

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: قانون جنائي

تحت إشراف:

- بازين رابح

من تقديم الطالبين:

- عبوبو حسام الدين
- خراف ياسمين

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	الاسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر	د/ علي نعور سامية
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد	أ/ بازين رابح
مناقشا	أستاذ مساعد	أ/ باخالد عبد الرزاق

دورة جوان 2025

الشكر والعرفان

نحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، على ما من به علينا من توفيق وتسديد في إتمام هذا البحث العلمي، سائلين المولى عز وجل أن يجعله خالصا لوجهه الكريم، وأن يثبنا عليه خير الثواب. فقد كان لعونه وتيسيره الأثر الأكبر في تجاوز كل الصعوبات وتحقيق هذا الإنجاز.

ويشرفنا أن نتوجه بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى السادة الأساتذة الأفاضل، الذين لم يخلوا علينا بعلمهم وتوجيهاتهم، وعلى رأسهم الأستاذ الفاضل: " بازين رابح "، الذي كان له فضل كبير علينا من خلال توجيهاته القيمة وملاحظاته البناءة التي أثرت هذا العمل وأخرجته في أحسن حلة.

ولا يفوتنا أن نعبر عن امتناننا العميق لكل الزملاء الأعزاء على روح التعاون والمساندة، ولكل أفراد عائلتنا الكريمة الذين كانوا لنا خير سند، وشكلوا لنا الدافع والداعم على امتداد مسيرتنا.

كما نخص بالشكر كل من ساعدنا ولو بكلمة، ومن قدم لنا دعما ماديا أو معنويا، أو نصيحة صادقة، أو توجيهها سديدا، فلکم منا جميعا أسمى عبارات التقدير والوفاء. سائلين الله العلي القدير أن يجزي كل من أحسن إلينا خير الجزاء، وأن يبارك في أعمارهم وأهلهم، وأن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم.

إهداء

نهدي هذا العمل المتواضع، ثمرة جهدنا المشترك، إلى من كانوا دوما نبراس درينا،
وسندنا في كل خطوة:

إلى والدينا الأعزاء، الذين غمرونا بدعائهم، وصبرهم، وتضحياتهم التي لا تقدر
بثمن، نسأل الله أن يطيل أعمارهم ويديم عليهم نعمة الصحة والعافية، فلولا
دعمهم المتواصل لما بلغنا هذا المقام.

إلى إخوتنا وأخواتنا الذين كانوا لنا عوناً في السراء والضراء، فأنتم جزء من كل نجاح
حققناه، فلكم منا أسمى معاني الحب والامتنان.

كما نخص بالإهداء كل أفراد العائلة والأصدقاء الأوفياء، الذين لم ييخلوا علينا
بتشجيعهم ومساندتهم في مختلف محطات هذه الرحلة العلمية، فلكم مكانة في
القلب لا تنسى، وذكرى لا تمحى.

جزاكم الله عنا خير الجزاء، وبارك فيكم، وكتب لكم من النجاح والتوفيق أوفر الحظ
والنصيب.

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها الإدارة العامة في أي دولة حديثة، إذ تمثل الوسيلة الفعلية التي تنفذ من خلالها السياسات العمومية وتتحقق بواسطتها الأهداف الوطنية للمرافق العامة. فالوظيفة العمومية ليست مجرد منصب أو علاقة عمل عادية، بل هي وظيفة ذات طبيعة خاصة تستهدف خدمة الصالح العام، بما يضمن تقديم الخدمات العمومية بكفاءة وعدالة، ومن هنا، جاء التشريع ليمنح الموظف العمومي مجموعة من الصلاحيات القانونية التي تمكنه من أداء مهامه بفعالية، إذ إن هذه الصلاحيات هي الأدوات القانونية التي تمكنه من اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة لتنفيذ السياسات العامة وتحقيق أهداف الإدارة.

وعلى الرغم من هذه الصلاحيات، فإن ممارسة الموظف العمومي لها لا بد أن تخضع لضوابط قانونية صارمة، لا سيما مبدأ المشروعية، الذي يعد الركيزة الأساسية لضمان التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الأفراد. هذا المبدأ يعني أن كل قرار إداري أو إجراء يصدر عن الموظف يجب أن يكون مقرونا بقاعدة قانونية واضحة، وألا يتجاوز الحدود التي رسمها القانون له، وذلك حماية لحقوق الأفراد من أي تجاوز أو تعسف في استخدام السلطة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم مبدأ المشروعية في تعزيز سيادة القانون والشفافية في الإدارة، مما يقوي الثقة بين المواطن والسلطة.

ومع ذلك فإن الواقع العملي في بعض الأحيان يشهد حالات من التجاوزات من قبل بعض الموظفين العموميين، تتمثل في استغلال الصلاحيات خارج حدودها القانونية أو اتخاذ قرارات تفوق اختصاصهم المرسوم، وهو ما يعرف قانونيا بتجاوز الصلاحيات. هذا السلوك ليس فقط مخالفا للقانون، بل هو سلوك منحرف يهدد النظام الإداري ويخل بالنظام الديمقراطي الذي يبني على مبدأ الفصل بين السلطات واحترام الحقوق والحريات. وتتعدد صور هذا التجاوز بين اتخاذ قرارات غير قانونية، استخدام السلطة لتحقيق مكاسب شخصية، أو إصدار أوامر تتعارض مع القوانين والأنظمة. ويترتب على هذه التجاوزات أضرار ملموسة على المصلحة العامة وعلى صورة الإدارة نفسها، إذ تؤدي إلى فقدان الثقة في الأجهزة الإدارية وتقويض مصداقيتها، مما ينعكس سلبا على جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

ولذلك لم يكن غريبا أن تتدخل السلطة التشريعية في الدولة الجزائرية لتنظيم هذه الظاهرة القانونية بشكل دقيق من خلال تجريم تجاوز الموظف العمومي لصلاحياته، وبيان أركانه القانونية بوضوح. وقد شمل هذا التنظيم تحديد ملامح الجريمة وأركانها الموضوعية والمعنوية، كما تضمن فرض عقوبات زجرية، سواء جنائية أو تأديبية، تهدف إلى ردع الموظفين عن القيام بمثل هذه التجاوزات، وحماية

النظام الإداري من الفوضى والعبث. ويعكس هذا الإجراء التشريعي توجه الدولة نحو ترسيخ مبادئ الشفافية والمساءلة والرقابة على أجهزة الدولة، بما يتناسب مع التزامها بتطبيق قواعد القانون واحترام حقوق الإنسان.

كما ازداد الاهتمام بهذه الجريمة في ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها المنظومة القانونية الوطنية والدولية، والتي تعزز من مكانة مبادئ الحوكمة الرشيدة، والشفافية في إدارة الشؤون العامة، إضافة إلى تفعيل دور الأجهزة الرقابية والقضائية في مراقبة أعمال الموظفين العموميين. ولهذا، فإن دراسة هذه الظاهرة لا تقتصر فقط على الجوانب التشريعية، بل تستوجب مقارنة تحليلية شاملة تجمع بين الفهم المفاهيمي لنوعية هذه الجريمة، والدراسة القانونية لأركانها، من جهة، ومنهجية الزجر والإجراءات القضائية اللازمة لردعها، من جهة أخرى. وهذا النهج يمكن أن يسهم في وضع آليات قانونية وإدارية فعالة تحد من التجاوزات، وتعزز احترام الموظف العمومي لمبادئ القانون، بما يعود بالنفع على الاستقرار الإداري ويكفل حماية حقوق الأفراد ورفع المرفق العام.

أسباب اختيار الموضوع

تتمثل مبررات اختيار الموضوع في أسباب ذاتية أخرى موضوعية:

الأسباب الذاتية

- الرغبة الشخصية في التعمق في دراسة سلوك الموظف العمومي، لا سيما ما يتعلق بتجاوز الصلاحيات، باعتباره من المواضيع التي تمس جوهر الوظيفة العمومية وتثير إشكالات قانونية دقيقة.
- الميول البحثية نحو القضايا التي تجمع بين القانون الإداري والقانون الجزائي، مما يتيح مقارنة مزدوجة لفهم التداخل بين النظامين.
- السعي إلى إثراء الرصيد العلمي من خلال معالجة موضوع قانوني لم يحظَ بكثير من الدراسات التفصيلية، ما يشكل حافزاً أكاديمياً لإعداد دراسة ذات قيمة عملية ونظرية.

الأسباب الموضوعية

- حساسية الوظيفة العمومية وأثر أي انحراف في ممارستها على السير الحسن للمرفق العام، باعتبار الموظف أداة تنفيذ السياسات العمومية وممثلاً للسلطة العامة.

- قلة الدراسات المتخصصة في موضوع "تجاوز الصلاحيات" في الإطار الجزائري، خاصة من حيث التفاعل بين المسؤوليتين التأديبية والجزائية.
- الحاجة إلى تسليط الضوء على الإشكاليات العملية المرتبطة بتحديد حدود الصلاحيات الوظيفية، والمسؤوليات المترتبة عن تجاوزها، بما يخدم المشرع والقضاء في ضبط النصوص وتفسيرها بشكل أدق.

أهمية الموضوع

تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة من ناحيتين نظرية وعملية، وذلك بالنظر إلى خصوصية الموضوع وما يطرحه من إشكالات قانونية دقيقة تتعلق بسلوك الموظف العمومي، ويمكن تلخيص أهمية البحث فيما يلي:

- إبراز خطورة جريمة تجاوز الصلاحيات على سير المرفق العام، وما تسببه من خلل في أداء الإدارة العمومية واهتزاز ثقة المواطن في مؤسسات الدولة.
- المساهمة في إثراء المكتبة القانونية الوطنية بدراسة تحليلية معمقة حول تجاوز الصلاحيات، لا سيما من زاوية التفاعل بين القانونين الإداري والجزائي.
- تسليط الضوء على أوجه القصور أو الغموض في النصوص القانونية المنظمة لصلاحيات الموظف العمومي، واقتراح قراءات تفسيرية يمكن أن تفيد المشرع أو الجهات القضائية المختصة.
- توجيه المهتمين بالوظيفة العمومية نحو فهم أكثر دقة لطبيعة المهام والصلاحيات، وحدود ممارستها وفقاً لما يقتضيه القانون.

أهداف الموضوع

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والعملية، من أهمها:

- تحديد الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العمومي، والصلاحيات التي يمنحها له القانون أثناء تأدية مهامه.
- توضيح الأبعاد القانونية لجريمة تجاوز الصلاحيات، وبيان طبيعتها ضمن الجرائم المتعلقة بالوظيفة العمومية.

- تحليل أركان جريمة تجاوز الصلاحيات، والتمييز بينها وبين غيرها من أشكال الانحراف أو الخطأ الإداري والجزائي.
- دراسة مختلف الجزاءات القانونية المقررة بحق الموظف العمومي الذي يتجاوز صلاحياته، سواء التأديبية أو الجزائية، وكذا الإجراءات المتبعة في ملاحقته قانونياً.

إشكالية الموضوع

سعى المشرع الجزائري المستمر لتعزيز النزاهة والشفافية في الإدارة، وتبرز الحاجة الملحة إلى تقييم أثر التعديلات القانونية الحديثة في كبح جماح هذه الجريمة.

- ما مدى فعالية التعديلات الجديدة في الحد من جريمة تجاوز الموظف العام لصلاحياته في التشريع الجزائري؟

وتتفرع على هذه الإشكالية تساؤلات فرعية:

- هل وفق المشرع الجزائري في تحديد جريمة تجاوز الموظف العام لحدود صلاحياته؟
- ما هي العقوبات المشددة لجريمة تجاوز الموظف العام لصلاحياته؟
- ما هي الإجراءات لملاحقة الموظف اثناء تجاوز صلاحياته؟

منهج البحث

لقد اعتمدنا في دراسة الموضوع على المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية وتحليل نطة والنتائج المتوصل اليها والخاتمة إضافة الى المنهج الوصفي ويتجلى ذلك بوضوح من خلال التطرق الى كتابة النصوص القانونية وصف جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته.

صعوبات البحث

- ندرة الدراسات التي تناولت الموضوع بعمق.
- صعوبة الحصول على اجتهادات قضائية حديثة ومفصلة.
- تشعب المفاهيم القانونية المرتبطة بالجريمة بين ما هو تأديبي وجنائي.

وللإجابة على التساؤلات نتبع الخطة الآتية:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته
المبحث الأول: تعريف الموظف العمومي وصلاحياته
المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام

الفصل الثاني: الجزاء القانوني لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته
المبحث الأول: العقوبات المقررة لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته
المبحث الثاني: الإجراءات القانونية لملاحقة جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته
خاتمة

**الفصل الأول: الإطار المفاهيمي
والقانوني لجريمة تجاوز
الموظف لصلاحياته**

سنتناول من خلال هذا الفصل إحدى أهم القضايا التي تمس صميم الإدارة العامة وسيادة القانون، وهي جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته. ففي الأنظمة الإدارية الحديثة، يُعهد للموظف العمومي بمجموعة من الصلاحيات والمهام التي تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة وتقديم الخدمات للمواطنين بكفاءة ونزاهة. إلا أن هذه الصلاحيات، وعلى الرغم من ضرورتها، يمكن أن تتحول إلى وسيلة للانحراف والإضرار بالصالح العام إذا ما تجاوز الموظف حدودها القانونية والإدارية.

يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الإطار المفاهيمي والقانوني لهذه الجريمة، وتحديد طبيعتها وأركانها، وصولاً إلى تحليل الجزاءات القانونية المقررة لها والإجراءات المتبعة في ملاحقة مرتكبيها، وذلك بهدف فهم أعمق لهذه الظاهرة، وسبل مكافحتها لضمان سير العمل الإداري بفعالية وحماية حقوق الأفراد من أي تجاوزات قد تقع من قبل الموظفين العموميين، وسيضمن هذا الفصل المباحث التالية:

- المبحث الأول: تعريف الموظف العمومي وصلاحياته.
- المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام.

المبحث الأول: تعريف الموظف العمومي وصلاحياته

تعد الوظيفة العمومية من الركائز الأساسية في تنظيم سير المرافق العامة، ويحتل الموظف العمومي مركزا قانونيا يحدد حقوقه وواجباته وصلاحياته، بما يضمن التوازن بين المصلحة العامة واحترام المشروعية، وتكتسي معرفة صفة الموظف العمومي أهمية بالغة، لكونها ترتبط ارتباطا وثيقا بتحديد المسؤولية الإدارية والجنائية، كما أن فهم الصلاحيات المخولة له يعد شرطا جوهريا لتقييم مدى التزامه بحدود وظيفته. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المبحث تعريف الموظف العمومي وفقا للتشريعات والفقهاء في (المطلب الأول)، ثم نرجع الى بيان صلاحياته القانونية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي

تكتسي معرفة صفة الموظف العمومي أهمية بالغة، لكونها ترتبط ارتباطا وثيقا بتحديد المسؤولية الإدارية والجنائية، كما أن فهم الصلاحيات المخولة له يعد شرطا جوهريا لتقييم مدى التزامه بحدود وظيفته، سنتطرق في هذا المطلب الى تعريف الموظف العمومي وفقا للتشريعات والفقهاء الوطني في (الفرع الأول)، ثم تعريفه وفقا للمعايير المعتمدة دوليا في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي وفقا للتشريع الجزائري

على الرغم من كثرة التشريعات التي تناولت الوظيفة العامة والموظف العمومي، إلا أنه لا يوجد بينها تشريع واحد يقدم تعريفا جامعا مانعا لهذا المفهوم، إذ تكتفي معظم التشريعات بتحديد المقصود بالموظف العمومي في إطار نطاق تطبيقها فقط، دون تقديم تعريف شامل، وتعود صعوبة وضع تعريف دقيق للموظف العمومي إلى تباين الأنظمة الإدارية داخل الدولة الواحدة أحيانا، ما يجعل من العسير اعتماد تعريف موحد يشمل جميع فئات الموظفين، سواء على المستوى الوطني أو الدولي، وتضاف إلى هذه الصعوبة إشكالية أخرى تتعلق بالطبيعة المتغيرة والمتطورة للقانون الإداري، باعتباره انعكاسا مباشرا لتطور فلسفة الإدارة والحكم، مما يجعل مفهوم الموظف العمومي في حالة ديناميكية مستمرة يصعب حصرها في إطار ثابت¹.

