسي خطأ شخصيا للموظف العام، فيسأل عنه وحده سواء كان عمديا أو غير عمدي.²

2- الخطأ المرتكب أثناء ممارسة الوظيفة: وفيه صورتان وهما:

أ- الخطأ العمدي: يستهدف هذا الخطأ مصلحة دون المصلحة العامة، ويعتبر الموظف مرتكبا لخطأ شخصي عمدي، إذا كان ما قام به من عمل قد اقترن بسوء نية، كأن يقصد أو يعتمد الإيذاء أو الإضرار ببعض الأفراد، أو تحقيق غرض أو مصلحة شخصية له، أو محاباة أحد أقربائه أو أصدقائه.³

ومثال ذلك: قضية Quesnel تسلمت قابضة البريد مبلغا 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 شخصيا، ارتكبه الموظفة بسبب شغلها وظيفتها قابضة البريد.⁴

ب- الخطأ الجسيم: هو الخطأ المرتكب من طرف موظف يتميز بالخطورة في طبيعته، إذ يبلغ حدا من الجسامة لا يمكن أن يرتكبها الموظف العادي، ولا يهم في هذه الحالة حسن أو سوء نية الموظف مرتكب الخطأ، كما لا تهم الغاية المستهدفة من ارتكابه.⁵

المطلب الثالث: آثار المسؤولية المدنية للموظف العام

إذا تحققت المسؤولية المدنية للموظف العام فهنا يكون التعويض والذي يهدف من خلاله إلى جبر الضرر الواقع وذلك سواء كانت المسؤولية قائمة على أساس الخطأ أو المخاطر أو تحمل التبعة و هنا يتكلف الموظف نفسه بتحمل تكاليف التعويض امام القضاء المدني، وعليه سنبين آثار المسؤولية المدنية للموظف العام في الفروع التالية:

الفرع الأول: الاختصاص والإجراءات المتبعة في دعوى التعويض

¹ حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية (دراسة مقارنة)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط01، الجزائر، 2011، ص 302.

² عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع سابق، ص 403.

³ سعيد السيد علي، المرجع السابق، ص 234.

⁴ عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 126.

⁵ على خطار شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2008، ص 174.

إذا كانت الإدارة تسأل عن أعمال موظفيها في حالة ارتكابهم لخطأ فإن هذا يستدعي النظر في جهة الاختصاص بالحكم بالتعويض للطرف المتضرر، وفيه ما يلي:

أولاً: الجهة القضائية المختصة بالتعويض

إذا ما تضرر شخص من جراء ممارسة موظفي الدولة نتيجة نشاطهم، كان لصاحب الضرر الحق بإقامة دعوى المسؤولية، طالبا جبر الضرر الذي لحق به من جراء أعمال موظفي الدولة، إن مثل هذه الأعمال في الأصل تقام على الموظف العام الذي ارتكب الخطأ أمام القضاء العادي انطلاقاً من مبدأ المسؤولية المدنية للموظف العمومي، غير أنه استثناء يمكن أن يحدث في الإجراءات والجهة التي يمكن أن توجه ضدها الدعوى أي أن تقام ضد الإدارة باعتبارها متبوع والموظف تابع لها، وبالتالي فالإدارة قصرت في أداء دور الرقابة والتوجيه على الموظفين بالشكل الذي يمنع حدوث مثل هذه الأخطاء المسببة للضرر، وإن المضرور يتجه دائماً لهذا الاتجاه لمواجهة خطر إمكانية الإعسار المحتمل للموظف العام، وبذلك يصعب الحصول على تعويض بشكل سريع، ومن جهة أخرى يحق للدولة الرجوع على ذلك الموظف.¹

والسؤال الذي يطرح هنا: هل يبقى القضاء العادي هو المختص في دعوى التعويض التي ترفع على الموظف العام؟

وهذا ما سنتعرض إليه من خلال النقاط التالية:²

1- جهة الاختصاص للقضاء العادي: يقصد بدعوى التعويض المدنية تلك الدعوى الذاتية التي يحررها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام جهة القضاء العادي، طبقاً للشكليات والإجراءات المقررة قانوناً للمطالبة بالتعويض العادل لإصلاح وجبر الضرر التي أصابت حقوقهم بفعل خطأ الموظف والذي أضر بالغير، وهي القاعدة التي أقرتها المادة 124 ق م ج والتي تنص على أن: " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض."³

ولهذا فدعوى التعويض تعتبر دعوى قضائية تتحرك وترفع في إجراءات قضائية نص عليها القانون، والاختصاص المنعقد للقضاء العادي موزع بين محاكم القضاء المدني طبقاً لأحكام البابين الأول والثاني من الكتاب الأول من قانون الإجراءات المدنية أي الاختصاص النوعي والمحلي وذلك في المواد من 01 إلى 11 منه، وعليه فإن الأصل العام أن دعوى التعويض باعتبارها دعوى مدنية تختص بها المحاكم العادية المدنية على اختلاف درجاتها حسب قواعد الاختصاص النوعي، إلا إذا كون الفعل جريمة حيث تنتشأ بجانب دعوى التعويض دعوى أخرى وهي الدعوى الجنائية وهي من اختصاص المحاكم الجزائية، وفي هذا خول القانون للمضرور الحق في رفع دعوى مدنية بالتبعية إلى الدعوى الجزائية وهذا ما نصت عليه المادة 03 من قانون الإجراءات الجزائية، أو يبقى محافظ على رفعها أمام المحكمة المدنية ولكن يجب عليه أن يخضع في هذه الحالة إلى مبدأ الجزائي يوقف المدني، لحين البت في الدعوى العمومية، وبعد ذلك تستكمل إجراءات الدعوى المدنية أمام المحكمة المدنية، أما في حالة انعدام الخطأ الجنائي فإن المحكمة الجزائية ومن ورائها القاضي الجزائي يصبح غير مختص

¹ محمود حلمي، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، ط01، القاهرة، 1975، ص 237.

² محمود حلمي، المرجع السابق، ص ص 237-239.

³ أنظر المادة 124 من الأمر 58/75، المتضمن القانون المدني الجزائري، المشار إليه سابقاً.

بالنظر أو الفصل في هذه الدعوى، لأنها ستكون من اختصاص القاضي المدني تحت اسم الدعوى المدنية.

2- جهة اختصاص القضاء الإداري: و تعرف دعوى التعويض الإدارية بأنها الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية الإدارية للمطالبة بالتعويضات لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار الذي كان من عمل الموظفين العموميين.

إلا أن الملاحظ أن المشرع الفرنسي لم يضع معيارا عاما يتبعه القاضي الفرنسي في كل حالة أي في تحديد أي جهة قضائية تكون مختصة، وإنما ترك المهمة للقضاء الإداري والقضاء العادي، يحدد كل منهما اختصاصه وفي حالة الخلاف يرفع الأمر إلى محكمة التنازع، مما حتم على الفقه الفرنسي استخلاص المعيار الذي جرى القضاء على انتهاجه إذ كانت فكرة المرفق العام هي المعيار الذي تم به تقرير اختصاص القضاء الإداري، وذلك بالنظر في دعوى التعويض عن الأضرار الذي لحقت الأفراد بفعل الأشخاص والتي نتجت عن خدمتهم بالمرفق العام أو بسبب الممتلكات التابعة للمرفق، وقد ينتهج المشرع في بعض الدول طريقة لتحديد اختصاص كل جهة قضائية، إذ يكفي بتحديد جهة وما عدا ذلك فهو من اختصاص الجهة الأخرى¹، وباعتبار أن القضاء الإداري الجزائري نجده يطبق القواعد التي أقرها مجلس الدولة، ففي الجزائر و إعمالا للمعيار العضوي الذي جاءت به المادة 800 من ق إ م إ و التي تنص على ما يلي: "المحاكم الادارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الادارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية، أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية طرفا فيها"، وتنص المادة 801 من ق إ م إ على ما يلي: "تختص المحاكم الادارية كذلك بالفصل في دعاوى: دعاوى إلغاء القرارات الادارية و دعاوى التفسيرية و دعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية، و المصالح الادارية الادارية الأخرى للبلدية، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الادارية، دعاوى القضاء الكامل، القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة".

ثانيا: الإجراءات المتبعة في دعوى التعويض

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، وفيه ما يلي:

1- تعريف التعويض: التعويض هو الحكم الذي يترتب على تحقق المسؤولية المدنية، وهو جزاء عن إثبات فعل أو عمل غير مشروع، صادر من الموظف مخالفا للقانون.² ويعرف أيضا بأنه المال الذي يحكم به على من أوقع ضررا للغير في نفسه أو ماله، وهو حق خاص بالمضرور، مقترن بالضرر الذي لحقه دون غيره، أو هو الالتزام الناشئ في ذمة المتسبب في الضرر بإصلاحه بأداء مالية أو عينية.³

¹ محمد شافعي أبو راس، القضاء الإداري، عالم الكتاب، القاهرة، د س ن، ص 150.

² فيروز ضيف، جرائم الفساد التي يرتكبها الموظف العمومي، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014، ص 105.

³ كريمة لعربي، التعويض في المسؤولية المدنية، مذكرة ماستر في القانون، تخصص عقود ومسؤولية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2013، ص 10.

