

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية
فرع: قانون عام
تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم : الحقوق
رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبتين : نبيلة مزراق
و
حدة رزيقات

تحت عنوان

الإجراءات التأديبية للموظف والعامل
في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة -

لجنة المناقشة:

رئيسا
مشرفا ومقررا
مناقشا

الدكتور : لجلط فـواز
الدكتور : مهدي رضا
الدكتور : والي عبد اللطيف

السنة الجامعية: 2019 / 2020



وَمَا يَكْفُرُ
بِآيَاتِنَا
وَمَا يَكْفُرُ
بِآيَاتِنَا
وَمَا يَكْفُرُ
بِآيَاتِنَا

الحمد لله الأسمى مبلغ الحمد.. والشكر

لله من قبل ومن بعد.. الحمد لله

حمداً يليق بجلاله وجهه الكريم الحمد

لله على التوفيق ونسأله دوام

التجاع

قبيلة مزراح

الإهداء

إلى روح والدي الطاهرة

إلى التي لولاها لما كنت شيئاً إلى منبع الحنان و الحضان الدافئ إلى من
سهرت الليالي من أجل تربيتي و تعليمي إلى والدتي العظيمة حفظها الله
وشفاها لنا .

إلى من كان لي يد العون طوال مشواري الدراسي زوجي العزيز
بوعايتة موسى .

إلى قرة عيني ابنتي وصال وولدي المحب لعلم الفضاء رغم صغره خمس
سنوات ابو الانوار رامي .

إلى أخويا و عماد بيتنا كمال - لحسن .

إلى اخواتي و ازواجهن و كل اولادهم حفظهم الله .

إلى كل عمال واطارات ديوان الترقية و التسيير العقاري لولاية المسيلة
وخاصة عمال دائرة الموارد البشرية و الوسائل العامة ، كما لا ننسى فضل
السيد المدير العام الذي اتاح لنا فرصة الدراسة رغم التزاماتنا اتجاه العمل .

إلى كل أساتذتي و جميع الزميلات و الزملاء و كل من لم يسع المقام
لذكرهم و لكن يتسع القلب لإحتوائهم

رزاقات حدة

مَقْدَمَةٌ

يعتبر موضوع الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر من المواضيع الهامة التي تستلزم البحث والدراسة، وهذا لما لها من قيمة وقوة قانونية تتطلب احترام إجراءاتها لحفظ حق الموظف من جهة وحق الإدارة في الاحترام والسهر على مصالحها من جهة أخرى. وإن كانت هناك عدة دراسات وبحوث تناولت موضوع التأديب من زوايا مختلفة فإن الإلمام بكل جوانبه يبقى أمرا صعبا في نظرنا، فموضوع التأديب عامة والإجراءات التأديبية خاصة يمس شريحة كبيرة من المجتمع في الدولة ولاسيما قطاع الوظيفة العمومية.

إن عملية تأديب الموظف عند خطئه ليست عملية انتقامية ولا قهرية بل العكس ، هي عملية قانونية تهدف إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين حفاظا على حسن سير المرافق العامة و المؤسسات المستخدمة لأن الإدارة العامة أو رب العمل من خلال عملية التأديب، يتمتعان بسلطات تقديرية واسعة في تأديب الموظف العام أو العامل المخطئ، فهي بذلك قد منحت لها وسيلة من أخطر الوسائل الردعية اتجاه موظفيها، لما قد تحمله في ثناياها من سلطات عقابية قد تصل إلى إمكانية عزل الموظف من الوظيفة أو تسريح العامل من عمله . لذلك تلجأ غالبية المنظمات سواء في القطاع العام أو الخاص إلى إتباع أنظمة تأديبية تحدد فيها العقوبات التي تفرض على المخالفين من الموظفين والعمال لقواعد العمل، إذ يعتبر التأديب ضرورة ملحة في أية دولة لما له من تأثير على النظام أخرى. والاقتصادي والاجتماعي بها، وتبرز فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في العلاقة التبعية التي يخضع لها العامل لصاحب العمل من جهة و كذا العلاقة الرئاسية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة من جهة أخرى. وهذا الخضوع ضبطه المشرع في نظام يعرف بالنظام التأديبي ، تتحدد بمقتضاه التزامات العامل أو الموظف تجاه السلطة المستخدمة و هو ما يسمى بالواجبات، حيث يشكل خرقها من جانب العامل أو الموظف تعرضه لمساءلة تأديبية، فالغرض من التأديب إذن هو غرض تعديبي و تقويبي لسلوك العامل أو الموظف على حد سواء و ذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من علاقة العمل أي الحفاظ على حسن سير المؤسسة و كذا حسن سير المرفق العام، و مقابل ذلك كفل المشرع للموظف العام و العامل جملة من الحقوق حددها في القوانين واللوائح تأمينا لفاعلية الوظيفة العامة أو الخاصة ولتوفير الاطمئنان و من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف منها ما هو ذي طبيعة مالية ومنها ما هو ذي طبيعة أدبية مثل المرتب وملحقاته، الترقية والإجازات الخ.

فالمقصود بمصطلح تأديب العامل أو الموظف هو تلك الإجراءات التي يتم وضعها في المنظمات بهدف تصحيح انحرافات العاملين ومخالفاتهم للقواعد والإجراءات والسياسات والأعراف المعمول بها في الأنظمة، ويفهم ضمنا من هذا المصطلح توقيع العقاب على العاملين إلا أن ذلك لا يتطلب إتباعه في كافة الأحوال لأن ذلك راجع إلى نوع المخالفة التي ارتكبت، فبعض المخالفات لا تتطلب إيقاع العقاب بل تدخل المشرف في توجيه وتنبيه وإرشاد العاملين وفي حالة ضرورة إيقاع العقاب فيتم تطبيق إجراءات وأنظمة تأديبية. ومن ناحية أخرى فإن أفضل نظام تأديبي هو نظام التأديب الذاتي أو الانضباط الذاتي الذي يتم عندما يتفهم العاملون ما هو مطلوب منهم خلال وجودهم على رأس العمل من سلوك وتطبيق معايير العمل والالتزام بأخلاقية المهنة إلى جانب معرفتهم بطبيعة المخالفات والعقوبات التي تفرض حسب نوع كل منها ويحذ أن يتفهم المسؤولون أهداف النظام التأديبي على أنها موجهة لتصحيح السلوك بشكل رئيسي إلى جانب إيقاع العقاب في حالات الضرورة. و نادرا ما نجد غياب نظام تأديبي في المنظمات الآن وجود مثل هذا النظام أمر أساسي لردع العاملين في المخالفات وللمحافظة على ممتلكات الأنظمة من العبث والاستهتار ومنع تكرار السلوكيات السلبية كالغياب المتعمد والإساءة للأنظمة وعدم الإنضاب في العمل وإفشاء أسرار المنظمة والتقاعس في العمل، فالنظام التأديبي يوفر الحوافز السلبية التي تستخدمها المنظمة ليس كهدف بحد ذاتها بل كوسيلة لتصحيح السلوك وعدم تكرار المخالفات كما لا ينبغي اللجوء إلى العقاب أو المغالاة في تطبيق العقوبات إلا بعد أن تستنفذ الوسائل الأخرى لأن من شأن اعتبار العقوبات بمثابة الهدف للنظام التأديبي إضعاف الروح المعنوية وإلى انعكاسات سلبية في العمل مثل تدني الإنتاج وخلق مناخ عمل يسوده الخوف والرعب والإحباط. وموضوع التأديب موضوع عام يمس شريحة واسعة من المجتمع ألا وهي فئة العمال و الموظفين لذا فسنحاول الإمام بأهم جوانبه مسيرين بذلك تشريعات العمل و الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر والتي كان لها صداها المباشر على النظام التأديبي بداية من صدور قانون الوظيفة العامة سنة 1966 إلى ميثاق العمل أي القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 فأحكام المرسوم 82-302 وأحكام المرسوم 85-59 ومختلف التعديلات التي مست مجال العمل خاصة بصدور قانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل و القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل إلى غاية صدور قانون

الوظيفة العامة سنة 2006 و كذا المرسوم الرئاسي رقم 124 - 06 الصادر في 27 مارس سنة 2006 المحدد لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية . و تقوم القواعد التأديبية على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية سواء بالنسبة للعامل أو الموظف، و السلطة صاحب العمل و الإدارة غير محدودة في مجال تحديد و تكييف الأخطاء التأديبية و وضع العقوبات المقابلة لها خاصة بعد أن خول قانون العمل لصاحب العمل صلاحية تحديد الأخطاء بموجب النظام الداخلي في كل مؤسسة و كذا بعد عدول المشرع عن موقفه فيما يخص تحديد الأخطاء من الدرجة الثالثة المؤدية للتسريح من جعلها على سبيل المثال بعد أن كانت محددة على سبيل الحصر، مما يجعل علاقة العمل مهددة ، و قد رأى المشرع ما لتأثير العقوبة التأديبية على مركز العامل فقيد سلطة أصحاب العمل في توقيعها لبنود تشكل ضمانات للعامل خلال سير مختلف الإجراءات التأديبية بحيث تعرض العقوبة التأديبية للإلغاء متى تم خرق إجراء جوهري منها . وهو ما يحاول القضاء الاجتماعي تكريسه في العديد من القضايا العمالية خاصة إذا تعرض العامل للتسريح من العمل، و هذا حفاظا على مصدر عيشه و إنتاج المؤسسات. كما أنه نظرا لتبني الجزائر النظام الرئاسي فإن الموظف يصطدم دائما بتعنت الإدارة و تعسفها في كثير من الأحيان لما لها من صلاحية تحديد الأخطاء الوظيفية و تكييفها و اختيار العقوبة التي تراها ملائمة غير أن القانون و القضاء الإداري تدخل لحماية الموظف في مواجهة العقوبة التأديبية . ونظرا لأهمية موضوع الإجراءات التأديبية بالنسبة للقانون الإداري وكمحاولة للتطرق والإلمام بالإجراءات كلها الي إن استطعنا القول بأنها تشبه الإجراءات في قانون الإجراءات الجنائية. ولذلك فالإشكالية التي يمكن تصورها وهي تطرح نفسها بإلحاح في هذه الدراسة تتمثل في التساؤل الآتي: في معرفة العقوبات التأديبية التي أقرها المشرع الجزائري حال ارتكاب الموظف العام والعامل الأخطاء وظيفية؟ وكذا معرفة المراحل التي تمر بها هذه الإجراءات التأديبية، و ضمانات الموظف والعامل في مواجهة قرارات الإدارة التأديبية.

للإجابة عن هذه الإشكالية الرئيسية وإشكالات أخرى فرعية تم انتهاز منهجا تحليليا وصفيا وكذا منهجا مقارنا، للمقارنة بين النصوص الجزائية المختلفة في ما بينها ، وبين نصوص قانون الوظيفة العمومية من جهة وقانون العمل من جهة أخرى، وهذا من خلال فصلين اثنين أساسين تطرقنا من خلالهما للتأديب في الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر خاصة بعد صدور

أمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، وذلك من خلال التطرق إلى سلطة الإدارة في تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبات المقابلة لها ومراحل تأديب الموظف والضمانات المكفولة له خلال سيرها في مواجهة القرار التأديبي الصادر في حقه، وكذا الأخطاء والعقوبة التأديبية المتعلقة بالموظف والعامل وذلك بالتطرق إلى مختلف الأخطاء التأديبية، كيفية تحديدها سواء من طرف المستخدم أو وفق تشريع العمل وقانون الوظيفة العمومية، وكذا مختلف العقوبات التأديبية المترتبة عنها، ثم نتعرض إلى مراحل تأديب العامل والضمانات المخولة له في كل مرحلة وعند مواجهة القرار التأديبي الصادر في حقه خاصة المتضمن عقوبة الدرجة الثالثة المؤدية للتسريح. معتمدين على الخطة التالية :

الفصل الأول: الأخطاء والعقوبة التأديبية المتعلقة بالموظف والعامل

المبحث الأول: الأخطاء والعقوبة التأديبية المتعلقة بالموظف

المطلب الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية

الفرع الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية عن طريق التقنين

الفرع الثاني: تحديد الأخطاء الوظيفية

المطلب الثاني: العقوبات المترتبة عن الأخطاء الوظيفية

الفرع الأول: مبادئ العقوبة التأديبية

الفرع الثاني: تحديد العقوبات التأديبية

المطلب الثالث: رقابة القضاء الإداري على مبدأ تناسب

العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي.

الفرع الأول: ماهية المبدأ

الفرع الثاني: رقابة القضاء الإداري عليه

المبحث الثاني: الأخطاء والعقوبة التأديبية المتعلقة بالعامل

المطلب الأول: الخطأ التأديبي

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

الفرع الثاني: أساس تحديد الأخطاء التأديبية .

المطلب الثاني : العقوبات المترتبة عن الأخطاء التأديبية

الفرع الأول : مفهوم العقوبة التأديبية

الفرع الثاني : أساس تحديد العقوبة التأديبية

الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية و الضمانات الممنوحة في مواجهة العقوبة التأديبية

المبحث الأول : الإجراءات التأديبية للموظف العام و الضمانات الممنوحة للموظف في

مواجهة العقوبة التأديبية

المطلب الأول: الإجراءات التأديبية للموظف العام

الفرع الأول : مرحلة التحقيق.

الفرع الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراح

الفرع الثالث: مرحلة اتخاذ القرار

المطلب 2: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

الفرع الأول : الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية

-الفرع الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية

الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح.

المبحث الثاني: الإجراءات التأديبية للعامل و الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة

العقوبة التأديبية

المطلب الاول : إجراءات تأديب العامل

الفرع الأول: مرحلة التحقيق

الفرع الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراح و اتخاذ القرار التأديبي

المطلب الثاني : الضمانات الممنوحة للعامل في مواجهة العقوبة التأديبية

الفرع الأول : الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية

الفرع الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية

الخاتمة

الفصل الأول:

الأخطاء والعقوبة

التأديبية المتعلقة

بالموظف والعامل

المبحث الأول: الأخطاء والعقوبة التأديبية المتعلقة بالموظف

يعتبر موظفا عاما كل شخص يشتغل في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق العام وعلاقة الإشراف عليه من طرف الدولة تجعله مرؤوسا للسلطة التي قررت تعيينه وفي نفس الوقت يخضع لها إذا ما قررت تأديبه . وسنتعرض في هذا الفصل إلى نظام تأديب الموظف من خلال دراسة الأخطاء الوظيفية التي تكون محلا لمتابعته التأديبية و مختلف مراحل تأديبه حتى صدور القرار التأديبي مع الوقوف عند الضمانات المخولة له.

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ الوظيفي المرتكب من الموظف شأنه شأن الخطأ المدني المرتكب من العامل والسبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ الوظيفي الذي لا يمكن حصره مسبقا في قانون واحد حيث نجده في نصوص متفرعة في حين أورد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر وفقا لمبدأ شرعية العقوبة والجزاء و صنفها بحسب درجة خطورة السلوك المقترف من الموظف . وستعرض في هذا المبحث إلى مناهج تأديب الموظف أو بعبارة أخرى أساس مسؤوليته التأديبية وذلك من خلال دراسة وتحديد الأخطاء الوظيفية في مطلب أول و إلى مختلف العقوبات المترتبة عنها في مطلب ثاني ثم نتناول فكرة تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ و رقابة القضاء الإداري عليها في مطلب ثالث .

المطلب الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية

لا تخضع الأخطاء الوظيفية كقاعدة عامة لمبدأ لا جريمة إلا بنص بل يعد خطأ وظيفيا كل مخالفة للقوانين واللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية سواء تم هذا الإخلال أثناء العمل أو خارجه و هو ما ذهب إليه المحكمة العليا من خلال تعريفها للخطأ الوظيفي الذي اعتبرته كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و شخص الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة ممارسة الوظيفة¹ ، و من جهة نجد أن عدم تحديد الأخطاء الوظيفية من

¹ المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1990 ص 215

شأنه أن يوسع في السلطة التقديرية للإدارة في تكييف أفعال الموظف لمعرفة ما إذا كانت التصرفات تمس بكرامة الوظيفة أو تعد خروجاً عن واجباتها² ولكن من جهة أخرى صنفت الأخطاء التأديبية مع إعطاء الإدارة حرية إدراج المخالفات تحت كل صنف منها سواء عن طريق التقنين في بعض النصوص أو بالنظر إلى واجبات الموظف .

الفرع الأول: تحديد الأخطاء الوظيفية عن طريق التقنين

قام المشرع بتقنين بعض المخالفات التأديبية في نصوص متفرعة يمكن إجمالها كما يلي:

ففي قانون العقوبات 3 اعتبر المشرع بعض الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الموظف جرائم ورتب عليها مساءلة الموظف جزائياً باعتبار الموظف مواطن أولاً و موظف ثانياً و صفته الثانية لا تحجب صفته الأولى و من ثم فإنه يخضع ككل مواطن لهذا القانون دون أن يفلت من الجزاء التأديبي، ونظراً لتأثير فعله المرتكب على حسن سير المرفق وكرامة الوظيفة ومن أهم هذه الأخطاء ما تضمنته المواد التالية :

المادة 78: حصول الموظف لنفسه أو لغيره على منفعة من دولة أجنبية

المادة 80: إفشاء الموظف لسر من أسرار الدفاع

المادة 107: انتهاك الموظف للحريات الفردية والحقوق المدنية للمواطنين

المادة 110: موافقة موظفي مؤسسات إعادة التربية على حبس شخص غير موقوف بالأوراق القانونية أو رفضهم تسليم السجين للسلطات أو الأشخاص الذين يسمح لهم القانون بزيارته . المادة 111: انتهاك القضاة وضباط الشرطة لمبدأ الحصانة في غير حالات التلبس

المادة 115: تقديم الموظف لاستقالته قصد عرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد

² دا كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، درا هومة ، طبعة 2004، ص 51

³ أمر رقم 66-156 المؤرخ 08/1966/06/ المعدل و المتمم بالقانون رقم :06-23 المؤرخ في 20/12/2006

المادة 142: استمرار الموظف لمزاولة مهامه بعد فصله أو توقيفه .

المادة 214: تزيف الإمضاءات

المادة 215: شهادة زور

المادة 226: تصريح الأطباء الكاذب

و نذكر بالإضافة إلى ذلك بعض المخالفات المذكورة في القانون 01-06 الصادر في: 20 / 02 / 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و من بينها المادتين 29 المتعلقة بالاختلاس و المادة 30 المتعلقة بالغدر، و قد نصت من جهتها بعض القوانين المنظمة لشؤون الموظفين على أخطاء وظيفية و منها القانون الأساسي العام للعامل⁴ و الذي يعتبر بمثابة ميثاق للعمل يطبق على كافة عمال الدولة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه

و باستعراض البعض من مواده نجده قد نص في :

المادة 199 عن الإهمال وعدم مراعاة قوانين الأمن المادة 200: اختلاس أو إخفاء وثائق المادة 209: إعاقة حرية العمل أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي، احتلال أماكن العمل أو توقيف وسائل الإنتاج عن العمل أو التخريب الاقتصادي. وقد صنف المرسوم رقم 302-82 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية السابق الإشارة إليه في الفصل الأول في مجال تحديد الأخطاء المهنية إلى ثلاث أصناف بمقتضى المواد 69، 70 ، 71 المتعلقة بالعامل كون أحكام هذا المرسوم تطبق على جميع فئات العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وفق نص المادة 20 منه . أما المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة فقد قنن المخالفات التأديبية في المادتين 26 و 27 و يتمثل في كتمان التصريح في مجال امتلاك مصالح من طرف الموظف في أي مؤسسة كانت تجارية أو اقتصادية أو فلاحية وكذا عدم تنفيذ الموظف للقرارات المتعلقة بالنقل أو التعيين . أما المرسوم رقم 131-88 الصادر في 04 جويلية 1988 و الخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة و المواطنين فقد تعرض في

⁴ قانون رقم 78-12 المؤرخ في: 05/08 / 1978

المادة 40 منه إلى مخالفة تتمثل في قيام الموظف بأي عمل من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة الإجراءات الهادفة إلى تحسين العلاقة بين الإدارة و المواطن . أما بالنسبة للأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نص على جملة من الأخطاء و أدرج نوع آخر منها أي الأخطاء من الدرجة الرابعة ، بموجب المادة 177 من الأمر المذكور سالفاً و قد عرفت من جهتها المادة 178 الأخطاء من الدرجة الأولى على أنها كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسبر الحسن للمصالح أما أخطاء الدرجة الثانية فعرفت المادة 179 على أنها كل الأعمال المؤدية إلى المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة و كذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية ، أما أخطاء الدرجة الثالثة فتتمثل وفق نص المادة 180 في تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية ، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه ، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول و إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية و استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة الأغراض شخصية أو الأغراض خارج عن المصلحة .