¹ سوداني نورالدين، "الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 01، 2022، ص 983.

أولاً: التعريف الفقهي للموظف العام

ذهب بعض الفقهاء في تعريف الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق العامة التي تدار عن طريق الاستغلال المباشر من قبل السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل وظيفة دائمة ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه".¹ وعرف أيضاً بأنه: "كل شخص يعمل باسم الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة، ويتعامل مع الأفراد بصورة تستدعي ثقتهم، ويمارس تجاههم أحد الاختصاصات التي منحها القانون لمرفق عام تديره الدولة أو الشخص المعنوي العام إدارة مباشرة".²

وعرف أيضاً بأنه: "الشخص الذي يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالاستغلال المباشر، وفقاً لتولية صحيحة تصدر عن السلطة العامة، سواء في شكل قرار فردي أو جماعي، ويقبلها المعني بالأمر، ويعين بموجبها في وظيفة دائمة تتدرج ضمن كادر إداري منظم." كما يعرف أيضاً بأنه: "كل شخص يساهم في تسيير مرفق عام يدار بالطريقة المباشرة، ويعين في وظيفة دائمة، ويشغل رتبة ضمن هيكل الإدارة العمومية".³

أما في رأي آخر فقد عرف الموظف العام بأنه: "كل شخص يعين أو ينتخب قانوناً لممارسة عمل عام ودائم لأداء خدمة عامة أو الإشراف على مال عام، ويكون ملزماً بتنظيم الحريات أو الحقوق أو الأموال العامة، مع تمتعه بسلطة المساس بها عند الاقتضاء وفي حدود القانون، سواء كان ذلك بطوعه أو إكراهها، بأجر أو بدونه، بصفة دائمة أو محددة المدة".⁴

ثانياً: التعريف القضائي للموظف العام

لم يول القضاء الجزائري اهتماماً كبيراً بوضع تعريف دقيق ومباشر للموظف العام، وإنما اعتمد في بعض الحالات على التمييز بين فئات الأعوان العموميين، استناداً إلى المعايير التي قررها المشرع،

¹ زايد محمد، "المسؤولية التأديبية للموظف العام"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، المجلد 1، العدد 1، ديسمبر 2013، ص 85.

² وهاب حمزة، الجزاء التأديبي لرجال الضبطية القضائية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 7، العدد 3 ديسمبر 2020، ص 138.

³ سوداني نورالدين، المرجع السابق، ص 983.

⁴ وهاب حمزة، المرجع السابق، ص 138.

حيث ميز بين الموظف الدائم والعون المتعاقد، وعموما يتجه القضاء الجزائري إلى اعتبار جميع العاملين في أجهزة الدولة، سواء في الإدارة المركزية أو في الهيئات المحلية (كالبلديات والولايات، أو الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري)، بمثابة موظفين عموميين، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني¹.

وقد عرف المشرع الجزائري الموظف العمومي ضمن قانون مكافحة الفساد رقم 09-01 المؤرخ في 25 فبراير 2009، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، وذلك في المادة 9، كما يلي²:

- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا، تنفيذيا، إداريا، أو قضائيا، أو عضوا في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، يتقاضى أجرا أو لا، وذلك بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته؛

- كل شخص يتولى، ولو بصفة مؤقتة، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم من خلال ذلك في تقديم خدمة لدى هيئة عمومية، أو مؤسسة عامة، أو أي كيان آخر تملك الدولة أو الجماعات المحلية كل أو جزءا من رأسماله، أو أي مؤسسة تؤدي خدمة عمومية؛

- كل شخص آخر يعتبر موظفا عموميا أو في حكمه وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وجاء في قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 16 أكتوبر 1995، في الملف رقم 122458، ما يلي: "علاقة العمل مع الهيئات والإدارات العمومية تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة."³

ثالثا: التعريف التشريعي للموظف العام - موقف المشرع الجزائري

أ- التعريف الدستوري للموظف العام:

من خلال استقراء النصوص الدستورية المتعاقبة في الجزائر، يتبين أن المشرع الدستوري لم يقدم تعريفا دقيقا ومباشرا للموظف العام، بل اقتصر على وضع المبادئ العامة التي تحكم الوظيفة العمومية، فالمادة 51 من الدستور الجزائري لسنة 2020 من أهم المواد التي تؤسس لمبدأ دستوري أساسي يضمن المساواة وتكافؤ الفرص في الوصول إلى الخدمة العمومية. تنص هذه المادة صراحة على أن " جميع

¹ سوداني نورالدين، المرجع السابق، ص 985.

² وهاب حمزة، المرجع السابق، ص 140.

³ سوداني نورالدين، المرجع السابق، ص 985.

المواطنين متساوون في تقلد المهام والوظائف في الدولة، دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون¹. هذا النص يعكس التزام الدولة الجزائرية بمبادئ العدالة والشفافية في التوظيف، حيث يؤكد على أن الأهلية والكفاءة، المحددة بموجب القانون، هي المعيار الوحيد لتقلد المناصب والمهام العمومية.

وبالتالي يمكن القول إن هذه المادة تمنع أي شكل من أشكال التمييز القائم على العرق، الجنس، الدين، الرأي، أو أي اعتبارات غير موضوعية، عند الالتحاق بالوظائف الحكومية. وهي بذلك تهدف إلى بناء إدارة عمومية تعتمد على الكفاءة والاستحقاق، وتكون في خدمة جميع المواطنين دون استثناء، مما يعزز الثقة في مؤسسات الدولة ويضمن تطبيق القانون بعدالة على الجميع. تعتبر هذه المادة امتداداً وتأكيداً للمبادئ التي رسختها الدساتير الجزائرية السابقة (مثل المادة 48 من دستور 1989 الملغى) بخصوص المساواة أمام القانون وفي تقلد الوظائف، مع إضافة صياغة أكثر دقة وشمولية في الدستور الحالي.

ب- تعريف الموظف العام في المواثيق الجزائرية:

يبرز ميثاق الجزائر الصادر في أبريل 1964 موقفاً واضحاً بشأن تصنيف فئات العاملين في الدولة، إذ استعمل مصطلحي "الموظفين" و"العمال"، مما يدل على تمييز بين هاتين الطائفتين. وقد ورد في إحدى فقراته ما يلي: "إن في هذا البلد يجب ألا يحتل المراتب الأولى الموظفون والوسطاء، وإنما يحتلها الفلاحون والعمال، فكل الفئات الأخرى يجب أن تكون في خدمتهم، لأنهم يعيشون من نتاج عملهم."، ومن خلال هذا النص، يتضح أن الميثاق يميز بين الفئات المنتجة فعلياً (كالعمال والفلاحين) وبين الموظفين والوسطاء، موضحاً أن الفئات الأخيرة يجب أن توضع في موقع خدمة للفئات المنتجة².

أما الميثاق الوطني الجزائري لسنة 1976، فقد استعمل مصطلح "أعوان الدولة" بدلاً من مصطلح "الموظفين"، وجاء في إحدى فقراته ما يلي: "تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس احترام القوانين

¹ دستور 2020، تم الاستفتاء عليه في 1 نوفمبر 2020 وصدر في الجريدة الرسمية بتاريخ 30 ديسمبر 2020، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

² سوداني نورالدين، المرجع السابق، ص 987.

وتنفيذها... ومن هنا يتحتم على أعوان الدولة، وخاصة ممثلي السلطة، أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القوانين، وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة.¹ ونفهم من هذا النص أن مصطلح "أعوان الدولة" يستخدم بصيغة عامة، ليشمل مختلف أصناف العاملين في أجهزة الدولة، سواء كانوا موظفين دائمين، أو أعوانا متعاقدين أو مؤقتين، وسواء تعلق الأمر بأعوان ينتمون إلى السلطة التنفيذية أو التشريعية أو القضائية.²

ونفس التوجه نجده في الميثاق الوطني الجزائري لسنة 1986، إذ لم يشر هو الآخر إلى مصطلح "الموظفين"، واستعويض عنه بمصطلح "العمال"، حيث جاء في إحدى فقراته: "يملك جميع العمال حق الانخراط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين".³

ونجد من ذلك أن التركيز في هذه المرحلة كان موجها نحو الطبقة العاملة والإنتاجية، في انسجام مع التوجهات الاشتراكية للدولة آنذاك، ما جعل الخطاب السياسي يقلل من إظهار التمايز بين فئات الموظفين العموميين وغيرهم.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي وفقا للمعايير المعتمدة دوليا

نجد في الفقه المصري أنه عرف الموظف العام بأنه: "كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة"، كما عرف أيضا بأنه: "كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريقة مباشرة"⁴، وكذلك ورد تعريف الموظف العام بأنه: "كل فرد يلحق بأداة قانونية، بصفة غير عارضة، بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر"، وعرفه مصطفى أبو زيد بأنه: "ذلك الشخص الذي يعمل في

¹ الأمر رقم 76-57 المؤرخ في 5 جويلية 1976 المتضمن الميثاق الوطني، ج ر، العدد 61 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 1976، ص 912

² سوداني نورالدين، المرجع السابق، ص 987.

³ المرسوم رقم 86-22 المؤرخ في 9 فيفري 1986، المتضمن الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 7، الصادرة بتاريخ 16 فيفري 1986، ص 57.

⁴ صالح عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيضاء، المجلد 2، العدد 1، جوان 2015، ص 119.

خدمة مرفق عام معنوي، وبصفة دائمة في وظيفة دائمة، دخلها عن طريق تعيينه فيها، وقبل هذا التعيين¹.

أما في القضاء المصري، فقد عرف الموظف العام في العديد من أحكامه وقراراته، فقد جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا ما يلي: "لكي يعتبر الشخص موظفا عاما خاضعا لأحكام قانون الوظيفة العامة، يجب أن يعين بصفة مستقرة غير عارضة، للمساهمة بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر"، واعتبرت المحكمة في قرار آخر أن الموظف العام هو: "ذلك الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"².

ففي فرنسا لا نجد أن تشريعاتها في مجال الوظيفة العمومية تعبر بدقة عن مفهوم الموظف العام، بل اكتفت بتحديد الفئات التي تطبق عليها أحكام تلك التشريعات. ويتجلى ذلك في قانون التوظيف الفرنسي الصادر سنة 1984 تحت رقم 16، لا سيما المادة الثانية منه التي تنص على ما يلي: "تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص المعيّنين بدوام كامل لشغل وظيفة دائمة، والمثبتين في درجة من درجات الهرم الوظيفي لدوائر الدولة المركزية، أو المرافق الخارجية التابعة لها، أو في مؤسسات الدولة العامة"³.

المطلب الثاني: صلاحيات الموظف العمومي

تعد صلاحيات الموظف العمومي من القضايا الأساسية في النظام القانوني الجزائري، حيث تؤثر بشكل مباشر على فعالية العمل الإداري وحسن سير المؤسسات العامة. في هذا المبحث، سنتناول في (الفرع الأول) الإطار الدستوري والقانوني الذي ينظم هذه الصلاحيات في الجزائر، مع التركيز على الأسس القانونية التي تحددها، أما في (الفرع الثاني)، فنسند صلاحيات الموظف العمومي، مثل التنفيذية والرقابية والتمثيلية، مع تسليط الضوء على الضوابط القانونية التي تضمن ممارستها بشكل سليم.

¹ سوداني نورالدين، المرجع السابق، ص 984.

² المرجع نفسه، ص 985.

³ Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, Journal Officiel de la République Française, 12 janvier 1984, article 2.

الفرع الأول: الإطار الدستوري والقانوني والتنظيمي لصلاحيات الموظف العمومي في الجزائر

يعد التأصيل القانوني والتنظيمي لصلاحيات الموظف العمومي أمراً جوهرياً لضمان ممارسة الوظيفة ضمن ضوابط الشرعية والمشروعية، بما يكرس مبدأ احترام القانون ويحقق فعالية الإدارة العامة، وتستمد هذه الصلاحيات من منظومة قانونية متكاملة تشمل الدستور، القوانين الأساسية، والنصوص التنظيمية التي تحدد طبيعة المهام وحدودها، فضلاً عن آليات تفويضها أو نيابتها، وبالتالي لا بد من التطرق إلى الأساس الدستوري والأساس القانوني للتوظيف العمومي من أجل إدراك صلاحيات الموظف العمومي.

أولاً: الأساس الدستوري لصلاحيات الموظف العمومي

يشكل الإطار الدستوري الأساس في تحديد صلاحيات الموظف العمومي، إذ يلزم هذا الأخير بممارسة مهامه في نطاق احترام القانون والشرعية، وقد كرس الدستور الجزائري جملة من المبادئ العامة التي توطر علاقة الموظف بالإدارة، وتحدد حدود تصرفاته وسلطته، حيث نجد أن نص المادة 4 من دستور الجزائر لسنة 2020 ينص على أن: "تمارس السلطة التنفيذية في إطار احترام الدستور والقانون"¹، وهو ما يضع جميع الممارسات الإدارية، بما فيها تصرفات الموظف العمومي، تحت سقف الشرعية القانونية. وتعد هذه المادة أساساً مباشراً لإلزام الموظف بالتقيد بالحدود القانونية لصلاحياته، ويعد تجاوزها خرقاً لمبدأ سيادة القانون.

ونجد في نص المادة 125 من نفس الدستور على أن: "السلطة القضائية مستقلة، وتمارس الرقابة على دستورية القوانين والأنظمة"²، مما يكرس رقابة قضائية على تصرفات الإدارة وأعاونها، بمن فيهم الموظفون العموميون، وهذا يعني أن أي تجاوز للسلطة أو تعسف في استعمال الصلاحيات قد يخضع للتقويم من قبل القضاء المختص، بما يعزز مبدأ المسؤولية والمساءلة.

وفيما يتعلق بمبدأ تكافؤ الفرص في الالتحاق بالوظائف العمومية، فقد نصت المادة 74 من القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتعلق بالوظيفة العمومية على أن: "يخضع

¹ المادة 4 من دستور الجزائر لسنة 2020، ج ر، العدد 82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

² المادة 125، من نفس الدستور.

التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية¹، حيث نجد أن هذا النص يمثل ضماناً قانونية تتيح لكل المواطنين الترشح لشغل المناصب العمومية دون تمييز، مما يؤسس لشرعية شغل المناصب وبالتالي ممارستها ضمن صلاحيات قانونية.

ونرى أن المادة 75 حددت الشروط الموضوعية التي يجب أن تتوفر في المترشح والتي جاء في نصها: "لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية: أن يكون جزائري الجنسية، أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية، أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها، فنجد أن هذه المادة تضمن أن الصلاحيات المخولة للموظف تمارس من قبل شخص مؤهل قانوناً لذلك.