وحتى يلتزم الموظف بدفع التعويض، يجب أن تتحقق المعادلة التالية المتكونة من ثلاثة شروط وهي: الخطأ والضرر والعلاقة السببية.

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

ب- 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 محققا، مباشرا، متوقعا.¹

ج- 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 المضرور.²

لذلك يجب على المضرور حتى يستحق التعويض أن يثبت وجود علاقة سببية بين الخطأ الذي ارتكبه الموظف وبين الضرر الذي أصابه، وتختلف ركن من الأركان الثلاث السالفة الذكر، ينفي قيام المسؤولية المدنية، والتعويض كأثر مترتب عنها.³

2- طرق التعويض: يكون التعويض بإحدى الطريقتين إما عينيا و إما نقديا، كما يلي:

أ- 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 وإزالتة، 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".⁴

ب- التعويض النقدي (بالمقابل): الأصل في التعويض بالمقابل أن يكون بمبلغ من النقود، ويغلب أن يكون جملة واحدة، لكن لا مانع من أن يقسط أو أن يكون في صورة إيرادا مرتبا لمدى حياة المضرور،⁵ 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 ملائمة لإصلاح الضرر الناتج عن العمل غير المشروع، والأصل في التعويض بالمقابل، أن يكون مبلغا من المال، يدفع دفعة واحدة للمضرور.

¹ محمد حسنين، الوجيز في نظرية الالتزام، مصادر الالتزامات وأحكامها في القانون المدني الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983، ص150.

² فيروز ضيف، المرجع السابق، ص 111.

³ 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، ص03.

⁴ أنظر المادة 2/132 من الأمر 85/75 المتضمن القانون المدني الجزائري، المشار إليه سابقا.

⁵ محمد حسنين، الوجيز في نظرية الالتزام، مصادر الالتزامات وأحكامها في القانون المدني الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983، ص 174.

وحسب المادة 132 / 1 من ق م ج، فإنه يجوز للقاضي أن يجعله على أقساط تدفع للمضرور كما يجوز إيراد مرتبا كما في حالة إصابة عامل أفقدته الإصابة فرصة العمل.

3- إجراءات رفع دعوى التعويض: لرفع دعوى التعويض (دعوى المسؤولية)، أوجب المشرع بعض الإجراءات بقبولها، كما خصها ببعض الشروط، ونظم ذلك بمواد خاصة، وفيه ما يلي:

أ- أطراف دعوى التعويض: لدعوى التعويض طرفين المضرور وهو (المدعي)، والمسؤول (المدعى عليه).

- المدعي: ويحرك عادة هذه الدعوى الطرف المضرور، فهو الذي يطالب بالتعويض ولا يجوز لغير المضرور أن يتلقى تعويضا، ولا أن يطالب به، كما يجوز أن يقوم مقام المضرور نائبه، و إذا كان قاصرا، يتلقى التعويض الولي أو الوصي.¹

و إذا تعدد المضرورون من خطأ واحد، كان لكل منهم رفع دعوى للمطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر، وبقدر ما أصابه هو، دون النظر إلى غيره من المضرورون.²

- المدعى عليه: هو (الموظف) المسؤول أو نائبه أو خلفه، يكون مدعى عليه سواء كان بناء على فعله الشخصي، أو مسؤولا عن غيره.³

و إذا تعدد المسؤولون عن عمل ضار كانوا متضامنين في التزامهم بتعويض الضرر، ويكون للمضرور أن يرفع دعواه عليهم جميعا 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 بالتساوي.⁴

ب- شروط رفع دعوى التعويض: لكي تقبل دعوى التعويض يجب أن تستوفي لجميع الشروط الشكلية والموضوعية، وأن تحترم الإجراءات المنصوص عليها قانونا، و إلا وقعت تحت طائلة البطلان وفيه ما يلي:

- الشروط الشكلية لرفع دعوى التعويض: تتمثل هذه الشروط في:

* 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 الأطراف.⁵

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.
- اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم، فأخر موطن له.

¹ محفوظ لعشب، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 243.

² أيدية كركار، التعويض القانوني (دراسة مقارنة)، مذكرة ماستر في القانون، تخصص قانون خاص شامل، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2017، ص 56.

³ أنظر المادة 134 الأمر 75 - 85، المتضمن القانون المدني، المشار إليه سابقا.

⁴ أنظر المادة 126 الأمر 75 - 85، المتضمن القانون المدني، المشار إليه سابقا.

⁵ أنظر المادة 14 من القانون رقم 08 / 09 المؤرخ في 25 / 02 / 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج، ع 21، المؤرخة في 23 / 04 / 2008.

- الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي .
 - الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوقائع المؤيدة للدعوى
 - عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.
- الشروط الموضوعية لرفع دعوى التعويض: منها ما يتعلق بأطراف الدعوى، كشرطي الصفة والمصلحة والأهلية، ومنها ما هو مرتبط بموضوع الدعوى، كالإذن القانوني، وفيه ما يلي:
- * **الصفة والمصلحة:** فلا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكون له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

* **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 وديا قبل اللجوء إلى القضاء.¹

* **الأهلية:** وهي صلاحية الشخص لاكتساب مركز قانوني في الخصومة، والقيام بأعمال إجرائية أمام القضاء، فكل شخص يبلغ سن الرشد، 19 سنة كاملة، ويتمتع بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية.²

الفرع الثاني: الحكم بالمسؤولية والتعويض

إن كل شخص طبيعي مسؤول عن أعماله وتصرفاته طبقا للقاعدة التي تنص على أن كل شخص يسبب ضررا للغير عن طريق عمله يلزم بالتعويض، وعلى غرار الأفراد فقد تسبب الإدارة (السلطة العامة) أضرار للغير نتيجة الأعمال التي تقوم بها أو بصفة أدق نتيجة أعمال موظفيها وبالتالي تكون الإدارة مسؤولة اتجاه الغير من جراء الأضرار التي ألحقها الموظفين بهم وذلك بدفع مبلغ التعويض من ذمته، وفيه ما يلي:

أولا: الإثبات في دعوى المسؤولية الادارية

يقع عبء الإثبات على المدعي، فهو مطالب بإثبات ما أصابه من ضرر، ولا يستطيع أن يخطو خطوة قبل أن يثبت ذلك، كذلك يقع عليه إثبات الخطأ في المسؤولية عن الأفعال الشخصية، أما في المسؤولية المفترضة فالخطأ مفترض لا يحتاج إلى إثبات من قبل المدعي مثل مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعة و مثل حارس الحيوان، و مالك البناء، و حارس الشيء.³

يتحمل المدعي أول الأمر عبء الإثبات للوقائع الادارية التي يستند إليها مدعما ادعائه بملفات أو وثائق إدارية، و تقوم هيئة المحكمة بتكليف الجهة الادارية بتقديم الوثائق و المتعلقة بالدعوى، ويجب على الإدارة أن تقدم الأوراق المطلوبة، لأن رفضها يعتبر تسليما منها بما يدعيه المدعي من بيانات، إذا ادعى فرد واقعة غير إدارية كان عليه إثباتها طبقا للقواعد العامة وتتجلى أدله الإثبات فيما يلي:⁴

1- **الدليل الكتابي:** تعد الأوراق المكتوبة أهم أنواع الأدلة في المنازعات الإدارية والدليل الكتابي غالبا ما يكون ورقة إدارية في حوزة الإدارة فتؤيد وتؤكد واقعة معينة، وقد تكون صادرة عن الإدارة نفسها أو في صيغة طلب كتابي مقدم من أحد الأفراد في شأن من الشؤون، إلا أنها قدمت للإدارة وأرقت بملفاتها.

¹ أنظر المادة 13 من القانون رقم 08/ 09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المشار إليه سابقا.

² أنظر المادة 40 من الأمر 85/75، المتضمن القانون المدني، المشار إليه سابقا.

³ محمد الصغير بعلي، **الوجيز في المنازعات الإدارية**، الجزائر، 2002، ص178.

⁴ عمار عوابدي، **نظرية المسؤولية الإدارية**، المرجع السابق، صص185-187.

- 2- الإقرار: وهو الاعتراف المقدم من طرف الخصم أمام القضاء بواقعة معينة قانونية مدعي بها أثناء سير الدعوى، وهو حجة قاطعة على المقر وبالنسبة للإدارة.
- 3- الشهود: بإمكان القاضي سماع من يرى ضرورة لسماعه من غير الأطراف في الخصومة كما يمكن للمحكمة طلب إجراء التحقيق بنفسها أو بواسطة من تنتدبه لذلك، كون إجراءات التحقيق يتطلب سماع الشهود إلا أنه نادرا ما يستعان بها في الإثبات في مادة المنازعات الإدارية وذلك فيما عدا قضاء التأديب، وفي قضايا الانحراف عن استعمال السلطة.
- 4- المعاينة: القاضي من تلقاء نفسه أو بناء على طلب أحد الخصوم أن يقرر الانتقال إلى مكان النزاع ومعاينة الشيء المتنازع فيه
- 5- الخبرة: يمكن للقضاء الاستعانة بأهل الخبرة في الأمور الغير القانونية .
- 6- القرائن: يقصد بها الشواهد والتي من شأنها أن تؤيد المدعي في دعواه، أو تكون ضده وتعد الثانية في أهميتها بعد الأوراق الكتابية، وكدليل أثبات أمام القضاء الإداري.