أما أخطاء الدرجة الرابعة فقد حددتها المادة 181 في الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة يقدمها للموظف شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته و ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل ، التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسبر الحسن للمصلحة ، إتلاف و ثائق إدارية قصد الإساءة إلى السبر الحسن للمصلحة ، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية ، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من نفس الأمر أي المتعلقة بمهنة التعليم و التكوين و إنتاج الأعمال العلمية و الأدبية أو الفنية .

الفرع الثاني: تحديد الأخطاء الوظيفية

بالنظر إلى واجبات الموظف لقد اتجهت مختلف النظم التأديبية إلى تحديد الأخطاء الوظيفية بالنظر إلى واجبات الموظف و هو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في

تعريفها السابق للأخطاء وكذا المادة 20 من القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العامة على انه يتعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكابه خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة . ويمكن تقسيم هذه الواجبات إلى واجبات متعلقة بالطاعة، و أخرى تخص أداء الوظيفة، و أخرى غير متعلقة مباشرة بالوظيفة. فواجب الطاعة يعتبر الحجر الأساس في أداء المرفق لأعماله و الإخلال به يشكل خطأ تأديبي يكون فيه الموظف محلاً للمساءلة التأديبية و طاعة الرؤساء يترتب على الموظف التزامين أولهما الامتثال للأوامر الرئاسية و الثاني احترام الموظف لرؤساء لان طبيعة الوظيفة العامة وضرورة القيام بأعبائها لا تحقق إلا باستماع الموظف للأوامر و التعليمات و قد اعتبرت المادة 71 من المرسوم 302 - 82 أن رفض التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه الإنجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول مخالفة تأديبية من الدرجة الثالثة . ولا بد من الإشارة إلى أن تنفيذ الموظف للأوامر الموجهة إليه من رؤسائه لا يعني بأي حال القضاء على شخصيته أو سلب أرائه فالموظف يستطيع مناقشة رئيسه فيما يراه يخدم المرفق العام و يحقق أداء مهامه⁵

كما أن تنفيذ الموظف للأوامر الموجهة إليه يبقى مقصور على ما يتعلق بالعمل دون أن يمتد إلى خارجه كالحياة الخاصة للموظف إلا إذا كانت هذه الأخيرة تؤثر على أداء الموظف لعمله، فضلاً عن ذلك و يجب أن يكون الأمر شرعي و هو ما ذهبت إليه . المادة 27 من القانون الأساسي العام للعامل التي نصت على ضرورة احترام القانون والأحكام التنظيمية و الانضباط و التعليمات السلمية. أما الجانب الآخر من واجب الطاعة فهو احترام الرؤوس لرؤسائه أي تمسكه باللياقة في مخاطبتهم وكذا عدم الامتناع عن تنفيذ أوامر الرئيس دون عذر مقبول . إن الواجب الثاني الملقى على عاتق الموظف العام و الذي يشكل الخروج عنه خطأ يستوجب عقوبة تأديبية هو احترام مواقيت العمل، و هذا الواجب تقتضيه ضرورة المحافظة على استمرارية سير المرافق العامة و قد أشارت المادة 35 من القانون الأساسي العام للعامل أنه في

⁵ د/مازن ليلو ماضي، الطاعة و حدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2002، ص 51

حالة تغيب الموظف عن عمله دون عذر مقبول أو إذن مسبق يتعرض إلى عقوبات تأديبية بالإضافة إلى الخصم من الأجر وإضافة إلى ذلك فقد نص المشرع الجزائري صراحة على واجب أخريقع على الموظف وهو ضرورة قيامه بالمهام الموكلة إليه شخصيا وعلى أحسن وجه وهو ما يستنتج من نص المادة 23 من المرسوم 59-85 ويستثنى من ذلك الموظف المفوض عمله لشخص آخر أي الذي نقل صلاحياته إلى آخر في إطار ما ينص ويسمح به القانون . ويضاف إلى جانب هذه الأخطاء المنظور إليها من منطلق واجبات الموظف إفشاء السر المهني، وقد اخذ بموجب المادة 71 من المرسوم 302-82 وصف الخطأ من الدرجة الثالثة و صنف كذلك لما له من أهمية في المحافظة على المصلحة العامة أولا و سير المرفق ثانيا، ناهيك عن العقوبة الجنائية التي يمكن أن يتعرض لها الموظف كونه استعمل معلومات خاصة بزميل له قصد المساس بسمعته وكرامته. ولكن لهذا الواجب حدود تقيده وتمثل في إحاطة الموظف النيابة بالجنايات و الجنج التي ترتكب حتى لا يكون عائقا أمام تحقيق العدالة. و فضلا عن كل هذه الواجبات يقع على عاتق الموظف العام واجبات أخرى ليست لها علاقة مباشرة بأداء العمل ولكن من شأنها أن تجعل مركزه متفق وهيبة الوظيفة العامة وسمعتها، فقد منع المشرع الموظف العام من ممارسة أي نشاط خاص من شأنه أن يدر الربح باستثناء النشاطات العلمية و الثقافية و ذلك لما يقتضيه نص المادة 24 من مرسوم 59-85 ، كما منع الموظف العام مهما كانت رتبته و ذلك من أن تكون له داخل أو خارج التراب الوطني أية مصلحة في مؤسسة ذات طابع تجاري أو صناعي أو فلاحي مهما كانت تسمية هذه المؤسسة سواء كان ذلك بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، و قد فرض المشرع على الموظف واجب التصريح فيما إذا كان زوجه يمارس مهنة أو عمل خاص مريح أن يحوز داخل التراب الوطني أو خارجه مصالح مالية أو صناعية أو تجارية و ذلك حتى يمكن للسلطة المختصة من اتخاذ التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصالح الخدمة عند الاقتضاء وهذا بنص المادة 26 من نفس المرسوم التي اعتبرت في فقرتها الثالثة بأن عدم التصريح بالحالات السابقة يعد خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة كما أوجب المشرع على الموظف وبغرض الحفاظ على سمعة الإدارة الالتزام بواجب التحفظ و

هو ما يعرف بالتزام الحرص عن الحدود المصرح بما⁶، و عليه من خلال دراسة الخطأ الوظيفي تبين لنا بأن المشرع يعرفه تارة من جهة التقنين و من جهة أخرى يعرفه بالنظر إلى واجبات الموظف ، و التحديد الثاني في نظرنا هو الأقرب و الأصوب والسبب في ذلك أنه عندما يعلم طرف ما التزاماته فإنه بالنتيجة يتوصل إلى احترام حقوق الطرف الآخر سواء كنا أمام علاقة عامل بصاحب العمل، و لو أن البعض اعتبر هذا الأخير عقد إذعان فيظل عقد متبادل الالتزامات و نفس الشيء بالنسبة للموظف الذي و لو لم تربطه العلاقة الرئاسية برئيسه فيظل عقد متبادل الالتزامات ، رضائي، طالما كان الموظف يعين في منصبه بناء على مسابقة ووفق شروط متوقفة في الأخير على رضا الموظف.

ونشير كذلك إلى أن دراسة هذه الأخطاء تبقى على سبيل المثال لا الحصر لعدم إمكانية تطبيق جميع الأخطاء فقطاعات الوظيف العمومي تختلف من قطاع إلى آخر و لكن يبقى للإدارة دور في تكييف الخطأ و تبقى سلطتها التقديرية أيضا قائمة مما يجعل تعسفها أمر محتمل فهل يكون الأمر كذلك في مجال العقاب التأديبي ؟

المطلب الثاني : العقوبات المترتبة عن الأخطاء الوظيفية

تمثل العقوبات التأديبية جزاء اقرار أخطاء تأديبية، و هي محددة على سبيل الحصر حيث لا يمكن للإدارة تجاوزها أو توقيع عقوبة أخرى غيرها انطلاقا من مبدأ لا عقوبة إلا بنص على عكس الأخطاء التأديبية التي لا يمكن حصرها. و يخضع تحديد الجزاء التأديبي لتقدير السلطة التأديبية بحسب درجة جسامته، و قبل التطرق إلى نظام العقوبات التأديبية يجدر بنا أولا الإشارة إلى أهم المبادئ التي تقوم عليها و المتمثلة في مبدأ شرعية العقوبة ، عدم رجوعيتها وكذا المساواة فيها.

الفرع الأول : مبادئ العقوبة التأديبية

تحكم العقوبة التأديبية ضوابط تبنتها مختلف النظم التأديبية وضعت بهدف التوفيق بين مصلحة الإدارة كمرفق عام و مصلحة الموظف المخطئ انطلاقا

⁶ د/ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة

من مبدأ شرعية العقوبة التأديبية والذي بمقتضاه يتم تحديد العقوبات على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية تكون الإدارة ملزمة باحترامها فتقيد حريتها في اختيار العقوبة الملائمة وذلك بالنظر إلى درجة خطورة الخطأ، وكذا الظروف التي أرتكب فيها وهو ما ذهبت إليه المادة 63 من مرسوم 82-302 بقولها: " يخضع تحديد العقوبة التأديبية المطبقة لدرجة خطورة الخطأ و للظروف المخففة أو المغلظة التي أرتكب فيها ومدى مسؤولية العامل المدان و عواقب خطئه على الإنتاج و للضرر الذي يلحق بالهيئة المستخدمة أو عمالها . " ويتفرع عن مبدأ شرعية الجزاء التأديبي مبدأ هام وهو التناسب بين الخطأ و الجزاء المترتب عنه، و هو ما سنتناوله بشيء من التفصيل في المطلب الثالث ، بالإضافة إلى مبدأ عدم جواز عقاب المخطئ عن ذات الفعل مرتين وهو ما يستنتج من نص المادة 75 من مرسوم 82-302 بقولها: " يترتب على الأخطاء المهنية المختلفة المنصوص عليها في المواد من 68 إلى 72 من هذا المرسوم تطبيق إحدى العقوبات التأديبية و ضمن الحدود الآتية ... " فعبارة إحدى العقوبات تفيد عدم جواز الجمع بين أكثر من عقوبة ، كما يعتبر مبدأ تسبب القرار القاضي بالعقوبة التأديبية من أهم المبادئ التي تقوم عليها هذه الأخيرة و إلا تعرض القرار للإلغاء.

و فضلا عن ذلك فإن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا يكون لها أثر على وضعية الموظف العام إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي وهو مناط مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية و التي لا تمتد إلى تاريخ سابق على ارتكاب المخالفة التأديبية⁷

كما أن فكرة المساواة في العقوبة التأديبية تطرح نفسها باعتبارها من أهم مقومات الجزاء التأديبي كونها تتعلق بموظفين لا يجب أن ينظر إليهم باختلاف وضعيتهم الاجتماعية أو مسؤوليتهم وفقا لأحكام المرسوم 82

302 الذي ينص على انه يتعرض للعقوبات التأديبية و عند الاقتضاء للمتابعة الجزائية مهما كان المنصب الذي يشغله"

إن العقوبة التأديبية لها ذاتيتها الخاصة التي تميزها عن العقوبة الجنائية فهي لا

⁷ د/كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 106

تمس كأصل عام حياة الموظف أو حرّيته، وإنما تمس مركزه الوظيفي، وبهذه المثابة فإنها ذات طبيعة وظيفية فضلا عن طابعها الإداري، وهي فوق هذا عقوبة قانونية لا تتقرر إلا بمقتضى أداة قانونية مما يجعلها وسيلة الإدارة الفعالة لردع موظفيها وزجرهم عن الإخلال بواجباتهم الوظيفية أو خروجهم على مقتضيات الوظيفة ضمنا لحسن سير المرافق العامة، وذلك في الحدود المنصوص عليها في القانون وهو ما يستلزم منا الوقوف على أهم المبادئ التي تقوم عليها العقوبة التأديبية.

* مبدأ شرعية العقوبة التأديبية⁸

يعني مبدأ الشرعية أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني يحدد تلك الجريمة والجزاء المقرر لها بألفاظ كافية ومحددة، فالمدلول المباشر لهذا المبدأ يقوم على أن السلطة التأديبية المختصة إذا كانت تترخص في تقديرها ما يندرج في نطاق المخالفات التأديبية فإنها ملزمة بأن توقع العقوبة التي حددها المشرع من قبل فلا تستطيع أن تستبدل بها غيرها مهما كانت الدوافع، وإذا كانت المخالفة المهنية غير محددة على سبيل الحصر ولا تخضع لمبدأ شرعية الجريمة المعمول به جنائيا، فإن العقوبات التأديبية تخضع له، وبمعنى آخر فإن مبدأ شرعية العقوبات يطبق في ميدان التأديب الوظيفي ولكنه تطبيق مختلف ومغاير لما هو معمول به في الميدان الجنائي، فقد عمل المشرع في الميدان الجنائي على تحديد الجرائم والعقوبات الجنائية على سبيل الحصر، كما حدد لكل جريمة من الجرائم المذكورة عقوبة معينة وجعل سلطة القاضي محصورة في نطاق الحدين الأدنى والأقصى للعقوبة المقررة للجريمة.

أما في المجال التأديبي فقد حدد المشرع على سبيل الحصر العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها، إلا أنه لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها عن كل فعل، وإنما ترك أمر ذلك للسلطة التأديبية التقدير جسامة الفعل وما يستأهله من جزاء في حدود

⁸ د/باهي هشام والدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري * مجلة الحقوق والحريات *

مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)، العدد 01، المجلد: 05، تاريخ النشر

2019/05/21 ص 27.

النصاب المقرر قانونا والمشرع الجزائري كغيره من التشريعات لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها على كل فعل من الأفعال على سبيل الحصر حيث اكتفى فقط بوضع قاعدة عامة مفادها أن كل خروج عن واجبات الوظيفة العامة ومقتضياتها يعد جريمة تأديبية تستوجب توقيع الجزاء المحدد في القانون، فهذا المبدأ يهدف إلى تحقيق العدالة في مجتمع الوظيفة العامة، إذ يمكن للموظف العام أن يعرف مسبقا ما ينتظره من جزاء في حالة ما إذا قصر في أداء واجباته أو ارتكب مخالفة تأديبية.

وتجدر الإشارة أنه يترتب على تطبيق هذا المبدأ الأخذ بمجموعة من المبادئ وتتمثل في:

أولا- التناسب بين العقوبة و الخطأ التأديبي:

ويعني هذا المبدأ "أن تراعي سلطة التأديب عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف مدى تناسبها مع درجة المخالفة التي ارتكها الموظف أخذا في الاعتبار الظروف والملابسات لهذه المخالفة".

فتقدير خطورة المخالفة أمر يستنتج من طبيعة وظروف ارتكابه ومدى إضراره بالمصلحة العامة وتأثيره السلبي على أداء الجهاز الإداري. فهذا المبدأ يهدف إلى تحقيق الموازنة بين كل من الجزاء التأديبي والمخالفة التأديبية بحيث لا يجازي الموظف إلا بجزاء يتناسب مع ما صدر عنه من مخالفات تأديبية، وذلك ضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد وعدم التعسف في استعمال السلطة الذي لا بد أن تسعى السلطة التأديبية إلى مراعاة نوع وجسامته المخالفة حينما تقوم باختيار أحد العقوبات التي توقع على الموظف حال ارتكابه لتلك المخالفة، في ملزمة بأن تختار العقوبة التي تتناسب مع المخالفة ولا تعتمد إلى المبالغة على النحو الذي يلمس من قرارها نوع من الانحراف في استعمال السلطة

فمبدأ التناسب هو مبدأ عام في القانون، يقضي بعدم مشروعية القرار التأديبي إذا كان محل القرار (الجزاء أو العقوبة) لا يتناسب مع سببه (الخطأ)، ويرى المؤيدون لهذا المبدأ أنه كثيرا ما تغلب على اختيار العقوبة التأديبية العوامل الذاتية والشخصية التي يذهب ضحيتها الموظف العام، وعليه فإن تدخل المشرع لإجراء

تناسب بين الخطأ والجزاء أمر ضروري للمحافظة على حقوق الموظف من جهة وضمان حسن سير المرافق العامة من جهة أخرى، كما أن القيام بعملية التناسب من الناحية العملية عملية سهلة الإنجاز بعد العمل على تصنيف الأخطاء التأديبية ووضع سلم للعقوبات

التأديبية وضرورة الأخذ بفكرة الحد الأدنى والأقصى في مجال الجزاء التأديبي لكي يكون للإدارة فرصة اختيار العقوبة التأديبية الأكثر ملائمة للخطأ المقترف". وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده قد حدد بعض المعايير لإقامة التوازن بين الخطأ والعقوبة التأديبية وهذا ما نصت عليه المادة 161 من الأمر 03

06 / حيث نصت على أنه " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامته الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام ". كما قد عمد المشرع الجزائري إلى تحديد درجات الأخطاء، حيث نص في المادة 183 منه على أنه "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه"، فالملاحظ من خلال النصين أن مشرع قد قيد سلطة الإدارة عند اختيار العقوبة التأديبية، فلا يجوز للسلطة التأديبية أن تقدر العقوبة التأديبية دون الأخذ بعين الاعتبار العوامل التي حددها القانون إلى جانب الأخذ بما ورد في نص المادة 186 فالسلطة التأديبية لا يمكنها الخروج عن تلك العقوبات التي حددها القانون.

ثانيا- عدم تعدد العقوبات التأديبية على المخالفة الواحدة:

والذي يتأسس على عدم عقاب الموظف مرتكب المخالفة التأديبية مرتين عن ذات المخالفة، بمعنى أنه لا يجوز معاقبة الموظف عن مخالفة واحدة بعقوبتين تأديبيتين أصليتين ما لم يرد نص يسمح بذلك، كأن يعاقب الموظف المخالف بالإنذار ويعاقب أيضا عن ذات المخالفة بعقوبة أخرى إضافة لعقوبة الإنذار، فالقرار التأديبي هنا يكون معيبا لمخالفته لهذا المبدأ، فالجزاء التأديبي تتحقق غايته بمجرد إنزاله على الموظف المخالف، دون خضوعه لجزاء آخر عن ذات الخطأ إذ يعد ذلك إفراطا في

العقاب وخروجا عن الهدف الذي من أجله وجد النظام التأديبي الوظيفي.. كما يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ التي طالما رددتها النظم القانونية على اختلافها، باعتباره جزءا من الحقوق الأساسية التي تضمنتها دساتير الدول والاتفاقيات الدولية، والتي تقضي بأن العقوبة التأديبية لا يفرضها المشرع جزافيا، إنما تفرض على كل خطأ وظيفي، ولهذا يمكن اعتبار هذا المبدأ ضمن المبادئ العامة للقانون والذي يطبق حتى في حالة انعدام نص قانوني يقره لكونها تتفق ومبادئ العدل، بالرغم من الوضوح النسبي له الوارد في الأمر 06/03 والذي لم ينص على العقوبات التكميلية مكثفيا بالأصلية فقط .

وما تجدر الإشارة إليه أنه قد ترد بعض الإستثناءات على هذا المبدأ ضمانا الحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، فلا يجوز التمسك بهذه القاعدة، في حالة ما إذا إتحدت السلطة الرئاسية تداير داخلية إلى جانب الجزاء التأديبي كما لو أصدرت قرارا بنقل الموظف بعدما كانت قد سلطت عليه عقوبة التخفيض في الرتبة. وكما لا يعد من قبيل تعدد العقوبات التأديبية بالمعنى السابق، أن يعاقب الموظف تأديبيا بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية من المحكمة المختصة، إذ توقع على الموظف في هذه الحالة عقوبة تأديبية وعقوبة جنائية عن ذات الفعل وذلك لاستقلال كل منهما عن الأخرى، فهما عقوبتان أصليتان ولكن ليس من نوع واحد.

وعليه فإن مبدأ المشروعية يشكل ضمانا حقيقية للموظف العام، إذ يمكنه وبصفة مسبقة الإطلاع على المخالفات والعقوبات التأديبية التي تقررها القوانين المنظمة الشؤون الوظيفية العامة هذا من جهة، وتمنع شطط الإدارة وتعسفها في إستعمال السلطة من جهة أخرى، كما ينبثق عن هذا المبدأ عدة نتائج كما رأينا من ضرورة تناسب بين العقوبة والخطأ المني وعدم جواز عقاب الموظف عن ذات الخطأ مرتين بالإضافة إلى تسبب القرارات التأديبية فلها تعد بمثابة ضمانة لحقوق الموظفين إلى جانب سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

* مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية

يعد مبدأ عدم الرجعية أحد المبادئ الأساسية التي يقوم عليها القانون العام، ويجد هذا المبدأ العام أساسه وسنده القانوني في العديد من النصوص التشريعية، إذ

يقصد بمبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية أن تاريخ تسليط العقوبة والنتائج المترتبة عنها لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون بأثر رجعي، فلا يمكن أن تؤثر العقوبة التأديبية على الحقوق والمراكز القانونية المكتسبة للموظفين بأثر رجعي، فتاريخ تسليط العقوبة يحدده القرار الصادر بشأنها والذي يكون لاحقاً لتاريخ ارتكاب و معاينة الخطأ المني ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون سابقاً أو متزامناً معه، وعلّة عدم رجعية العقوبة التأديبية أيضاً أنها تصدر بقرار إداري وهذه القرارات لا تكون رجعية وفقاً للمبادئ العامة للقانون والتي لا يجوز الخروج عليها إلا بنص قانوني.