ثانياً: التدرج الهرمي في منح الصلاحيات

يعد مبدأ التدرج الهرمي في توزيع الصلاحيات داخل الإدارة العمومية أحد الركائز التنظيمية الأساسية التي تضمن وحدة القرار الإداري، وفعالية الرقابة الداخلية، حيث جاء في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المعدل بالقانون 22-22 في 22 ديسمبر 2022، في المادة 5 على أن: "تختل الرتب عن منصب الشغل، وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصص لها"، وهو ما يعكس أهمية هذا المبدأ في بناء علاقة تنظيمية واضحة بين الموظفين، بحيث تختلف صلاحيات الموظف حسب رتبته ومسؤوليته داخل السلم الإداري، كما يدعم المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990² هذا المفهوم، حيث يحدد بدقة سلطة التعيين والتسيير الإداري عبر مختلف مستويات الإدارة، مما يعزز فعالية توزيع الصلاحيات بناء على التسلسل الوظيفي.

¹ المادة 74 من القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد

46. الصادر في 19 يوليو 2006 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج ر، العدد 85.

² المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، ج ر، العدد 13.

ونجد أن هذه النصوص تعكس حرص المشرع الجزائري على تكريس نظام إداري منضبط قائم على التراتبية والمسؤولية، بما يسمح بضبط العلاقة بين الموظف والهيكل الإداري الذي ينتمي إليه، ويحد من التعسف أو تجاوز السلطة.

ثالثاً: التفويض والنيابة كوسيلتين قانونيتين لنقل الصلاحيات

تُعد آليتا التفويض والنيابة أداتين محوريّتين في تنظيم العمل الإداري بالجزائر، تسهمان في ضمان استمرارية المرفق العام وتيسير مهامه. ففي حين تسمح المادة 45 من القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بتفويض الإمضاء ضمن شروط تنظيمية محددة، تتيح هذه الآلية للمسؤول الإداري منح جزء من صلاحياته الإمضائية لمروؤسيه لتخفيف العبء الإداري، مع بقاء المسؤولية الأصلية على عاتق المفوض.

أما النيابة، فتُحددها المادة 46 من نفس القانون كآلية تُمكن موظفاً من الحلول مؤقتاً محل موظف آخر في حال غيابه، بقرار من السلطة المختصة ولآجال محددة، مما يضمن سير العمل دون انقطاع¹. هذه الأحكام، إلى جانب تلك الواردة في المراسيم التنفيذية المنظمة للإدارة المركزية كالمرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، تؤكد أن التفويض والنيابة لا يمثلان تنازلاً عن السلطة، بل هما وسيلتان قانونيتان لضمان مرونة الإدارة وكفاءتها، مع الحفاظ على التراتبية الإدارية ومبدأ المسؤولية².

الفرع الثاني: تصنيف الصلاحيات وضوابط ممارستها

يعتبر تصنيف الصلاحيات التي يمارسها الموظف العمومي أمراً جوهرياً لفهم آلية عمل الإدارة العمومية وضمان فعاليتها ضمن إطار قانوني سليم، وتنقسم الصلاحيات التي يمتلكها الموظف العمومي إلى عدة أنواع، تشمل الصلاحيات التنفيذية، التقريرية، الرقابية، والتمثيلية، وكل نوع من هذه الصلاحيات

¹ مادتان 45 و 46 من القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006: المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

² المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، المتعلق بتنظيم الإدارة المركزية، ج ر، العدد 31، الصادرة بتاريخ 25 يوليو 1990.

يخضع لعدد من الضوابط القانونية والإدارية التي تضمن ممارستها بطريقة سليمة وفعالة، كما لا بد من تحديد آليات المسؤولية في حال إساءة استخدام أي من هذه الصلاحيات.

أولاً: تصنيف الصلاحيات العمومية في ضوء التشريعات القانونية

1- الصلاحيات التنفيذية:

إن الصلاحيات التنفيذية هي تلك التي تمكن الموظف من تنفيذ القرارات والسياسات العامة المعتمدة من قبل السلطة المختصة، وتعتبر هذه الصلاحيات من بين أهم أنواع الصلاحيات التي تمنح للموظف، حيث تهدف إلى تحقيق أهداف الإدارة وضمان تنفيذ البرامج والخطط المعتمدة في إطار الشرعية القانونية. فنجد أن المادة 45 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصت على أنه: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه"، حيث نرى أن نص هذه المادة يعالج أهمية تنفيذ القرارات التي تتخذ من قبل السلطة المختصة، مما يضمن استمرارية تطبيق القوانين والأنظمة دون أي تعدي عليها، وتعتبر هذه المادة أساساً للعمل التنفيذي الذي يقوم به الموظف العمومي ضمن إطار الممارسات الإدارية."

2- الصلاحيات التقريرية:

تتيح الصلاحيات التقريرية للموظف اتخاذ قرارات مهمة تتعلق بإعداد التقارير والمقترحات الخاصة بالسياسات العامة والإجراءات الإدارية، وهي تتطلب قدرة عالية على التحليل واتخاذ القرارات بما يتماشى مع مصلحة الإدارة، فالمادة 11 من القانون رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 تنص على أن: "تشمل الوظائف العمومية مجموع المناصب الدائمة التي تستجيب لحاجات المؤسسات والإدارات العمومية، وتؤدي إلى شغل منصب في هياكل الإدارة المركزية للدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية الخاضعة لأحكام هذا القانون". ، وبالتالي نرى أن هذه المادة تؤكد على ضرورة أن يمارس الموظف مهامه وفقاً للمعايير المحددة من قبل الإدارة، مما يضمن توجيه القرارات والتقارير نحو تحقيق الأهداف المتفق عليها، هذا يشمل تقارير تقييمية أو مقترحات تستند إلى أسس قانونية.

3-الصلاحيات الرقابية:

إن الصلاحيات الرقابية تسمح للموظف بمراقبة تطبيق الأنظمة والقوانين من قبل الجهات الأخرى داخل الإدارة، مما يعزز مبدأ الشفافية ويعزز الفعالية الإدارية، نجب أن المادة 12 من القانون رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 تنص على أن: "على الموظف العمومي مراقبة تنفيذ الأعمال الإدارية والمالية والمحاسبية وفقا للأحكام القانونية والنظم الداخلية المعتمدة من قبل السلطة المختصة"¹، فهذه المادة تسلط الضوء على مسؤولية الموظف في مراقبة العمليات داخل الإدارة، مما يضمن الالتزام بالقوانين السارية ويقلل من احتمالات الفساد أو سوء الإدارة.

4-الصلاحيات التمثيلية:

الصلاحيات التمثيلية تمنح للموظف الحق في تمثيل الإدارة في الاجتماعات والمفاوضات المتعلقة بالسياسات العامة، فهذه الصلاحيات تتطلب أن يكون الموظف على دراية تامة بالخطط والسياسات التي تمثلها الإدارة التي ينتمي إليها، فالمادة 34 من القانون رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 تنص على أن: "الوظائف العمومية تتيح للموظف العمومي تمثيل الإدارة في الاجتماعات والمفاوضات المتعلقة بالسياسات العامة، على أن يكون هذا التمثيل في حدود الأهداف والصلاحيات المخولة له"²، وتوضح هذه المادة أن الموظف لا يمكنه تمثيل الإدارة إلا ضمن إطار المهام والصلاحيات المحددة له، وهذا يضمن أن يكون التمثيل في مصلحة الإدارة وتوجهاتها دون تجاوز للحدود القانونية.

ثانيا: الضوابط القانونية والإدارية لممارسة الصلاحيات:

تُشكل الضوابط القانونية لممارسة صلاحيات الموظف العمومي ركيزة أساسية لضمان حسن سير الإدارة ومبدأ الشرعية في الجزائر، حيث تلتزم السلطة التنفيذية، التي يمثلها الموظف العمومي، باحترام الدستور والقانون في كافة أعمالها. يؤكد هذا المبدأ الدستوري، المكرس في نصوص مثل

¹ المادة 12 من القانون رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006: المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

² المادة 34 من القانون رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006: المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

المادتين 77 و121 من دستور 2020، أن أي صلاحية تُمارس يجب أن تكون ضمن الأطر القانونية المحددة، مما يمنع التعسف ويضمن سيادة القانون¹.

ويحدد القانون رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ضوابط مفصلة لسلوك الموظف، فبينما تضمن المادة 5 من هذا القانون المساواة في معاملة الموظفين دون تمييز، فإن المادة 11 تُعرّف الوظائف العمومية بأنها مناصب دائمة تُشغل ضمن هيكل الدولة. كما تُنظم ذات القانون آليات مهمة مثل تفويض الإمضاء (المادة 45) والنيابة (المادة 46)، التي تُتيح مرونة إدارية مع الحفاظ على مبدأ المسؤولية². تتكامل هذه النصوص القانونية لضمان أن الموظف العمومي يمارس مهامه بنزاهة وشفافية، وأن كل قرار إداري يتخذ بمسؤولية وفي إطار مبادئ الشرعية والمساءلة التي يُعززها الدستور والقوانين المتعلقة بمكافحة الفساد.

ثالثاً: إساءة استعمال الصلاحية وتبعاتها القانونية:

في حال حدوث إساءة استخدام للصلاحيات من قبل الموظف، يترتب على ذلك تبعات قانونية تشمل عقوبات تأديبية وجنائية، فالمادة 46 من الأمر رقم 03-06: "يعد الموظف الذي يتجاوز حدود صلاحياته أو يستغل سلطته لأغراض شخصية مسؤولاً عن تصرفاته، ويمكن أن يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في القوانين المعمول بها"، نرى انها تؤكد على أن إساءة استخدام السلطة أو تجاوز الحدود المسموح بها يؤدي إلى مسؤولية قانونية يمكن أن تترتب عليها عقوبات تأديبية أو جزائية، أما المادة 47 من الأمر رقم 03-06: "تحدد العقوبات التأديبية التي يمكن أن تتخذ ضد الموظف الذي يسيء استخدام صلاحياته، والتي تشمل الإنذار، التوبيخ، النقل، أو حتى الفصل في الحالات الأكثر خطورة"، نجد انها تبين الآليات المتبعة في حال حدوث إساءة استخدام للصلاحيات، بما يضمن وجود إجراءات منصفة ومتناسبة مع خطورة الفعل المرتكب.

¹ المواد 77، 121 من الدستور 2020، ج ر، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

² المادتين 45 و46 من القانون رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006: المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام.

سنتطرق في هذا المبحث الى الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام، بالنظر إلى تداخلها بين المجالين التأديبي والجنائي، إذ قد يشكل سلوك الموظف مخالفة إدارية وأيضا جريمة يعاقب عليها القانون، لذلك لابد من أن يتم التمييز بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية في (المطلب الأول)، وتحليل الأركان الأساسية لجريمة تجاوز صلاحيات الموظف العمومي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية للموظف العمومي

يستخدم القضاء الإداري مصطلحات متعددة للإشارة إلى الخطأ الذي يرتكبه الموظف العام ويترتب عليه توقيع العقوبة التأديبية، ومن أبرز هذه المصطلحات: الجريمة التأديبية، والجريمة الجنائية، وسنتناول في هذا المطلب تعريف الجريمة التأديبية في (الفرع الأول)، والجريمة الجنائية في (الفرع الثاني)، ثم نتطرق لفرق بينهما.

الفرع الأول: تعريف الجريمة التأديبية

تعددت التعريفات الفقهية للجريمة التأديبية، وتباينت الآراء حول مضمونها وحدودها، إلا أنها تلتقي جميعا حول فكرة جوهرية مفادها الإخلال بواجبات الوظيفة العامة، فقد ذهب جانب من الفقه إلى اعتبار الجريمة التأديبية بأنها: "كل إخلال بواجبات الوظيفة سواء بالفعل أو بالتترك" في حين يرى اتجاه آخر أنها: "كل سلوك يصدر عن الموظف، أثناء أدائه لمهامه أو خارج إطار الوظيفة، من شأنه التأثير سلبا على أداء المرفق العام، متى كان هذا السلوك ناتجا عن إرادة آثمة"، وتعرف أيضا بأنها: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويشكل مخالفة لواجبات المنصب الذي يشغله"¹.
ومما سبق نرى أن الجريمة التأديبية هي كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف العام، يخل بواجبات وظيفته، أو يخالف القوانين واللوائح المعمول بها، ويستوجب مساءلته من قبل السلطة التأديبية المختصة وفرض الجزاء المناسب عليه.

ولم يورد المشرع الجزائري تعريفا دقيقا للعقوبة التأديبية، إلا أنه حدد الإطار العام الذي تقوم عليه من خلال عدة نصوص تشريعية، أبرزها المادة 20 من المرسوم رقم 85-59 المتعلق بالقانون

¹ وهاب حمزة، المرجع السابق، ص138.

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والتي تنص على أن: "يتعرض الموظف لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجنائي، إذا اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسته لمهامه أو بمناسبة¹"

يتضح من خلال هذا النص أن العقوبة التأديبية تفرض على الموظف في حال ارتكابه إخلالا بواجبات الوظيفة أو خروجاً عن مقتضيات الانضباط، ويلاحظ أن المشرع أعطى للإدارة سلطة تقديرية في تحديد طبيعة الإخلال والخطأ، دون اشتراط أن يكون ذلك الإخلال مجرماً جنائياً، مما يؤكد استقلال النظام التأديبي عن النظام الجزائي².

كما عزز هذا الاتجاه التشريعي الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 160 على ما يلي: "يشكل كل إخلال بواجبات الوظيفة أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، خطأ مهنياً، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعة الجزائية"³.

نرى أن المشرع قد أرسى مبدأ أساسياً في القانون التأديبي، يتمثل في أن كل مخالفة للواجبات المهنية تعد خطأ مهنياً يترتب عنه جزاء تأديبي، حتى ولو لم يكن الفعل مجرماً جنائياً، كما أكد على إمكانية الجمع بين المساءلتين التأديبية والجزائية متى استدعى الأمر، مما يدل على مرونة النظام التأديبي وخصوصيته في حماية انتظام العمل داخل المرافق العامة، ومما سبق نجد أن العقوبة التأديبية تفرض عند وقوع إخلال من طرف الموظف بالواجبات الوظيفية أو عند ارتكابه خطأ مهنياً من شأنه أن يضر بسير المرفق العام أو ينال من هيبة الوظيفة، وذلك دون أن يمنع ذلك من إمكانية مساءلته جنائياً إذا استوجب الأمر ذلك.

وجاء في حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر، في الطعن رقم 228 لسنة 9 ق، بجلسة بتاريخ سنة 1998، تعريف للعقوبة التأديبية على أنها نتيجة لإدانة العامل بعد إجراء التحقيق معه وثبوت ما نسب إليه من اتهامات. حيث قررت المحكمة ما يلي: "بعد انتهاء التحقيق وثبوت إدانة

¹ المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، ج ر، العدد 13، ص. 358

² هشام باهي، مروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، العدد 01، 2019، ص. 25.

³ المادة 160 من القانون الأساسي رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، ج ر، العدد 46، ص. 3

العامل، يتم رفع المذكرة المصاحبة لأصل التحقيق إلى جهة الاختصاص لتوقيع الجزاء التأديبي المناسب للاتهام الثابت في حقه، ويجب أن يكون قرار الجزاء مسبباً، ولكن يكفي في استيفاء هذا الشكل أن يوقع الجزاء استناداً إلى التحقيق الإداري ومذكرته المعروضة على صاحب الاختصاص¹. ونرى من خلال هذا الحكم أن توقيع العقوبة التأديبية لا يكون إلا بعد اتباع الإجراءات القانونية المقررة، لا سيما التحقيق الإداري وثبوت المسؤولية، وأن مبدأ التسبب يعد أحد الضمانات الأساسية في قرار الجزاء، وإن كان التسبب يمكن أن يستفاد ضمناً من مضمون التحقيق والمذكرة المرفقة.