ثانيا: الحكم بالتعويض في دعوى المسؤولية

التعويض هو جزاء المسؤولية، أي الحكم أو الأثر الذي يترتب عليها، فإن توافرت أركان المسؤولية تحققت هذه الأخيرة وترتب عليها أثرها، وهو التزام المسؤول بتعويض المضرور لجبر الضرر الذي أصابه، وعلى ذلك فإن الحق في التعويض لا ينشأ من الحكم الصادر في دعوى المسؤولية، وإنما ينشأ من العمل الضار فيترتب في ذمة المسؤول التزامه بالتعويض وقت تحقيق أركان المسؤولية الثلاث، والحكم ليس إلا مقرر لهذا الحق لا منشأ له¹ وهي كالاتي:

1- القواعد المتعلقة بطلب التعويض: تتعلق هذه القواعد بتحديد مبلغ التعويض، وتقيد القاضي في التعويض الممنوح من طرفه، وفيه ما يلي:

أ- تحديد مبلغ التعويض: يشترط في الضحية أو ذوي الحقوق القيام بتقدير التعويض وذلك قبل الفصل في الدعوى المعروضة أمام القضاء، ويترتب على عدم تقدير المبلغ المطلوب للتعويض في الدعوى إلى رفض الطلب الذي سيقدم فيما بعد، وقد أشارت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا إلى هذه القاعدة إذ جاء في قرارها: " حيث أنه وقبل تعويض الضرر يشترط تقديره، ويتمثل هذا التقدير في تحديد مجال الضرر وكذلك تقييمه ماليا"².

ب- التعويض الممنوح من طرف القاضي: لا يستطيع القاضي أن يمنح تعويضا يفوق المبلغ المطلوب من طرف المتضرر طبقا للقواعد العامة التي تمنع القاضي على أن لا يفصل أو يحكم بأكثر مما طلب منه، وإلا اعتبر حكمه باطلا وذلك لقضائه أكثر مما طلبه الخصوم، والقاضي هنا له سلطة تقديرية في منح التعويض³.

2- محتوى التعويض: إن مبلغ التعويض الذي يقدره القاضي يجب أن يتناسب مع جسامه الضرر الواقع والذي تسببت فيه الإدارة أي أن التأسيس بالتعويض هو جسامه الضرر المسبب له والأصل هنا هو أن التعويض يشمل كل حقوق المضرور أي ما لحق به من خسارة وما فاته من كسب، والعبرة في تحديد التعويض هي بوقت صدور الحكم به، وذلك لأن الحكم كثيرا ما يتأخر صدوره لمدة طويلة تكون قيمة العملة خلالها قد انخفضت فعليا أو رسميا، ومن الظلم أن

¹ محمد عاطف الينا، الوسيط في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، رقم الايداع بدار الكتب القومية، 9042/90،

² الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، الدولة ضد أرملة ماريش، قرار صادر في، 1971/05/21 (RAGA)، ص49.

³ قرار صادر بتاريخ: 1999/02/01، الصادر عن الغرفة الأولى بمجلس الدولة الجزائري، مجلة مجلس الدولة، ع01، د ب ن، 2002، ص 92.

يتحمل المضرور نتيجة تأخر الفصل في القضية وهي مسألة لا يد له فيها، وتثير مسألة تحديد التعويض بعض المشاكل والاستفسارات، من ذلك مدى التعويض الذي يستحقه الموظف الذي ألغى قرار فصله، فقد قرر مجلس الدولة الفرنسي في البداية أنه يستحق مرتبه عن الفترة التي كان مفصولاً فيها رغم عدم قيامه بالعمل لأنه لا دخل له في ذلك، غير أن مجلس الدولة منذ حكم ديبرل "DEBERLES" الصادر في 07 أبريل 1933 عدل عن هذا الموقف وقرر أن الموظف في هذه الحالة يستحق تعويضاً يراعي في تقديره الضرر الحقيقي الذي أصابه، فيستتزل من المرتب الذي كان يستحق له في حالة عدم فصله ما قد يكون قد حصل عليه من عمل آخر خلال فترة الفصل، كما يدخل في الاعتبار أيضاً درجة الخطأ المنسوب إلى كل من الموظف والإدارة، فيراعي المجلس ما إذا كان الموظف قد ارتكب خطأ أو وضع نفسه موضع الشبهات فساعد الإدارة دون أن يدري في إصدار قرار الفصل غير المشروع، وكما يراعي المجلس مدى جسامة خطأ الإدارة، فعدم المشروعية الراجع إلى إغفال بعض الشكليات يختلف عن عدم المشروعية الراجع إلى انحراف السلطة أو مخالفة القانون.¹ ويشترط أن يكون التعويض مغطياً كل الضرر الذي لحق بالضحية أو ذوي الحقوق، ويأخذ القاضي بعين الاعتبار كل العناصر التي تشكله بما في ذلك النفقات والمصاريف الإضافية التي يتحملها الضحية.

وإن الضرر القابل للتعويض هو في جميع الحالات، الضرر الذي ينسب للإدارة ففي حالة مشاركة الضحية في أحداث الضرر فلا تعوض الإدارة إلا الجزء الذي ينسب لها كما أكدته الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا.

كما لا يمكن الحكم بالتعويض إلا إذا كانت هناك مسؤولية، وهذه القاعدة هي من النظام العام، كما أنه مبدئياً يتمتع القاضي الإداري بحرية واسعة في تقييم الضرر القابل للتعويض إلا أن حريته ليست مطلقة، إذ لها حدود قانونية وموضوعية تتمثل في إرادة المشرع أو الضحية بحيث تستطيع أن تقيد إرادة القاضي في تقييم الضرر القابل للتعويض، بحيث لا يمكن للقاضي أن يمنح تعويضاً يفوق التعويض المحدد من طرف المشرع في قضايا معينة، كما تشكل إرادة الضحية حد لحرية القاضي الإداري وذلك من خلال تحديدها للحد الأقصى للتعويض.²

3- تقدير التعويض: يقوم القاضي بتقييم الضرر المادي حسب الوثائق المقدمة له من طرف الضحية ويكون التقييم اقتصادياً حتى ولو اتخذ إشكالات مختلفة، إتلاف مال، الحرمان من الكسب، عدم القدرة على العمل، مصاريف طبية... الخ، ووظيفة التعويض هي إصلاح الخسارة التي تحملها المضرور، وذلك من خلال تحديد قيمة خسارة المبلغ المحدد الذي يجب أن يكون مقارباً لتعويض الضرر.³

أما الضرر المعنوي فيمكن إضافته إلى الضرر المادي مثلاً بتر أحد الأعضاء، يؤدي في نفس الوقت إلى عدم القدرة على العمل وإلى ضرر جمالي فالضرر المعنوي يمكن تقييمه بالمال وبالتالي تعويضه، ومن بين الأضرار المعنوية التي لا تقبل التعويض حسب رأي الأستاذ أحمد محيوا:

أ- الضرر الجمالي الذي تم إصلاحه إذا كانت له درجة معينة وبسيطة من الخطورة.⁴

¹ ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 96.

² رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 137.

³ المرجع نفسه، ص 139.

⁴ أنظر المادة 182 من الامر 85/75، المتضمن القانون المدني، المشار إليه سابقاً.

ب- الألم الجسماني الذي لم يقع تعويضه في البداية، لصعوبة أو استحالة تقييمه في حينها إلا لاحقاً حيث يكون له شكل استثنائي كأن لم تظهر أعراضه بعد.

ج- المساس بالسمعة والشرف الذي يشمل جميع أنواع الضرر المتعلق بالسمعة المهنية أو السمعة الفنية، والشرف، والكرامة، والمشاعر الدينية... الخ، وهو ما سار على خلافه المشرع الجزائري على إثر تعديل القانون المدني رقم 10-05 المؤرخ في 20 يونيو 2005، بعد أن يتم حصر قيمة التعويض الناتج عن حدوث الضرر يبقى السؤال الذي يطرح بشدة هو كيف يتم منح التعويض؟ وإذا كان في الدعوى عنصر أجنبي، فهل يمكن تعويضه بغير العملة الوطنية؟ في الحقيقة أن التعويض يكون دائماً مقيماً من طرف القاضي حيث أنه هو الذي يفصل في قيمته وبالعملة الوطنية للبلد التي تنسب إليه المحكمة والقاضي، ولكن نرى أن القاضي الإداري الفرنسي قد أشار إلى احتمال التعويض بالعملة الأجنبية. في منازعات العقود الإدارية، ونجد كذلك الأستاذ محيو أشار إلى هذا الموضوع لقوله: " إن قاعدة التعويض بالعملة الوطنية تطرح مشكلاً عندما تكون الضحية أجنبية غير مقيمة بالجزائر نظراً لعدم معرفة القضاء الفاصل في المواد الإدارية في هذا المجال، ونظراً للوضع القانوني والمادي الخاص بالجزائر يمكن القول إنه يصعب على ضحية غير مقيمة بالجزائر أن تحصل على تعويض بعملة غير العملة الوطنية الجزائرية".¹

كما يمكن للقاضي أن يمنح فوائد عن التأخير عندما تتأخر الإدارة عن تأدية دينها تجاه الضحية أو فوائد تعويضيه وذلك في حالة تأخر الإدارة بصفة غير طبيعية في دفع المبالغ المحكوم بها ضدها كتعويض للمتضرر.