وبهذا فإن هذا المبدأ يعني أن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا يكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام الإدارية إلا ابتداءً من تاريخ قرار الجزاء التأديبي، وقد ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ وهذا ما نستنتجه من المادتين 173 و174 من الأمر 03 / 06 فحينما يتعلق الأمر بارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يعرضه إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة أو متابعة جزائية فإن للسلطة صلاحية توقيفه مؤقتاً، كما لها أن تخصص نصف راتبه الرئيسي إلى حين صدور العقوبة التأديبية بحقه، فيظهر الأثر الرجعي لهذه العقوبة في الطابع المالي الذي يمس بالموظف، كونه لا يتقاضى راتبه كاملاً ابتداءً من تاريخ إجراء التوقيف المؤقت وليس من تاريخ إتحاد العقوبة التأديبية في حقه.

* مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية

يعد هذا المبدأ من أهم المبادئ التي يجب مراعاتها في مختلف المجالات، ويقصد بمبدأ المساواة في العقوبة أن العقوبات المنصوص عليها في القانون التأديبي يجب أن تسري على جميع الموظفين المخالفين دون أي تفرقة بينهم فالعقوبة التأديبية لا تختلف باختلاف المراكز الوظيفية، من حيث نوعيتها أو درجتها في السلم الإداري، فالمخالفة تستحق الجزاء المناسب سواء ارتكبها موظف حديث الارتباط بالإدارة أو موظف قديم، أو كان الموظف في درجة عادية، أو درجة عليا، فكل الناس سواسية أمام القانون..

وبذلك يعتبر هذا المبدأ أحد مقتضيات مبدأ المشروعية أو مبدأ سيادة القانون،

فمتى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها والاثار المترتبة عنها واحدة وتشكل بذلك أساسا لقيام دعوى تأديبية فلا بد من التطبيق الموحد للقانون بغض النظر عن الأطراف التي يوقع عليها العقاب، ولقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ، فقد نصت المادة 32 من دستور 1996 المعدل والمتمم المعدل والمتمم بالقانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية عدد 14 الصادرة بتاريخ في 7 مارس 2016 على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي"

الجزائري كما أكدت ذلك المادة 27 من الأمر 06/03 والتي تنص على أنه "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

وعموما فإن المشرع الجزائري استمد هذه المبادئ من المبادئ التي جاءت بها مختلف المواثيق الدولية، وهذه المبادئ تعد بمثابة ضمانات تحمي الموظف من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها لتوقيع العقاب.

وعليه تتضح لنا الغاية من وضع مختلف المبادئ التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، حيث تكمن في التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف المخطئ، وهذا من شأنه أن يحد من استعمال الإدارة السلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون.⁹

الفرع الثاني: تحديد العقوبات التأديبية

تأخذ العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف المذنب وصف العقوبات المعنوية و أخرى ماسة بالوظيفة حيث توجه الأولى في صورة تنبيه أو إنذار و في صورة لوم أو توبيخ، ومسيرة التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة نجد أن المشرع في المادة 124 من مرسوم 59-85 قد قسم العقوبات التأديبية إلى ثلاثة درجات تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة و قد نص على العقوبات المعنوية و اعتبرها عقوبات من الدرجة الأولى وهي عقوبات أقل خطورة كالإنذار سواء كان شفوي أو كتابي ويعرف

⁹ د/باهي هشام والدهمة مروان، المرجع السابق، ص 34

على أنه مجرد لفت نظر الموظف لما ارتكبه من مخالفات. أما التوبيخ فهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية بالطريق الرئاسي أو القضائي لمرتكب الجريمة التأديبية¹⁰ وهو لا يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن بل يعد نوع من الإجراءات التأديبية توقع عليه ، والأصل أن تكون هذه العقوبة علنية غير أنه لا يزال مبدأ السرية هو القاعدة، بالإضافة إلى عقوبة الإيقاف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام. أما عقوبات الدرجة الثانية فتتمثل في الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام وكذا شطب اسم الموظف من الجدول الخاص بالترقيات وهي عقوبة تمس مزايا الوظيفة ، أما عقوبات الدرجة الثالثة فتتمثل في النقل الإجباري الذي قد يكون مكاني أي نقل الموظف من مكان إلى آخر مما يترتب عليه تغيير مجال العمل والإقامة وقد يكون النقل نوعي أي نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى ولكن يجب أن يستوفي كل الضمانات فلا يعتبر نقل الموظف إجراءً تأديبي إذا كان بناءً على طلبه .

إضافة إلى عقوبة التنزيل من الرتبة وتعني تنزيل الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة وتحدد الإشارة أن التنزيل من الرتبة قد اعتبرها المشرع تارة عقوبة من الدرجة الثالثة إذا كانت من درجة إلى درجتين وعقوبة من الدرجة الرابعة إذا كانت تنزيل إلى رتبة سفلى وهو ما تضمنه أمر 03 - 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في تصنيف العقوبات التأديبية وفقاً لنص المادة 163 بقولها : " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات :

الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل . الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربع إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.

الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح.

بالإضافة إلى التسريح سواء مع الإشعار المسبق و التعويضات أو التسريح دون

¹⁰ د/علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 263

الإشعار المسبق و دون تعويضات. و لكن المشرع منح من جهة أخرى للمؤسسات الإدارية صلاحية إنشاء عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية و هذا يمكن أن يكون في صالح الموظف خاصة إذا كانت أقل من تلك التي وضعها المشرع. و من خلال سلم العقوبات المذكور نجد أن المشرع قد نص على كل عقوبة بما يتماشى و درجة خطورة الذنب المقترف و هو ما يقودنا إلى الحديث عن فكرة التناسب بينها و بين الخطأ المرتكب.

المطلب الثالث : رقابة القضاء الإداري على مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي.

يعتبر مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي من أهم المبادئ التي يستند إليها في معرفة مدى احت رام الإدارة لمبدأ المشروعية فيتعين على السلطة الرئاسية قبل توقع الجزاء أن تقدر مدى ملائمتة ومدى جسامته الفعل المعتبر خطأ في نظرها. و يخضع هذا المبدأ الرقابة القضاء الإداري الذي يهدف إلى خلق توازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة في إطار القانون.

الفرع الأول: ماهية المبدأ

ويتفرع مبدأ التناسب عن مبدأ المشروعية ومفاده ارتباط السلطة التأديبية بضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق و واجبات وتقدير ما إذا كان الموظف قد أخطأ خطأ وظيفي يرتبط ارتباطا وثيقا بالحقوق و الواجبات الوظيفية دون غيرها.¹¹ وقد أخذت بهذا المبدأ معظم التشريعات التأديبية وذلك حفاظا على حقوق الموظف الذي قد يكون ضحية تعسفات الإدارة ذات المركز القوي في المعادلة و تقتضي عملية التناسب إتباع شروط معينة تتمثل في القيام بتصنيف الأخطاء التأديبية وكذا وضع سلم للعقوبات التأديبية مع ضرورة الأخذ بفكرة الحدين الأقصى و الأدنى في مجال الجراء التأديبي ، كما تترك للإدارة فرصة اختيار العقوبة التأديبية الأكثر ملائمة للخطأ المقترف.¹²

¹¹ د/ مجدي مدحت النهري ، قواعد وإجراءات تأديب الموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1997 ، ص 34

¹² د/ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 97

الفرع الثاني: رقابة القضاء الإداري عليه

لقد كانت الإدارة الجزائرية في ظل قانون الوظيف العمومي لسنة 1966 حرة في اختيار العقوبة التي تراها ملائمة على الموظف العام دون أن تخضع لأي رقابة من القضاء انطلاقاً من أن مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ من شأنه أن يفقد الإدارة فعاليتها في الحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد ، ولكن المشرع الجزائري عدل عن هذا الموقف إثر صدور مرسوم 82-302 فقيده الإدارة عند اختيار العقوبة التأديبية بضوابط لا يمكن لها بموجبها أن تتعدها ، و قد نصت المادة 63 منه على ثلاث قيود تتمثل في : درجة خطورة الخطأ ، الظروف المخففة أو المغلطة التي ارتكب فيها والضرر الذي تسبب فيه.

كما أن القاضي الإداري في التشريعات المقارنة أصبح يتدخل من جهته في تقييم الوقائع التي بني عليها القرار التأديبي المطعون فيه ومدى تناسبها مع ما يتضمنه القرار من جزاء. وقد كرر القضاء الإداري الجزائري في كثير من أحكامه عبارات مثل: (عدم تناسب الجزاء النهائي مع الأخطاء المرتكبة) و (إن القاضي الإداري مؤهل بتقدير ملائمة التدابير المأمور بها لمتطلبات الوظيفة) .

غير أن الواقع الذي نشهده غير ذلك ، كون الإدارة كثيراً ما تنفرد بتكييف الأخطاء التأديبية ودرجة خطورتها وتسلط ما تشاء من العقوبات خاصة في تحديد العقوبات من الدرجة الأولى والثانية والتي تفلت من رقابة القضاء عليها إلا من ناحية التسبيب، ففكرة السلطة العامة مازالت تعم الوسط الوظيفي .

ولعل بصدور أمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العامة الجديد قد تتحقق رقابة القضاء على مبدأ التناسب بصفة فعالة خاصة بإدراجه عقوبة جديدة في سلم العقوبات التأديبية ألا وهي عقوبة الدرجة الرابعة و التوجه بالنتيجة إلى إعطاء ضمانات أكثر للموظف مع خلق توازن بين مصلحتين الفرد من جهة والدولة من جهة أخرى .

تحدد طيلة سريان علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل عدة التزامات تفرضها طبيعة العمل واستمراره ، يشكل خرقها من جانب العامل تعرضه إلى مساءلة تأديبية تنتهي بتوقيع عقوبة تأديبية عليه و سنتطرق في هذا

الفصل إلى دراسة مختلف الأفعال و التصرفات التي تعتبر في نظر تشريع العمل أخطاء تأديبية وكذا مختلف العقوبات المترتبة عليها، ثم نعرض على مراحل تأديب العامل إلى غاية صدور القرار التأديبي في حقه وكذا الضمانات المخولة له قانونا لمواجهة هذا القرار.

المبحث الثاني: الأخطاء والعقوبة التأديبية المتعلقة بالعامل

تقوم علاقة العمل التي تربط بين العامل ورب العمل على التزامات يشكل خرقها من طرف العامل مخالفة تأديبية تعرف بالخطأ التأديبي و الذي تختلف درجاته بحسب خطورة الفعل أو السلوك المرتكب مما يستوجب تسليط عقوبة على المخل بالالتزام أو مرتكب الخطأ من أجل تأديبه تماشيا مع درجة خطئه و هو ما يعرف بالعقوبة التأديبية .

المطلب الأول: الخطأ التأديبي

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي تاركا ذلك للفقهاء الذي اعتبره كل إخلال للقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن سير انتظام و استمرار العمل داخل المؤسسة أو الورشة و كذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلة التحقيق الأهداف التي خصص من أجلها¹³

كما عرف أيضا على أنه إخلال بالتزام قانوني، و يأخذ القانون هنا معنى واسع بحيث لا يشمل القواعد القانونية فقط أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا حتى القواعد الخلقية¹⁴

ومن هذا التعريف نجد أن العامل أو الموظف محبر فعلا على احترام القواعد المكتوبة أو غير المكتوبة بما في ذلك القواعد الأخلاقية و هو في نظرنا مجرد تزييد فقط ، فتحديد الأخطاء مسبقا ضرورة تفرضها مختلف التشريعات التأديبية لإمكانية وضع العقوبات المقابلة لها انطلاقا من المبدأ الدستوري "لا جريمة و لا

¹³ د/بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دارهومة ، طبعة 2005، ص 12

¹⁴ د/أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1986

عقوبة إلا بنص" فيعرف بذلك كل من العامل و صاحب العمل الإطار التنظيمي الخاص به مما يؤدي بالنتيجة إلى حسن سير المؤسسة المستخدمة .

وقد عرف الخطأ التأديبي أيضا انطلاقا من ركنيه المادي و المعنوي بأنه " كل فعل ناتج عن قصد أو عن إهمال يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة، أو من شأنه إلحاق أضرار بها أو بالعمال العاملين بها أو يشكل خرقا لالتزامات العامل المهنية تجاه صاحب العمل¹⁵ .

و من هذا التعريف نستنتج أن الخطأ التأديبي المنشأ للمسؤولية التأديبية يتكون من ركنين يتمثلان في ركن مادي و هو الشكل الخارجي لسلوك الموظف أو العامل و الذي ينطوي على إخلاله بواجباته الوظيفية ، و ركن معنوي يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للموظف أو العامل و المظهر المادي للخطأ التأديبي، كما قد يكون هذا الركن متمثل في خطأ غير متعمد¹⁶

كما رتب المشرع عن كل خطأ يؤدي إلى الإخلال بالتزامات قانونية أو عقدية مسؤولية معينة ، فأنشأ مسؤولية تأديبية عن الخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل و أنشأ مسؤولية مدنية عن كل خطأ مدني متى تسبب مرتكبه في إحداث ضرر، وكذا مسؤولية جنائية عن كل فعل اعتبر في نظر القانون جريمة . فمن جهة نجد أن أساس المسؤولية المدنية قد يكون خطأ عقدي مخالف لأحكام العقد أو خطأ تقصيري، و يعرف الخطأ العقدي على انه "الإخلال بالتزام عقدي سواء كان التزام بتحقيق غاية أو بذل عناية" و يختلف هذا الأخير عن الخطأ التأديبي بالنظر لخصائص كل منهما حيث يعتبر نطاق الخطأ العقدي معروف سلفا فتكون الالتزامات العقدية محددة ومعروفة لطرفي العقد ، كما قد يقع الإخلال بهذه الالتزامات من جانب أي من الطرفين العامل أو صاحب العمل، بينما نجد أن الخطأ التأديبي يتميز بوقوعه من طرف واحد دون الآخر وهو إخلال العامل بالقواعد

¹⁵ د أحمية سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.

ص 201

¹⁶ د/أحمد بوضياف ، المرجع السابق ، ص 17 و 18

المنظمة لسير عمل المؤسسة¹⁷

كما يختلف الخطأ التأديبي عن العقدي بالنظر إلى أساسه وهدفه حيث يقع الخطأ العقدي عند عدم تنفيذ العقد كوعد احد المتعاقدين الآخر بالقيام بعمل دون انجازه، بينما يقع الخطأ التأديبي إذا حدث انتهاك للقواعد التي تكفل انتظام المنشأة أو المؤسسة .

بالإضافة إلى أن الهدف من التأديب ليس جبر الضرر أو إعادة التوازن المختل بين ذمتين إذ أن فصل العامل تأديبيا لا يعوض الضرر وإنما تبدو فيه فكرة الجزاء والردع أكثر، وبصفة عامة نجد أن الجزاء المدني يكمن أساسيا في التعويض والفسخ وإن كان هذا من حق المستخدم من الناحية المنطقية إلا أننا نجد أن التعويض جزاء غير جدي في نطاق علاقات العمل والتي غالبا ما يكون فيها العامل غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض طوعا أو جبرا¹⁸ ، وللتخفيف من حدة هذا الجزاء فقد استبعد نظام التعويض في حالة إخلال العامل بالتزاماته وحل محله الجزاء التأديبي الذي يوقعه المستخدم على العامل في حالة مخالفة أوامره وإخلاله بالنظام الداخلي للمؤسسة ، لذا فالجزاء التأديبي مستقل عن فكرة الضرر وهو ما يفسره إلغاء عقوبة الغرامة كجزاء تأديبي في إطار تشريع العمل . ومن جهة أخرى نجد أن الخطأ التأديبي يختلف أيضا عن الخطأ الجنائي في كون هذا الأخير يشكل الجريمة ذاتها وفق قانون العقوبات دون النظر إذا سبب ذلك الفعل ضرر للطرف الآخر الواجب التعويض أو لا.

كما أن الاختلاف يتضح بصفة أساسية في فكرة تعيين الأخطاء حيث نجد أن الأخطاء الجنائية أو الجرائم منصوص عليها مسبقا مع العقوبات المقابلة لها ، على عكس الأخطاء التأديبية فهي ليست مقننة على سبيل الحصر بما فيها الأخطاء من الدرجة الثالثة المؤدية إلى التسريح ولو أن بعض المحاكم دأبت إلى اعتبارها محددة على سبيل الحصر غير أن المحكمة العليا لا تعتبرها كذلك فقد جاء في

¹⁷ د/ علي عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل ، "دراسة مقارنة" دار الثقافة والطباعة والنشر ، القاهرة 1975 .

ص 29 .

¹⁸ دسعيد طريبت ، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 2001 ، ص 7

قرارها بتاريخ: 2004 / 12 / 15¹⁹ جاء فيه : "حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه أن قاضي الدرجة الأولى اعتبر أن الأخطاء من بين الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 من قانون 11-90²⁰ ومن ثمة أسس حكمه على أن التسريح كان تعسفيا رغم دفع الطاعنة بتصنيفها من الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح من الدرجة الثالثة عملا بالمادة 164 من النظام الداخلي هذا النظام الداخلي الذي يستمد قوته التطبيقية من المادة 78 من قانون 11-90 و بحسب ذلك يكون القاضي في هذه الحالة قد استبعد كليا نصا تشريعا من التطبيق دون تسبب للدفع المتعلق بالنظام الداخلي المستمد قوته من المادة 2/77 من قانون " 11-90

كما يختلف الخطأ التأديبي من ناحية موضوع كل منهما ، فطبيعة الخطأ التأديبي هو مخالفة نظام العمل داخل المؤسسة و حسن سيرها و عدم امتثال لأوامر وتوجيهات المستخدم ، في حين أن موضوع الجريمة في نظر قانون العقوبات هو مخالفة الدعائم الأساسية للمجتمع وكل إخلال بأمنه و سلامته .

الفرع الثاني: أساس تحديد الأخطاء التأديبية .

إن لتحديد الخطأ التأديبي أهمية كبيرة في دراسة النظام التأديبي كونه أساس المسؤولية التأديبية و باعتباره أيضا السلوك الذي يستوجب توقيع الجزاء على مرتكبه سواء بالنسبة للعامل أو الموظف ، و لتوفير ضمانات أكبر للعامل في المجال التأديبي انتهجت الجزائر في وضع نظامها التأديبي طريقتين :

الأولى تتمثل في سن نصوص قانونية وتنظيمية حددت من خلالها مختلف الأخطاء و العقوبات المقررة لها وقد تجسد ذلك في مرسوم 82-302 المتعلق بتطبيق قانون علاقات العمل الفردية ، أما الطريقة الثانية في تحديد الأخطاء المهنية التأديبية فقد جاء با قانون 11-90 و التي تقوم على إشراك كل من العامل و صاحب العمل في تحديد النظام التأديبي القائم على الأخطاء و العقوبات وذلك في نظام داخلي انطلقا من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، لذا فسنعرض إلى تحديد

¹⁹ ملف رقم 283600 ، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2004 ، ص 196

²⁰ قانون متعلق بعلاقات العمل، مؤرخ في : 04 / 1990 . 21.

الأخطاء وفق التسلسل المومني لها ، بداية بتحديدتها على ضوء تشريع العمل وفق المرسوم المذكور ثم على ضوء النظام الداخلي وفق القانون 90-11 باعتباره السائر حالياً .

أولاً : تحديد الأخطاء من طرف المشرع

تدخل المشرع في تحديد الأخطاء المهنية في مرسوم 82 / 302 وقسمها إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها و خطورتها و تصنيف بعض الأفعال و التصرفات إلى أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية ، و أخطاء من الدرجة الثالثة و هو ما ذهبت إليه المادة 68 من نفس المرسوم بقولها : " تحدد هذه الأحكام مختلف حالات الأخطاء المهنية و تبينها عند الحاجة القوانين الأساسية النموذجية الخاصة بقطاعات النشاط .

و تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بوصفها الجنائي على النحو التالي :

- أخطاء من الدرجة الأولى

- أخطاء من الدرجة الثانية

- أخطاء من الدرجة الثالثة

وقد وضحت من جهتها المادة 69 أخطاء الدرجة الأولى و اعتبرها كل الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام، أما أخطاء الدرجة الثانية فقد نصت عليها المادة 70 من نفس المرسوم و عرفت على أنها الأفعال أو التصرفات التي يقوم بها العامل دون عناية أو وعي و التي من شأنها إلحاق أضرار بأمن و سلامة العمال أو أملاك المؤسسة المادية أو إتلاف الآلات أو الوثائق.²¹

و يمكن اعتبار الخطأ المهني من الدرجة الأولى أو الثانية بمثابة الخطأ الجدي كما يصفه الفقه الفرنسي الذي يرى فيه ذلك التصرف الذي يمس بالسير الحسن و المنتظم للمؤسسة أو يعرضها للفوضى أو يعرقل تنظيمها.²²

²¹ د/أحمدية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 201

²² د/سعيد طربيت ، نفس المرجع السابق، ص 10

أما أخطاء الدرجة الثالثة فقد نصت عليها المادة 71 من نفس المرسوم و اعتبرها كل التصرفات التي تكون درجة خطورتها و جسامتها كبيرة أو ما تعرف بالخطأ الجسيم وهي التي تجعل التسريح أو الفصل أمر ضروري مما يجعل استمرار علاقة العمل أمر مستحيل كونها تضر بمصلحة المستخدم المادية و المعنوية كإفشاء أسرار المهنة.