الفرع الثاني: تعريف الجريمة الجنائية

يذهب العديد من الفقهاء إلى تعريف الجريمة بأنها: "فعل يفرض له القانون عقاباً". وقد اهتم العلماء بتعريف الجريمة لتحديد من ينطبق عليه وصف المجرم، واختلفوا في هذا التعريف حسب تخصصاتهم، ففي مجال علم النفس، يرى العلماء أن الجريمة هي تعارض سلوك الفرد مع سلوك الجماعة، وبالتالي يعتبر الشخص مجرماً إذا ارتكب فعلاً مخالفاً للمبادئ السلوكية التي تسود في المجتمع الذي ينتمي إليه، أما علماء الاجتماع فيعتبرون الجريمة تعدياً أو خروجاً عن السلوك الاجتماعي السائد، ويعد كل فعل من شأنه أن يصدّم الضمير الجماعي في المجتمع ويثير ردة فعل اجتماعية بمثابة جريمة، يعرفها علماء الدين بأنها الخروج عن طاعة الله ورسوله وعدم الالتزام بأوامره ونواهيه، أما الدكتور محمود نجيب حسني فيعرف الجريمة بأنها: "فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر له القانون عقوبة أو تدبيراً احترازياً"².

1. تعريف الموظف العمومي:

في التشريع الجزائري، يُعرّف الموظف العمومي تعريفاً دقيقاً في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. فوفقاً للمادة 4 من القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يُعتبر موظفاً عمومياً: "كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم

¹ عثمان تالوتي، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد السابع، العدد الأول، جوان 2023، ص 5.

² عبد الرؤوف هاشم محمد بسبوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 9.

في رتبة في السلم الإداري¹. هذا التعريف يُعد حجر الزاوية في تحديد نطاق تطبيق أحكام الوظيفة العمومية والمسؤولية المترتبة على شاغليها.

2. الجرائم الجنائية الخاصة بالموظف العام (وفقاً لقانون الوقاية من الفساد ومكافحته):

لا يوجد تعريف صريح وموحد "للجريمة الجنائية الخاصة بالموظف العام" في القانون الجزائري، بل يتناول المشرع هذا الموضوع من خلال تحديد الأفعال التي تُعد جرائم جنائية عندما تصدر عن موظف عمومي أثناء تأدية مهامه أو بسببها. وقد تم تجميع معظم هذه الجرائم، التي كانت متفرقة في قانون العقوبات، ضمن إطار شامل بموجب القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، والذي ألغى وعوض المواد المتعلقة بهذه الجرائم من قانون العقوبات²، ومن الأمثلة البارزة على هذه الجرائم نجد:

أ. **اختلاس الممتلكات العمومية:** تُعد جريمة اختلاس أو تبديد أو احتجاز الأموال أو الممتلكات العمومية من أخطر صور الفساد الإداري. وقد نصت المادة 29 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على أن: "يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من مائتي ألف دينار (200.000 دج) إلى مليون دينار (1.000.000 دج)، كل موظف عمومي يختلس أو يبدد أو يحتجز، بدون وجه حق، أموالاً عمومية أو خاصة أو أوراقاً تجارية أو غيرها من السندات، أو أية ممتلكات منقولة أو غير منقولة، كانت في حيازته بحكم وظيفته." هذه المادة تجرم الاستيلاء غير المشروع على المال العام وتؤكد على جسامته الاعتداء عليه.

ب. **استغلال النفوذ:** يُجرم المشرع استغلال النفوذ كوسيلة لتحقيق مصالح غير مشروعة. وورد في المادة 32 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ما يلي: "يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من مائتي ألف دينار (200.000 دج) إلى مليون دينار (1.000.000 دج)، كل موظف عمومي أو شخص مكلف بخدمة عمومية، يطلب أو يقبل، مباشرة أو عن طريق الغير، هدايا أو وعوداً أو هبات أو أية مزايا أخرى، مقابل استغلال نفوذه الحقيقي أو

¹ المادة 4 من القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006: المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

² القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، العدد 14، الصادرة بتاريخ 22 فبراير 2006.

المزعوم للحصول أو لمحاولة الحصول على مزايا من سلطة عامة أو من أية جهة أخرى.¹ تهدف هذه المادة إلى حماية الوظيفة العامة من إساءة استخدام السلطة لتحقيق مكاسب شخصية، ولا تشترط أن يكون النفوذ حقيقياً بل يكفي الادعاء به.

ج. **إساءة استغلال الوظيفة:** تُجرم هذه المادة استغلال الوظيفة لتحقيق منافع غير مشروعة. وتنص المادة 33 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على أن: " يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى خمسمائة ألف دينار (500.000 دج)، كل موظف عمومي يستغل وظيفته أو منصبه للحصول على منافع غير مشروعة لنفسه أو لغيره." تؤكد هذه المادة على مبدأ منع التزحيش الشخصي من الوظيفة وتستهدف الأفعال التي تمس بالنزاهة الإدارية.

د. **الإهمال المؤدي إلى ضرر بالمصلحة العامة:** تعالج هذه الجريمة التقصير والإهمال الجسيم في أداء الواجبات الوظيفية. وتُشير إليها المادة 34 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، والتي تنص على أن: " يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، كل موظف عمومي يتسبب، بسبب إهماله أو تقصيره الواضحين، في إلحاق ضرر جسيم بالمصلحة العامة." هذه المادة تُكرس أهمية الانضباط الوظيفي وتوسع نطاق المساءلة لتشمل الأخطاء الناتجة عن الإهمال الجسيم، وليس فقط الأفعال العمدية.

فرغم عدم وجود تعريف صريح للجريمة الجنائية للموظف العام في التشريع الجزائري، إلا أن المشرع حدد الأفعال التي تعد جرائم جنائية عندما تصدر عن موظف عام أثناء تأدية مهامه أو بسببها، وفرض عليها عقوبات جنائية لحماية المصلحة العامة وضمان نزاهة الوظيفة العمومية، وبالتالي يمكن القول بأن الجريمة الجنائية تشكل اعتداء على المصلحة العامة، ويعاقب عليها بجزاءات جنائية مثل السجن أو الغرامة، وتختص بها المحاكم الجنائية.

¹ المادة 32 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

المطلب الثاني: أركان جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته

تبنى جريمة تجاوز الموظف العمومي لصلاحياته على ثلاثة أركان أساسية، يجب توافرها لقيام المسؤولية الجنائية، ويتمثل الركن القانوني في وجود نص قانوني يجرم هذا السلوك، تجسيدا لمبدأ الشرعية، أما الركن المادي، فيتعلق بالفعل الصادر عن الموظف والذي يتجاوز به صلاحياته الوظيفية، سواء أكان فعلا إيجابيا أو امتناعا غير مشروع، في حين يتمثل الركن المعنوي في توافر القصد الجنائي، أي العلم والإرادة لدى الموظف بكونه يتجاوز صلاحياته، وسنقوم في الفروع التالية (الفرع الأول): الركن القانوني، (الفرع الثاني): الركن المادي، الفرع الثالث: الركن المعنوي، بتحليل هذه الأركان كل على حدة.

الفرع الأول: الركن القانوني

يعد الركن القانوني (أو الشرعي) أول الأركان التي يجب توافرها لقيام الجريمة الجنائية بصفة عامة، وجريمة تجاوز الموظف العمومي لصلاحياته بصفة خاصة. ويقصد به وجود نص قانوني صريح يجرم الفعل المرتكب ويحدد العقوبة المقررة له، تطبيقا لمبدأ الشرعية الجنائية الذي يقضي بأنه "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" كما نصت عليه المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري، ويعتبر هذا الركن بمثابة الإطار القانوني الذي يحدد مدى مشروعية السلوك محل التجريم، ونجد أن المشرع الجزائري قد نص على جريمة تجاوز الموظف العمومي لصلاحياته في عدة مواد قانونية نذكر منها: يرسخ قانون العقوبات الجزائري مبدأ المسؤولية الجزائية للموظف العمومي عن أفعاله التي تمس بالحريات أو تتجاوز حدود صلاحياته. فقد نصّت المادة 107 (بصيغتها المعدلة بالقانون رقم 21-14 لسنة 2021) على ما يلي: "يعاقب بالسجن من خمس (5) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 500.000 إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي أو مكلف بخدمة عامة قام أو أمر بفعل تعسفي يضر بالحرية الفردية أو الحقوق الوطنية للمواطنين"¹، حيث تُجسّد هذه المادة حماية قانونية جوهرية للحقوق الفردية من أي تعسف في استعمال السلطة، كما توسّع نطاق المسؤولية لتشمل كلاً

¹ القانون رقم 21-14 المؤرخ في 28 ديسمبر 2021، المعدّل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 100، ص. 4.

من الفعل المباشر وإصدار الأوامر غير القانونية، مما يُلزم الموظف العمومي بالاحذر واليقظة في ممارسة مهامه الوظيفية.

وجاء في المادة 116 من نفس القانون: "يعاقب بالحبس من خمس (5) إلى عشر (10) سنوات، كل موظف عمومي تدخل في أعمال السلطة التشريعية أو القضائية أو أي سلطة عامة أخرى من دون وجه قانوني"¹، ويثبت هذا النص مبدأ فصل السلطات، الذي يُعتبر من ركائز النظام الديمقراطي، ويمنع الموظفين من ممارسة نفوذ غير مشروع على المؤسسات المستقلة. فالتدخل في شؤون القضاء أو البرلمان يُعد إخلالاً خطيراً بمبدأ التوازن بين السلطات، ويستوجب جزاءات صارمة لضمان نزاهة الأداء المؤسسي.

ومن جهة أخرى، فقد أولى المشرع أهمية خاصة لمسألة إصدار التعليمات المناهية للقانون، حيث نصت المادة 117 على ما يلي: "يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات، كل موظف عمومي أمر أو أصدر تعليمات إلى عناصر الأمن أو الشرطة أو الدرك الوطني الجزائري بهدف عرقلة تنفيذ القوانين أو التأثير على سير العدالة"، حيث يبرز هذا النص حرص القانون على التصدي لتوظيف النفوذ الإداري أو الأمني في تعطيل سيادة القانون أو التأثير على مسار القضاء. إذ تُعد مثل هذه الممارسات تجاوزاً خطيراً للسلطة، ويترتب عنها تقويض ثقة المواطن في أجهزة الدولة. وقد أشار الفقه إلى أن الركن القانوني لا يعتبر فقط أحد عناصر الجريمة، بل هو الشرط الأول والأساسي لقيامها، لأنه يضيء على الفعل الصفة غير المشروعة، ويحدد الإطار الذي يتحرك فيه القاضي عند محاكمة الفاعل، وقد عرف أحد الباحثين الركن الشرعي بأنه: "النص القانوني الذي يبين الفعل المكون للجريمة، ويحدد العقوبة التي يفرضها على مرتكبها، وهو بمثابة التكييف القانوني الذي يلحق على الفعل صفة عدم المشروعية"، وهو ما أكده الأستاذ أحسن بوسقيعة بقوله: "الركن الشرعي للجريمة هو جوهرها، لأنه يحدد الصفة غير المشروعة للفعل، ولا عقوبة دون سند قانوني صريح"².

الفرع الثاني: الركن المادي

الركن المادي في جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته يتمثل في السلوك الخارجي الذي يقوم به الموظف العمومي، سواء كان فعلاً إيجابياً (كالقيام بعمل محظور) أو سلبياً (كالامتناع عن أداء واجب

¹ القانون رقم 21-14، المرجع السابق، ص. 5.

² أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة الثامنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 85.

قانوني)، والذي يؤدي إلى الإضرار بحقوق الأفراد أو المصلحة العامة، وتتجلى الأفعال المادية التي تشكل الركن المادي في:

الأفعال الإيجابية والتي تظهر في قيام الموظف بأعمال تتجاوز صلاحياته القانونية، مثل: ينص قانون العقوبات الجزائري على ضرورة احترام الموظف العمومي لمبدأ الفصل بين السلطات، حيث تُجرّم المادة 116 كل تدخل في اختصاصات السلطات الأخرى. وتُعدّ هذه المادة من أبرز صور الحماية القانونية لاستقلالية السلطات، إذ تنص على: "يعاقب بالحبس من خمس (5) سنوات إلى عشر (10) سنوات كل موظف عمومي تدخل في أعمال السلطة التشريعية أو القضائية أو أي سلطة عامة أخرى دون وجه قانوني"، ما يكرّس مبدأ الفصل بين السلطات ويمنع تجاوز الموظف العمومي لصلاحياته الوظيفية بما يهدد التوازن المؤسسي¹.

ومن جهة أخرى، تؤكد المادة 117 من قانون العقوبات على تجريم إصدار التعليمات المخالفة للقانون من قبل الموظف العمومي، خاصةً عندما تهدف هذه التعليمات إلى التأثير على حسن تنفيذ القوانين أو سير العدالة. وتنص المادة على: "يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات، كل موظف عمومي أمر أو أصدر تعليمات إلى عناصر الأمن أو الشرطة أو الدرك الوطني بهدف عرقلة تنفيذ القوانين أو التأثير على سير العدالة"، وهو ما يبرز سعي المشرع لضمان حياد أجهزة الدولة ومنع استغلال النفوذ للتأثير على مؤسسات إنفاذ القانون والقضاء².

وفيما يتعلق بالأفعال السلبية، فقد أولى المشرع اهتمامًا خاصًا لامتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الأحكام القضائية، واعتبر ذلك فعلاً معاقباً عليه صراحة بموجب المادة 138 مكرر، التي نصت على: "يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج، كل موظف عمومي استعمل السلطة التي تخوله إياها وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمداً تنفيذه"، ما يعكس تشديد المشرع على ضرورة احترام الأحكام القضائية وضمان تنفيذها دون تأخير أو عراقيل، بما يحفظ هيبة القضاء ويعزز الأمن القانوني³.

¹ المادة 116 من قانون العقوبات الجزائري، المعدلة بموجب القانون رقم 21-14 المؤرخ في 28 ديسمبر 2021، ج ر، رقم 89.

² المادة 117، من قانون العقوبات الجزائري.

³ المادة 138 مكرر من قانون العقوبات الجزائري، مضافة بموجب القانون رقم 21-14 المؤرخ في 28 ديسمبر 2021، ج ر

إن الركن المادي لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته يتجسد في الأفعال التي يقوم بها الموظف خارج نطاق صلاحياته القانونية، سواء كانت أفعالاً إيجابية أو سلبية، وتؤدي إلى الإضرار بحقوق الأفراد أو المصلحة العامة. المشرع الجزائري حدد هذه الأفعال وجرمها في مواد قانون العقوبات المذكورة أعلاه، لضمان احترام القانون وحماية النظام العام.

الفرع الثالث: الركن المعنوي

يعد الركن المعنوي عنصراً جوهرياً في قيام المسؤولية الجنائية بصفة عامة، وفي جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته بصفة خاصة، إذ لا يكفي لتحقيقها الركن المادي المتمثل في السلوك الإجرامي فقط، بل لا بد من اقترانه بعنصر القصد الجنائي، والركن المعنوي هنا يتمثل في «توافر القصد الجنائي العام»، أي أن يكون الموظف على «علم بأنه يقوم بعمل لا يدخل ضمن صلاحياته القانونية»، ومع ذلك «يقوم به بإرادته الحرة والعالمة بالنتائج التي قد تترتب عنه»، سواء أكان ذلك بدافع التعسف، الانحراف في استعمال السلطة، أو الرغبة في الإضرار بالأشخاص أو بالمصلحة العامة.

وفي إطار هذا الركن، نجد أن المشرع الجزائري لم يغفل أهمية إثبات «نية الجاني وسوء قصده» في أغلب المواد التي تناولت جرائم إساءة استعمال السلطة، أو التجاوز في الصلاحيات، حيث يعد الركن المعنوي شرطاً لإدانة الموظف العمومي.