ثالثاً: الجهة الملزمة بتقديم التعويض

تتحمل الدولة التعويض نتيجة خطأ الموظف، وقد تشترك معه في التعويض وأخيراً قد يقع الخطأ من الموظف فتلتزم الإدارة بتعويض الغير احتياطياً لتقوم بالرجوع على الموظف فيما بعد، فتكون الدولة في القانون المدني مسؤولة باستمرار عن خطأ موظفيها نتيجة للضرر المرتبط حدوثه بالوظيفة ما هو شخصي وما هو مرفقي.

وقد تتحمل الدولة تعويض الضرر الذي أصاب الغير نتيجة خطأ الموظف وتشترك معه في التعويض، وأخيراً قد تكون المسؤولية والتعويض كاملين على عاتق الموظف، دون تدخل الدولة، وهذه الحالة مستبعدة في هذا الفصل لأن ما يهمنا هو تعويض الدولة عن تصرفات موظفيها الذين كونوا المسؤولية، إما كلياً أو احتياطياً مع الرجوع على موظفيها بالقدر الذي تحملته الإدارة من تعويض أو الاشتراك أو التضامن معهم في المسؤولية، و عليه يكون التعويض مشترك بينهما أيضاً.²

وسنحاول استعراض هذه الحالات بشيء من التفصيل فيما يلي:

1- تحمل الدولة التعويض بصفة نهائية: إن الدولة تتحمل كل التعويض وبشكل نهائي أي لا تعود بذلك التعويض على موظفيها في حالة حدوث الخطأ المرفقي، أي لا دخل للخطأ الشخصي في هذه المسؤولية المسببة للتعويض، ومن ذلك فإن المسؤولية تكون على عاتق الإدارة وحدها، وبالتالي فالدولة هي الجهة التي يحكم عليها بالتعويض نهائياً وكلياً.

¹ ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 98.

² رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 142.

2- مشاركة الدولة للموظف عبئ التعويض: إن الدولة تشارك الموظف في تحمل أعباء التعويض في حالة توافر خطأ شخصي وخطأ مرفقي في نفس الوقت، وهذه الحالة تعرف في الفقه والقضاء بقاعدة الجمع بين الخطأين، إلا أنه في بداية الأمر كان القضاء الفرنسي لا يعرف بمبدأ اجتماع مسؤولية الإدارة ومسؤولية الموظف معاً، فالرأي السائد كان يعتبر أن واحد من اثنين يكون مخطئاً وبالتالي مسؤولاً: الإدارة أو الموظف فخطأ أحدهما ومسؤوليته تحجب خطأ ومسؤولية الآخر.¹

ولكن فيما بعد وجد الاجتهاد نفسه في هذا المجال أمام حاجة ملحة تدعوه للتسليم بمبدأ الجمع وعلى هذا فإن هذا المبدأ يكون وليد الاجتهاد الذي لم يأخذ أبداً بنصوص المسؤولية في القانون المدني الفرنسي المادة 1384 والتي ترعى مسؤولية المستخدم عن فعل المستخدم لديه وذلك تركيزاً منه على مبدأ استقلالية وذاتية القانون الإداري. وقد طبق مجلس الدولة الفرنسي فكرة الجمع بين المسؤوليتين لأول مرة في عام 1911 في قضية السيد (ANGUET).

ولكن السؤال الذي يطرح هنا هو كيفية توزيع التعويض بين الدولة والموظف في هذه الحالة؟ للإجابة على هذا السؤال: نجد القاضي عند قيام هذه الحالة أمامه يتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تحديد نصيب كل من الموظف والإدارة في المبلغ المحكوم به تعويضاً للمضرور، وإذا لم يستطع القاضي تحديد نصيب كل من الطرفين، فإن الأصل أن يوزع مبلغ التعويض على المحكوم عليهم من الموظفين والإدارة بالتساوي، أي المسؤولية تكون تضامنية.² وهو ما أقرته المادة 126 من القانون المدني الجزائري والتي تنص على أنه: "إذا تعدد المسؤولون عن فعل ضار كانوا متضامنين في التزامهم بتعويض الضرر، وتكون المسؤولية فيها بينهم بالتساوي إلا إذا عين القاضي نصيب كل منهم في الالتزام بالتعويض وفي هذا الصدد يكون قرار تقليدي مزمناً كان يسيطر على مسار الفقه والاجتهاد قبل ما يقارب القرن من ذلك وكان مفاده أنه لا يمكن الجمع بين مسؤولية الإدارة ومسؤولية الموظف، وكما يقول هوريو"، ليس فقط هما غير مسؤولين معاً وبالتضامن، ولكن أيضاً مسؤولين معاً في وقت واحد بفعل عمل واحد.³

وقد أخذت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا بهذه النظرية أي الجمع بين الخطأين الشخصي والمرفقي في قضية بلقاسمي ضد وزير العدل، حيث تتلخص وقائعها في أن الشرطة القضائية قامت بحجز مبلغ مالي قدره 63050 مملوك للسيد بلقاسمي، وأودعته عند كاتب الضبط، وأثناء هذا الحجز قامت الدولة بتبديل الأوراق النقدية ولم يرقم كاتب الضبط بتبديل المبلغ في الوقت المحدد قانوناً، فرفع السيد بلقاسمي دعوى تعويض ضد وزير العدل، وبعد دراسة الملف قررت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا أن هذا الضرر يعود سببه إلى خطأ شخصي ارتكبه كاتب الضبط يتمثل في إهماله، وخطأ مرفقي يتمثل في سوء سير مصلحة كتابة الضبط وحكم على الإدارة (أي وزارة العدل) بتعويض السيد بلقاسمي عن الضرر الذي ألحق به.⁴

¹ يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري العام القضاء الإداري (مسؤولية السلطة العامة)، ج 02، د ب ن، 1988، ص 417.

² عادل أحمد العلائي، المسؤولية المدنية للدولة عن أعمال موظفيها، دار الثقافة للنشر و التوزيع 1999، ص 243 245.

³ يوسف سعد الله الخوري، المرجع السابق، ص 418.

⁴ رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 30.

إلا أنه قد يكون خطأ واحد وهو خطأ الموظف إلا أن هناك جمع في المسؤوليات خاصة إذا كان الخطأ الشخصي المرتكب أثناء الخدمة أو بمناسبةها، وفي تطور لاحق قرر القضاء الإداري أنه يمكن جمع المسؤوليات حتى ولو كان الخطأ خارج الخدمة وندرس ذلك في:

أ- الخطأ المرتكب أثناء الوظيفة أو بمناسبةها: تطور الاجتهاد في مثل هذه الحالة تطورا كبيرا ورغم أن خطأ الموظف المرتكب أثناء الوظيفة أو بمناسبةها يمكن فصله عن الوظيفة ماديا أو فكريا ويكون بالتالي خطأ شخصي إلا أن مجلس الدولة الفرنسي كرس هنا وبدون تردد مبدأ الجمع بين المسؤوليتين وذلك في قرار مبدئي شهير هو قرار " لومنييه " " LEMONNIER " والذي يعتبر حجر الزاوية في هذا في المضمار ويمكن تلخيصه كالآتي: نظم مجلس بلدية " روك كورب Roque courbe " عيدا محليا كان يتضمن الرماية على أهداف عائمة في النهر مقاطعة "التارن LE TARN " وأثناء الرماية كان بعض الأشخاص من المنتزهين على الضفة الأخرى، وخوفا من أن يصابوا بخطأ هرع البعض إلى رئيس البلدية يخبرونه بالموضوع إلا أنه لم يحرك ساكنا ولم يتخذ أي تدبير جدي من شأنه وضع حدا لهذا الخطر ولوقاية المارة، فأصيبت السيدة برصاصة سببت لها جرحا بليغا، هنا قرر مجلس الدولة الفرنسي اعتبار إدارة البلدية مسؤولة وأن كان الخطأ شخصيا، لأنه ارتكب أثناء الوظيفة وقضى أيضا أنه بالإمكان مقاضاة المسؤول أمام القاضي العادي، وإنما لا يجوز الجمع بين التعويضين وقد برر مجلس الدولة الفرنسي قراره قائلا: "يمكن للخطأ الشخصي المرتكب أثناء المرفق أن ينفصل عنه، لكن لا ينفصل المرفق عن هذا الخطأ".