و نستنتج من هذا التقسيم أن الأخطاء التي جاء بها المرسوم قد وردت على سبيل المثال لا الحصر كونها تتسع و تضيق باختلاف قطاعات النشاط و طبيعة المؤسسة، الأمر الذي جعل القانون يحيل هذه الأمور إلى القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط و القانون الأساسي الخاص بالمؤسسة المستخدمة.

ثانيا : تحديد الأخطاء من الطرف المستخدم

حدد قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المحاور الرئيسية التي ينصب عليها النظام الداخلي و تتمثل في التنظيم التقني ، الوقاية الصحية ، الأمن ، الانضباط في العمل ، طبيعة الأخطاء المهنية ، درجة العقوبات المقررة وكذلك الإجراءات المتبعة في التأديب . و بالتالي نجد أن قانون 90-11 قد خول للمستخدم صلاحية إدراج الأخطاء المهنية في النظام الداخلي وكذا

صلاحية تقديرها و تعداد درجات العقوبات المطابقة لها و إجراءات التنفيذ بنص المادة 77 / 2 منه. و نورد في هذا المجال النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر التي أدرجت في الباب الرابع تحت عنوان وصف الأخطاء المهنية وعقوبتها تعريف الخطأ المهني في المادة 32 منه على أنه كل مخالفة يحددها القانون و كذا النظام الداخلي عندما ترتكب في أماكن العمل أو في أي مكان آخر عندما يكلف العامل بمهمة من طرف صاحب العمل.

و قد حددت الأخطاء من الدرجة الأولى و اعتبرها كل الأعمال التي تمس الانضباط العام مثل : ارتداء لباس غير مسموح به أو التأخير عن العمل أكثر من 15 دقيقة ، وكذا التجمع في أماكن العمل غير مرخص به مسبقا من طرف صاحب العمل، أما | العقوبات من الدرجة الثانية فقد اعتبرها كل معاودة للخطأ من الدرجة الأولى سبق معاقبته خلال 12 شهرا الموالية وكذا الأفعال المرتكبة من طرف

العامل عن غفلة أو إهمال مثل القيام بجمع صدقات في مكان العمل دون رخصة مسبقة من طرف صاحب العمل ، أما عن الأخطاء من الدرجة الثالثة فقد اعتبرها النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر كل الأفعال التي يعاقب عليها القانون الجزائري وكذا الأفعال المحددة في المادة 73 من قانون 90-11 المعدل و المتمم بالإضافة إلى مخالفة القواعد التي ينص عليها القانون الداخلي الحالي خصوصا، سواء تم ارتكابها عمدا أو نتيجة الإهمال والتي نتج عنها ضرر مادي أو معنوي لصاحب العمل أو لأحد مستخدميها .

وقد اعتمد النظام الداخلي حسب مقتضيات نص المادة 2/77 و المادة 34/8 من قانون 90-11 على وجوب أخذ صاحب العمل بعين الاعتبار عند تصنيف الخطأ المرتكب وتحديد العقوبة مع التطرق إلى الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، مدى خطورة الأضرار الواقعة، بالإضافة إلى السلوك السابق للعامل. ولكن القانون لم يمنح صلاحية تحديد الأخطاء المهنية للمستخدم بصفة مطلقة بل قيدها من خلال تدخل المشرع بنص المادة 73 المعدلة بنص المادة 2 من قانون 29-91 المؤرخ في 12/1991 التي تطرقت إلى الخطأ الجسيم المؤدي إلى التسريح والإجراءات التأديبية و الجزاء المترتب عن التسريح المعتبر تعسفيا أو المتخذ خرقا للإجراءات التأديبية التعديل كما يلي : "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة و علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة و بدون علاوات الأفعال الآتية" حيث تضمنت هذه المادة في سبع فقرات الأفعال التي تعتبر من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة و المتمثلة في:

- الأخطاء الجسيمة المعاقب عليها في التشريع الجزائي وهي الجنائيات و الجنح دون المخالفات و التي تثبت بحكم جزائي قبل إصدار قرار تأديبي.

- عدم الامتثال لأوامر صاحب العمل وفق ما تبينه اللوائح المنظمة للعمل في كل مؤسسة مستخدمة ، وأن يكون الأمر يتعلق بعمل يدخل في التزامات العامل المهنية و كذا أن يكون امتناع العامل عن الامتثال لأوامر صاحب العمل بدون عذر مقبول،

- و يبقى تقدير مدى جدية العذر من عدمه لقاضي الموضوع.
- إفشاء الأسرار المهنية كونها تمس بمنافسة المؤسسة، و يخضع تقدير مدى أهمية السر لقاضي الموضوع وحده إلا إذا أجاز القانون ذلك.
- المشاركة في إضراب غير قانوني الذي قيده القانون بمجموعة من القيود و اعتبر خرقها خطأ مهني جسيم يؤدي إلى تسريح العامل من العمل و هو ما أكدته المادة 33 مكرر من قانون 29-91 المعدل بالقانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، تسويتها وممارسة حق الإضراب.
- و يتفرع عن المشاركة في إضراب غير قانوني كخطأ جسيم منصوص عليه بالمادة 73 وخطأ يتمثل في توفير الحد الأدنى من الخدمة بصورة إجبارية، نصت عليه المادة 39 من قانون 04-90 و المادة 36 من نفس القانون المذكور التي نصت على عرقلة حرية العمل.
- قيام العامل بأعمال العنف، و مفادها اعتداء العامل على الغير داخل أماكن العمل من شأنه إحداث أضرار و خسائر بالعمل و الإنتاج، و الجدير بالذكر أن هذا الخطأ لا يشترط فيه حكم جزائي.
- الخطأ العمدي المسبب لأضرار مادية، و نستنتج من هذا الخطأ هو قيامه على عنصر العمد مما يجعل الإثبات صعب و يقع هنا على عاتق صاحب العمل.
- رفض أمر التسخير، و يعتبر أمر التسخير قيد على ممارسة حق الإضراب لأن الهدف منه هو توفير الحاجيات الضرورية، و يقع على العامل إثبات عدم شرعيته.
- تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل ، وقد اعتبر هذا الخطأ جسيماً لما له من تأثير على إدراك العامل و عمله.
- و بالتالي فإن المادة 73 المعدلة بالمادة 2 من قانون 91-29 جاءت بقاعدة عامة مفادها أن كل خطأ جسيم يرتكبه العامل يؤدي إلى تسريحه تأديبياً ، وهذا حسب الفقرة الأولى ثم أضافت إلى هذه القاعدة العامة حالتين الأولى هي مجموعة الأخطاء التي يرتكبها العامل أثناء العمل و المعاقب عليها في القانون الجزائي و المرتبطة بعلاقة العمل مثل: تحويل أموال عمومية أو السرقة أو التزوير في محررات .

أما الحالة الثانية فهي أفعال تناولتها المادة على وجه الخصوص إذا ارتكبتها العامل وتشكل خطأ جسيم يترتب عنه التسريح دون مهلة عطلة وبدون علاوات و ذكرتها على سبيل المثال. وما يلاحظ على هذه المادة أن النصوص المتعلقة بالنظام الداخلي من المواد 75 إلى 79 لم يطرأ عليها أي تعديل الشيء الذي يفسر أن المشرع أبقى على النظام الداخلي الذي يستمد مفعوله من الفقرة الأولى من المادة المعدلة و ترك لعالم الشغل المتكون أساسا من المستخدم و ممثلي العمال لإعداده و تحديد الأخطاء المهنية بصفة عامة و درجة العقوبات المطابقة لها و إجراءات تنفيذها و الذي يخضع إلى مصادقة مفتش العمل الذي يعاين مدى انسجامه مع تشريع العمل و تحت مراقبة العمل القضائي²³

وبالمقارنة بين ما جاء به القانون القديم بشأن الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المرسوم 82-302 يلاحظ بأن هذا الأخير كان أكثر وضوحا على أساس أنه صنف الأخطاء التأديبية إلى ثلاث درجات أولى ، ثانية و ثالثة و أدرج عقوبات تختلف بحسب درجة الخطأ المرتكب²⁴

و الكلام عن الأخطاء التأديبية يقودنا إلى الحديث عن العقوبات المترتبة عليها أي الحديث عن العقوبة التأديبية وهو ما سنتناوله في المطلب الثاني .

المطلب الثاني : العقوبات المترتبة عن الأخطاء التأديبية

يترتب عن ارتكاب العامل خطأ مهني جزاء تأديبي يتمثل في تسليط عقوبة تأديبية عليه ، هذه الأخيرة حددها المشرع على سبيل الحصر على عكس الأخطاء التأديبية التي لا يمكن حصرها مسبقا ، و سنتطرق إلى نظام هذه العقوبة كما يلي :

الفرع الأول : مفهوم العقوبة التأديبية

اتبع المشرع الجزائري بقية تشريعات الدول الأخرى فلم يعرف العقوبة التأديبية تاركا ذلك للفقهاء الذي نوع في تعريفها بحسب اختلاف وجهات النظر التي تبناها كل رأي ، فذهب البعض في تعريفها بالنظر إلى محلها و طبيعتها على أنها

²³ تعليق المستشار رحابي أحمد على القرار رقم 28600 الصادر عن المحكمة العليا ، مجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني ،

سنة 2004

²⁴ محاضرة الأستاذ نعرورة عمارة ، المحلة القضائية العدد الثاني ، لسنة 1993 ، ص 218

"جزء أدبي ومادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالعامل ليس في حياته أو على ماله أو حرите شأن العقوبة الجنائية وإنما تكون في وضعه المهني فقط ، فيؤدي هذا إلى حرمانه من المزايا والحصانات المهنية التي يتمتع بها أو من المهنة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو نهائية بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة وهي المخالفات الإدارية وتتصل اتصالا وثيقا بالعمل الوظيفي بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من الامتيازات المهنية²⁵ ، في حين ذهب البعض الآخر وعلى رأسهم الفقيه Robert Catherine إلى تعريفها بالنظر إلى نوعية الأشخاص الخاضعين لها وهم العمال بحيث لا تصيب غيرهم ممن لا تثبت لهم صفة العامل على انها جزء مادي وأدبي في آن واحد مستقر في النظام الوظيفي ولا يسري في مواجهة الموظفين الذين سبق تركهم للخدمة بسبب الاستقالة أو انتهاء مدد عقود تشغيلهم أو إحالتهم إلى التقاعد .

ومن هذا التعريف نجد أن العقوبة التأديبية مرتبطة بصفة العامل أي كل شخص تربطه بصاحب العمل علاقة عمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة طالما كانت قائمة ، فلا توقع أية عقوبة تأديبية على العامل المستقيل أو على ورثته فهي مرتبطة بصفة العامل وشخصه فقط. وأخيرا يذهب البعض الآخر إلى تعريف العقوبة التأديبية بالنظر إلى نوعية الأفعال المسببة لتوقيعها ومنهم الأستاذ DE Laubader حيث عرفها على أنها "جزء مهني يفرض لمواجهة ما يقع من إخلال بالالتزامات المهنية من جانب العامل أثناء أو بمناسبة القيام بأداء المهام المهنية المكلف بما"²⁶

و نستنج من هذا التعريف أن مناط أو أساس توقيعها هو الأخطاء أو المخالفات المرتكبة نتيجة أنه لا عقوبة دون وجود خطأ مقترن بها ، حيث تتحدد بوجوده وتسم بصفته وبقدر جسامته أو درجة خطورته. ومهما يكن من تعاريف فإننا نخلص إلى أن العقوبة التأديبية هي ذلك الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب

²⁵ د/ مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، دراسة مقارنة ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب سنة

1976 ص 28 و 29

²⁶ د/ مصطفى عفيفي، نفس المرجع السابق، ص 26

العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي أو أدبي كالإنذار و التوبيخ وغيرها من العقوبات المعنوية الأخرى، أو كان الإجراء ذو طابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل مثل حرمانه من بعض التعويضات أو المكافآت أو الامتيازات المالية أو خصم جزء من أجره و قد يكون الإجراء أيضا ذو طابع مهني حيث يمس العامل في حياته المهنية كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر أو يحرم من الترقية أو يخفض منصب عمله من درجة إلى درجة دنيا إلى غير ذلك من العقوبات المهنية الأخرى.²⁷

إن مصطلح العقوبة التأديبية قد أسال حبر الفقهاء بغزارة كبيرة فقد نتج عنه مفاهيم مختلفة ومتنوعة وذلك بتحديد تعريفات لها، حيث نجد أنها تأخذ إسم الجزء التأديبي أو العقوبة التأديبية، فكلاهما له نفس المعنى وعليه يتم التطرق إلى تحديد مفهوم العقوبة التأديبية في كل من الفقه والقضاء والتشريع، وكذا تمييزها عن العقوبة الجزائية .

لقد تعددت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعا لوجهة النظر التي يتبناها كل فقيه فهناك من يعرفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها، وهناك من يعرفها بالنظر إلى الأهداف المرجوة منها، في حين يعرفها آخرون اعتمادا على نوعية الأفعال المسببة لها، حيث نجد الفقيه فالين عرفها بأنها " سلطة في إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة" ..

في حين عرفها ديلبريه على أنها " ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية"²⁸

الفرع الثاني : أساس تحديد العقوبة التأديبية

أولا : تحديد العقوبات التأديبية في التشريع

²⁷ د/أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 202

²⁸ د/باهي هشام والدمهه مروان ، المرجع السابق ، ص 23

تقابل الأخطاء التأديبية عقوبات تأديبية تتناسب مع كل خطأ مهني تتراوح درجات خطورتها من الدرجة الأولى إلى الدرجة الثالثة، وكما تعرضنا في الفرع الأول من المطلب الأول إلى تحديد الأخطاء التأديبية وفق مرسوم 82-302 فسنعرض في الفرع الثاني من المطلب الثاني إلى العقوبات المقابلة لها بداية من المرسوم المذكور مساييرين بذلك التعديلات التي جاء بها المشرع، ففي ضوء نفس المرسوم نجد أن المادة 75 نصت على عقوبة الخطأ المهني من الدرجة الأولى المنصوص عليه في المادة 69 حيث تتراوح بين الإنذار الشفوي و الطرد من يوم واحد إلى ثلاثة أيام، أما الخطأ من الدرجة الثانية وفقا لنص المادة 70 فيتراوح عقابه بين التوقيف من أربعة إلى ثمانية أيام أما الخطأ المهني من الدرجة الثالثة و المنصوص عليه في المادة 71 من نفس المرسوم فيكون عقابه التسريح أو الفصل.

ومنه نستنتج أن المرسوم المذكور قد تعرض إلى العقوبات التأديبية في حين نجد أن القانون 90-11 المتعلق بالعلاقات الفردية في العمل لم يتعرض إلى تحديد الأخطاء باستثناء - الخطأ الجسيم - وكذا العقوبات المقابلة لها، وإنما أوكل هاته المهمة إلى النظام الداخلي لكل مؤسسة مستخدمة.

ثانيا: تحديد العقوبات التأديبية في النظام الداخلي

أدرج النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر ثلاث أصناف من العقوبات فحصر العقوبات من الدرجة الأولى في الإنذار المكتوب أما العقوبات من الدرجة الثانية فتمثلت في التوبيخ و التوقيف عن العمل الذي يصل إلى 10 أيام ، و في حالة المعادة يتعرض العامل إلى توقيف عن العمل يصل إلى 20 يوما ، أما عقوبات الدرجة الثالثة فتمثلت في التخفيض من رتبة العامل و إيقافه عن العمل لمدة 30 يوما ، التعليق و إيداع شكوى التسريح التأديبي فورا دون مهلة عطلة ولا منح أي علاوة أخرى .

وقد أوجب المشرع على كل مؤسسة تشغل أكثر من 20 عاملا أن تعد نظاما داخليا تحدد فيه طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطبقة، كما نصت من جهتها المادة 64 من قانون 90-11 على تعليق علاقة العمل في حالة صدور قرار تأديبي.

وكما رأينا ، فإن المشرع لم يترك لوضعي النظام الداخلي مهمة تحديد الأخطاء

الجسيمة بصفة مطلقة وذلك لدرجة خطورة العقوبة التأديبية الناجمة عنها و المتمثلة في التسريح التأديبي والتي اعتبرت حالة من الحالات المنهية لعلاقة العمل وفق نص المادة 4/66 من نفس القانون .

الفصل الثاني:

الإجراءات التأديبية و

الضمانات الممنوحة في

مواجهة العقوبة

التأديبية

المبحث الأول : الإجراءات التأديبية للموظف العام و الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانونا حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف و ذلك بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل أو خطوات تتبع منذ ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي حتى توقيع الجزاء عليه ، و هذا نظرا لما لقرار التأديب من صدي و تأثير على مركز الموظف في الدولة بداية من إجراءات التحقيق إلى المداولة و الاقتراح و أخيرا مرحلة اتخاذ القرار أساس المتابعة التأديبية و سنتعرض في هذا البحث إلى مختلف هذه الإجراءات كما يلي :

المطلب الأول: الإجراءات التأديبية للموظف العام

عندما ينسب للموظف خطأ تأديبيا فإن ثمة إجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته أو توقيع العقوبة عليه، ويقصد بالإجراءات هي جميع الخطوات المنظمة قانونا والواجبة الاتباع من قبل الإدارة لتوقيع العقوبة وهي الخطوات الواجبة على الموظف القيام بها للدفاع عن نفسه وعن التهم أو الأفعال المنسوبة اليه، قبل التحقيق أو بعده أوحى بعد صدور القرار التأديبي ضده. وإذا كانت الإجراءات التأديبية تبدأ بالتحقيق وتنتهي بصدور القرار أو الحكم فإنها تهدف إلى الوصول إلى الحقيقة وما هو صالح للإدارة وللموظف العام على حد سواء ويتمثل صالح الإدارة في ضبط الخطأ ومعاقبة المخطئ أو مجازاته كفالة لحسن انتظام واطراد العمل بالمرافق العمومية، أما صالح الموظف فيتمثل في كونها تتيح له الفرصة للدفاع عن نفسه، فضلا على أن هذه الإجراءات لا تقوم بها السلطة التي لها حق التعيين بمفردها بل تشاركها في ذلك اللجنة المتساوية الأعضاء. وبالتالي فإن إجراءات التأديب تتميز بخصائص عامة منها: فهي إجراءات كتابية وسريعة وبسيطة. وتتمثل في:- التحقيق - احترام حق الدفاع - صدور القرار التأديبي¹.

¹ د/ حورية أورك ، * الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر* ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية / المركز الجامعي

لتامنغست - الجزائر العدد 01، جانفي 2012 ، ص 147

الفرع الأول: مرحلة التحقيق.

بعد تكيف الخطأ المهني من طرف الإدارة على أنه من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة² تأتي مرحلة البحث في مدى إسناد الخطأ المكيف بمرتكبه أي الموظف و بالتالي التوصل إلى إدانته أو براءته منه و تكتسي هذه المرحلة أهمية كبيرة كونها تفصل بين الاتهام و صدور القرار

- ماهية التحقيق

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

كما يعد التحقيق إجراء وقائي قبل البت النهائي في أمر الموظف الذي تم إبعاده مؤقتا عن وظيفته حتى يجرى التحقيق بشأنه في جو خال من التأثيرات خاصة إذا كان الخطأ المقترف جسيما لذا فهو من أهم ضمانات الموظف التي تحميه من العقوبة بمجرد الشبهة أو الالتمام الكاذب.³

لذا و لمقتضيات حسن سير الوظيفة و استقرارها و عدم المساس بسمعة الموظف يفترض على الإدارة عدم فتح تحقيق إلا إذا كانت هناك احتمالات قوية و معقولة لارتكاب الخطأ التأديبي كونه يتسبب في زعزعة مركزه حتى و إن كان مصيره الحفظ .