يرتكز النظام الجزائي الجزائري على درجة المسؤولية الجنائية حسب نية الفعل لدى الموظف العمومي حيث تبين المادة 107 توسع المشرع لمسؤولية الموظف لتشمل العمد والخطأ غير العمدي. عقوبة السجن والغرامة تختلف حسب الطبيعة الفنية للسلوك، مما يمنح القاضي سلطة تقدير الركن المعنوي (سواء توفر القصد أو مجرد الإهمال) حسب ظروف الواقعة، وتفترض المادة 116 وجود القصد الجنائي بمجرد التدخل غير المشروع؛ يكفي أن يعلم الموظف بعدم اختصاصه لكنه يستمر في التدخل، ما يعكس انحرافاً إرادياً في استخدام السلطة وخروجاً عن حدود الصلاحيات الرسمية¹.

وتنص المادة 117 على توفر نية مسبقة لدى الموظف عند إصدار تعليمات تقصد عرقلة التنفيذ القانوني أو التأثير على القضاء، معتبراً أن الركن المعنوي يفترض بشكل طبيعي من طبيعة الفعل

¹ المادة 116، من قانون العقوبات الجزائري.

ذاته¹، في حين تتطلب المادة 138 مكرر وجود قصد جنائي مباشر؛ إذ لا تُعتبر جريمة إلا عند إثبات أن الموظف تعمد عرقلة تنفيذ حكم قضائي، والتأخر أو الخطأ غير المقصود لا يكفيان².

¹ المادة 117 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

² المادة 138 مكرر، المرجع نفسه.

خلاصة الفصل

ركزنا في الفصل الأول على تحديد الإطار المفاهيمي والقانوني لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته، بدءًا بتعريف الموظف العمومي، وتم استعراض تعريف الموظف العمومي وفقًا للتشريع الوطني الجزائري، والذي شمل التعريف الفقهي والقضائي والتشريعي، مع الإشارة إلى موقف المشرع الجزائري، كما تطرقنا في هذا الفصل إلى المعايير الدولية المعتمدة في تعريف الموظف العمومي، مما وفر رؤية شاملة للمفهوم.

وانتقلنا إلى مناقشة صلاحيات الموظف العمومي، حيث تم تفصيل الإطار الدستوري والقانوني والتنظيمي لهذه الصلاحيات في الجزائر، مع التركيز على الأساس الدستوري والتدرج الهرمي في منح الصلاحيات، وأهمية التفويض والنيابة كوسيلتين قانونيتين لنقل الصلاحيات. كما تم تصنيف الصلاحيات العمومية في ضوء التشريعات القانونية، وتحديد الضوابط القانونية والإدارية لممارستها، مع التنبيه إلى إساءة استعمال الصلاحية وتبعاتها القانونية.

وفي الأخير تناولنا الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام، بتمييز دقيق بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية للموظف العمومي، مع تقديم تعريف لكل منهما. واختتم الفصل بتفصيل أركان جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته، وهي الركن القانوني الذي يحدد النصوص المجرمة للفعل، والركن المادي الذي يتمثل في السلوك المخالف، والركن المعنوي الذي يعبر عن القصد الجنائي أو الخطأ الذي ارتكبه الموظف.

الفصل الثاني: الجزاء القانوني

لجريمة تجاوز الموظف

لصلاحياته

نظرا لما تمثله جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته من مساس بمبدأ سيادة القانون وحقوق الأفراد، فقد أولاهها المشرع عناية خاصة من خلال تقرير جزاءات قانونية تهدف إلى تحقيق الردع العام والخاص، والحفاظ على حسن سير المرافق العامة. وامتد اهتمام المشرع ليشمل ليس فقط تحديد العقوبات المترتبة على هذا الفعل، بل أيضا وضع إجراءات قانونية لضمان المتابعة والمحاسبة، وعليه، سنعالج في هذا الفصل الجزء القانوني المترتب على هذه الجريمة، من خلال التطرق إلى العقوبات المقررة ثم الإجراءات القانونية لملاحقة مرتكبيها، وسيتضمن هذا الفصل المباحث التالية:

- المبحث الأول: العقوبات المقررة لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته
- المبحث الثاني: الإجراءات القانونية لملاحقة جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته

المبحث الأول: العقوبات المقررة لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته

إن طبيعة جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته تستوجب تحديد العقوبات التي رتبها القانون على مرتكبيها، سواء كانت عقوبات جنائية تمس الحرية أو الذمة المالية، أو عقوبات إدارية مرتبطة بالوظيفة العامة. ويهدف هذا المبحث إلى تفصيل هذه العقوبات وفق ما نص عليه القانون.

المطلب الأول: العقوبات الجنائية

تعد العقوبات الجنائية الوسيلة الأساسية التي يلجأ إليها المشرع لردع الموظف العام عند تجاوزه حدود الصلاحيات المخولة له قانوناً، إذ تشكل جريمة تمس النظام العام والثقة المفترضة في المرفق العام، وتنقسم هذه العقوبات إلى العقوبات الأصلية سنتطرق إليها في (الفرع الأول)، والعقوبات التكميلية والتبعية والتي سنتطرق إليها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: العقوبات الأصلية

تعد العقوبات الأصلية تلك العقوبات التي تشكل الجزاء الرئيسي المترتب عن ارتكاب الجريمة، ويصدرها القاضي دون أن يكون تنفيذها معلقاً على عقوبة أخرى. وعليه، فإنها تعد الجزاء الأساسي للجريمة ولا تنفذ إلا بموجب حكم جزائي يحدد مقدارها بوضوح، وقد قسم المشرع الجزائري العقوبات الأصلية إلى ثلاث فئات رئيسية، وذلك حسب طبيعة الجريمة المرتكبة: عقوبات جنائية، جنحية، وعقوبات مقررة للمخالفات، فإن العقوبات الأصلية تتوزع كما يلي¹:

العقوبات الأصلية في مادة الجنايات وتتمثل في الإعدام، السجن المؤبد، والسجن المؤقت الذي تتراوح مدته من خمس (5) سنوات إلى ثلاثين (30) سنة، وذلك بموجب آخر تعديل لقانون العقوبات بموجب القانون رقم 09-21 المؤرخ في 08 جوان 2021². علماً أن هذه العقوبة كانت سابقاً محددة بين خمس (5) سنوات وعشرين (20) سنة.

¹ بومعزة مروة، أنواع العقوبات في التشريع الجزائري الجزائري، علم العقاب والمؤسسات العقابية، كتاب السنة الثانية ماستر قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، 2024، ص 13، متاح على موقع: <http://moodle.univ-eltarf.dz/moodle/mod/resource/view.php?id=20966>، تاريخ الدخول: 2025/05/25.

² القانون رقم 09-21 المؤرخ في 08 جوان 2021، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، ص 6.

وتعد عقوبة الإعدام من أشد العقوبات التي يقرها المشرع في حالات استثنائية، نظرا لخطورة الجرائم المرتكبة، لا سيما تلك المتعلقة بالقتل المقترن بظروف مشددة أو الاعتداء على أمن الدولة، وهي من أقدم العقوبات التي عرفت البشرية، وقد أثارت جدلا كبيرا بين مؤيدي ومعارضين، فالرأي المعارض يرى أن هذه العقوبة لا تحقق الإصلاح، بل تعد وحشية ومنافية للمبادئ الإنسانية، كما أنها غير قابلة للتراجع في حال وقوع خطأ قضائي، مما قد يؤدي إلى إزهاق روح بريئة، بينما يرى المؤيدون أن عقوبة الإعدام ضرورية في مواجهة أخطر الجرائم، لما تحققه من ردع عام وتحقيق للعدالة، خاصة في الحالات التي يتوافر فيها القصد الجنائي الصريح.

أما عن موقف المشرع الجزائري، فقد أقر عقوبة الإعدام في عدة نصوص قانونية تتعلق بجرائم جسيمة، إلا أن تنفيذها قد جمد منذ سنة 1993، وكان آخر حكم بالإعدام قد نفذ في قضية تفجير مطار هواري بومدين، ويعزى هذا التجميد إلى التزامات الجزائر الدولية، لاسيما انضمامها إلى البروتوكول الثاني الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والذي ينص على ضرورة إلغاء عقوبة الإعدام، غير أن الإشكال يظل قائما بالنظر إلى أن الدستور الجزائري ينص في مادته الثانية على أن الإسلام دين الدولة، وهو ما يجعل الشريعة الإسلامية - التي تقر الإعدام في بعض الحالات - أحد مصادر التشريع، مما يستدعي ضرورة التوفيق بين الالتزامات الدولية للجزائر والسيادة الدستورية الوطنية¹.

فوفقاً لأحدث التعديلات المدخلة بموجب الأمر رقم 21-14 المؤرخ في 28 ديسمبر 2021، يمكن القول إن المشرع الجزائري قد أحاط نظام العقوبات الأصلية بإطار قانوني دقيق يتناسب مع خطورة الأفعال المرتكبة. إذ نصت المادة 5 من قانون العقوبات على أن العقوبات الأصلية في مادة الجرح تشمل الحبس من شهرين إلى خمس سنوات والغرامة التي لا تقل عن عشرين ألف (20.000 دج)، بينما تتراوح العقوبات في مادة المخالفات بين يوم واحد وشهرين، وغرامة بين ألفي (2.000 دج) وعشرين ألف (20.000 دج)². وتأتي عقوبة السجن في مقدمة العقوبات الأصلية في الجنايات، بعد الإعدام، وتتراوح مدتها بين خمس سنوات وثلاثين سنة، أو تكون مؤبدة حسب جسامة الجريمة، كما

¹ بومعزة مروة، مرجع سابق، ص ص 13، 14.

² المادة 5 من قانون العقوبات الجزائري، وفقاً لتعديل الأمر 21-14 المؤرخ في 28 ديسمبر 2021

في جرائم القتل العمد مع ظروف مشددة وفقاً للمواد 255 وما يليها، أو القتل بالتسميم طبقاً للمادة 261، أو الاعتداء على أمن الدولة الواردة في المادة 61 وما يليها¹.

أما فيما يتعلق بالعقوبات المالية، فقد أكد المشرع على أن الغرامة الجزائية لا تفرض إلا بموجب نص قانوني صريح، وهي عقوبة شخصية لا تنتقل إلى الورثة، كما ورد في المادة 6 من قانون الإجراءات الجزائية². وفي الحالات المتعلقة بالأشخاص المعنويين، أقر القانون عدم قابلية هؤلاء للعقوبات السالبة للحرية، واستعاض عنها بعقوبات مالية مشددة، حيث نصت المادة 18 مكرر من قانون العقوبات على أن الغرامة تتراوح بين مرة واحدة وخمس مرات الحد الأقصى للغرامة المفروضة على الشخص الطبيعي³.

وفي إطار مكافحة الإرهاب، منح المشرع الجزائري أهمية خاصة للجريمة الإرهابية، كما في المادة 87 مكرر، التي تعتبر كل فعل يهدف إلى المساس بأمن الدولة أو الوحدة الوطنية أو استقرار المؤسسات فعلاً إرهابياً يعاقب عليه بالسجن المؤبد أو الإعدام، وقد أجاز الجمع بين عقوبتي السجن والغرامة في مثل هذه الحالات الخطيرة⁴.

الفرع الثاني: العقوبات التكميلية

عرف المشرع الجزائري العقوبة التكميلية في الفقرة 3 من المادة 4 من قانون العقوبات بأنها: "العقوبة التكميلية هي العقوبة التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية، إلا في الحالات التي ينص فيها القانون على خلاف ذلك صراحة، وهي إما إجبارية أو اختيارية"⁵، وعليه فإن تقرير العقوبة التكميلية يقتضي النطق بها إلى جانب العقوبة الأصلية، وقد نص المشرع الجزائري على العقوبات التكميلية في المادة 9 من قانون العقوبات، حيث قسمها إلى عقوبات وجوبية وأخرى جوازية⁶.

¹ المواد 61، 255، 261 من قانون العقوبات الجزائري.

² المادة 6 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

³ المادة 18 مكرر، المعدلة بالأمر 21-14 من قانون العقوبات الجزائري.

⁴ المادة 87 مكرر، بشأن الجرائم الإرهابية من قانون العقوبات الجزائري

⁵ المادة 4 (الفقرة 3) من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 17 جوان 1966.

⁶ بومعزة مروة، مرجع سابق، ص 17.

وتقسم العقوبات التكميلية في القانون الجزائري بحسب طبيعة الشخص، فيما إذا كان طبيعياً أو معنوياً، وذلك كما ورد في قانون العقوبات إلى العقوبات التكميلية المقررة للشخص الطبيعي والمعنوي. أما العقوبات التكميلية المقررة للشخص الطبيعي فنجد أن المادة 9 من قانون العقوبات تنص على أن: العقوبات التكميلية التي يمكن الحكم بها على الشخص الطبيعي، وتشمل: الحجر القانوني، الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية، تحديد الإقامة أو المنع منها، المصادرة الجزئية للأموال، المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط، غلق المؤسسة، الإقصاء من الصفقات العمومية، الحظر من إصدار الشيكات و/أو استعمال بطاقات الدفع، تعليق أو سحب رخصة السياقة أو إلغاؤها مع المنع من استصدار رخصة جديدة، سحب جواز السفر، ونشر أو تعليق الحكم أو قرار الإدانة¹.

كما أضافت المادة 9 مكرر من القانون ذاته أنه في حالة الحكم بعقوبة جنائية، تأمر المحكمة وجوباً بالحجر القانوني، والذي يتمثل في حرمان المحكوم عليه من ممارسة حقوقه المالية أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية، وتطبق هذه العقوبات التكميلية بعد انقضاء العقوبة الأصلية أو بعد الإفراج عن المحكوم عليه، وفي حال مخالفة تدابير تحديد الإقامة أو المنع منها، يعاقب الشخص المخالف بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات وبغرامة مالية تتراوح بين 25.000 دج و300.000 دج².

أما العقوبات التكميلية المقررة للشخص المعنوي فوفقاً لما نصت عليه المادة 18 مكرر 2 من قانون العقوبات³، فإن العقوبات التكميلية التي يمكن توقيعها على الشخص المعنوي تشمل: حل الشخص المعنوي، غلق المؤسسة أو أحد فروعها لمدة لا تتجاوز خمس (05) سنوات، المصادرة الجزئية للأموال، المنع من مزاوله نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو اجتماعية لمدة لا تتجاوز خمس (05) سنوات، نشر وتعليق الحكم أو قرار الإدانة، وأخيراً، الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز خمس (05) سنوات، حيث تفرض هذه الحراسة على النشاط الذي أدى إلى ارتكاب الجريمة⁴.

¹ المادة 09 من قانون رقم 66-156 مؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، الج ر، عدد 49، الصادرة بتاريخ 09-06-1966.

² بومعزة مروة، المرجع السابق، ص 17.

³ المادة 18 مكرر 2 من قانون رقم 66-156 مؤرخ في 8 يونيو سنة 1966.

⁴ بومعزة مروة، المرجع السابق، ص 17.