والحقيقة أن هذا القرار جاء بعد سبعة سنوات على قرار السابق الذكر، وقد سجل ANGUET خطوة هامة أخرى نحو المزيد من تحقيق مبدأ الإنصاف للمتضرر بإعطائه المزيد من الفرص الجدية لتحصيل التعويض عن الضرر الذي يصيبه من جراء خطأ شخصي يرتكبه موظف ولكن أثناء توليه مهام وظيفته وممارسته لها أو بمناسبة هذه الممارسة، إنها بالأحرى قفزة نوعية أن يقرر الاجتهاد أن خطأ وحيد سببها الأكبر الأساسي فعل شخصي خاطئ للموظف يؤدي بذلك إلى اعتبار إدارته مسؤولة عن الخطأ معه.¹

ب- الخطأ المرتكب خارج الخدمة: من المعروف أن الخطأ الذي يرتكب خارج منطقة العمل يكون خطأ شخصي وهذا ما يؤدي إلى انعقاد المسؤولية الشخصية، وكان الاجتهاد يرفض أي بحث في مسؤولية السلطة العامة عندما يكون الخطأ شخصيا مرتكبا خارج الخدمة، ما لم يكن هذا الخطأ الشخصي للموظف متصل بخطأ أولي ارتكبه الإدارة المعنية كإندماج رقابتها على سلوك موظفيها، مثال ذلك حادث مرور تسبب فيه جندي خارج الخدمة بسيارة عسكرية كلفته الإدارة العسكرية بقيادتها في حين أن إيمانه على السكر شهير ومعروف. ولكن مجلس الدولة الفرنسي لم يلبث أن عاد عن هذا المبدأ الذي كان يبدو وكأنه مطلق فأقر لأول مرة بإمكانية الجمع بين مسؤولية الموظف ومسؤولية الإدارة حتى عندما يرتكب هذا الموظف خطأ شخصيا خارج الوظيفة تماما، وقد تم تكريس ذلك في ثلاث قرارات صدرت في يوم واحد بتاريخ: 18/10/1949 وخلصتها أن سائقي سيارات تخدم الإدارة العسكرية خالفوا أوامر المهمة المعطاة لهم عندما استعملوا هذه السيارات وتسببوا بالتالي بإلحاق الضرر بالغير، وعندما تقدم المتضررون بطلب التعويض من قبل الإدارة العسكرية رفضت هذه الأخيرة إجابة الطلب بانابة رفضها على أن سائقي سياراتها استعملوها وقت الحادث خارج إطار الوظيفة ولأغراض شخصية، وكانت

¹ يوسف سعد الله الخوري، المرجع السابق، ص418.

المفاجأة إن أعلن مجلس الدولة الفرنسي لأول مرة مسؤولية الإدارة عن حادث تسبب به أحد موظفيها بخطئه الشخصي وخارج الخدمة، معتبرا أن الحادث موضوع النزاع لا يخلوا في الواقع من أية علاقة بالمرفق العام وهذا يعني أن مسؤولية الإدارة تتعد مع مسؤولية الموظف مشاركة متى كان هناك ارتباط ولو ضئيل بين المرفق والخطأ المرتكب من قبل الموظف خارج الخدمة وهذا ما تحقق باستعمال سيارة المرفق، ففي هذه الحالة، أن الحصاة النهائية من التعويض التي يتحملها كل من موظف والإدارة توزع بينهما بنسبة خطأ كل منهما في التسبب بالضرر.¹

ج- تحمل الدولة التعويض بصفة احتياطية(رجوع الدولة على الموظف): قد تقوم الدولة في حالة الحكم على الموظف المرتكب للخطأ الشخصي والمحكوم عليه بالمسؤولية المدنية على تصرفاته المحدثة للضرر بالتعويض بدلا منه وذلك ليسر الذمة المالية للإدارة، إلا أنه لها كامل الحق بالرجوع عليه بكامل ما دفعته وذلك بناء على مبدأ رجوع الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ بما قدمته للضرر من تعويض وهذا بناء على مقتضيات المادة 137 من القانون المدني، والتي تنص أنه: " للمتبع حق الرجوع على تابعه في حالة ارتكابه خطأ جسيما".
وبعدما تدفع الإدارة كامل التعويض فبإمكانها أن ترجع على الموظف لمطالبته باسترداد المبلغ الذي دفعته لقاء حصته في المسؤولية.

إلا أن هذا النوع من المخاصمة بين الموظف والإدارة عن خطأ شخصي لم يكن معروفا سابقا وسبب ذلك هو خوفا من تثبيط أي مبادرة للموظف إذا قامت الإدارة باتهامهم ومخاصمتهم، بل كان بإمكانها اتخاذ فقط عقوبات تأديبية ولكن هذا المبدأ يؤدي إلى تغطية أي خطأ شخصي، لذلك تم إهمال هذا المبدأ بعد حكم larvelle مجلس الدولة الفرنسي 28 جويلية 1951،² أما الآن فإن دعوى الرجوع ممكنة ويترتب عنها دفع الموظف التعويض بنسبة مسؤوليته، وقد كرس المشرع الجزائري، أحيانا وبشكل قاطع دعوى الرجوع للإدارة وذلك من خلال المادة 144 من قانون البلدية الصادر بموجب قانون رقم 10/11 المؤرخ في 21/06/2011 و التي تنص على أن: " البلدية مسؤولة مدنيا عن الأخطاء التي يرتكبها رئيس المجلس الشعبي البلدي ومنتخبون البلدية، مستخدموها أثناء ممارسة مهامهم وبمناسبتها، و تلزم البلدية برفع دعوى الرجوع أمام الجهة القضائية المختصة ضد هؤلاء في حالة ارتكابهم خطأ شخصيا"، وهذا ما تقرر أيضا المادة 140 من قانون الولاية رقم 07/12 والمؤرخ في 21/02/2012.

إلا أن دعوى الرجوع تثير بعض الصعوبات من حيث التطبيق وبالفعل فهناك خطر من رؤية استعمالها ينحرف عن غايته، بحيث أن دعوى الرجوع تستهدف المرؤوسين وليس الرؤساء المسؤولين، وحسب ملاحظات أحد محافظي الحكومة وذلك بقوله: "إن ما نخشاه هو تدفق عدد كبير من العرفاء والبسطاء أمام منصة المحكمة لمجرد ارتكابهم خطأ في يوم مشؤوم، بينما الذين على رأس المصالح يعملون ما هو خاطئ كل يوم وبسعادة لا تكذب أبدا".³
وحتى تمارس دعوى الرجوع هذه يجب على الإدارة إثبات الخطأ الذي قد حدث من طرف الموظف التابع إليها، إذ بدون ذلك لا يمكن الرجوع عليه، لأنه سيكون حتما دون وجه حق، إلا

¹ يوسف سعد الله الخوري، المرجع السابق، ص 424.

² أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص ص 259-260.

³ أحمد محيو، المرجع السابق، ص 260.

أنه عمليا غالبا ما تعفى الإدارة من هذا الواجب نظر لإثبات خطأ الموظف من قبل المتضرر أثناء الدعوى التي رفعها في مقاضاته للإدارة.

إضافة إلى دعوى رجوع الإدارة على الموظف، توجد دعوى أخرى وهي رجوع الموظف على الإدارة وهذه القاعدة منصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العامة إذ تنص المادة 02/17 منه على ما يلي: " عندما يلاحق موظف بسبب خطأ مصلي فإن الإدارة أو الهيئة العمومية التي يتبعها ملزمة حينما يكون الخطأ الشخصي منفصل عن ممارسة وظائفه وغير منسوب لهذا الموظف بحمايته من الأحكام المدنية الموجهة ضده".

وقد أخذ القانون المدني بنفس الحل، وذلك في المادة 129 من القانون المدني والتي تنص على ما يلي: " لا يكون الموظفون، والأعوان العموميون مسؤولين شخصا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذا الأمر واجبة عليهم"، وعلى أساس هذه النصوص فإن كل موظف عمومي يجب أن يكون محميا عن المسؤولية المترتبة على الخطأ المصلي، وإذا لم يكن الأمر كذلك فباستطاعته الرجوع على الإدارة، في حالة جمع الأخطاء أو جمع المسؤوليات، فإذا كان العون هو الذي حكم عليه بكل شيء فباستطاعة أن يرجع على الإدارة ويخاصمها¹.

تقوم مسؤولية الدولة على أعمال موظفيها كأصل عام على توافر ركن الخطأ الذي ينتج عنه ضرر للغير مع إلزامية توافر العلاقة السببية بين الخطأ والضرر، إلا أنه ونتيجة للتطور الحاصل على المستوى القضائي أولا ثم على المستوى الفقهي والتشريعي ثانيا، توسعت الأسس والشروط الواجب توافرها لقيام المسؤولية، ولقد حاول الفقه الغوص في ذلك من خلال الانقسام الذي حدث للفقهاء بين المذهب الشخصي والمذهب الموضوعي، ورغم لكل واحد من الفريقين حججه وآراءه، إلا أنهم توصلوا إلى نتيجة مفادها " لا يمكن ترجيح مذهب على آخر في تحديد أساس واحد لقيام المسؤولية الإدارية".

وإذا تحقق وإن قامت المسؤولية وأثبتت، فإن جزاؤها هو التعويض، وأن التعويض يهدف إلى جبر الضرر الواقع على المضرور، وذلك سواء كانت المسؤولية قائمة على أساس الخطأ أو بدون خطأ، على أن يتم تقدير الخطأ ماديا حسب جسامته الضرر.

وأخيرا فإن الإدارة تعتبر تقريبا هي التي تتدخل وتقوم بتسديد التعويض، وذلك إما بصفة نهائية لما تثبت المسؤولية على عاتقها وحدها، وإما تدفع التعويض بصفة تضامنية مع الموظف سواء كان هناك جمع في الأخطاء أو في المسؤوليات فقط، كما تتدخل لتدفع التعويض بصفة احتياطية، مع حقها في الرجوع على الموظف بما دفعته عنه من تعويض².