- السلطة المختصة بالتحقيق

وتعتبر سلطة التأديب في الوظيفة العامة ولاية و اختصاصها أصيلا للسلطة الادارية الرئاسية، و لقد تختلف القواعد التي تنظم سلطة التأديب في مجال الوظيفة العامة من تشريع إلى آخر، و قد يكون اختلافا جزئيا. إلا أن هناك أنظمة تجعل كل سلطة التأديب في يد السلطة الرئاسية دون أي مشاركة أو مساعدة من أية هيئة جماعية استشارية أي أن السلطة الادارية الرئاسية في هذا النظام يكون لها وحدها مهما كانت درجة العقوبة التأديبية وهذا ما عرف

² المادة 163 من أمر 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

³ د/ محمد رفعت عبد الوهاب، د/ ماجد راغب الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1995، ص 470

بالنظام الرئاسي.⁴

يسبق إجراء التحقيق توقيف الموظف تحفظيا عن عمله و هو ما نصت عليه المادة 130 من مرسوم 59-85 التي جاء فيها " توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا الموظف الذي ارتكب خطأ مهني من الدرجة الثالثة على أن تسوى وضعيته خلال شهرين من صدور مقرر توقيفه مع عدم تقاضيه أي راتب طوال مدة التوقيف عدا التعويضات ذات الطابع العائلي" وقد أقرت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا هذا المبدأ في قرار لها بتاريخ: 16 / 02 / 1997⁵ حيث جاء في إحدى حيثياته " حيث أن المستأنف قدم طعنا أمام اللجنة الولائية في 10 / 04 / 1993 و لكن قضيته لم تفحص الا بتاريخ 21 / 09 / 1993 ، أي خارج أجل الشهرين و ليس ستة أشهر كما تؤكد الإدارة المنصوص عليه في المادة 130 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 28 / 03 / 1985 والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية أنه يتعين بالتالي إلغاء القرار المستأنف و بعد التصدي و الفصل من جديد بإبطال المقرر المؤرخ في 06 / 11 / 1993 المتضمن عزل المستأنف مع جميع آثاره القانونية" وهكذا فإن لسلطة التعيين أن تقوم بالإجراءات اللازمة لتسوية وضعية الموظف الموقوف تحفظيا خلال مدة زمنية حدد المشرع نطاقها وهي مدة شهرين، فإذا لم يسفر التحقيق التأديبي بشأن المتابعة التأديبية عن ارتكاب الموظف للخطأ عاد الموظف إلى وظيفته و يعاد له كامل مرتبه بأثر رجعي يسري من تاريخ صدور قرار التوقيف باستثناء التعويضات العائلية التي تخول له في تلك الفترة .

و قد يرتكب الموظف خطأ يأخذ وصف الجريمة و هذا من شأنه أن يؤثر على مسارهم المهني و محيطه الوظيفي مما لا يسمح له البقاء في الوظيفة و هنا يتعرض إلى التوقيف أيضا كإجراء تحفظي إلى غاية ثبوت براءته . وهنا يرفق مقرر التوقيف طوال مدة 6 أشهر على الأكثر بمقرر إبقاء جزء من الأجر على أن لا يتجاوز 4 / 3 منه باستثناء المنح العائلية التي يستفيد منها طوال مدة التوقيف وفق ما نصت عليه المادة 131 من مرسوم 59-85 .

إلا أن الفقرة الأخيرة من نفس المادة لا تطبق على الموظف العام الذي ارتكب خطأ جسيم يمكن أن ينجر عنه تسريح من الخدمة، و بعد أن أضاف التعديل الجديد نوع من العقوبات في السلم

⁴ د/ حورية أوراك ، المرجع السابق ، ص 146

⁵ ملف رقم 148721، المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1997 ، ص 159

الخاص بها وهي العقوبة من الدرجة الرابعة بمقتضى المادة 2 / 165 أنيط اتخاذها للسلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي ، وقد خفض المشرع وفق هذا التعديل مدة الفصل في القضية من شهرين إلى 45 يوم ونفس المدة أيضا يخطر فيها المجلس التأديبي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بالتقرير ابتداء تاريخ معاينة الخطأ ، والملاحظ في النظام التأديبي الجزائري أن السلطة المكلفة بالتأديب هي نفسها السلطة المكلفة بالتحقيق أي السلطة الرئاسية وهو في نظرنا يعد مساس بالضمانات الممنوحة للموظف خاصة إذا توصلت إلى فصله.

الفرع الثاني: مرحلة المداولة والاقترح

وهذه الفترة ينصرف فيها المجلس التأديبي للتشاور بعد أن ينتهي من مرحلة الاستجابات و الاستماع إلى مختلف الملاحظات و التدخلات التي تتعلق بالمساءلة التأديبية و ملابسها ، فيقترح العقوبة التي يراها تتلاءم و الخطأ المرتكب الذي أحيل بموجبه الموظف المذنب و هنا يبرز دور اللجنة المتساوية الأعضاء في الموافقة أو عدم الموافقة على العقوبة ولكن متى يكون رأي هذه الأخيرة ملزم ؟

- إلزامية رأي لجنة الموظفين

إذا توصل التحقيق إلى إن الوقائع التي نسبت للموظف تشكل خطورة لتبرير تطبيق عقوبة من الدرجة الثالثة كالتسريح مثلا ، فإن السلطة صاحبة التعيين وفقا لنص المادة 127 من المرسوم 59-85 ملزمة بأخذ الرأي الموافق للجنة المتساوية الأعضاء و ذلك باستدعائها للانعقاد كـمجلس التأديب و حتى يستطيع هذا الأخير دراسة وضعية الموظف تقدم له هذه السلطة تقرير مكتوب ومفصل بالظروف التي وقعت فيها الأخطاء التأديبية بصورة شاملة ، و يخول للموظف المحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمع في مجلس تأديبي الاطلاع على ملفه فور الشروع في إجراءات القضية وفق ما نصت عليه المادة 129 من نفس المرسوم. و يعتبر الأمر رقم 66-133 الصادر في يونيو 1966 المتعلق بالوظيفة العامة أول تشريع نظم الوظيفة العامة في الجزائر و أطلق على مجلس التأديب اسم اللجنة المتساوية الأعضاء ((تأسيس اللجان الادارية المتساوية الأعضاء في ظل القانون الجزائري: أنشئت اللجان المتساوية الأعضاء في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري الصادر بالأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، وبنص المرسوم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966، المحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها،

وأُسند للجان الادارية المتساوية الأعضاء مهام إستشارية لم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النقل والترقية والتأديب... الخ، كما أن النص التنظيمي لهذا القانون (66-143) لم يكن كافيا ولا شاملا، ولم يتم سد هذا الجانب واستكمالها إلا بعد حوالي 18 سنة، إذ لم تصدر المراسيم التنظيمية المنظمة لها إلا عام 1984، متمثلة في المرسومين المهمين 10 / 84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، والمرسوم رقم 11/84 الصادر في نفس التاريخ، المحدد للكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الأمر الذي جعل هذين النصين يأتیان في غير وقتهما، أي في نهاية العمل بالأمر 66-133، وقبل سنة من صدور المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الذي صدر تطبيقا لنص القانون الأساسي العام للعامل الصادر عام 1978، والذي اعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة، والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري من جهة أخرى .

ولقد استحدث هذا المرسوم في مادته 11 لجنة متساوية الأعضاء بين الإدارة والموظفون وأسمائها " لجنة الموظفين "، أسند لها مهامها كانت مسندة لها من اللجنة المتساوية الأعضاء السابقة، غير أنه وضع مسائل وأجال الطعن وغير ذلك، ويعتبر هذا النص مهما وقفزة نوعية في جهود تطوير الهياكل الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية، هذا لو وضحت أحكامه بنصوص تنظيمية تطبيقية، فقد أحالت بعض أحكامه كيفية التطبيق على القوانين الأساسية الخاصة، بينما و في ظل هذا الفراغ ظل الاعتماد في إجراءات التعيين والانتخاب وسير عملها والكثير من المسائل المهمة على المرسومين 84-10 و 84-11، وتعليمات صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، لا يمكن بأي حال أن ترقى إلى مستوى التشريع ناهيك عن تعارضها مع أحكام الأمر 03 / 06 الساري المفعول حاليا، نذكر منها على سبيل المثال التعليم رقم: (02) المؤرخة في 07 أفريل 1990 والمتعلقة بإنشاء وتجديد اللجان المتساوية الأعضاء 1990، والتعليم رقم: (20) المؤرخة في 26 جوان 1984 والمتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن والمنشور رقم: (96/1640) والمتعلق بإنشاء وتجديد اللجان المتساوية الأعضاء والمؤرخ بتاريخ 27 أكتوبر 1996، والمنشور رقم: (99/67) والمتعلق بإنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن المؤرخ في 09-02-1999

* اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الأمر 06/03: نصت المادتين 62 و 63 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على إنشاء ثلاث لجان مشاركة للموظفين، هي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، اللجان التقنية،

حيث تجدر الإشارة أن اللجان المتساوية الأعضاء قد تغيرت تسميتها، فأضاف لها المشرع في الامر 03 / 06 صفة إدارية لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيئات الأخرى، مثل المؤسسات والهيئات الإقتصادية، وأسند لها نفس المهام التي كانت تضطلع بها في النصوص القانونية السابقة، وفي إنتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة لاختصاصات هذه اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي وكيفية سير عملية الانتخابات، كما نصت على ذلك المادة 73 من الأمر 06/03، يبقى جاري العمل بالنصوص التنظيمية السابقة خاصة المرسومين 84/10 و 84/11 والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية⁶

في حين أطلق عليه مرسوم 59-85 تسمية لجنة الموظفين، وقد حدد مرسوم 10-84 اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري قد أنشأ مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 416-90 الصادر في 22 / 12 / 1990 الجريدة الرسمية، العدد الأول، و أناطه بمهمة تقديم الاستشارات في

6 د / مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06/03، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2016/2017، ص 58، 59.

مجال إعداد نصوص تشريعية وتنظيمية تحكم شروط العمل وعلاقاته في المؤسسات والإدارات العمومية وتكييفها. أما عن تشكيلة لجنة الموظفين ، هي تنعقد بصفتها مجلس تأديب من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وأعضاء إضافيين يستخلفون الأعضاء المتخلفين عن حضور الاجتماعات. وتنعقد هذه اللجنة التي اعتبرها المشرع تارة كهيئة استشارية وتارة أخرى كمجلس تأديبي باستدعاء من رؤسائها أو بناء على طلب كتابي من 1/3 أعضائها الدائمين وهذا مرتين في السنة على الأقل وفقا لنص المادة 13 من المرسوم 10-84 السالف الذكر بعد تحديد تاريخ وساعة ومكان انعقاد الاجتماع ، على أن يتم كل ذلك خلال الآجال القانونية المحددة بشهرين من تاريخ صدور مقرر وقف الموظف المعني ، والرأي الذي يستقر ويصوت عليه المجلس التأديبي وجب أن يبلغ فورا إلى السلطة التأديبية عن طريق رئيس المجلس التأديبي ليتم تطبيقه على الموظف العام⁷.

أما إذا لم تجتمع اللجنة في هذا الأجل أو لم تبلغ مقررها للموظف فإن الإدارة المستخدمة تكون هنا ملزمة بإعادة إدماجه في منصبه مع إفادته بحقوقه المتمثلة في تقاضي كامل مرتبه طبقا لنص المادة 4/130 من مرسوم 59-85.

- عدم إلزامية رأي لجنة الموظفين

إذا أفضى التحقيق في معطيات المسألة التأديبية إلى أن الوقائع المنسوبة إلى الموظف تشكل خطأ من الدرجة الأولى وبالتالي تطبيق عقوبة من نفس الدرجة، فإن المشرع الجزائري لم يسند تسليط هذه العقوبة لجهة معنية إلا تسبب القرار التأديبي وذلك مرده إلى قلة أهميته التي يصل حدها الأقصى إلى الوقف عن العمل لمدة 4 أيام

أما إذا كان الخطأ المرتكب من الدرجة الثانية فإن تسليط العقوبة من نفس الدرجة لم يشترط فيها المشرع أي قيد ولا استشارة جهة معينة إلا عرض المسألة أمام اللجنة المتساوية الأعضاء خلال مدة شهرين وفق نص المادة 1/126 من مرسوم 59-85 وهذا الإبداء رأبها الاستشاري دون الإلزامي ، وفي هذا إهدار لحقوق الموظف فإذا كان رأي اللجنة غير ملزم للإدارة فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى فإن العقوبات من الدرجة الثانية لها من الأهمية والتأثير على مسار

⁷ د/سعيد مقدم ، أخلاقيات الوظيفة العمومية ، شركة دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر و التوزيع ، برج الكيفان ، الجزائر ، الطبعة الأولى ،

الموظف المهني و التي تصل حتى إلى الشطب من جدول الترقية و لم تتمكن من معرفة السبب إذن في عرضها عليها دون أن يكون لها الرأي الملزم.

الفرع الثالث: مرحلة اتخاذ القرار

و تعتبر هذه المرحلة آخر مرحلة في الإجراءات التأديبية ، تعكس وجهة الإدارة في معاقبة الموظف تأديبيا شأنه في ذلك شأن العامل.

- شكل القرار

من خلال استقراءنا للمواد 125 ، 126 و 127 من مرسوم 59-85 نجد أن العقوبات التأديبية يجب أن تصدر في شكل قرار أو مقرر و في كلتا الحالتين يجب أن يكون مسبب خاصة إذا كانت العقوبة من الدرجة الثالثة بالإضافة إلى إلزامية أخذ الرأي المطابق للجنة المتساوية الأعضاء وفق نص المادة 170 من أمر 03-06 ويتضمن التسبب التطرق إلى بعض الجوانب الخاصة بشخصية الموظف العام و الوقائع المنسوبة إليه ، و قد نصت المادة 128 من مرسوم 59-85 على اشتراط الوقائع التي يتضمنها و حصرها في الوقائع المادية الثابتة دون أن تنصب في شكل معين لأن المشرع لم يشترط في القرار أساس المتابعة التأديبية أي شكل معين.

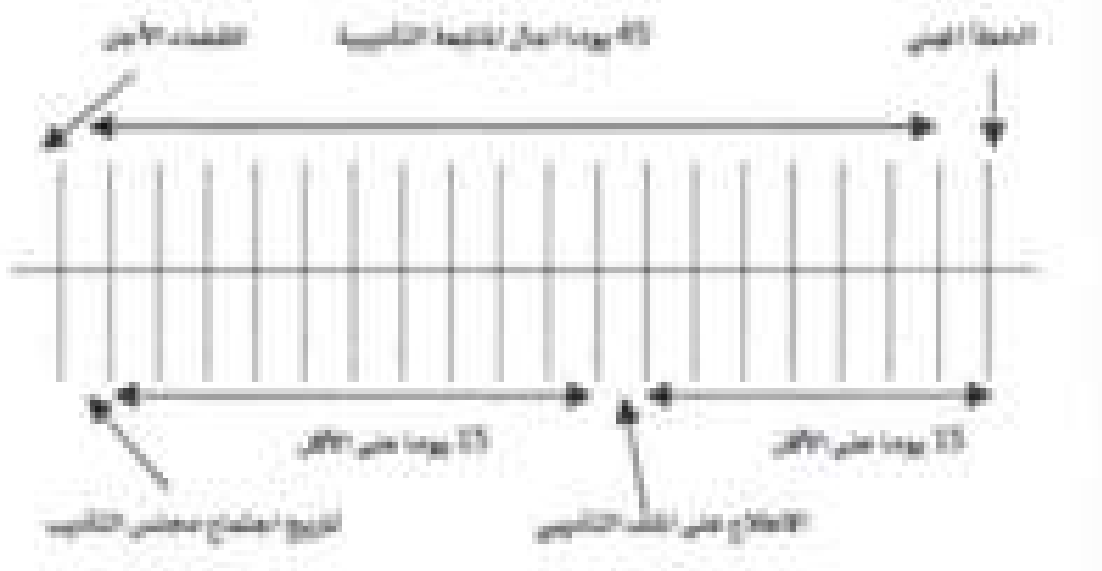
- تبليغ القرار للموظف

يتعين على الإدارة أن تبليغ الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات حتى يستطيع أن يدافع عن نفسه. كما له أن يطلع على الأدلة التي تشير إلى ارتكابه هكذا أخطاء للإدلاء بدفاعه، وإشعاره أن الإدارة تتجه نحو مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته، وهي بهذا المعنى أمر ضروري سواء في مرحلة التحقيق أو مرحلة توقيع الجزاء ليكون الموظف على بينة من أمره وحتى يستطيع أن يبدي أوجه دفاعه. ولقد تباينت أحكام التشريعات المقارنة بأسلوب وطريقة مواجهة الموظف بالانفعال المنسوبة إليه بين تشريعات ألزمت أن تكون كتابية، وبين أخرى سكتت على ذلك ولم تحدد طريقة معينة. إن هذا المبدأ تم اعتماده في القانون الجزائري، من ذلك إن المرسوم 302-82 نص صراحة عليه حيث جاء في إحدى مواده على أنه «لا يمكن أن نسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني، إلا إذا رفض المثول و تمت معاينة ذلك قانونا». و بالتالي فإنه يتعين على الإدارة إخطار الموظف العام بما هو منسوب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي تسليطها عليه، و يتم الإخطار بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها إلى الموظف المذنب

الذي عليه أن يؤكد استلامه للإشعار. كما أن المنشور الوزاري نص صراحة على ضرورة تبليغ الموظف القرار "ببلاغ هذا الإجراء عن طريق الرئيس السلمي إلى الموظف المعني الذي يمضي على وصل استلام".⁸

بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم و ذلك بصفة فردية طالما كان قرار فردي ، و غالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي ، و الغرض من ذلك يكمن في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها ، و لإمكانية بداية سريان ميعاد التنظيم الإداري و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية و هي تشكل في مجملها ضمانات بعد صدور قرار التأديب و سنتطرق إلى ذلك بشكل مفصل في المطلب الثاني

ولمزيد من التوضيح انظر الشكل رقم (01)



الشكل رقم 01: الضمانات المقررة للموظفين أثناء المتابعة التأديبية⁹

⁸ د/ غيتاوي عبد القادر أستاذ محاضر قسم "أ"، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، دفا تر السياسة والقانون ، جامعة ادرا ، العدد 19 جانفي 2018 ، ص 57، ص 58.

⁹ مطوية حول الوظيفة العمومية ، توزع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين ، من اعداد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان ، نوفمبر 2018 ، ص 03.

المطلب 2: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

بالنظر إلى قوانين الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر نجد أن المشرع أعطى الإدارة حق تأديب الموظف انطلاقا من علاقة السلطة الرئاسية ، و لكن هذه المشروعية التأديبية قيدت بقيود تشكل ضمانات للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية سواء قبل أو بعد صدور العقوبة التأديبية ، و أخرى في م واجهة التسريح بصفة خاصة .

الفرع الأول : الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية

و يمكن تقسيم الضمانات التي تسبق توقيع الجزاء التأديبي على الموظف توقيع على غرار ما رأيناه بالنسبة للعامل إلى نوعين من الضمانات أخرى خاصة بالتحقيق و أخرى خاصة بالمحاكمة التأديبية .

-ضمانات التحقيق

من أهم ضمانات التحقيق حق إطلاع الموظف على ملفه ، حق في الاستعانة بمحامي و كذا إلزامية أخذ رأي لجنة الموظفين .

أولا : حق الاطلاع على الملف

و يتفرع هذا الحق عن حقوق الدفاع، و يعني إحاطة الموظف علما بجميع الأوراق التحقيقية التي تستخدم كأساس لمحاكمته تأديبيا¹⁰ ، و قد نص المشرع الجزائري على هذا الحق متضمنا حق آخر مرتبط به و هو حق مواجهة الموظف بما نسب إليه من مخالفات¹¹ و هذه المواجهة تمكن الموظف من التوقف على حقيقة التهمة المسندة إليه. كما خول المشرع للموظف وقبل تسليط العقوبة التأديبية عليه صلاحيات إخطاره من قبل الإدارة بذلك مهما كانت درجة العقوبة المسلطة عليه، و ذلك باستدعائه بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام خلال مدة محددة ب 15 يوما على الأقل قبل اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء التي تنعقد في مجلس

¹⁰ د/ علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 327

¹¹ المادة 129 من مرسوم 59-85

المادة 64 مرسوم 302-82

المادة 57 أمر 133-66

تأديبي¹²

كما بينت التعليمات الصادرة عن مديرية الوظيفة العامة للسادة رؤساء مفتشية الوظيفة العمومية مشتملات الاستدعاء الذي يبين فيه : مكان و تاريخ و ساعة جلسة المجلس التأديبي ، أسباب الاستدعاء و كذا ضمانات الدفاع طبقا لنص المادة 129 من مرسوم 85-59 مع تنبيه السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي الذي يتضمن وفق نفس التعليمات المذكورة تقرير الرئيس السلي حول الأفعال المنسوبة للموظف ، بطاقة المعلومات خاصة بوضعية الموظف و سوابقه التأديبية عند الاقتضاء ، نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء ، تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة . و الملاحظ أن التعليمات المذكورة قد حددت حق الاطلاع على الملف بتاريخ و مكان معين ، و قد جرت العادة أن يكون المكان هو مقر عمل الإدارة الذي يوجد فيه الملف الشخصي للموظف و لكن ماذا لو كان الموظف بالخارج فهل ترسل الإدارة له الملف ؟ و هل يجوز للموظف أيضا أن يطلع على ملف أكثر من مرة واحدة ؟ و ما هي سلطة الإدارة في قبول الاطلاع على الملف مرة أخرى ؟ و هل يؤول هذا الحق إلى الموظف المعين بصفة مؤقتة أو المتربص ؟ كل هذه الأسئلة لم يجب عليها قانون الوظيفة العامة و لا التعليمات المذكورة و تؤكد في هذا المجال على ضرورة وضع إطار ينظم حق الاطلاع على الملف كونه ضمانا جوهرية في حقوق الدفاع المكفول دستوريا . و لكن هذا الحق قد يترك في نفس الموظف إمام بشأن ما نسب إليه من مخالفات فيتوصل إلى وجوب الاستعانة بمحامي للدفاع عنه و هي ضمانة أخرى من ضمانات التحقيق تضاف إليه .