المطلب الثاني: العقوبات الإدارية

يشكل النظام التأديبي أحد الأركان الأساسية لضبط سلوك الموظف، بما يحقق التوازن بين ضرورة الحفاظ على حسن سير المرفق العام وضمان حقوق الموظف عند تعرضه لعقوبة، وانطلاقاً من هذا، يتناول هذا المطلب دراسة الإطار القانوني للعقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العامة في (الفرع الأول)، مع التطرق إلى أهم النصوص التي تنظم النظام التأديبي في التشريع الجزائري في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العامة

يعد مصطلح "العقوبة التأديبية" من المفاهيم التي حظيت باهتمام كبير من قبل الفقهاء، وقد أدى ذلك إلى ظهور تعاريف متعددة ومتنوعة، تختلف باختلاف الزاوية التي ينظر منها كل فقيه، سواء من حيث الطبيعة أو الأهداف أو الآثار القانونية، وغالبا ما يتم استخدام مصطلحات مثل "الجزاء التأديبي" أو "العقوبة التأديبية" للدلالة على نفس المعنى، وهو ما يستدعي التطرق إلى تحديد مفهوم العقوبة التأديبية من منظور الفقه، القضاء، والتشريع، مع التمييز بينها وبين العقوبات الجزائية. وقد اختلف الفقهاء في تعريف العقوبة التأديبية، فهناك من عرفها استنادا إلى محلها وطبيعتها، ومنهم من ركز على الأهداف المرجوة منها، في حين اعتمد آخرون على طبيعة السلطة الموقعة لها. ومن أبرز هذه التعريفات ما يلي: يعرفها بعض الفقهاء بأنها "الجزاء الذي توقعه السلطة الرئاسية على الموظف للحفاظ على انتظام المرافق العامة واستقرارها"، باعتبار أن العقوبة التأديبية وسيلة أساسية لضمان النظام داخل الإدارة، وعرفها الدكتور مصطفى حسن ددار بأنها "جزاءات يمكن توقيعها على الموظفين العموميين الذين يرتكبون جرائم تأديبية"، في حين عرفها سامي جمال الدين بأنها "جزاء يقره القانون لمعاقبة الموظف العمومي عند ارتكابه مخالفة تأديبية، مما يترتب عليه أثر في مركزه الوظيفي أو المالي، أو في علاقته بالإدارة"¹.

أما في المجال القضائي، نجد أن المحاكم قد أسهمت في توضيح مفهوم العقوبة التأديبية وحدود تطبيقها. ففي حكم صادر عن المحكمة الإدارية العليا بمصر بتاريخ 13/01/1963، جاء فيه أن "العقوبة التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية، لا يجوز تطبيقها إلا إذا كان هناك نص صريح

¹ باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المجلد 05، العدد 01، 2019، ص 23.

يقرها"، كما ورد في حكم لمحكمة الاستئناف المصرية بتاريخ 13/01/1998، في الطعن رقم 96/79، أن "العقوبة التأديبية هي تلك التي حددها المشرع في القانون، ولا يجوز التوسع فيها دون وجود نص صريح"¹.

أما من الناحية الشرعية، فإن النصوص الدينية والوطنية لم تضع تعريفا صريحا للعقوبة التأديبية، بل تركت ذلك لاجتهاد الفقهاء، واكتفى المشرع غالبا بذكر العقوبات التأديبية على سبيل الحصر ضمن القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، كما هو الحال في القانون المصري، والقوانين الفرنسية، وحتى التشريعات الجزائرية، حيث يتم تصنيف العقوبات حسب درجاتها وحدتها، ورغم أن أغلب التشريعات لم تقدم تعريفا دقيقا للعقوبة التأديبية، إلا أنها عمدت إلى بيان صورها ودرجاتها وطرق تنفيذها²، فعلى سبيل المثال جاء في نص المادة 161 من الأمر رقم 03/06 "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"³.

الفرع الثاني: النصوص القانونية حول النظام التأديبي في التشريع الجزائري

يعد النظام التأديبي ركيزة أساسية لضمان الانضباط داخل المرفق العام، حيث يهدف إلى تقويم سلوك الموظفين العموميين والحفاظ على السير الحسن للإدارة، وذلك من خلال فرض جزاءات تأديبية تتناسب مع طبيعة الإخلالات المرتكبة. وقد نظم المشرع الجزائري هذا الجانب في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، والذي خصص الباب السابع منه للواجبات والعقوبات التأديبية.

حيث تنص المادة 163 من الأمر 06-03 تنص على: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات⁴:
- الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

¹ باهي هشام، الدهمة مروان، المرجع السابق، ص 26.

² المرجع نفسه، ص 26.

³ المادة 161 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

⁴ المادة 163 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

- الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام، الشطب من قائمة التأهيل.
 - الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.
 - الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.
- ويتجلى من خلال هذا التصنيف تدرجا في العقوبات يتناسب مع جسامة الخطأ المرتكب، مما يعكس مبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة، ويمنح الإدارة مرونة في التعامل مع المخالفات التأديبية. ونجد نص المادة 181 التي تحدد بعض الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة، ومنها¹:
- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية.
 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر".
- ونرى أن هذه الأفعال المنصوص عليها تعد من الأخطاء الجسيمة التي تهدد نزاهة الوظيفة العمومية، وتستوجب عقوبات من الدرجة الرابعة، نظرا لخطورتها وتأثيرها السلبي على المرفق العام. ونجد نص المادة 184 الذي ينص على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"².
- وبالتالي يعد التغيب غير المبرر من الأسباب التي تؤدي إلى العزل، مما يبرز أهمية الالتزام والانضباط في أداء المهام الوظيفية.

¹ المادة 181 من الأمر 06-03، المرجع نفسه.

² المادة 184 من الأمر 06-03، المرجع نفسه.

المبحث الثاني: الإجراءات القانونية لملاحقة جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته

لكي يفعل مبدأ عدم الإفلات من العقاب، فإن المشرع لم يكتفِ بتجريم فعل تجاوز الصلاحيات، بل وضع إجراءات قانونية دقيقة لضمان ملاحقة الموظف المخالف، والتحقيق معه، وتقديمه للمحاكمة. كما حدد الآثار القانونية التي تترتب على ثبوت الإدانة. وسنخصص هذا المبحث لتفصيل مراحل التحقيق والملاحقة، ثم استعراض النتائج القانونية للإدانة.

المطلب الأول: إجراءات التحقيق والملاحقة

تخضع ملاحقة الموظف العام جزائياً لجملة من الإجراءات التي تضمن احترام الضمانات القانونية ومبادئ العدالة، خاصة عند ارتكاب أفعال قد تشكل جرائم في إطار ممارسة الوظيفة، ولا يمكن تحريك الدعوى العمومية ضد الموظف إلا وفقاً لشروط قانونية محددة، وبواسطة جهات مختصة تضطلع بمهام التحقيق والمتابعة، مثل الضبطية القضائية، والنيابة العامة، وقاضي التحقيق، وسنتطرق في هذا المطلب إلى شروط تحريك الدعوى العمومية ضد الموظف العام في (الفرع الأول)، ودور الجهات المختصة في التحقيق والملاحقة في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: شروط تحريك الدعوى العمومية ضد الموظف العام

تعرف الدعوى العمومية بأنها الإجراء القانوني الذي تباشره النيابة العامة أو الجهة المخولة قانوناً، بهدف تحريك المسؤولية الجزائية ضد شخص يشتبه في ارتكابه فعلاً يجرمه القانون، وذلك قصد توقيع العقوبة عليه بما يحقق الردع العام والخاص، وتعد النيابة العامة السلطة الأصلية في تحريك الدعوى العمومية وممارستها، باستثناء الحالات التي يجيز فيها القانون للأطراف المتضررة مباشرة هذا الإجراء في حدود معينة¹.

تنص المادة 165 على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن

¹ باهي هشام، الدهمة مروان، المرجع السابق، ص 35.

تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها¹.

وتظهر هذه المادة أهمية ضمان حقوق الدفاع للموظف، خاصة في العقوبات الجسيمة، من خلال إشراك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي، مما يعزز من شفافية وعدالة الإجراءات التأديبية.

ومن أجل تحريك الدعوى العمومية ضد أي شخص، بما فيهم الموظفون العموميون، يشترط توافر مجموعة من الشروط العامة، وهي²:

- وجود واقعة مجرمة قانونا: لا يمكن تحريك الدعوى إلا إذا تعلق الأمر بفعل منصوص ومعاقب عليه بموجب قانون العقوبات أو القوانين الخاصة.
- توافر أدلة أو قرائن مادية: لا يكفي مجرد الادعاء، بل لا بد من مؤشرات أو وقائع تثبت الجريمة أو تدل على وقوعها بشكل محتمل.
- اختصاص الجهة التي تباشر الدعوى: تحريك الدعوى يجب أن يتم من طرف جهة مختصة قانونا، كوكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق.
- عدم وجود مانع قانوني: كأن تكون الواقعة قد صدر فيها حكم نهائي، أو كان هناك مانع قانوني كالحصانة أو التقادم.

فوفقا للمادة 36 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري³، فإن النيابة العامة هي الجهة المختصة بتحريك الدعوى العمومية باسم المجتمع. ومع ذلك، هناك حالات يشترط فيها تقديم شكوى أو طلب أو الحصول على إذن مسبق لتحريك الدعوى، خاصة عندما يتعلق الأمر بموظفين يتمتعون بحصانات خاصة.

بالإضافة إلى النيابة العامة، يحق للشخص المتضرر من الجريمة تحريك الدعوى العمومية من خلال تقديم شكوى أمام قاضي التحقيق، وفقا للمادة 72 من قانون الإجراءات الجزائية⁴، ونفهم من هذا أنه يمكن للمتضرر تقديم شكوى مصحوبة بادعاء مدني أمام قاضي التحقيق المختص.

¹ القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006: المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

² باهي هشام، الدهمة مروان، المرجع السابق، ص 26.

³ المادة 36 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

⁴ الأمر رقم 20-04 المؤرخ في 30 أغسطس 2020.

وبالتالي نجد أن هناك جرائم معينة يشترط فيها تقديم شكوى أو طلب من جهة مختصة لتحريك الدعوى العمومية، على سبيل المثال، الجرائم المتعلقة بالتشريع والتنظيم الجمركي لا يجوز تحريك الدعوى العمومية بشأنها إلا بطلب من الإدارة العامة للجمارك، وفقا للمادة 429 من قانون الجمارك¹.

الفرع الثاني: دور الجهات المختصة

أعاد المشرع الجزائري تنظيم الإجراءات السابقة لتحريك الدعوى العمومية، حيث أسند مهام تثبيت الجريمة، والبحث عن مرتكبيها، وجمع الأدلة، إلى جهاز يعرف بـ"الشرطة القضائية". وقد قام بتقسيم هذا الجهاز إلى عدة فئات، مانحا كل منها صفة التحري والبحث بموجب قوانين خاصة أو عامة، مع توسيع صلاحيات بعض الفئات على حساب فئات أخرى. كما منح أفراد هذا الجهاز صفة الموظف العمومي، محددًا اختصاصاتهم من حيث النطاق الإقليمي والنوعي، وقد أدخل المشرع تعديلات متكررة على هذا التنظيم، كان آخرها بموجب القانون رقم 19/10، بما يعكس الأهمية البالغة التي يوليها لهذه الهيئة في المنظومة الجزائرية. وقد خلصت الدراسة إلى الوقوف على البنية التنظيمية للشرطة القضائية، والاختصاصات المسندة لمختلف فئاتها، خاصة في ظل الإصلاحات الأخيرة التي طالت قانون الإجراءات الجزائرية².

ويعد الإجراء الجزائي منظومة متكاملة تضمن تحقيق العدالة، وتبدأ هذه المنظومة من لحظة اكتشاف الجريمة وتستمر حتى صدور الحكم النهائي، حيث يتولى هذا المسار جهات مختصة لكل منها دور محدد وصلاحيات واضحة المعالم، أبرزها الضبطية القضائية وقاضي التحقيق، وتشكل الضبطية القضائية الجهة الأولى التي تتعامل مع الجرائم على اختلاف أنواعها، بما في ذلك تلك المرتكبة من قبل الموظفين العموميين، وتتولى مهام أساسية تتمثل في البحث والتحري عن الجرائم وجمع الأدلة، مما يمكن النيابة العامة من اتخاذ القرار المناسب بشأن تحريك الدعوى العمومية، وقد نصت المادة 12 من قانون الإجراءات الجزائرية على تحديد الجهات المخولة بممارسة هذه الصلاحيات،

¹ المادة 429 من قانون الجمارك الجزائري.

² بخيري عبد الرحمان، حمر العين مقدم، تنظيم جهاز الشرطة القضائية واختصاصاتهم على ضوء تعديل قانون الإجراءات الجزائرية بالقانون 10/19، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08 العدد 03، 2023، ص 168.

حيث جاء فيها: "يمارس الضبط القضائي من قبل القضاة والضباط والأعوان والموظفين المعينين في هذا الفصل"¹.

نجد أن هذه المادة حصر الزاوية في تحديد الأفراد المخولين بممارسة صلاحيات الضبط القضائي، ولا تتناول المادة 12 تفصيلا لمهام الضبطية القضائية (مثل البحث والتحري وجمع الأدلة)، بل تركز على تحديد الصفة القانونية للأشخاص الذين يمكنهم الاضطلاع بهذه المهام. مهام الضبطية القضائية مفصلة في مواد لاحقة من ذات القانون (مثل المواد 17، 47، 58، 59 وغيرها)، والتي تعطي صلاحيات محددة للبحث عن الجرائم ومرتكبيها وجمع الأدلة اللازمة.

كما يعتبر قاضي التحقيق الجهة القضائية التي تتولى التحقيق الابتدائي في القضايا الجنائية التي تحال إليه من النيابة العامة. يتمتع قاضي التحقيق بصلاحيات واسعة تمكنه من جمع الأدلة، استدعاء الشهود، إصدار الأوامر القضائية، واتخاذ الإجراءات الضرورية لكشف الحقيقة وتحضير القضية للمحاكمة، وقد وردت هذه الصلاحيات في المادة 66 من قانون الإجراءات الجزائية، والتي تنص على أنه يختص قاضي التحقيق في حدود دائرة اختصاصه الإقليمي بالتحقيق في الجرائم التي تحال إليه من وكيل الجمهورية، ويقوم بجميع إجراءات التحقيق التي يراها ضرورية لكشف الحقيقة، وله على الأخص أن يستدعي الشهود ويستجوبهم وأن يجري المواجهات ويقوم بالتفتيشات وأن يصدر أوامر بالقبض أو الإيداع أو الحبس المؤقت أو الإفراج المؤقت أو الوضع تحت الرقابة القضائية².

وتبرز هذه المادة الدور المركزي لقاضي التحقيق في ضمان تحقيق العدالة من خلال إجراء تحقيق مستقل وشامل، النص يفصل الصلاحيات الجوهرية التي يتمتع بها، بدءا من اختصاصه الإقليمي وصولا إلى الإجراءات التحقيقية المتنوعة التي يمكنه القيام بها، مثل استدعاء واستجواب الشهود، إجراء المواجهات، التفتيش، وإصدار مختلف الأوامر القضائية التي تضمن سير التحقيق بشكل فعال، سواء كانت تتعلق بحرية المتهم (كأوامر الحبس المؤقت والإفراج) أو بالتحكم في تحركاته (كالرقابة القضائية).

¹ المادة 12 من قانون الإجراءات الجزائية (الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، الصادر في 15 يونيو 1966، صفحة 629).

² المادة 66 من قانون الإجراءات الجزائية (الأمر رقم 66-155 المرجع نفسه، ملاحظة: هذه المادة خضعت لتعديلات لاحقة، ولكن النص المقدم هنا يعكس الصلاحيات الأساسية للقاضي والتي تم الاحتفاظ بها في جوهرها عبر التعديلات المتعاقبة.

فالمادة 11 من قانون الإجراءات الجزائية تنص على مبدأ سرية إجراءات التحري والتحقيق ضمانا لحقوق الدفاع، مع السماح ببعض الاستثناءات لتفادي الإخلال بالنظام العام، وذلك تحت رقابة النيابة العامة¹.