¹ أحمد محيو، المرجع السابق، ص 261.

² أحمد محيو، المرجع السابق، ص 262.

خلاصة الفصل الثاني:

تم التعرض في هذا الفصل إلى المسؤولية التأديبية و المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا والذي يعد موضوع المسؤولية القانونية للموظف العمومي من الموضوعات المهمة الجديرة بالبحث باعتبار الوظيفة العامة مصدرا رئيسيا للدخل و الأسلوب الأكثر استخداما لإدارة المرافق العامة، وقد تم تقسيم هذا الفصل المتعلق بالمسؤولية القانونية للموظف إلى ثلاث مسؤوليات: أولها المسؤولية التأديبية للموظف العام، وهنا قد تكلمنا عن تعريف هذا النوع من المسؤولية كما أدرجنا الضمانات التأديبية للموظف سواء قبل توقيع العقاب أو بعد توقيعه لنختم بزوال العقوبة التأديبية إما بسحب القرار أو محو العقوبة أو بتقادم الدعوى، أما ثانيها فهي المسؤولية الجزائية وهنا قمنا بدراسة جريمة الاختلاس كمثال، وذلك بتعريف المسؤولية الجزائية بالتطرق إلى إجراءات المتابعة عن طريق تحريك الدعوى العمومية سواء في مرحلة التحقيق أو مرحلة تحريك الدعوى أو انقضاءها، وتكلمنا عن العقوبات المقررة على الشخص الطبيعي أو المعنوي، أما ثالثها فهي المسؤولية المدنية التي عرفناها تكلمنا عن إجراءات المتابعة عن طريق الدعوى المدنية التبعية مفصلين في موضوعها وانقضاءها، لنختم بأركان هذه المسؤولية من ضرر وخطأ وعلاقة سببية.

الأختانمة

الخاتمة:

يعتبر مرتكبا لجريمة تلقي الهدايا، كل موظف عمومي يقبل من شخص هدية أو أية مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في سير إجراء ما، أو معاملة لها صلة بمهامه ولقيام هذه الجريمة لا بد من توافر الأركان، كالركن المفترض المتمثل في صفة الموظف،

والركن 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، والركن 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، لم تتضح معالم المسؤولية للموظف العام، إلا عبر مراحل تاريخية مختلفة، ورغم العقوبات التي واجهتها في تحديد اختصاص الفصل فيها، إلا أنه توصل القضاء أخيرا إلى اجتهادات من أجل معالجة قضايا هذه المسؤولية.

فقد 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 محظور، 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 تتوقف عند الأخطاء التي يرتكبها بصفة شخصية، وبغرض تحقيق مصلحة خاصة، لا علاقة لها بمصلحة المرفق، وعليه فإن الموظف لأن 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 للموظف العام، أثرا يختلف باختلاف نوع المسؤولية القائمة، فإذا كانت مدنية، يتحمل الموظف عبء التعويض عن خطئه المحدث لضرر، أما إذا كانت جزائية، فيتحمل الموظف الجزاء المقرر لخطئه المضر كان الخطأ تأديبيا، 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 خوف من الوقوع في الأخطاء.

النتائج:

توصلنا في الأخير الى بعض النتائج التالية وهي كالتالي:

1- اتفاق جريمة تمقي الهدايا وتقديمها مع جريمة رشوة الموظفين العموميين في اغلب إجراءات المتابعة وطرق الأركان والإثبات مع وجود اختلاف في الغرض من الجريمتين إذ يكون الهدف من رشوة الموظفين العموميين هو الاتجار بالوظيفة العامة، أما الغرض من تلقي الهدايا وتقديمها هو التأثير على السير الحسن للإجراءات والمعاملات كما يختلفان من حيث الجزاء المقرر لكل جريمة، وعلى هذا الأساس اعتبرت جريمة تلقي الهدايا من الجرائم الملحقة بجريمة الرشوة.

2- خضوع جريمة تلقي الهدايا وتقديمها إلى قواعد إجرائية مزدوجة، الأولى خاصة وردت ضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، والثانية تحكمها الأحكام العامة لإجراءات في المادة الجزائية المنصوص عمليا في قانون الإجراءات الجزائية.

3- وجود تناقض في الصياغة العربية لمنصوص المجرمة والمعاقبة لجريمة تلقي الهدايا وتقديمها مقارنة مع النصوص باللغة الفرنسية والتي سماها بالهدية فقط.

4- عدم توحيد المصطلحات القانونية ما بين قانون الوقاية من الفساد ومكافحته وقانون الإجراءات الجزائية ما أبقى بعض الإجراءات غامضة دون توضيح.

5- استقرار الاجتهاد القضائي في قراراته على أن الوسيلة الأساسية لإثبات هذه الجرائم هي التلبس، إذن فجرائم الرشوة عموما وجنحة تلقي الهدايا وتقديمها كما سبق توضيحها هي عصب الفساد الذي يشكل الانحلال الكلي للنظام السياسي والاداري والاقتصادي والمالي والاجتماعي والذي يشكل عائقا جديا للتنمية والرقي وذلك من عدة زوايا خاصة إعاقاة النمو الاقتصادي واختلال الحياة السياسية وتفاقم الاجرام بكل أنواعه فالمشكلة عميقة و معقدة ومركبة بفعل عوامل كاملة وليست طارئة ذلك أن الأسباب ليست مباشرة و سطحية وإنما ترتبط بعمق الحياة العامة.

الاقتراحات:

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:

1- تأسيس آلية لضمان مسؤولية الموظف على أخطائه، 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.

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

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

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

5- 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.

الخاتمة

6- 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.

وفي الأخير نسال الله عز وجل التوفيق في هذا العمل، وأن يكون هذه البحث المتواضع قد لمس كل جوانب الموضوع وأزالت أي لبس قد يتبادر إلى ذكر كل مطلع على هذا البحث العلمي ولو بشيء قليل، هذا ويبقى عملنا المتواضع مشوباً بالنقص لا بالإجادة، كون النقص من صفات البشر والكمال لله وحده خالقنا سبحانه وتعالى.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم.

❖ القوانين:

1- القانون 01/06 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية والفساد ومكافحته، ج ر، ع14، صادرة في 08/03/2006، متمم الأمر رقم 05/10 المؤرخ في 26/08/2010، ج ر، ع50، الصادرة في 01/12/2010، معدل بموجب الأمر رقم 15/11 المؤرخ في 02/08/2011، ج ر، ع44، الصادرة في 10/08/2011.

2- القانون رقم 06-22 مؤرخ في 20/12/2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-188 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر، ع84، صادرة في 2006.

3- قانون 66-155، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم بموجب القانون 22/06 المؤرخ في 20/12/2006.

4- القانون رقم 08 / 09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج، ع21، المؤرخة في 23/04/2008.

❖ الأوامر:

1- الأمر 66/156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 قبل تعديله بالأمر رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية والفساد ومكافحته، المعدل والمتمم.

2- الأمر رقم 75 / 58 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج ر ج ج، ع31، الصادرة في 13/05/2007، المعدل والمتمم.

3- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2016، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، ع46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

4- الأمر رقم 10-05 مؤرخ في 26/08/2010، المعدل والمتمم للقانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، ع50، بتاريخ 01/09/2010.

❖ المراسيم:

1- المرسوم رقم 66/152 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالإجراءات التأديبية، ج ر ج ج، ع46، الصادر بتاريخ 08/06/1966.

2- المرسوم التنفيذي رقم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة.

3- المرسوم رقم 82/302 المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمال الفردية، ج ر ج ج، ع40، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.

4- المرسوم التنفيذي رقم 90/99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير وبالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية للولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر ج ج، العدد 13، الصادر في 28 مارس 1990.

ثانيا: المراجع

✓ الكتب:

- 1- السعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 166-133 (دراسة مقارنة)، الجزائر، 1991.
- 2- 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.
- 3- الجوهرة بنت صالح بن حمود الطريقي، الهدية وأثرها فالدعوة إلى الله، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، د ب ن، د س ن.
- 4- أحمد محمود نهار أبو سويلم، مكافحة الفساد، دار الفكر، ط01، الأردن، 2010.
- 5- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، د ب ن، 1992.
- 6- أحمد لعور، قانون الإجراءات الجزائية نصوص وتطبيقا، ط 01، دار الهدى، الجزائر، 2007.
- 7- أحسن سنقوقة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، ج02، دار هومة، الجزائر، العاصمة، 2007.
- 8- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص (جرائم الفساد، جرائم المال والأعمال، جرائم التزوير)، ج02، دار هومة، ط03، الجزائر، 2006.
- 9- أرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، 2001.
- 10- بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2010.
- 11- توفيق حسن فرج، مدخل للعلوم القانونية، النظرية العامة للحق، مؤسسة الثقافة الجامعية، ط01، الإسكندرية، 1978.
- 12- جمال نجيمي، قانون الإجراءات الجزائية على ضوء الاجتهاد القضائي، ج01، دار هومة، ط01، الجزائر، 2016.
- 13- جباري عبد المجيد، دراسات قانونية في المادة الجزائية على أهم التعديلات الجديدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 14- حسين فريجة، شرح المنازعات الإدارية (دراسة مقارنة)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط01، الجزائر، 2011.
- 15- حسين فريجة، مسؤولية الدولة عن أعمال السلطة القضائية (دراسة مقارنة، في القانون الفرنسي والمصري والجزائري)، المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد، بوزريعة، د س ن.
- 16- خلوفي رشيد، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط04، الجزائر، د س ن.