ثانيا : الاستعانة بمحامي

إن حضور المحامي مع الموظف المذنب يساعد هذا الأخير على توضيح حقيقة ما اسند إليه من تهم ، نظرا لإمام هذا المدافع بمختلف المسائل القانونية التي قد يجهلها الموظف من جهة و يجعله مطمئنا في سير الإجراءات التأديبية كما يعزز موقفه أمام الإدارة التي تعتبر الطرف القوي في المعادلة من جهة أخرى . و قد نص المشرع على حق الدفاع في المادة 65 من مرسوم 302-82 و قد كفلت هذا الحق أيضا التعليمات المذكورة بنصها على عبارة : " ضمانات الدفاع " بما فيها حق الاستعانة بمحامي سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة التأديبية ، غير أن المشرع لم ينص

¹² تعليمة رقم 5 صادرة عن مديرية الوظيفة العمومية صادرة بتاريخ 12 أبريل 2003

صراحة على أن يكون الشخص المستعان به محامي ، و نص فقط على كلمة المدافع و أدرجه صراحة في المادة 168 من قانون 03-06 وذلك بحضوره أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي في حالة غياب الموظف عن المثول شخصيا أمامها ، فهنا أجاز تمثيله من قبل ليقدم مبرر مقبول لغيابه .

ثالثا : استشارة لجنة الموظفين

تعد الاستشارة هنا ضمانا أخرى في حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة التي قد تنتهي به إلى التسريح فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة ، كما أن وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب ضمانا من ضمانات التحقيق و الحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة و ضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية¹³ ، فتلتزم الإدارة بالرأي المطابق لهذه اللجنة قبل تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة تحت طائلة إلغاء القرار ، و هو ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في اجتهادها القضائي المتضمن مبدأ يتمثل في أن السلطة هي التي لها صلاحية تحديد عقوبات الدرجة الثالثة¹⁴ بعد موافقة لجنة الموظفين ، وقد جاء في إحدى حيثيات القرار الصادر عنها بتاريخ 05 / 01 / 1997 " ...لكن و حيث يستخلص من قضية الحال أن السيد) ش.ع (كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل و أنه بصفه متصرفا إداريا كان يتمتع بصنف 5 / 17 في حين أن صنف الأمين العام هو 2 / 17 . حيث أنه لا يمكن النطق بالتنزيل في الرتبة إلا بعد أخذ رأي لجنة الموظفين و عليه يعين تأييد القرار المطعون فيه "

- ضمانات المحاكمة التأديبية

من أهم الضمانات الأساسية في المحاكمة التأديبية تسبب القرار و مفاد هذه الضمانة قيام الإدارة ببيان أو بذكر السبب الذي استندت عليه في اصدار قرارها¹⁵ ، و هي ضمانة لها قبل أن تكون للموظف و ذلك حتى تتمكن من دراسة قرارها المتضمن العقوبة التأديبية دراسة متأنية

¹³ داعمار عوابدي ، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ص 263

¹⁴ ملف رقم 115657 ، المجلة القضائية ، العدد الأول ، لسنة 1997 ، ص 101

¹⁵ د/ محمد باهي أبو يونس ، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة ، الإسكندرية ،

تمحص فيها الوقائع بدقة، مبرئة موقفها في حالة الطعن بإلغاء القرار أمام الجهة القضائية ، أما بالنسبة للموظف المذنب فإن التسبب يقنعه بما نسب إليه من تصرفات و إذا لم يقتنع فإنه يسلك طريق آخر للتظلم في القرار الصادر ضده سواء كان التظلم إداري أو قضائي .

ونلاحظ أن الإدارة و لو أنها لم تشترط بشأن إصدار العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، فإنها لم تستغني عن شرط تسبب القرار المتضمن إحدى هاتين العقوبتين . وقد اعتبر مجلس الدولة في قراره بتاريخ 25 / 10 / 2005¹⁶ أن القرار الإداري الذي الغير المبرر للعقوبة التأديبية يتعرض للإلغاء و قد جاء في إحدى حيثياته " لكن حيث أنه بالرجوع إلى القرار محل الطعن يظهر من محتواه انه اكتفى بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن و التهم و المخالفات المهنية الموجهة له و الرد من طرف الموثق المعني بالأمر على هذه التهم فوصل إلى تسليط عقوبة التوبيخ ، و هذا دون تبرير هذه العقوبة و دون أن يوضح كيف تم التوصل إلى هذه العقوبة إذ أنه لم يناقش تماما التهم المنسوبة إليه و ما مدى ثبوتها في حقه خاصة و أن الموثق يفندا بل لم يشر إلى طبيعة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموثق و تكييفه حسب القانون "

الفرع الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية

تعد الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة الفرصة الأخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية السابقة ، و أهمها حق التظلم من القرار الصادر ضده سواء لدى مصدر القرار أو رئيسه و هو ما يعرف بالتظلم الإداري ، و كذا أمام الجهة القضائية المختصة و هو ما يعرف بالطعن القضائي ، و منه قسمنا هذا المطلب إلى فرعين الأول نتناول فيه مسألة التظلم الإداري أما الثاني فخصصناه لدراسة الطعن القضائي .

- التظلم الإداري

حاول الفقه الإداري تعريف التظلم الإداري على انه " الطلب أو الشكوى المرفوع من متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري " ¹⁷ كما قصد به أيضا أن يقدم ذو المصلحة طلبا إلى الجهة الإدارية المختصة يطلب منها

¹⁶ ملف رقم 27279 ، محلة مجلس الدولة ، العدد الثامن ، سنة 2006 ص 233

¹⁷ د/رشيد خلوني ، قانون المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001، ص 62

الأنصاف من قرار أصدرته كان قد أضر بمصلحته أو مس مركزه القانوني على أن تعيد النظر فيه فتعدله أو تسحبه أو تلغيه أو تستبدل به غيره بما يتفق مع القانون و يتناسب مع الهدف الذي صدر من أجله¹⁸ ، و قد خول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق ثلاثة أنواع منه فإما أن يكون تظلم ولائي ، أو تظلماً رئاسياً و إلى جانب ذلك أناط المشرع لهيئة إدارية خاصة يتظلم أيضا على مستواها في القرارات التأديبية و تسمى لجنة الطعن .

أولاً : التظلم الولائي

و يقصد به أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى يطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره و ذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله حسب السلطة الذي يملكها الرئيس الإداري مصدر القرار ، فقد يعدل من هذا الأخير بصفة جزئية أو كليه و قد لا يرد أصلاً على طلب الموظف و منه يعد سكوته رفضاً ضمناً للتظلم .

ثانياً : التظلم الرئاسي

و يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على السلطة الرئاسية إمسح القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون. و الواقع أنه و لو مثل هذا التظلم من أهمية في إتاحة المجال للإدارة لمراجعة ما قررته من عقوبة فإنه يبقى غير فعال بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة و هيبتها و تعنتها في بعض الأحيان بإصرارها الدائم على عدم تغيير قراراتها الإدارية فإنه يلجأ إلى الطعن أمام لجنة خاصة عمد إليها المشرع إعادة النظر في قرارات الإدارة .

ثالثاً: التظلم أمام لجنة خاصة

استحدث المشرع بموجب المادة 13 من المرسوم 58-85 لجنة للطعن في كل وزارة و في كل ولاية و المؤسسات العمومية تختص في الإجراءات التأديبية الآتية : " لا سيما التسريح و التنزيل و النقل الإجباري على أن تحدد بمرسوم اختصاصاتها و تشكيلها و تنظيمها و عملها ... " و تتكون هذه اللجنة من أعضاء يمثلون الموظفين و أعضاء يمثلون الإدارة بصفة متساوية و قد نصت المادة 24 من مرسوم 84 - 10 على اختصاصاتها المحددة بالنظر في القرارات المتضمنة عقوبات الدرجة

¹⁸ د هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتظلم الإداري - دراسة مقارنة - رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1989 ص 49

الثالثة و كذلك فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي و ننوه في هذا المجال إلى أن التظلم الإداري جائز فقط في القرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة¹⁹ و ذلك في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار بعد أن كانت مدة الطعن محددة ب 15 يوما بالنسبة للقرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة و نرى أن هذا مرده إلى خطورة التصرف المرتكب الذي يصل حتى إلى النقل الإجباري و التسريح الذي يمس بمركز الموظف أما باقي العقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية فقد خول اتخاذ قرار العقوبة مبنيا أثره المتمثل في محو كل أثر للعقوبة من الملف المعني²⁰. و نتساءل عن الهدف من رد الاعتبار المنصوص عليه في التعديل الجديد لقانون الوظيفة العامة ، طالما لم يمنح للموظف المقترف الخطأ من الدرجتين الأولى و الثانية في أحقيته للطعن الإداري حتى و لو كانت قليلة الأهمية بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة فيبقى لها أثر و مساس بمركز الموظف. | كما نجد أن المشرع في التعديل الأخير لم يتدارك بعض النقائص، فمن جهة نص على وصف آخر للعقوبات أي العقوبات من الدرجة الرابعة دون أن يعيد النظر في اختصاصات لجنة الطعن التي يجب أن ينص القانون المتعلق بسيرها و تنظيمها على هذا النوع من العقوبات .

ومن جهة أخرى بنجد أن المرسوم 10-84 نص على وجوب أن يتقدم الموظف بتظلمه إلى اللجنة المختصة في مهلة لا تتعدى 15 يوما من تاريخ تبليغه، في حين أن أمر 03-06 قد حددها بشهر واحد من تاريخ التبليغ ، و الجدير بالذكر أن التظلم أمام لجنة الطعن المحدثة بموجب المرسوم 10-84 يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية كما أن للجنة الطعن الإبقاء على العقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحها ، و لكن السؤال يطرح فيما إذا كانت هذه اللجنة سلطة تشديد العقوبة ؟ و الجواب هو أنه لا يوجد نص صريح يخول للجنة التظلم مثل هذه السلطة إلا إذا تقدمت السلطة الرئاسية بتظلم آخر ، أما فما يخص تخفيف العقوبة التأديبية أو سحها فلا يتحقق إلا في حالة الخطأ الفاضح في تطبيق القانون أو عدم التناسب بين الخطأ و العقوبة أو انعدام التحقيق الإداري المحكم²¹.

¹⁹ المادة 175 أمر 06-03

²⁰ المادة 176 أمر 06-03

²¹ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 161

و باعتبار التظلم الإداري آخر مرحلة في الضمانات الإدارية وجب أن يتوفر على شروط حتى يعتد به و من بينها أن يكون التظلم من قرار ولائي ، صدر عن الجهة الإدارية التي قدم لها أو من جهة إدارية تابعة لها رئاسيا و أن يكون التظلم صريح فيما يهدف إليه من تعديل أو سحب أو إلغاء القرار الإداري بحيث تدل عباراته و معانيه على ذلك، فإذا اقتصر التظلم على مجرد معرفة الأسباب التي دفعت الإدارة إلى إصداره أو طلب المتظلم تأخير التنفيذ فإنه لا يترتب أثره.

- الطعن القضائي

بعد أن يستنفذ الموظف الضمانات الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغائه إذا كان غير مشروع . والواقع أن اللجوء إلى القضاء يبت الثقة في نفس الموظف، و التي لا تتحقق إلا إذا ترك النزاع للإدارة لتفصل فيه بنفسها خاصة أمام رفضها كمصدره للقرار الاعتراف بالخطأ، كما أن رقابة القضاء تعد من أنجع أنواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال كافي عن الإدارة، و عدم الانحياز، فضلا عن خبرها و تخصصها القانوني و الإجراءات الدقيقة المحكمة التي تتبع أمامها و حجية الأحكام التي تصدرها. و حق الموظف في اللجوء إلى القضاء يكون بواسطة وسيلة فنية تعرف بدعوى الإلغاء التي تعتبر من أهم وسائل الرقابة على أعمال الإدارة العامة كما تضمن من ناحية أخرى حماية الموظفين العاميين في مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية ، حيث تقضي رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية الغير المشروعة بأثر رجعي وكأنها لم توجد إطلاقا²²

و لأن الجزائر تبنت نظام ازدواجية القضاء وفق المادة 152 دستور 1996 فقد استخدمت هرمين قضائيين هرم للقضاء العادي تعلوه المحكمة العليا و تتوسطه المجالس القضائية و قاعدته المحاكم الابتدائية ، و هرم للقضاء الإداري يعلوه مجلس الدولة و قاعدته المحاكم الإدارية²³ لذا فإن دعوى الإلغاء ترفع أمام القضاء الإداري وفقا للأوضاع المنصوص عليها بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية و المادة 9 من قانون 01-98 حيث ترفع أمام مجلس الدولة إذا تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية و أمام المحاكم الإدارية الجهوية إذا تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الولاية و أمام المحاكم الإدارية إذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن باقي الهيئات و

²² د/ طعيمة الجرف ، رقابة القضاء الأعمال الإدارة العامة ، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1970 ، ص 244

²³ د عمار بوضياف ، القضاء الإداري الجزائري ، نظام الوحدة و الازدواجية ، 2000-1962 الطبعة الأولى ، دارريحانة ، الجزائر ، ص 52

المؤسسات الإدارية ، ويشترط القانون و القضاء الإداري لقبول دعوى الإلغاء شروط شكلية و أخرى موضوعية فأما عن الشروط الشكلية أو كما تسمى بشروط القبول فتطلب أن تنصب دعوى الإلغاء على قرار إداري مائي أي الذي يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة قصد إحداث أثر على المركز القانوني للموظف سواء بقصد تعديله أو إلغائه بالإضافة إلى شرط التظلم الإداري المسبق و الذي يعني أن يقدم الموظف تظلمه من القرار أمام الجهة التي تعلق مباشرة الجهة مصدره القرار و في حالة عدم وجودها فإنه يرفع أمام الجهة مصدره القرار ذاته ، و هذا الشرط يعتبر جوهرى لقبول كافة الدعاوى الإدارية، و لكن منذ تعديل قانون الإجراءات المدنية الصادر في 1966 بموجب قانون 23-90 المؤرخ في 18/08/1990 لم يعد يشترط التظلم الإداري المسبق على القرارات الإدارية شرط من الشروط الشكلية لقبول الدعوى الإدارية أمام المحاكم الإدارية .

كما يتعين على الموظف المعني أن يرفع الطعن أمام مجلس الدولة إذا كان القرار التأديبي صادر عن هيئة مركزية خلال شهرين وفق ما نصت عليه المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية و تسري المدة من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار التأديبي الصادر في حقه طبقا للمادة 278. أما في حالة سكوت الإدارة عن الرد عن التظلم طيلة 3 أشهر فإنه طبقا لنص المادة 279 اعتبر سكوت الإدارة طيلة هاته المدة بمثابة رفض ضمني مع بقاء حق الموظف في اللجوء إلى القضاء خلال نفس الأجل أي شهرين من انتهاء مهلة ثلاثة أشهر أي من تاريخ الرفض . أما إذا كان القرار التأديبي صادر عن إحدى الهيئات المنصوص عليها بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية فإن مدة الطعن على مستوى الغرفة الإدارية لدى المجالس و الغرف الجهوية أي المحاكم الإدارية التي لم تنصب بعد تسري خلال 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه أو نشره وفقا لنص المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية ، أما بالنسبة للشروط الموضوعية الدعوى الإلغاء و التي تعرف بأنها حالات أو عيوب القرار الإداري فتتمثل في:

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

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

و يأخذ عيب عدم الاختصاص مظهران يتمثلان في عيب عدم الاختصاص البسيط و عيب عدم الاختصاص الجسيم . و مفاد الأول اعتداء سلطة إدارية على اختصاصات بعضها البعض كاعتداء

سلطة إدارية مركزية على اختصاص سلطة إدارية مركزية أخرى. أما الثاني فيتمثل في اعتداء سلطة قضائية أو تشريعية على اختصاصات السلطة الإدارية.

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

- عيب الانحراف بالسلطة : ويعرف على أنه استعمال رجل الإدارة سلطاته لتحقيق غرض آخر غير الذي من أجله منحت له هذه السلطة²⁴ .

و يظهر عيب الانحراف بالسلطة بوضوح في حالة ما إذا ترك للإدارة حرية تقدير ملائمة إصدار القرار أو عدم إصداره كما في حالة إصدار عقوبات من الدرجة الأولى و الثانية.

و هذا العيب يتحقق بصفة عامة إذا كان الهدف من إصدار القرار التأديبي هو تحقيق غرض غير الغرض التأديبي الذي خصص من أجله أي لتحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة كتسريح الموظف بقصد إخلاء الوظيفة لتعيين آخر أو إصدار قرار بقصد الانتقام من الموظف ، أو لكونه ينتهي لحزب ما.

- عيب السبب: و يقصد به أن تتكون الأسباب الواقعية أو القانونية التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ قرار معين والتي تدعّمها الإدارة أو يكشف عنها مجلس الدولة غير موجودة²⁵

و من ثمة فإن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة تتجسد في حق الطعن المخول للموظف في قراراتها التأديبية و يتحقق من خلال بحث مشروعية أعمالها أو عدم مشروعيتها، فيحكم بإلغائها بما يكفل أحد الضمانات الأساسية للمواطنين عامة و الموظفين خاصة داخل الدولة القانونية و المتمثل في خضوع الإدارة لمبدأ المشروعية.

²⁴ د عوابدي عمار، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة

الثالثة ، 1994 ص 129

²⁵ على جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 355

الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح.

إن الهدف من إقامة دعوى الإلغاء هو الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية وكنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم سواء برفضها و تأييد القرار المطعون فيه المتضمن عقوبة التسريح أو إلغائه . حيث سنتناول في هذا المطلب الضمانات الممنوحة للموظف المسرح تأديبيا و الصادر في حقه حكم بإلغاء قرار التسريح و المتمثلة في إعادة الإدماج و كذا التعويض .

- حق الموظف في إعادة إدماجه

أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفه شأنه شأن العامل ، و من تطبيقات القضاء الإداري القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 14 / 02 / 2000²⁶ في قضية بوحالة نبيل ضد بلدية الجمعة بني حبي ولاية جيجل . كما نص القانون الفرنسي على حق الموظف في المرتب حيث ألزم الإدارة بتطبيق أحكام القضاء الخاصة بإعادة إدماج الموظفين و تعويضهم عن الأجور التي خصمت منهم دون وجه حق ، و ذلك بأثر رجعي كأن لم يصدر ضد الموظف أية عقوبة له²⁷ .

- حق الموظف في التعويض

للموظف الحق في التعويض عن الأضرار التي قد تلحقه خلال الفترة الواقعة فيما بين صدور القرار غير المشروع بتسريحه و بين صدور القرار القاضي بإلغائه . و يكون تعويض الموظف عن الأضرار التي أصابته من جراء قرار التسريح غير المشروع بناء على طلبه و من تطبيقات القضاء الإداري في هذا المجال القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 05 / 02 / 2001 في قضية مركز التكوين المهني والتمهين ببابور ولاية سطيف ضد منيف لخضرومن معه و التي تتلخص وقائعها في أنه بموجب عريضة مسجلة لدى كتابة ضبط بمجلس الدولة بتاريخ 17 / 11 / 1998 استأنف مدير التكوين المهني والتمهين (C . F . P . A) القرار الصادر بتاريخ 13 / 07 / 1998 عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء سطيف و الذي يأمر بإعادة إدماج السيد منيف لخضربن كحل في منصب عمله كأستاذ مع دفع رواتبه .

²⁶ ملف رقم 197882 ، فهرس رقم 152 (قرار غير منشور).

²⁷ د/كمال رحماوي ، المرجع السابق، ص 171.

تضمن هذا القرار تأييد القرار المستأنف مبدئياً وتعديلاً له التصريح بما يلي:- انه لا يتعين دفع الرواتب - الحكم على المركز المستأنف بدفع مبلغ 100.000.00 دج سبيل التعويض . و تجدر الإشارة أنه قد حددت كفاءات إعادة إدماج أو تعويض فئة من العمال و هم الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006 الذي تطبق أحكامه على إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية وكذا على إجراء كل مستخدم آخر عمومي أو خاص.²⁸

حيث نصت المادة الثانية منه على أحقية كل شخص كان محل إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية أن يقدم طلب إعادة إدماجه في عالم الشغل أو طلب تعويض ، و ذلك أمام لجنة أنشأت لهذا الغرض على مستوى الولاية و ذلك في أجل أقصاه سنة ابتداء من تاريخ نشر هذا المرسوم . و تشكل هذه اللجنة²⁹ من الوالي أو الأمين العام للولاية رئيساً بعضوية أمين الخزينة للولاية ، ممثل الوزارة المكلفة بالتشغيل والتضامن الوطني ، ممثل المديرية العامة للوظيفة العمومية ، ممثل مصالح مفتشية العمل ، ممثل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، ممثل عن الدرك الوطني ، ممثل عن الأمن الوطني و محامي .