كما توضح المادة 12 أن مهمة الشرطة القضائية توكل إلى قضاة وضباط وأعوان محددین قانونا، وتمارس تحت إشراف النائب العام وإدارة وكيل الجمهورية، أما المواد من 13 إلى 18، فتحدد مهام ضباط الشرطة القضائية وصلاحياتهم في تلقي الشكاوى والبلاغات، والتحقيق في الجنايات والجنح، وإنجاز المحاضر، وإحالتها على الجهات القضائية المختصة، مع التأكيد على ضرورة احترام التسلسل القضائي وعدم تلقي تعليمات إلا من الجهة القضائية المعنية².

المطلب الثاني: الآثار القانونية للإدانة

تترتب على إدانة الموظف العام جزائيا آثار قانونية هامة تمس وضعه القانوني والمهني داخل الوظيفة العمومية، كما تمتد إلى جوانب جنائية ومدنية قد تؤثر على حياته الشخصية والمهنية، وتشكل هذه الآثار انعكاسا لطبيعة الجريمة المرتكبة وخطورتها، وقد تستمر حتى بعد تنفيذ العقوبة، ما لم يمنح الموظف حق رد الاعتبار وفق الشروط القانونية، وسنتطرق إلى الآثار المترتبة على الوضعية القانونية والمهنية للموظف في (الفرع الأول)، والآثار الجنائية والمدنية وحالات رد الاعتبار في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الآثار المترتبة على الوضعية القانونية والمهنية للموظف

جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته من الجرائم التي تمس بشكل مباشر الثقة العامة في المرفق الإداري، وتتعرض آثارها القانونية والمهنية على وضعية الموظف، سواء من حيث مركزه القانوني كموظف عمومي، أو من حيث مسيرته المهنية وآفاقه الوظيفية.

¹ الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966: يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، الصادر في 15 يونيو 1966.

² المواد القانونية من 13 إلى 18 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري .

أولاً: الآثار القانونية

ينتج عن ثبوت ارتكاب الموظف لجريمة تجاوز الصلاحيات آثار قانونية تتجلى في صور متعددة:

-المساءلة التأديبية: يخضع الموظف العمومي لقواعد الانضباط الوظيفي، حيث يعرض كل إخلال بواجبات الوظيفة إلى عقوبات تأديبية تتدرج بحسب جسامة الفعل المرتكب، وتصل في بعض الحالات إلى العزل النهائي من الوظيفة. ويحدد المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للموظفين، في بابه الرابع، مختلف العقوبات التأديبية وإجراءات تنفيذها¹.

-المساءلة الجزائية: إذا ترتب عن تجاوز الصلاحيات مساس بحقوق الأفراد أو الأموال العامة، فإن الفعل يعد جريمة جزائية تستوجب العقاب وفقاً لأحكام قانون العقوبات. فقد نصت المادة 123 من قانون العقوبات الجزائري على معاقبة الموظف العمومي الذي يأمر أو يرتكب عمداً عملاً خارج اختصاصاته يعاقب عليه القانون. وتكون العقوبة أشد إذا كان الهدف تحقيق منفعة شخصية أو الإضرار بالغير².

-فقدان الضمانات الوظيفية: بمجرد الإدانة النهائية، يمكن أن تترتب آثار قانونية مثل فقدان الحق في الترقية، أو في بعض الامتيازات الوظيفية، أو حتى فقدان الصفة القانونية كموظف عمومي إذا ما أدين بعقوبة سالبة للحرية تتجاوز 3 أشهر دون وقف التنفيذ، وفق ما تنص عليه أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانياً: الآثار المهنية

إن الآثار القانونية المترتبة عن تجاوز الموظف لصلاحياته تنعكس بالضرورة على المسار المهني له، وتتجلى في تجميد الترقية وذلك وفقاً لأحكام الترقية الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 90-

¹ المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13 لسنة 1985

² الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966: يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، الصادر في 15 يونيو 1966 .

49 المؤرخ في 6 فبراير 1990، لا يمكن للموظف الذي صدرت ضده عقوبة تأديبية خطيرة أن يدرج ضمن قوائم الترقية خلال مدة سريان العقوبة¹.

ويجوز للإدارة كإجراء تنظيمي أو تأديبي، نقل الموظف من منصبه الأصلي إلى منصب آخر، لاسيما في حالة الإخلال بالثقة أو تعريض المرفق للخطر، استنادا إلى مبدأ الملاءمة الإدارية ومقتضيات حسن سير المرفق العام.

ويتأثر الموظف المهني على مستوى نظرتة في وسط العمل، حيث تتعدم الثقة فيه، ويستبعد عادة من المناصب ذات الطابع الحساس أو من مهام الإشراف، مما قد يؤدي إلى تهميشه وظيفيا. أما آثار على التقاعد، فقد ترتب عن التجاوز صدور قرار بالعزل، فقد يحرم الموظف من بعض حقوقه التقاعدية، خصوصا إذا لم يبلغ السن القانوني أو لم يستوف شروط المعاش الكامل، وذلك طبقا لأحكام الأمر رقم 97-13 المتعلق بنظام التقاعد².

الفرع الثاني: الآثار الجنائية والمدنية وحالات رد الاعتبار

تنص المادة 8 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على أنه: "يمنع كل شخص صدر ضده حكم نهائي بعقوبة سالبة للحرية بسبب ارتكاب إحدى جرائم الفساد، من ممارسة أي وظيفة أو نشاط عمومي، سواء كان بصفته منتخبا أو موظفا أو غير ذلك، ما لم يرد له اعتباره"³. وتعد هذه المادة من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته من النصوص الأساسية التي تعكس التوجه التشريعي الصارم في محاربة جرائم الفساد داخل الوظيفة العمومية. فبموجب هذه المادة، فإن صدور حكم نهائي بعقوبة سالبة للحرية ضد الموظف العمومي بسبب ارتكابه لجريمة من جرائم الفساد يؤدي تلقائيا إلى منعه من ممارسة أي وظيفة أو نشاط عمومي، ما لم يرد له اعتباره. وهذا يعني أن العقوبة لا تقتصر فقط على السجن، بل تتعداها إلى تجريده من حقوقه المهنية، مما يعد عقوبة تبعية لها آثار قانونية واجتماعية طويلة الأمد.

ونود أن نشيرة إلى أن هذا المنع ليس مؤقتا أو خاضعا لتقدير الإدارة، بل هو حتمي بقوة القانون، ويستمر إلى حين صدور قرار برد الاعتبار القضائي، الذي يشترط في حد ذاته مدة زمنية وسلوكا

¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-49 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بكيفيات الترقية في الوظيفة العمومية.

² الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997، المتعلق بنظام التقاعد، ج ر.

³ المادة 08 من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، العدد 14.

مستقيماً. وبهذا النص، يظهر مدى حرص المشرع الجزائري على تطهير الوظيفة العمومية من كل من تلطخت سمعته بالفساد، تحقيقاً لمبدأ النزاهة والمصلحة العامة.

ويوضح هذا النص أن العقوبة الجزائية لا تؤثر فقط على الحرية الفردية للموظف، بل تمس مركزه القانوني والاجتماعي، وتحوله إلى شخص غير مؤهل قانوناً لممارسة الوظيفة العمومية. أما في حال ترتب عن الفعل الإجرامي ضرر مادي أو معنوي للإدارة أو للأشخاص، يكون الموظف ملزماً بالتعويض، وتحرك ضده دعوى مدنية، وذلك طبقاً لأحكام نص المادة 124 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه: "كل عمل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضرراً للغير، يلزم مرتكبه بالتعويض"¹.

ونجد أن هذه المادة 124 من القانون المدني القاعدة العامة للمسؤولية المدنية التقصيرية، وهي من المواد الأساسية التي تطبق في كافة ميادين الحياة، بما فيها العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة أو الغير، وذلك لكون أن الموظف وإن كان يمارس مهامه في إطار القانون، إلا أنه يسأل مدنياً عن كل فعل خاطئ يصدر عنه ويسبب ضرراً للغير، سواء كان هذا الغير شخصاً طبيعياً أو معنوياً. وتبرز أهمية هذه المادة في حالة ما إذا لم ترتق أفعال الموظف إلى مستوى الجريمة الجنائية، لكنها رغم ذلك خلفت أضراراً ففي هذه الحالة، يمكن للمتضرر أن يلجأ إلى القضاء للمطالبة بالتعويض، وتبقى مسؤولية الموظف قائمة ما دام قد ثبت الخطأ والضرر والعلاقة السببية، كما أن الإدارة نفسها قد تتحمل التعويض بصفتها مسؤولة عن أفعالها، ثم تعود على الموظف بالرجوع. هذا النص يرسخ مبدأ عدم الإفلات من المسؤولية حتى في غياب التكييف الجنائي.

وتنص المواد من 676 إلى 689 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري على كيفية وإجراءات رد الاعتبار القضائي، ومنها المادة 676 التي تنص على أنه: "يجوز لكل محكوم عليه أن يطلب رد اعتباره طبقاً للشروط المحددة في هذا الفصل، وذلك ليمحو كل آثار الحكم الصادر ضده"²، حيث نرى أن هذه المادة تمثل مدخلاً هاماً لفهم آلية رد الاعتبار القضائي، وهي آلية قانونية ذات طابع إنساني واجتماعي تهدف إلى إعادة إدماج المحكوم عليه في المجتمع بعد انتهاء العقوبة. ففي سياق الموظف العمومي، يشكل رد الاعتبار الوسيلة الوحيدة لاستعادة ما فقده من حقوق مهنية ومدنية بعد الإدانة، خصوصاً إذا تعلقت الجريمة بالوظيفة نفسها.

¹ المادة 124 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر، العدد 78، سنة 1975.

² المادة 676 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966: يتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

ويشترط في طلب رد الاعتبار مضي مدة زمنية محددة، تختلف حسب نوع الجريمة، إلى جانب إثبات حسن السلوك وعدم العود. لكن من المهم التأكيد أن رد الاعتبار لا يعيد الموظف تلقائياً إلى منصبه، بل يزيل فقط العقبة القانونية التي كانت تمنعه من التوظيف أو الترشح للمناصب العامة. وقد تظل آثار الإدانة قائمة من الناحية التأديبية أو المعنوية، ما لم تمحى بإجراءات خاصة. وبالتالي، فإن رد الاعتبار ليس فقط آلية للمصالحة مع القانون، بل أيضاً خطوة رمزية نحو استعادة ثقة المجتمع والإدارة.

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل إلى الجزء القانوني لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته، موضحاً العقوبات المقررة لهذه الجريمة والإجراءات القانونية لملاحقتها. بداية، استعرض الفصل العقوبات المقررة، مقسماً إياها إلى عقوبات جنائية تشمل العقوبات الأصلية كالحبس والغرامة، والعقوبات التكميلية كالحرمان من بعض الحقوق أو المصادرة، وكذلك إلى جانب العقوبات الجنائية، تناولنا العقوبات الإدارية، والتي تمثل جانباً مهماً في مكافحة تجاوز الصلاحيات داخل المؤسسات الإدارية، وتم تفصيل العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، واستعراض النصوص القانونية التي تحكم النظام التأديبي في التشريع الجزائري.

أما في الجزء الثاني من الفصل، قمنا التركيز على الإجراءات القانونية لملاحقة جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته. وشمل ذلك إجراءات التحقيق والملاحقة، حيث تم تحديد شروط تحريك الدعوى العمومية ضد الموظف العام، وتوضيح دور الجهات المختصة في التحقيق والمتابعة القضائية. واختتمنا الفصل بتحديد الآثار القانونية للإدانة، والتي تشمل الآثار المترتبة على الوضعية القانونية والمهنية للموظف، من حيث التأثير على مساره الوظيفي وحقوقه. كما تم التطرق إلى الآثار الجنائية والمدنية المترتبة على الإدانة، بالإضافة إلى حالات رد الاعتبار التي يمكن أن يستعيد بها الموظف حقوقه بعد قضاء العقوبة أو زوال آثار الإدانة.

خاتمة

تُعد الوظيفة العمومية جوهر العمل الإداري في أي دولة، وعليه فإن ضمان حسن سيرها يتطلب إطارًا قانونيًا صارمًا يحميها من أي انحراف أو تجاوز للصلاحيات، وقد سعت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على جريمة تجاوز الموظف العمومي لصلاحياته في التشريع الجزائري، محللةً أبعادها وأركانها والجزاء المترتبة عليها، بهدف تقييم فعالية النصوص القانونية في ردع هذا السلوك وضمان احترام مبدأ المشروعية.

نتائج الدراسة

بناءً على التحليل المعمق للنصوص القانونية والآراء الفقهية والاجتهادات القضائية، توصلت الدراسة إلى النتائج الرئيسية التالية:

- تحديد مفهوم شامل لجريمة تجاوز الصلاحيات: تبين أن التشريع الجزائري قد أحاط جريمة تجاوز الصلاحيات بتنظيم دقيق، محددًا أركانها القانونية (المادي، المعنوي، والشرعي) بشكل يميزها عن صور الانحراف الوظيفي الأخرى، فالجريمة لا تقتصر على مجرد مخالفة إدارية، بل تتعداها إلى سلوك يعصف بمبدأ المشروعية ويهدد الصالح العام.
- الإطار القانوني الجزائري يسعى لترسيخ المشروعية والمساءلة: أكدت الدراسة أن القانون الجزائري يمنح الموظف العمومي صلاحيات واسعة لتحقيق المصلحة العامة، لكنه في المقابل يضع ضوابط صارمة تضمن ممارستها في حدود القانون، وذلك من خلال مبدأ المشروعية الذي يُعد حجر الزاوية في الرقابة على عمل الإدارة وحماية حقوق الأفراد.
- فعالية النصوص القانونية في الردع قائمة على التكامل: أظهرت الدراسة أن النصوص القانونية الجزائرية تنص على عقوبات زجرية متنوعة، جنائية وتأديبية، تهدف إلى ردع الموظفين عن تجاوز صلاحياتهم. وتتكامل هذه العقوبات لضمان عدم إفلات مرتكبي هذه الجرائم من المساءلة، مما يعكس توجه الدولة نحو تعزيز الشفافية ومكافحة الفساد.
- تأثير الحكم الجزائي على المركز القانوني للموظف: تبين أن للحكم الجزائي النهائي بالإدانة تأثيرًا حاسمًا على المركز القانوني والوظيفي للموظف العمومي، حيث يكتسب هذا الحكم حجية قوية على السلطة التأديبية، مما قد يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية أو فرض عقوبات تأديبية أشد، مما يعكس مبدأ "الجنائي يعقل المدني" في هذا السياق.

التوصيات

- لتعزيز فعالية الإطار القانوني والتصدي بفاعلية أكبر لظاهرة تجاوز الموظف العمومي لصلاحياته،
توصي الدراسة بما يلي:
- العمل على تطوير آليات التنسيق وتبادل المعلومات بين القضاء والإدارة لضمان تطبيق موحد ومتكامل للقانون، وتقادي الازدواجية أو التعارض في القرارات المتعلقة بمساءلة الموظف.
 - تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية مستمرة للموظفين العموميين حول حدود صلاحياتهم، وأهمية الالتزام بمبدأ المشروعية، والعواقب القانونية المترتبة على تجاوز الصلاحيات، لتعزيز الوعي القانوني والأخلاقي لديهم.
 - تعزيز صلاحيات الأجهزة الرقابية (الإدارية والمالية والقضائية) ومنحها الاستقلالية اللازمة لأداء مهامها بفعالية، مع تيسير سبل الإبلاغ عن التجاوزات وحماية المبلغين.
 - النظر في توحيد أو تنسيق بعض النصوص القانونية المتناثرة بين قانون العقوبات وقانون الوظيفة العمومية لضمان الانسجام والوضوح في التعامل مع جرائم تجاوز الصلاحيات.
 - دعم الدراسات والبحوث التي تركز على الجوانب التطبيقية لجريمة تجاوز الصلاحيات، بما في ذلك دراسات الحالة وتحليل الإحصائيات القضائية، لتحديد الثغرات وتحديات التطبيق العملي.