- 17- رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1972.
- 18- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 19- سعيد السيد علي، نطاق وأحكام مسؤولية الدولة (دراسة مقارنة)، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2012.
- 20- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط02، الجزائر، 2013.
- 21- سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978.
- 22- سميرة حسن محسن، المسؤولية المدنية لإدارة المستشفى عن الخطأ الطبي للعاملين فيها (دراسة مقارنة)، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، ط01، المنصورة، 2016.
- 23- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، 2011.
- 24- سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، ط01، الإسكندرية، د ب ن.
- 25- سمير التنير، الفقر والفساد في العالم العربي، دار الساقى، ط01، بيروت، لبنان، 2009.
- 26- سلامة بن سليم الرفاعي، الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ودورها في محاربة الفساد المالي (دراسة مقارنة)، مكتبة القانون والاقتصاد، ط01، المملكة العربية السعودية، 2015.
- 27- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- 28- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 29- على خطار شطناوي، مسؤولية الإدارة العامة عن أعمالها الضارة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2008.
- 30- 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.
- 31- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط04، الجزائر، 2012.
- 32- عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.
- 33- عوابدي عمار، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط03، الجزائر، 1994.
- 34- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، د ب ن، 1984.

- 35- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008.
- 36- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 37- علي راشد، أصول النظرية العامة في القانون الجنائي، ط01، القاهرة، 1970.
- 38- عبد الله أوهابية، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري (التحري و التحقيق) ، دار هومة، ط05، د ب ن، 2014.
- 39- عمار بوضياف، القضاء الإداري الجزائري (نظام الوحدة و الازدواجية، 1962-2000)، دار ريحانة، ط01، الجزائر، د س ن.
- 40- عصام عبد الفتاح مطر، الفساد الاداري، ماهيته، أسبابه، مظاهره، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.
- 41- عامر خضير حميد الكبيسي، الفساد والعولمة تزامن لا توأمة، المكتب الجامعي الحديث، د ب ن، 2005.
- 42- عادل أحمد العلاني، المسؤولية المدنية للدولة عن أعمال موظفيها، دار الثقافة للنشر و التوزيع 1999.
- 43- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991.
- 44- فضيلة برخالفة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي، (إجازة قضاء)، الدفعة15، د ب ن، 2007.
- 45- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 46- محمد سعد فوده، النظرية العامة للعقوبات الادارية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008.
- 47- محمد أحمد المقصودي، المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التحقيق و الادعاء العام وفقا لنظامي القضاء و ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية(دراسة مقارنة بنظام تأديب الموظف العام)، دار النشر الرياض، ط01، المملكة العربية السعودية، 1426.
- 48- محي الدين شوان، المسؤولية عن حراسة الأشياء التي تتطلب عناية خاصة (دراسة تطبيقية مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط01، لبنان، 2012.
- 49- محمد حزيط، قاضي التحقيق في النظام القضائي الجزائري، دار هومة ، ط02، الجزائر، 2009.
- 50- محمد رفعت عبد الوهاب و ماجد راغب الطلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1995.
- 51- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دار الجامعة الجديدة، ط03، الإسكندرية، 2007.
- 52- محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الاداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، د ب ن.

- 53- محمد صبري السعدى، النظرية العامة للالتزامات، القسم الأول: مصادر الالتزام، الكتاب الثاني (المسؤولية التقصيرية، العمل النافع، القانون) في القانون المدني الجزائري، دار الكتاب الحديث، 2003، الجزائر، ص21.
- 54- محفوظ لعشب، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 55- محمود حلمي، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، ط01، القاهرة، 1975.
- 56- محمد شافعي أبو راس، القضاء الإداري، عالم الكتاب، القاهرة، د س ن.
- 57- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، الجزائر، 2002.
- 58- 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.
- 59- محمد حسنين، الوجيز في نظرية الالتزام، مصادر الالتزام وأحكامها في القانون المدني الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983.
- 60- محمد حسنين، الوجيز في نظرية الالتزام، مصادر الالتزام وأحكامها في القانون المدني الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983.
- 61- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط02، د ب ن، 1988.
- 62- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1995.
- 63- نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط02، الجزائر، 2015.
- 64- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2007.
- 65- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية العقود الإدارية، الأموال العامة)، الإصدار الثالث، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2003.
- 66- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 67- نعيم إبراهيم الظاهر، إدارة الفساد (دراسة مقارنة بالإدارة النظيفة)، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2009.
- 68- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 69- هاشم الشمري اويثار الفتلي، الفساد الإداري والمالي وآثاره الاقتصادية والاجتماعية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2011.
- 70- وكيع محد خلف، "أعلام و المشاهير"، منقول عن أخبار القضاء، المجلد 22، عالم الكتب، بيروت، لبنان، د س ن.
- 71- يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري العام القضاء الإداري (مسؤولية السلطة العامة)، ج02، د ب ن، 1988.
- ❖ رسائل ومذكرات علمية:

✓ رسائل دكتوراه:

- 1- عبد العالي حاحة، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013.
- 2- عباس زواوي، الفساد الإداري في مجال الصفقات العمومية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013.
- 3- عمر حماس، جرائم الفساد المالي وآليات مكافحتها في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون الجنائي للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بمقايد، الجزائر، 2017.
- 4- علي بدر الدين الحاج، جرائم الفساد وآليات مكافحتها في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في العلوم تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016.

✓ مذكرات ماجستير:

- 1- أحمد إبراهيم الشهراني، المسؤولية التأديبية للموظف في ضوء الفقه الإسلامي، مذكرة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المعهد العالي للقضاء، د ب ن، 1414.
- 2- أمينة ركاب، أساليب التحري الخاصة في جرائم الفساد في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام معمق، جامعة أبو بكر بمقايد تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، د ب ن، 2015.
- 3- طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1970.
- 4- عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، 2011.
- 5- عبد القادر جبريل و فرج جبريل، الفساد الإداري عائق الإدارة و التنمية والديمقراطية، مذكرة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، د ب ن، 2010.
- 6- عنتر بن مرزوق، الرقابة الإدارية ودورها في مكافحة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية (دراسة ميدانية لولاية برج بوعريش)، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية برج بوعريش، 2008.
- 7- عادل بن عبد الله الدهيشي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في الفقه و النظام، مذكرة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المعهد العالي للقضاء، الرياض، المملكة العربية، السعودية، 1415.
- 8- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2008.
- 9- مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009، الجزائر.
- 10- منير سلمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015.
- 11- مليكة مخلوفي، رقابة القضاء الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

12- هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتظلم الإداري (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1989.

✓ مذكرات ماستر:

1- انتصار كباسي و آمنة عزو، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة ماستر في قانون عام، تخصص النظام منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016.

2- حسين عمر ومنير بن فيساح، جريمة تلقي الهدايا (ازدواجية التجريم والعقاب)، مذكرة ماستر في القانون الخاص، تخصص قانون أعمال، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2018.

3- سميحة بعيسي، أساليب مكافحة الفساد الإداري في الإدارة المحلية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013.

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

5- فاطمة الزهراء بلباي، المسؤولية الشخصية للموظف العمومي، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013.

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

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

8- نرجس تدرانت، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر، د ب ن، 2008.

9- وداد مسعودي، الفساد في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013.

❖ مجلات علمية:

1- أيوب بن منصور الجربوع، "ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي"، مجلة الإدارة العامة، ع01، د ب ن، مارس 2004.

2- أمال يعيش تمام، "صور التجريم الجديدة المستحدثة بموجب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص99.

3- حسين فريجة، المجتمع الدولي ومكافحة الفساد، مجلة الاجتهاد القضائي، ع05، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2009.

4- سامية بولافة و ساسي مبروك، "الأساليب المستحدثة في التحريات الجزائية"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، ع09، د ب ن، جوان 2016.

5- عبد الحليم بن مشري وعمر فرحاتي، "الفساد الإداري مدخل مفاهيمي"، مجلة الاجتهاد القضائي، ع05، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2009.

- 6- عبد الهادي درار، "الموظف العموم وجريمة تلقيه الهدايا"، مجلة القانون والأعمال، جامعة الحسن الأول، د ب ن، د س ن.
- 7- عماد الدين رحايمية، "المتابعة الجزائية لجرائم الفساد والعقوبات المقررة لها (في ظل القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته)"، مجلة الحقوق والحريات، ع02، د ب ن، مارس 2016 .
- 8- عز الدين كيجل، "الفساد، مفهومه ومكافحته في التصور الإسلامي"، مجلة الاجتهاد القضائي، ع05، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة ، 2009.
- 9- عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني، "مسألة الموظف العام عن الأعمال الشخصية"، مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية والسياسية، المجلد5، ع18، القسم01، جامعة كركوك، العراق، 2016.
- 10- عبد الحميد جباري، "النظام القانوني لمجلس الأمة"، مجلة الفكر البرلماني، ع64، الجزائر، فيفري 2007.
- 11- فراس عبد الرزاق حمزة و طارق جيهان بخش، "الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل"، مجلة الحقوق الصادرة عن الجامعة المستنصرية، المجلد 1، ع 29-30، العراق، 2017.
- 12- لويذة نجار، "تباين المفهوم الإداري للموظف العام عن المفهوم الجزائي في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات الإفريقية، مركز جامعة القاهرة للطباعة والنشر، القاهرة، ع41، صادر في يناير، 2018 .
- 13- هدى زوزو، "التسرب كأسلوب من أساليب التحري في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري"، مجلة دفاتر السياسية والقانون، ع11، صادر في جوان 2014.