أما عن الوثائق الواجب إرفاقها بالطلب فهي : قرار التسريح ، كشف الراتب لآخر أجر كان يتقاضاه المعني و أي وثيقة أخرى تثبت أن التسريح من العمل قد تم بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية³⁰ و تفصل اللجنة في الطلب في مدة أقصاها ثلاثة أشهر تسري من تاريخ إيداعه.

كما أنط المرسوم بهذه اللجنة صلاحية القيام بأي إجراء تحقيق تراه لازماً ، سماع رأي المعني و ممثل المستخدم أو أي شخص آخر ترى فائدة في سماعه . كما يتعين على اللجنة و قبل الفصل في طلب إعادة الإدماج أو التعويض أن تثبت أن المعني كان يمارس عمل و ذلك بموجب شهادة عمل أو أي وثيقة أخرى تثبت السنوات التي عمل خلالها ، شهادة تثبت انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، و في حالة الموافقة على إعادة الإدماج فإن هذه العملية تتم بالنسبة للموظفين في الرتبة الأصلية أو في رتبة مماثلة لها أو في منصب عمل آخر بديل تابع للإدارة الأصلية

²⁸ مرسوم رئاسي رقم 06-124 مؤرخ في 27 مارس 2006 ، الجريدة الرسمية لسنة 2006، العدد 19

²⁹ المادة 3 من المرسوم الرئاسي 06-124

³⁰ المادة 5 من المرسوم الرئاسي 06-124

أو في أي إدارة أخرى أما بالنسبة لفئة الأجراء الآخرين في منصب العمل الذي كان يشغله المعني قبل تسريحه أو في أي منصب آخر بديل مع عدم ترتب أي أثر مالي رجعي بالنسبة للفترة التي لم يعمل فيها المعني. وفي حالة التعويض ، فإن اللجنة تمنحه للمعني بناء على طلبه أو بسبب رفضه منصب العمل المعروض عليه أو في حالة استحالة إعادة إدماجه لا سيما إذا حلت الهيئة أو المؤسسة التي كان يعمل بها أو كان في حالة عجز جسدي أو عقلي يحول دون ممارسة نشاطاته المهنية من جديد ، و تعتمد اللجنة في حساب التعويض على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه المعني قبل تسريحه ، و تعتبر قرارات اللجنة سندات تنفيذية بمجرد تبليغها خلال 15 يوما إلى المعني بالأمر و الهيئة المستخدمة و المدير الولائي الذي يمثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني بالنسبة لقرار إعادة الإدماج إلى المعني بالأمر و المدير الولائي الذي يمثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني بالنسبة لقرار التعويض المعني بالأمر و الهيئة المستخدمة بالنسبة لقرار الرفض و قرارات اللجنة غير قابلة لأي طعن .

المبحث الثاني: الإجراءات التأديبية للعامل و الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

المطلب الاول : إجراءات تأديب العامل

بعد أن تعرضنا في المبحث الأول لمفهوم الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية و إلى أساس تحديد مختلف الأفعال و التصرفات التي تشكل أخطاء تأديبية وكذا اساس تحديد مختلف العقوبات المترتبة عن هذه الأخيرة التي قيد المشرع فيها سلطة رب العمل قبل توقيعها إتباع إجراءات معنية تعرف بالإجراءات التأديبية و هي عبارة عن مراحل تشكل في حد ذاتها ضمانات من الضمانات الممنوحة للعامل قبل صدور القرار التأديبي في حقه بداية من التحقيق إلى غاية صدور القرار التأديبي .

الفرع الأول: مرحلة التحقيق

بعد تكييف الخطأ المهني المنسوب للعامل و إدراجه ضمن طائفة الأخطاء من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة وفق ما حدد في قانون 11-90 أو وفق النظام الداخلي الذي أحال له المشرع تحديد الأخطاء التأديبية و العقوبات المقابلة لها وإجراءات التنفيذ بما فيها الأخطاء الجسيمة تأتي مرحلة التحقيق ، فما ماهية هذا الإجراء ؟ ومن هي السلطة المختصة به ؟

- ماهية التحقيق

يعتبر التحقيق إجراء شكلي الغرض منه استجلاء الحقيقة بصورة منضبطة عن طريق مناقشة وقائع وظروف الحادث و سببه و طبيعته توصلًا لتحديد المسؤولية³¹.

لذا فهو يعد مرحلة جوهرية تتحدد بموجها صحة المتابعة التأديبية جراء ما نسب للعامل من أخطاء سواء كانت جسيمة وفق ما نصت عليه المادة 73 من قانون 11-90 أو تلك المنصوص عليها في النظام الداخلي مع أن المشرع قد نص على وجوب أن تشمل الأنظمة الداخلية ضمان حقوق العمال و أن تتطابق مع النصوص الأخرى كالقانون المنظم لعلاقات العمل الفردية و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها أو النصوص المنظمة إن وجدت على حد نص المادة 78 من قانون 11-90 بقولها "تعد الشروط في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليها القوانين و الاتفاقيات الجماعية المعمول بما لاغية و عديمة المفعول "

- السلطة المختصة بالتحقيق

تضمنت المادة 73 من قانون 11-90 عدة ضمانات تكفل عدالة المساءلة التأديبية حيث نصت على وجوب أن تنص الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل، وحقه في اختيار عامل آخر للاستعانة به ، كما استوجب المشرع على صاحب العمل عند قيامه بإجراء التحقيق أن يدون أقوال العامل في محضر، و يذكر فيه تاريخ و مكان و ساعة افتتاحه و اختتامه و توقيع المحقق و الكاتب إن وجد. و الملاحظ أن المشرع لم ينص صراحة على أن رب العمل هو المختص في إجراء التحقيق، و نتساءل لماذا لم يسند تعيين المحقق الذي يبحث في مدى ارتكاب الخطأ المهني إلى القضاء كما لو عين مجموعة من المحققين شأنه شأن الخبراء في جدول بالمحكمة يؤدون اليمين القانونية قبل إجراء التحقيق معتمدين في ذلك على الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه العامل و كذلك السيرة التي كان يسلكها حتى تاريخ ارتكاب الخطأ نحو عمله و نحو الهيئة المستخدمة ، و هذا في رأينا يعطي مصداقية أكثر لما له من أهمية على مستوى حياة العامل المهنية التي قد تنتهي في لحظة بعد أن دامت سنوات من العطاء من جانبه .

³¹ د علي عوض حسن ، نفس المرجع السابق ، ص 221

الفرع الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراح و اتخاذ القرار التأديبي

وتتحدد في هذه المرحلة وجهة الهيئة المستخدمة في معاقبة العامل تأديبياً أو لا استناداً إلى نتائج التحقيق المقام وبتساعل كيف تتم المداولة و اختيار العقوبة الملائمة، وهل يشترط القانون رأي جهة معنية ؟

- مرحلة المداولة و الاقتراح

أولاً: إلزامية رأي اللجنة المتساوية الأعضاء

لقد نصت التشريعات السابقة على ضرورة وجود لدى الهيئة المستخدمة لجنة مختصة بالتأديب يتم على مستواها اقتراح العقوبة من الدرجة الثالثة كالتسريح من العمل ومنها مرسوم 302-82 في مادته 127 بقولها "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين" فإذا أراد المستخدم إصدار عقوبة التسريح على عامل قام بفعل يعد من قبيل الأخطاء الجسيمة عرض الأمر على اللجنة متساوية الأعضاء لكي تقوم بمداولة حول الوقائع المعروضة عليها المتضمنة تكييف طبيعة الخطأ والظروف المحيطة به بالإضافة إلى دراسة شخصية العامل مرتكب الخطأ³² لإبداء رأيها في قبول أو رفض العقوبة المراد تسليطها على العامل ، و لكن المشرع عدل عن إلزامية أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء و ذلك بإحالة الإجراءات التأديبية على النظم الداخلية لكل مؤسسة وهذا ما سنتطرق إليه في الفرع الثاني .

ثانياً : عدم إلزامية أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء

لم ينص المشرع الجزائري صراحة في قانون 90-11 على ضرورة تشكيل لجنة مختصة بالتأديب تتم على مستواها المداولة و معنى ذلك أنه قد أحال الإجراءات التأديبية إلى النظام الداخلي الخاص بكل مؤسسة شرط أن تتماشى و القوانين المتعلقة بالعمل و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، و نأخذ مثال على النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر الذي نص في الفصل الثاني تحت عنوان الإجراءات التأديبية و طرق الطعن و بالتحديد في الفقرة السادسة من المادة 36 على أنه يتم تقرير العقوبة من الدرجة الثالثة من طرف اللجنة المركزية للتأديب بالأغلبية العادية الأعضاء، كما تضمنت الفقرة السابعة من نفس المادة على تشكيل

³² - د/ سعيد طربيت ، المرجع السابق ، ص 50

اللجنة المركزية للتأديب بقولها" تتشكل اللجنة المركزية للتأديب من خمسة أعضاء دائمين و الرئيس و خمسة أعضاء مستخلفين يعينهم المدير العام أو ممثله المفوض بهذا الشأن ، كما نصت على حالة تعذر حضور عضو دائم في اللجنة المركزية للتأديب لاجتماع أو عدة اجتماعات و ذلك لأسباب قاهرة و مبررة فإنه يحل مكانه مستخلف . كما نصت الفقرة الثامنة من نفس المادة على كيفية سير عمل اللجنة المركزية للتأديب مع تشكيلة خمسة أعضاء دائمين أو غير دائمين و يترأسها في حالة غياب رئيسها العضو اكبر سنا في التشكيلة .

وتجتمع اللجنة المركزية للتأديب كلما اقتضت الظروف ذلك بطلب من إدارة المواد البشرية التي تقوم باستدعاء العامل المذنب على الأقل 48 ساعة قبل المثول أمام اللجنة المركزية للتأديب وفقا للفقرة التاسعة من نفس المادة بالإضافة إلى وجوب أن يحدد في الاستدعاء الأفعال المنسوبة للعامل ، التاريخ، وقت و مكان مثوله و بعدم تسليط العقوبة إلا بعد الاستماع إلى العامل باستثناء رفض المثول المثبت قانونا، و بإمكانية اختيار عامل آخر من طرف العامل المذنب من المؤسسة للاستعانة به خلال الاستماع إليه و كذا إمكانية تقديم تفسير كتابي أو شفهي أو ذكر شهود يكون قد عينهم مسبقا و يخضع سماعهم من عدمه إلى تقرير لجنة التأديب بالإضافة إلى تمتعها خلال أداء مهمتها بكامل السلطة على التحقق من مادية الأفعال و وصف الأخطاء و الظروف في صالح أو على حساب العامل و قد نصت من جهتها الفقرة 12 من نفس المادة على أن المداولة و اقتراح العقوبة يتم بدون حضور أي شخص أجنبي و أن القرار يتخذ بالأغلبية البسيطة لأعضائها و تنتهي بتحرير محضر محمضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين .

و بالتالي نجد أن الهيئة المستخدمة وفقا للنظام الداخلي المتضمن الإجراءات التأديبية قد راعت مقتضيات المادة 1/ 73 من قانون 11-90 و خاصة في مجال عقوبة التسريح و التي أشارت فيها المادة إلى مرحلة المداولة و الاقتراح بقولها : " يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العام ل و الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه، و كذا السيرة التي كان يسلكها العامل من تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله و نحو ممتلكات الهيئة المستخدمة" و الجدير بالذكر أنه فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى فقد نصت عليها المادة 4/ 36 من النظام الداخلي على أنها تصدر من طرف المسؤول المباشر للهيئة التي يشتغل بها العامل المخطئ و لو أن النظام الداخلي قد أخرجها من هذا الشرط إلا أنه قيد صاحب العمل مقابل ذلك بشرط الأساس المبرر .

- مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

يعتبر اتخاذ القرار آخر مرحلة يمر بها العامل بعد تكييف الخطأ المنسوب إليه و بحث ظروف وملابسات ارتكابه و كذا المداولة في شأنه قبل اقتراح العقوبة المناسبة في حقه انطلاقا من علاقة التبعية التي يخضع لها العامل الذي لم يمثل لأوامر المستخدم أو للنظام الداخلي التابع له.

أولا: شكل القرار

لم يشترط المشرع شكل معين للقرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية التي تختلف بحسب درجة خطورتها إلا أن شرط الكتابة لازم حتى تتمكن الجهة القضائية من سن رقابتها على احترام الإجراءات و خاصة احترام شرط أخذ رأي اللجنة التأديبية وفقا للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم . بالإضافة إلى تسبب القرار أي احتوائه على الأسباب التي تم الاستناد إليها عند إصداره و كذا جسامه الفعل وسيرة و سلوك العامل قبل وقوع الخطأ. فالقرار المتضمن عقوبة الدرجة الأولى يصدر من طرف المسؤول المباشر للهيئة التي يشتغل فيها العامل المخطئ على أساس قرار تأديبي مبرر، أما العقوبات من الدرجة الثانية فتصدر من طرف المدير العامل المساعد للقسم الذي يعمل به العامل المخطئ على أساس قرار مبرر أيضا. أما عقوبات الدرجة الثالثة فتصدر - كما رأينا - بالأغلبية العادية لأعضاء اللجنة المركزية للتأديب كشرط جوهري قبل إصدار القرار تحت طائلة البطلان .

ثانيا: تبليغ القرار

استوجب المشرع وفقا لنص المادة 73 / 2 من قانون 11-90 المعدل و المتمم على الهيئة المستخدمة و بعد إصدار القرار التأديبي بتبليغه إلى العامل المعني ، و قد نص النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر على تبليغ القرار المتضمن العقوبة في المادة 38 منه على أن تبليغ الأخطاء من الدرجتين الأولى و الثانية إلى العمال يكون من طرف مسئولهم المباشرين الذين قرروا العقوبة على أن يتسلم الموظف المعاقب قرار العقوبة و يوقع نسخة لإثبات استلامه و التي يرسلها المسؤول المباشر حالا إلى مديرية الموارد البشرية التي تدرجه في الملف الإداري الخاص بالعامل المعني. كما أن الهيئة المستخدمة قد تلجئ إلى إجراء نشر القرار على مستوى القسم الذي يعمل به العامل خلال 24 ساعة و هذا في حالة ما إذا رفض العامل إثبات استلامه . أما عن

كيفية تبليغ العقوبات من الدرجة الثالثة ، فوق النظام الداخلي للشركة المذكورة فإنه يتم من طرف مديرية الموارد البشرية إلى العامل المخطئ مع وصل الاستلام ، ويدرج هذا القرار³³ في ملفه الإداري و في حالة رفض العامل استلام القرار فيتم تبليغه من طرف صاحب العمل عن طريق محضر قضائي أو بواسطة رسالة موص عليها بوصول استلام³⁴ ، و الجدير بالذكر أن القرار المتضمن عقوبة الدرجة الثالثة ينفذ و لو رفض العامل المعني استلام المحضر ولا يتم نشره كما هو الحال بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الأولى أو الثانية³⁵. و فضلا عن ذلك فإن إجراء التبليغ إجراء جوهري يلتزم المستخدم باحترامه و إلا اعتبر التسريح تعسفيا³⁶. و هو ما جاءت به المحكمة العليا في إحدى حيثيات القرار الصادر عنها بتاريخ : 16 / 03 / 2005 " حيث يتبين بالفعل من الحكم المطعون فيها أنه لا يظهر منه أنه راقب إجراءات التسريح المنصوص عليها في المادة 2/73 من قانون 90-11 المعدل و المتمم و المتمثلة في استماع العامل قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده و تبليغه بإمكانية اصطحاب عامل تابع للهيئة المستخدمة من خلال هذا الاستماع و كذا تبليغ قرار التسريح الذي يتضمن لزوما أسباب التسريح، و بما أن هذه الإجراءات من النظام العام فكان على قاضي الدرجة الأولى أن يتأكد من احترامها و لما لم يفعل فإنه خالف القانون و عرض حكمه للنقض"³⁷

المطلب الثاني : الضمانات الممنوحة للعامل في مواجهة العقوبة التأديبية

بالرغم من كون حق التأديب من صلاحيات الهيئة المستخدمة غير أن هذا الحق لم يخول لها بصفة مطلقة بل هو مقيد بما يتماشى و القوانين المعمول بها خاصة و أن المشرع قد رسم في قانون 90-11 الأسس التي تمر بها مختلف مراحل الإجراء التأديبي و هي في نفس الوقت ضمانات للعامل سواء قبل صدور العقوبة التأديبية أو بعد صدورها ، و بصفة خاصة عند صدور قرار التسريح في حقه .

³³ المادة 2/ 38 من النظام الداخلي

³⁴ المادة 3/ 38 من النظام الداخلي

³⁵ المادة 4/ 38 من النظام الداخلي

³⁶ دسعيد طربيت ، المرجع السابق، ص 54

³⁷ ملف رقم 289603 ، محلة المحكمة العليا ، العدد الأول ، سنة 2005 ، ص 121

الفرع الأول : الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية

إن الضمانات المقررة للعامل قبل توقيع العقوبة عليه كثيرة و متنوعة و السبب في ذلك يرجع إلى وضع حد لما يتعرض إليه العامل من اضطهاد و تعسف والتي تجعله هدفا مستساغا و سهلا لمختلف الاتهامات التي قد تنسب إليه، وعليه فإن المشرع نص على ضرورة حمايته و أقر منحه ضمانات تتمثل في مجموعة من الواجبات تقع على عاتق الهيئة المستخدمة و في نفس الوقت ذاته تشكل حقوق أساسية للعامل يحق له بموجبها أن يستعملها في مواجهة قرار التأديب ، و يمكن تقسيمها إلى ضمانات خاصة بالتحقيق و أخرى خاصة بالمحاكمة التأديبية .

- ضمانات التحقيق

كفل المشرع للعامل خلال مرحلة التحقيق جملة من الضمانات في مواجهة سلطة الهيئة المستخدمة و منها إعلام العامل بما نسب إليه، و هذه الضمانة متفرعة عن حق الدفاع ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يتخذ أي قرار تأديبي دون أن يعلم العامل بما نسب إليه و أن يستمع له لإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه ولو أن القانون قد أحال الإجراءات التأديبية إلى النظام الداخلي غير أنه قيد صاحب العمل في حالة توقيع عقوبة التسريح ضد العامل و اشترط في نص المادة 1 / 73 من قانون 90 / 11 على ضرورة استماع المستخدم للعامل و هذا يساعد المستخدم في وصف الخطأ أساس المتابعة التأديبية و صفا صحيحا وفق ما نصت عليه المادة 1 / 73 من قانون 90 / 11 و بالتالي يتمكن من تقدير العقوبة المناسبة في حال ثبوت مسؤوليته عن الفعل المرتكب و إلا تعرض القرار التأديبي للطعن ، ولقد سبق للمشرع و أن نص صراحة على شرط إعلام العامل بما نسب إليه في المادة 64 من مرسوم 82 / 302 بقولها: "لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول و تمت معاينة ذلك قانونا "وقد أضاف المشرع ضمانة أخرى للعامل و هي إمكانية استعانة العامل بزميل له و هي ضمانة متفرعة عن حقوق الدفاع أيضا و قد نصت على ذلك المادة 2 / 73 من قانون 11-90 التي اشترطت أن يكون المدافع ينتمي إلى نفس الجهة المستخدمة و مع ذلك تحد المادة غموض في التفسير الحقيقي لوضعية الشخص المستعان به فيما إذا كان ينتمي إلى الجهة المستخدمة سواء كانت فرع من فروع المؤسسة و كان العامل المتابع يعمل في المؤسسة الأم و كذلك بالنسبة لوقت تدخل هذا المدافع ، فهل تتم الاستعانة به في بداية الإجراء التأديبي أي عند استدعاء العامل لأول مرة أو عند اجتماع المجلس التأديبي؟ و أيضا عن كيفية الاستعانة التي جاءت في المادة المذكورة بصفة مهمة أي كتابية أو شفوية، فهل

يدافع ذلك الشخص عن زميله بإعداد تقرير كتابي أو يرافع شفويا ؟ وهل أن وقت الاستعانة به أمام لجنة التأديب تخول له الحق في الأجر كاملا أم مقتطع منه طالما أعتبر غائبا عن العمل وكان المبدأ هو أن الأجر يقابل العمل خاصة وأن رب العمل لا دخل له في تعيينه. ولكن ورغم كل هذا الغموض يبقى لهذا الشخص المدافع دوره الايجابي كونه يلعب دور المدافع و الشاهد في آن واحد ، وفي رأينا لو حددت الاستعانة بأي شخص آخرون تحديد الزميل العامل بصفة خاصة كما لو تمثل في محامي مثلا لكان أكثر ضمانا و دفاعا لحقوق العامل المهنية .