آفاق الدراسة

- تفتح هذه الدراسة آفاقاً بحثية مستقبلية يمكن أن تُثري هذا المجال الحيوي، ومن أبرز هذه الآفاق:
- إجراء دراسات مقارنة بين التشريع الجزائري وتشريعات دول أخرى التي لديها تجارب مختلفة في مكافحة تجاوز الصلاحيات، للاستفادة من أفضل الممارسات.
 - بحث كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في تعزيز الرقابة على أداء الموظفين والكشف المبكر عن تجاوزات الصلاحيات.
 - تحليل الأضرار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على هذه الجرائم، وكيفية تأثيرها على التنمية المستدامة وثقة المواطنين في المؤسسات الحكومية.
 - بحث فعالية الإجراءات الوقائية والإصلاحات الهيكلية في الإدارة العامة للحد من الظروف التي تشجع على تجاوز الصلاحيات، بدلاً من الاقتصار على الجانب الردعي.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أ- قائمة المصادر باللغة العربية :

أولاً: الدساتير

1. دستور 2020: تم الاستفتاء عليه في 1 نوفمبر 2020، وصدر في الجريدة الرسمية بتاريخ 30 ديسمبر 2020، العدد 82.

ثانياً: القوانين والأوامر والمواثيق الوطنية (الجريدة الرسمية)

2. الأمر رقم 76-57 المؤرخ في 5 جويلية 1976: المتضمن الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 1976.

3. القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006: المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

تعديل القانون 06-03: بالقانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، الجريدة الرسمية، العدد 85.

4. القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006: المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 22 فبراير 2006.

5. الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966: المتضمن قانون العقوبات.

تعديل قانون العقوبات: بالقانون رقم 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 09، 18 فبراير 1982.

تعديل قانون العقوبات: بالقانون رقم 88-26 المؤرخ في 12 يوليو 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 41، 12 يوليو 1988.

تعديل قانون العقوبات: بالقانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 يونيو 2001، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، 26 يونيو 2001.

تعديل قانون العقوبات: بالقانون رقم 21-09 المؤرخ في 08 جوان 2021، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44.

تعديل قانون العقوبات: بالقانون رقم 21-14 المؤرخ في 28 ديسمبر 2021، الجريدة الرسمية، العدد 100.

6. الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966: يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، الصادر في 15 يونيو 1966.

تعديل قانون الإجراءات الجزائية: بالأمر رقم 20-04 المؤرخ في 30 أغسطس 2020.

7. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975: المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، سنة 1975.

8. الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997: المتعلق بنظام التقاعد، الجريدة الرسمية الجزائرية.

ثالثاً: المراسيم

9. المرسوم رقم 86-22 المؤرخ في 9 فيفري 1986: المتضمن الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 7، الصادرة بتاريخ 16 فيفري 1986.
10. المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990: المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 13.
11. المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990: المتعلق بتنظيم الإدارة المركزية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31، الصادرة بتاريخ 25 يوليو 1990.
12. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985: المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 لسنة 1985.
13. المرسوم التنفيذي رقم 90-49 المؤرخ في 6 فبراير 1990: المتعلق بكيفيات الترقية في الوظيفة العمومية.

II- قائمة المراجع

أولاً : الكتب

14. بومعزة مروة: أنواع العقوبات في التشريع الجزائري الجزائري، علم العقاب والمؤسسات العقابية، كتاب السنة الثانية ماستر قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، 2024.
15. بوسقيعة أحسن: الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة الثامنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
16. بسيوني عبد الرؤوف هاشم محمد: الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
17. عثمان تالوتي، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد السابع، العدد الأول، جوان 2023 .

ثانياً : المقالات والدراسات العلمية

1. بخيري، عبد الرحمان، وحمير العين مقدم. تنظيم جهاز الشرطة القضائية واختصاصاتهم على ضوء تعديل قانون الإجراءات الجزائية بالقانون 10/19، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 03، 2023.
2. سوداني، نورالدين. الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 01، 2022.

3. بوكرا، إدريس. المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 03، 2022.
4. وهاب، حمزة. الجزاء التأديبي لرجال الضبطية القضائية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 7، العدد 3، ديسمبر 2020.
5. باهي، هشام، والدهمة، مروان. العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، العدد 01، 2019.
6. صالح، عبد الناصر. الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، المجلد 2، العدد 1، جوان 2015.
7. زايد، محمد. المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، المجلد 1، العدد 1، ديسمبر 2013.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية :

1. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984: portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, Journal Officiel de la République Française, 12 janvier 1984, article 2. (قانون فرنسي)

الفهرس

.....	الشكر والعرفان
.....	إهداء
أ	مقدمة
6	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته
	Erreur ! Signet non défini
8	المبحث الأول: تعريف الموظف العمومي وصلاحياته
8	المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي
8	الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي وفقا للتشريع الوطني
9	أولاً: التعريف الفقهي للموظف العام
9	ثانياً: التعريف القضائي للموظف العام
10	ثالثاً: التعريف التشريعي للموظف العام - موقف المشرع الجزائري
12	الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي وفقا للمعايير المعتمدة دولياً
13	المطلب الثاني: صلاحيات الموظف العمومي
14	الفرع الأول: الإطار الدستوري والقانوني والتنظيمي لصلاحيات الموظف العمومي في الجزائر
14	أولاً: الأساس الدستوري لصلاحيات الموظف العمومي
15	ثانياً: التدرج الهرمي في منح الصلاحيات
16	ثالثاً: التفويض والنيابة كوسيلتين قانونيتين لنقل الصلاحيات
16	الفرع الثاني: تصنيف الصلاحيات وضوابط ممارستها
17	أولاً: تصنيف الصلاحيات العمومية في ضوء التشريعات القانونية

18	ثانيا: الضوابط القانونية والإدارية لممارسة الصلاحيات:
19	ثالثا: إساءة استعمال الصلاحية وتبعاتها القانونية:
20	المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام.
20	المطلب الأول: مفهوم الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية للموظف العمومي.
20	الفرع الأول: تعريف الجريمة التأديبية
22	الفرع الثاني: تعريف الجريمة الجنائية
25	المطلب الثاني: أركان جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته.
25	الفرع الأول: الركن القانوني
26	الفرع الثاني: الركن المادي
28	الفرع الثالث: الركن المعنوي
30	خلاصة الفصل
31	الفصل الثاني: الجزاء القانوني لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته
		Erreur ! Signet non défini..... تمهيد
33	المبحث الأول: العقوبات المقررة لجريمة تجاوز الموظف لصلاحياته
33	المطلب الأول: العقوبات الجنائية
33	الفرع الأول: العقوبات الأصلية
35	الفرع الثاني: العقوبات التكميلية
37	المطلب الثاني: العقوبات الإدارية
37	الفرع الأول: العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العامة
38	الفرع الثاني: النصوص القانونية حول النظام التأديبي في التشريع الجزائري
40	المبحث الثاني: الإجراءات القانونية لملاحقة جريمة تجاوز الموظف لصلاحياته

40	المطلب الأول: إجراءات التحقيق والملاحقة
40	الفرع الأول: شروط تحريك الدعوى العمومية ضد الموظف العام
42	الفرع الثاني: دور الجهات المختصة.....
44	المطلب الثاني: الآثار القانونية للإدانة
44	الفرع الأول: الآثار المترتبة على الوضعية القانونية والمهنية للموظف
45	أولاً: الآثار القانونية.....
45	ثانياً: الآثار المهنية.....
46	الفرع الثاني: الآثار الجنائية والمدنية وحالات رد الاعتبار
49	خلاصة الفصل
50	خاتمة.....
53	قائمة المصادر والمراجع.....
	الملاحق
	الفهرس

ملاحق

نموذج تقرير إخطار المجلس التأديبي حول متابعة تأديبية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

تقرير إخطار المجلس التأديبي حول متابعة تأديبية

بسبب خطأ مهني/متابعة جزائية

تبعاً للتقرير رقم..... المؤرخ في المتضمن تقرير حول معاينة خطأ مهني و/أو متابعة جزائية مرتكب و/أو تعرض لها السيد(ة):، يشغل رتبة، هذا من جهة وتطبيقاً لأحكام المادة 166 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا من جهة أخرى، يشرفني أن أوافيكم بالتقرير الآتي نصه بخصوص المتابعة التأديبية التي تخص السيد(ة):..... بسبب خطأ مهني/متابعة جزائية.

1- تم تحريك الدعوى التأديبية بموجب التقرير رقم: المؤرخ في، الصادر عن.....

2- معاينة الخطأ: تم معاينة الخطأ المهني المرتكب من طرف المعني بالأمر بموجب الشكوى الكتابية أو الشفوية و/أو الملاحظة أو المراسلة رقم.....، المؤرخة في، الصادرة عن.....

3- الأفعال المكونة للخطأ المهني هي:.....

4- ظروف وقوع الخطأ المهني هي:.....

5- تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوع الخطأ المهني:.....

5- مختلف التقييمات التي يمكن إجرائها على الحالة هي:.....

خلاصة التقرير:

نظرا لكون الأفعال المشار إليها أعلاه والمكونة للخطأ المهني المرتكب من طرف السيد(ة):، أفعالا نصت عليها المادة من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على أنه "....." فإن اقتراح تكييف الخطأ المهني والعقوبة يكون كالآتي:

1- تكييف الخطأ المهني على أنه خطأ مهني من الدرجة الثالثة أو الرابعة، ويتمثل في:(ذكر الخطأ)

2- تكييف العقوبة على أن تكون من الدرجة الثالثة أو الرابعة، وتتمثل في.....(ذكر العقوبة).

وعليه يعتبر هذا التقرير بمثابة إخطار للمجلس التأديبي ويتم من خلاله تحريك المتابعة التأديبية، وأنه سوف يتم إعلامكم بتاريخ ومكان انعقاد المجلس التأديبي في حينه وحال انتهاء من الإجراءات التأديبية المعمول بها في هذا المجال.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيدة(ة):.....

الرتبة:.....

العنوان:.....

يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ستعقد جلستها التأديبية للنظر في ملفكم التأديبي، يوم:، الموافق لـ..... على الساعة: بمقر، وعليه فأنتم مدعوون للمثول أمام المجلس التأديبي في التاريخ والمكان المشار إليهما أعلاه.

في هذا الإطار، أذكركم بأنه وطبقا لأحكام المواد 168 و169 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنه:

يتعين عليكم المثول شخصيا أمام المجلس التأديبي إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك. كما أنه يمكنكم وفي الغياب تقديم مبرر مقبول وتمثيلكم من طرف مدافع.

كما يمكنكم الاستعانة بمدافع أو موظف تختارونه بأنفسكم، وتقديم مذكرة دفاعكم التي تتضمن تقديم ملاحظات كتابية أو أن تستحضرون شهودا.

وفي جميع الأحوال، في حالة عدم حضوركم على الرغم من استدعائكم بطريقة قانونية أو في حالة رفض تبرير غيابكم فإن المتابعة التأديبية سوف تستمر.

حرر ب.....في.....

نموذج محضر تبليغ الأخطاء المنسوبة للموظف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

محضر تبليغ الأخطاء المنسوبة للموظف

والاطلاع على الملف التأديبي للمتابعة التأديبية بسبب خطأ مهني/متابعة جزائية

في عام..... وفي اليوم..... من شهر.....، نحن (ذكر اسم
ولقب وصفة المسؤول.....، قمنا بتبليغ الأخطاء المنسوبة إلى السيد(ة):.....،
الرتبة:..... وذلك بصدد المتابعة التأديبية من الدرجة:.....، حيث اطلع
المعني على ملخص الأخطاء المهنية المنسوبة إليه وكامل ملفه التأديبي المتكون من الوثائق
المبينة في الجدول المبين أدناه.

1-ملخص الأخطاء المهنية المنسوبة للموظف المعني:(ذكر ملخص

الأخطاء المهنية):.....

الرقم	طبيعة الوثائق	العدد
01		
02		
03		

2- جرد الوثائق المتواجدة في الملف التأديبي:

إمضاء المعني(ة) إمضاء السلطة التي لها صلاحية التعيين إمضاء المسؤول

نموذج مقرر توقيع عقوبة تأديبية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

مقرر

إن

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص

- وبناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين/إدماج وإعادة ترتيب السيد(ة): (بيان الاسم واللقب) في رتبة ابتداء من

- وبناء على التقرير رقم المؤرخ في المتضمن

- وبناء على طلب التوضيحات الكتابية المؤرخ في الموجه للمعني بالأمر

- وبعد الاطلاع على الرد الكتابي للمعني بالأمر .

- ونظرا لكون الخطأ المهني المرتكب من طرف المعني بالأمر يعتبر خطأ مهنيا من الدرجة

- وباقتراح من السيد.....

يقرر

المادة الأولى: تسلط على السيد(ة).....(بيان الاسم واللقب) رتبة.....عقوبة تأديبية من الدرجة, وهي(بيان العقوبة المتخذة).....بسبب ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة, وهو (بيان الخطأ المهني).....وتحفظ في ملفه الإداري.

المادة الثانية: يكلف السيد:(بيان السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا المقرر.

حرر ب.....في.....

توقيع سلطة التعيين والتسيير في المؤسسة أو الإدارة العمومية

ملخص

هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية النصوص القانونية الجزائرية في ردع جرائم تجاوز الموظف العمومي لصلاحياته وضمأن مبدأ المشروعية، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي لتحديد مفهوم الموظف العمومي وصلاحياته، أبعاد وأركان جريمة تجاوز الصلاحيات، والجزاءات والإجراءات القانونية المترتبة عليها. توصلت النتائج إلى أن التشريع الجزائري ينظم هذه الجريمة بدقة بأركانها القانونية (المادي، المعنوي، والشرعي)، ويسعى لترسيخ مبدأ المشروعية والمساءلة من خلال تكامل العقوبات الجزية (جنائية وتأديبية)، مع تأثير حاسم للحكم الجزائي النهائي بالإدانة على المركز القانوني للموظف، مؤكدة صحة فرضيات الدراسة. بناءً على ذلك، أوصت الدراسة بتطوير آليات التنسيق بين القضاء والإدارة، تدريب الموظفين، تعزيز صلاحيات الأجهزة الرقابية، وتوحيد النصوص القانونية ذات الصلة.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العمومية، تجاوز الصلاحيات، التشريع الجزائري، مبدأ المشروعية، المساءلة، العقوبات، الإجراءات القانونية، الردع، الأجهزة الرقابية، الفساد الإداري.

Abstract

The study aimed to evaluate the effectiveness of Algerian legal provisions in deterring crimes involving public officials exceeding their authority and in ensuring the principle of legality. It adopted the descriptive-analytical method to define the concept of a public official and their powers, as well as the dimensions and elements of the crime of abuse of authority, and the legal sanctions and procedures that follow. The findings revealed that Algerian legislation precisely regulates this crime by clearly defining its legal elements (material, moral, and legal), and seeks to reinforce the principle of legality and accountability through the integration of punitive sanctions (both criminal and disciplinary). It also found that a final criminal conviction has a decisive impact on the legal status of the official, thereby confirming the study's hypotheses. Accordingly, the study recommended the development of coordination mechanisms between the judiciary and public administration, training of public officials, strengthening of oversight bodies, and harmonization of related legal texts.

Keywords : Public service, abuse of authority, Algerian legislation, principle of legality, accountability, sanctions, legal procedures, deterrence, oversight bodies, administrative corruption.