❖ **الملتقيات:**

1- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، " أعمال المؤتمرات (آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري)"، الملتقى العربي الثالث، المملكة المغربية، الرباط، في مايو 2008.

❖ **المؤتمرات:**

1- عبد الحق أحمد حميش، **مكافحة الفساد من المنظور الإسلامي**، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، المحور الأول، مكافحة الفساد من منظور إسلامي، مركز الدراسات والبحوث، قسم الندوات واللقاءات العلمية، الرياض، 2003.

❖ **القرارات:**

- 1- الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، الدولة ضد أرملة ماريش، قرار صادر في، 1971/05/21 (RAGA).
- 2- محمد عاطف الينا، **الوسيط في القضاء الإداري**، دار الفكر العربي، رقم الايداع بدار الكتب القومية، 9042/90.
- 3- قرار صادر بتاريخ: 1999/02/01، الصادر عن الغرفة الأولى بمجلس الدولة الجزائري، مجلة مجلس الدولة، ع01، د ب ن، 2002.

قائمة المصادر والمراجع

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
أ-ج	مقدمة:
8	الفصل الأول : المسؤولية الجزئية للموظف العام عند تلقي الهدايا
9	المبحث الأول: تجريم تلقي الهدايا في قانون الوقاية من الفساد و مكافحته
9	المطلب الأول : مفهوم الفساد
9	الفرع الأول: تعريف الفساد
10	أولاً: الفساد بالقانون
10	ثانياً: الفساد ضد القانون
10	ثالثاً: التعريف التشريعي للفساد الإداري
11	رابعاً: الفساد في الشريعة الإسلامية
12	الفرع الثاني: أنواع الفساد الإداري
13	أولاً: أنواع الفساد من حيث الحجم
14	ثانياً: أنواع الفساد من حيث الانتشار
14	ثالثاً: أنواع الفساد من حيث الجهة التي تقوم به
14	رابعاً: أنواع الفساد من حيث انتماء الأفراد المنخرطين فيه
15	الفرع الثالث: أسباب و دوافع الفساد
15	أولاً: أسباب الفساد
17	ثانياً: آثار الفساد
19	المطلب الثاني: مفهوم جريمة تلقي الهدايا

19	الفرع الأول: تعريف جريمة تلقي الهدايا
19	أولاً: تعريف لغوي للهداية
20	ثانياً: تعريف فقهي للهدية
21	ثالثاً: تعريف قانوني للهداية
21	الفرع الثاني: صور جريمة تلقي الهدايا
22	الفرع الثالث: أركان جريمة تلقي الهدايا
22	أولاً: الصفة المفترضة
22	ثانياً: القصد الجنائي
23	المبحث الثاني: إجراءات المتابعة الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا و العقوبات المقررة لها
23	المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية
23	الفرع الأول: تعريف المسؤولية الجزائية
24	الفرع الثاني: الأساس القانوني للمسؤولية الجزائية للموظف العام
25	المطلب الثاني: إجراءات المتابعة الجزائية للموظف العام عند تلقي الهدايا
23	الفرع الأول: مرحلة التحقيق و تحريك الدعوى العمومية
25	أولاً: مرحلة تحريك الدعوى العمومية
28	ثانياً: انقضاء الدعوى العمومي
28	الفرع الثاني: إجراءات المتابعة والتحري الخاصة في جرائم الفساد
29	أولاً: تمديد الاختصاص المحمي لضباط الشرطة القضائية

31	ثانيا: أساليب التحري الخاصة
41	خلاصة الفصل الأول:
43	الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية و المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا
44	المبحث الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام عند تلقي الهدايا
44	المطلب الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية
44	الفرع الأول: المسؤولية التأديبية في الشريعة الإسلامية
46	الفرع الثاني: التعريف القانوني للمسؤولية التأديبية في التشريع الجزائري
50	المطلب الثاني: أساس قيام المسؤولية التأديبية
50	الفرع الأول: أركان الخطأ التأديبي
50	أولا: الركن المادي للخطأ التأديبي
51	ثانيا: الركن المعنوي للخطأ التأديبي
52	ثالثا: الركن الشخصي للخطأ التأديبي
52	رابعا: الركن الشرعي للخطأ التأديبي
54	الفرع الثاني: الأخطاء التأديبية للموظف العام
54	أولا: الأخطاء من الدرجة الأولى
55	ثالثا: الأخطاء من الدرجة الثالثة
55	رابعا: الأخطاء من الدرجة الرابعة
56	الفرع الثالث: العقوبات المقررة للأخطاء التأديبية

56	أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى
57	ثانياً: العقوبات من الدرجة الثانية
57	ثالثاً: عقوبات الدرجة الثالثة
58	رابعاً: عقوبات من الدرجة الرابعة
58	المطلب الثالث: الإجراءات المتبعة في تأديب الموظف العام عند تلقيه الهدايا
58	الفرع الأول: مرحلتى التحقيق التأديبي و المداولة
59	أولاً: مرحلة التحقيق التأديبي
62	ثانياً: مرحلة المداولة و الاقتراح
63	الفرع الثاني: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي
63	أولاً: شكل القرار
63	ثانياً: تبليغ القرار
64	المطلب الرابع: الضمانات الإجرائية في تأديب الموظف العام عند تلقي الهدايا
65	الفرع الأول : الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية للموظف العام
65	أولاً: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه
65	ثانياً: حق الاطلاع على الملف التأديبي
65	ثالثاً: استشارة لجنة الموظفين
66	رابعاً: استجواب الموظف و سماع الشهود
66	خامساً: كفالة حق الدفاع

66	سادسا: فتح تحقيق
66	سابعا: ابلاغ الموظف بالقرار التأديبي
66	الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة بعد توقيع العقوبة التأديبية
67	أولا: التظلم الإداري
68	ثانيا: الطعن القضائي
71	المبحث الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا
71	المطلب الأول: مفهوم المسؤولية المدنية للموظف العام عند تلقي الهدايا
71	الفرع الأول: تعريف المسؤولية المدنية للموظف العام
73	الفرع الثاني: الأساس القانوني للمسؤولية المدنية للموظف العام
73	أولا: تعريف الخطأ
74	ثانيا: المسؤولية المدنية للموظف العمومي هل هي عقدية أم تقصيرية
75	المطلب الثاني: معيار تحديد المسؤولية المدنية للموظف العام
75	الفرع الأول: الخطأ الشخصي
76	الفرع الثاني: التفرقة بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي
76	أولا: المعايير الفقهية
77	ثانيا: المعايير القضائية
79	المطلب الثالث: آثار المسؤولية المدنية للموظف العام
79	الفرع الأول: الإختصاص والإجراءات المتبعة في دعوى التعويض

فهرس المحتويات

79	أولاً: الجهة القضائية المختصة بالتعويض
82	ثانياً: الإجراءات المتبعة في دعوى التعويض
86	الفرع الثاني: الحكم بالمسؤولية والتعويض
86	أولاً: الإثبات في دعوى المسؤولية الادارية
87	ثانياً: الحكم بالتعويض في دعوى المسؤولية
91	ثالثاً: الجهة الملزمة بتقديم التعويض
98	خلاصة الفصل الثاني:
101	الخاتمة:
105	قائمة المصادر و المراجع:
118	فهرس المحتويات:

قائمة المختصرات والرموز:

قانون العقوبات الجزائري.	ق ع ج:
قانون مدني جزائري.	ق م ج:
قانون إجراءات مدنية وإدارية.	ق إ م إ:
قانون إجراءات مدنية.	ق إ م:
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.	ج ر ج ج:
العدد.	ع:
الجزء.	ج:
الطبعة.	ط:
الجريدة الرسمية.	ج ر:
الصفحة.	ص:
من الصفحة إلى الصفحة.	ص ص:
دون بلاد نشر.	د ب ن:

الملخص:

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

أما المسؤولية 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 للموظف عند تلقيه الهدايا يكون على أساس الخطأ، الذي يصدر عن الموظف، وفي هذا الصدد قد تطل الموظف ثلاث أنواع من المسؤوليات مدنية، جنائية، تأديبية، تبعا لنوع الخطأ المرتكب. فيترتب على قيام المسؤولية للموظف العام، أثرا يختلف باختلاف نوع المسؤولية القائمة.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام- المسؤولية- الهدايا- المسؤولية المدنية- المسؤولية الجنائية- المسؤولية التأديبية.

Abstract:

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

The responsibility is the obligation of the employee 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 responsibility of the staff member when receiving gifts is based on the 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.

Keywords :public servant - the responsibility – gifts - Civil responsibility - Criminal responsibility – disciplinary responsibility.