كما اوجب المشرع صاحب العمل في حالة ارتكاب العامل أخطاء مهنية سواء من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة تبليغه كتابيا، وقد سبق وأن تعرضنا إلى طرق التبليغ المختلفة ويعتبر هذا الإجراء جوهرى يترتب على مخالفته البطلان، كما يعتبر المرجع الوحيد للتأكد من مدى احترام المستخدم الإجراءات التأديبية و تطابق الأسباب المستند إليها لتوقيع العقوبة مع تلك المعلنة أمام لجنة التأديب ، وهو ما يحول دون تعسف المستخدم فضلا عن تحديد جوهر النزاع في حالة طرحه أمام الجهات القضائية إذ لا يمكن لرب العمل حينئذ التذرع بأسباب أخرى ما عدا تلك التي تم تحديدها في القرار المبلغ ، و الجدير بالذكر أن المشرع لم يضبط عملية التبليغ بمواعيد قانونية تاركا ذلك للنظام الداخلي للعمل .

- ضمانات المحاكمة التأديبية

من أهم الضمانات المخولة العامل تسبب القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية أي احتواءه على الأسباب التي تم الاستناد إليها عند إصداره و كذا درجة جسامه الفعل و سيرة وسلوك العامل قبل وقوع الخطأ و قد اشترط المشرع أن تكون القرارات مسببة بالنسبة لجميع العقوبات بدرجاتها الثلاثة حتى ولو كانت أقل أهمية بالنظر للعقوبات من الدرجة الثالثة . فمن جهة، حتى يكون العامل المذنب وجميع العمال على علم بالجهة المستخدمة و بما يمس الوسط المهني وأيضا حتى يكون عبرة الغيره من خلال نشر القرار إذا كان متضمن عقوبة من الدرجة الثانية ومن جهة أخرى يمكن التسبب الجهة القضائية المرفوع إليها النزاع بشأن العقوبة المسلطة على دراية فيما إذا كان القرار محترم و مطابق للإجراءات التأديبية أو لا و إلا تعرض للبطلان و أعتبر التسريح تعسفيا.

الفرع الثاني : الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية

يترتب على صدور القرار التأديبي منازعة فردية في العمل كونه يمس بالمركز القانوني للعامل، وقد نظم قانون 04-90 طرق تسوية هذه المنازعات فحول للعامل ضمانات أخرى إضافة إلى تلك المنصوص عليها في قانون 11-90 عبر كافة مراحل الإجراءات التأديبية، وتمثل في حل النزاع داخليا سواء على مستوى الهيئة المستخدمة أو على مستوى مكاتب المصالحة، ثم اللجوء إلى القضاء كمرحلة أخيرة.

- تسوية النزاع داخليا على مستوى الهيئة المستخدمة و مكتب المصالحة

أولا : تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة

أحالت المادة الثالثة من قانون 11-90 على المعاهدات و الاتفاقيات الجماعية مهمة تحديد الإجراءات الداخلية في معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل كل هيئة مستخدمة ، أما في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية فقد نص المشرع على جملة من الإجراءات تكفل حق العامل في التظلم من القرار التأديبي الصادر عن المستخدم و ذلك بنص المادة الرابعة من نفس القانون بقولها : "في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل

بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ، وتلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار" من هذا النص نستنتج أن المشرع قد أتاح للعامل فرصة التظلم أمام رئيسه المباشر و هذا الأسلوب من التظلم مقتبس من النظام المعمول به في التظلم من القرارات الإدارية التي بمقتضاها يتقدم أصحاب المصلحة بالطلب و الالتماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتضرر منه مطالبين مراجعته أو سحبه أو تعديله. كما قيدت المادة صاحب العمل بأن يرد على العامل في أجل 8 أيام دون أن يقيد العامل بأجل لتقديم تظلمه و هذا يشكل ضمانة تضاف للعامل في مواجهة سلطة صاحب العمل.

بالإضافة إلى نصها على حق العامل في حالة عدم رد الرئيس المباشر بعد مرور أجل 8 أيام أو عدم رضاه و اقتناعه بالرد المقدم إليه أن يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو

المستخدم حسب الحالة مع إلزامها كتابيا بذكر أسباب رفض كل أو الجزء من الموضوع خلال 15 يوم حسب الحالة . و الملاحظ أن هذا النص يثير تساؤل فيما إذا كان التظلم الثاني مرفوع ضد القرار التأديبي نفسه أم ضد قرار الرئيس المباشر في حالة رده على التظلم الأول أو ضد سكوته المعترف رفض ضمني ؟ ومن جهة أخرى، نجد أن تخويل المشرع العامل إمكانية التظلم أمام لجنة المستخدمين تعد أيضا من الضمانات الممنوحة للعامل وذلك لكونها أدري بشؤون المستخدمين و بمسارهم المهني و سلوكهم و سيرتهم ، كما أن إلزامية هذه الجهة المستخدمة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع يضيف على الإجراء طابع الشفافية و الموضوعية ، كما أن الكتابة تسمح بالمراقبة الجيدة لسير الإجراءات كما تبين مدى دراسة و تحليل النزاع مما يخلق في نفس العامل نوع من الانتماء إلى هيئة مستخدمة كانت على دراية بمركزه و شخصه . غير أن المشرع لم يرتب أي جزاء على مخالفة الرد كتابيا مما يفقد الكتابة شرط الإلزامية و يجعل الهيئة المستخدمة تتقاعس عن الرد على التظلمات بالسكوت عنها.

ثانيا : تسوية النزاع على مستوى مكتب المصالحة

بعد استنفاد إجراءات حل النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة منح المشرع ضمانا أخرى للعامل قصد التظلم من القرارات التأديبية، و ذلك بتوجيهه إلى مفتش العمل طبقا لنص المادة الخامسة من قانون 04-90 بقولها "بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية النزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات المعمول بها التي يحددها القانون ، حيث يقوم مفتش العمل بتبليغ مكتب المصالحة الموجود في دائرة اختصاصه خلال ثلاثة أيام من تبليغه بالإخطار و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع " و بالتالي فإننا نجد أن دور مفتش العمل محدود في مجال المصالحة الخاصة بتسوية النزاعات الفردية للعمل و ذلك لأن دوره هنا يقتصر فقط في عملية إخطار مكتب المصالحة، في حين نجد أن المشرع قد خول له مهمة المصالحة بالنسبة للنزاعات الجماعية في العمل³⁸ .

وكان على المشرع إعطاء مفتشية العمل دور أيضا في تقديم الحلول المناسبة إلى جانب هيئة المصالحة ، فتدخل مفتشية العمل بغرض فرض احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية يعتبر شرط لتخفيف حدة التناقضات و لتوفير الجو المناسب لتطور علاقات مهنية سليمة بين

³⁸ المادة 24 /من قانون 03/90 الصادر في 02/06/1990 المتعلق بمفتشية العمل.

الأطراف ، ولكن مهمة المراقبة بعدها الوقائي المنوط بمفتشية العمل تعتبرها بعض الصعوبات التي تحول دون تحقيق النتائج المنتظرة بسبب تعرض مفتشي العمل أثناء أو بمناسبة قيامهم بمهمة المراقبة إلى عراقيل و قجم من أصحاب العمل حيث يذهب البعض إلى محاولة منعهم الدخول إلى أماكن العمل أو رفضهم تقديم الوثائق القانونية كالسجلات . وكثيرا ما تبقى المحاضر المحررة دون إجابة مما يعرض مفتش العمل إلى مسائلات و تحقيقات لتبرير و إثبات محاضره ، كما أن مجرد تدخل مفتش العمل بتقديم ملاحظات أو إنذارات يصادفه تعنت بعض أصحاب العمل مما يضطره إلى تحرير محاضر مخالفة لما قام به من مراقبة³⁹ ، و على مستوى حل النزاعات الفردية في العمل فإنه يبقى المفتش العمل تنظيم حضور جلسات المصالحة . وتجدر الإشارة إلى أن هذا الدور الذي يقوم به مفتش العمل في المصالحة نتيجة الخلافات الجماعية ينحصر في القطاع الاقتصادي ، أما في قطاع الوظيف العمومي فإن دور مفتش العمل يقتصر على الحضور في جلسات المصالحة بجانب مصالح مفتشية الوظيف العمومي و التي تنظمها السلطة الوصية . و يعتبر مكتب المصالحة هيئة منتخبة يمثلها العمال و المستخدمين⁴⁰ أي عضوية ممثلين للعمال و ممثلين للمستخدمين و تتم رئاسة المكتب بالتداول و لفترة ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين يعينون بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص من بين المترشحين و ذلك لمدة ثلاثة سنوات ، و تتمثل مهمة المكتب أساسا في إجراء الصلح أي محاولة الوصول إلى تسوية ودية بدراسة نقاط الخلاف بين العامل و المستخدم و تقريب وجهات النظر بينهما، و هي ضمانة للعامل بحيث تختصر له طريق الإجراءات في الوصول إلى حل النزاع و التي يمكن أن تطول إذا ما وصلت أمام القضاء ، و يعد إجراء المصالحة قيد على رفع الدعوى القضائية تحت طائلة عدم القبول غير أن المشرع جعل منه إجراء اختياري إذا كان المدعى عليه مقيم خارج التراب الوطني أو كان صاحب العمل في حالة إفلاس و تسوية قضائية .

و ينتج عن عملية المصالحة احتمالين الأول يكمن في نجاح هذه العملية أي توصل كل من العامل و صاحب العمل إلى اتفاق حول نقاط معينة تصب في وثيقة تتمثل في محضر المصالحة الذي يعتبر حجة إثبات بما ورد فيه ما لم يطعن فيه بالتزوير⁴¹ ، و في هذا ضمانة أيضا للعامل

³⁹ الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي ، مديرية الشؤون المدنية 1995 ، ص 104

⁴⁰ المادة 06 من قانون 90/03 المتعلق بمفتشية العمل

⁴¹ المادة 32 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

ضد المستخدم في حالة تعسف هذا الأخير و إنكاره لما احتواه المحضر و قد كفل المشرع تنفيذ اتفاق المصالحة بنص المادة 33 منه سواء بطريقة اختيارية وفقا للمدة المحددة المتفق عليها و في حالة عدم الاتفاق عليها وضع المشرع أجل لا يتجاوز 30 يوم لتنفيذها يسري من تاريخ الاتفاق. و قد رتب جزاء على عدم تنفيذ محضر المصالحة نتيجة تعنت المستخدم مثلا، فحول للقاضي الاجتماعي الذي و بعد استدعاء رب العمل نظاميا يأمر وفي أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون طبقا للتشريع المعمول به، و ذلك بالرغم من ممارسة أي طريق من طرق الطعن⁴² أما في حالة عدم توصل هيئة مكتب المصالحة إلى أي اتفاق فيحذر محضر عدم المصالحة⁴³ و هنا لا يبقى للعامل سوى اللجوء إلى القضاء عن طريق رفع الدعوى القضائية .

- تسوية النزاع على مستوى الجهة القضائية

منح المشرع ضمانا أخرى للعامل تتمثل في التظلم من القرار التأديبي أمام القضاء الاجتماعي الذي يوفر للعامل رافع الدعوى القضائية عدة ضمانات سواء من ناحية اختصاص المحكمة الفاصلة في النزاع من جهة، و ما يكتسيه القضاء الاجتماعي من خصوصيات من جهة أخرى .

أولا : اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

أجاز المشرع للعامل رفع دعواه بمحل إقامته و هذا خروج عن القاعدة العامة التي تقتضي بأن ترفع الدعوى أمام محكمة موطن المدعى عليه طبقا لنص المادة 24 من قانون 90-04 و ذلك في حالة تعليق أو قطع علاقة العمل عن حادث أو مرض مهني.

و تتكون المحكمة من ممثلين من العمال و ممثلين من أصحاب العمل إلى جانب القاضي الذي يعتبر رئيس الفرع أو الغرفة حسب الحالة ، و لممثلي العمال و المستخدمين صوت تداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس⁴⁴ و هي تشكيلة من النظام العام . يمتاز القضاء الاجتماعي

⁴² المادة 34 من قانون 90-04

⁴³ المادة 31 من قانون 90-04

⁴⁴ المادة 24 من قانون 90-04

ببساطة إجراءات التقاضي التي لا تتطلب في المراحل الأولى أغلب الشكليات المطلوبة في القضايا الأخرى وخاصة في مجال الإعفاء الكلي من المصاريف القضائية فقد نصت المادة 25 من قانون 90-04 على استفادة العامل من المساعدة القضائية بقولها " فضلا عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر 57-71 المتعلق بالمساعدة القضائية تمنح الاستفادة منها لكامل الحقوق لكل عامل و متدرب يقل مرتبه عن نصف الأجر الأدنى المضمون " و ذلك مراعاة للظروف المادية و الاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى الذي كثيرا ما يعجز عن دفع التكاليف القضائية.

ثانيا : خصوصيات القضاء الاجتماعي

كما يمتاز بالطابع الاستعجالي سواء فيما يتعلق بآجال رفع الدعوى و الحكم فيها، فقد نصت المادة 38 من قانون 90-04 بأنه تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى و على المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار الأحكام التمهيدية أو التحضيرية ويرجع سبب الاستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية و المهنية التي لا تسمح له في أغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضيته ، إضافة إلى أن التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الخاصة بالعمل رغم ما قد يمارس عليها من أساليب الطعن و المراجعة فقد نصت المادة 22 من قانون 90-04 على أنها تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون :

- 1) تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة للمصالحة أمام مكتب المصالحة .
 - 2) تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
 - 3) رفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة بقوة القانون، كما يمكن للمحكمة أن تأمر بالتنفيذ المؤقت بدون كفالة بعد ستة أشهر"
- أما فيما يتعلق بوصف الحكم، فنظرا لخطورة الجزاء التأديبي على حياة العامل المهنية ، و وضع المشرع ضمانا له و ذلك بوصف الحكم الصادر بإلغاء العقوبات التأديبية بنص المادة 21 من قانون 90-04 بقولها " باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا و نهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية فسلطة القاضي في إلغاء القرارات التأديبية الصادرة خرقا للإجراءات

القانونية أو الاتفاقية تعتبر ضمانة للعامل و ذلك لأن رقابته تمتد لتشمل مدى مراعاة المستخدم للإجراءات التأديبية، و جعل المشرع لوصف الحكم الصادر في هذا المجال بالابتدائي والنهائي ما هو إلا للإسراع بالبت في القضايا .

خاتمة

خاتمة

لقد ظهر جليا من خلال هذه الدراسة كيف أن المشرع حاول التوفيق وتحقيق التوازن بين مركز الموظف الموجود دائما في مركز المتهم والإدارة التي تمثل سلطة العقاب، وذلك بإحاطة عملية معاقبة الموظف بحزمة من الإجراءات تشكل في عمومها ضمانا للموظف ضد تعسف الإدارة، ولم يكتفي بهذا بل أفرد ضمانات أخرى للموظف مباشرة، ورتب على مخالفتها إمكانية إبطال الإجراءات التأديبية، ومن ثم العقوبة المسلطة عليه.

ولم يكتفي المشرع بهذا، بل أتاح للموظف إمكانية مراجعة قرار التأديب على مستويات متعددة، ابتداء من التظلم الإداري إلى الطعن أمام لجنة خاصة إلى الطعن القضائي. كما أن إجراءات التأديب تميزت بالسرعة من خلال المدد والأجال القصيرة التي منحها المشرع لسلطة التأديب من أجل توقيع العقوبة، وذلك لكي لا يبقى الموظف في وضعية مضطربة لمدة طويلة. والحقيقة أن هذه التدابير أمرا ضروريا، لأن الأمر يتعلق بمبدأ هام من مبادئ القانون الإداري وهو مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، إذ أن إطلاق يد الإدارة في معاقبة من تشاء لا شك أنه سوف يفتح الباب واسعا لتصفية الحسابات الشخصية، وبالتالي إحداث اضطراب كبير داخل المرفق العام، مما يؤدي به إلى الشلل وعجزه عن أداء الخدمة العامة المنوطة به، الشيء الذي ينعكس بدوره على الحاجات الأساسية للأفراد.

نخلص من هذه الدراسة إلى أن التأديب يحافظ فعلا على استقرار العامل أو الموظف لأن كل من صاحب العمل و الإدارة يعملان دائما على معاقبتهما على الخطأ المرتكب مهما كانت بساطته ، كما اعتبر ارتكاب الخطأ مرة أخرى يؤدي إلى عقوبة أكبر درجة من الأولى وفي هذا نوع من التقويم و إصلاح السلوك غير السوي للعامل أو الموظف. وقد أحسن المشرع حينما أحال مهمة تحديد الأخطاء التأديبية على النظام الداخلي لكل مؤسسة مستخدمة وهذا يعد نتيجة من النتائج السياسية و الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في مجال عالم الشغل الذي بعد أن كان متأثرا بالأيدولوجية الاشتراكية أصبح تحت وطأة التوجه الليبرالي و ظهور نظام اقتصاد السوق و نظام استقلالية المؤسسات، و هو ما كرسه مرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و قانون 11-90 في تنظيم علاقة العمل التي تربط بين العامل و الجهة المستخدمة و خصوصا في المحال التأديبي . غير أن المشرع و لو أنه قيد صاحب العمل و الإدارة بالزامية إتباع إجراءات معنية قبل توقيع العقوبة التأديبية على كل من العامل أو

الموظف، لكنها تبقى ضمانات غير كافية للحماية التأديبية خاصة وأن جهة الإتهام هي نفسها جهة التحقيق. وبمناسبة الحديث عن الإجراءات التأديبية فقد رأينا كيف أن المشرع لم ينظمها بصفة واضحة خاصة مع التعديل الذي جاء به أمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي كان ينتظر منه تدارك الأخطاء التي وقع فيها مرسوم 8559 ولم يضيف إلا نوع لآخر من الأخطاء والعقوبات أي أخطاء الدرجة الرابعة تحت غطاء إعطاء ضمانات للموظف والتي بقيت فيها الإدارة متعسفة في جميع الحالات، ومنتظر من المشرع أن يوضح الإجراءات التأديبية و يجعلها مسايرة للتعديل الذي جاء به و يبين لنا مفهوم التنظيم الذي يحيل إليه في كل مرة عندما ينص على إجراء تأديبي ما و ذلك لأن الإجراءات التأديبية هي لب النظام التأديبي و المرأة التي تعكس فعاليتها من عدمها.

و بالرغم من هذا إلا أن النظام في مجمله قد لا يحقق المبتغى الجزئي منه وهو حماية الموظف لأنه في أكثر من مضرب غلب الإدارة على الموظف، بجعله لها خصما وحكما مما يجعل الكفة غير متوازنة. وفي الكثير من النزاعات التي طرحت للتداول كان الموظف ضحية لتعسف الإدارة، لسببين: يتعلق الأول بمركز الإدارة القوي، أما الثاني فحيازتها على صفة الحكم والخصم. كما المجالس التأديبية بشكلها الذي سبقت الإشارة إليه عديمة الجدوى في حماية الموظف.

وعليه فإن النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري بالرغم من بعض المحاسن والضمانات، إلا أنه يحتاج إلى تعديل بما يتلائم والهدف منه، وهو حفظ السير الحسن للمرفق العام وحماية الموظف العام من تعسف الإدارة. كما أن النصوص التفسيرية والتنظيمية قديمة تحتاج إلى إعادة التعديل وإعادة النظر حتى تواكب الواقع وتتماشى والأمر رقم 03-06 المنظم للوظيفة العامة.

قائمة المراجع :

المراجع القانونية :

- 1- أمر 66-154 المؤرخ في 06/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية . أمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات المؤرخ 08/06/1966 المعدل و المتمم بالقانون 06-23 في المؤرخ في 20 ديسمبر 2006
- 2- أمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 08/06/1966
- 3- قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في: 05/08/1978 المرسوم 82-302 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية المؤرخ في 01/09/1982 مرسوم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء تشكيلها و تنظيمها المؤرخ في 14/01/1984 | المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 23/03/1985
- 4- قانون 90-06 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل .
- 5- قانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- 6- قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 91-29.
- 7- قانون 98-01 المؤرخ في 30/05/1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة، تنظيمه و عمله.
- 8- قانون 98-02 المؤرخ في 30/05/1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية.
- 9- مرسوم رئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006 المحدد لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية .
- 10- أمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .
- 11- تعليمة رقم 05 الصادرة عن مديرية الوظيف العمومي و الموجهة للسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة المؤرخة في 04/12/2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من مرسوم 85-59.
- 12- النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر ، مودع لدى أمانة ضبط محكمة الجلفة بتاريخ 07/02/2006 تحت رقم 02/2006 .

* المراجع الفقهية :

- 1- د/ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986
- 2- د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002
- 3- د/ أوراك حورية ، * الاجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر* ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية / المركز الجامعي لتامنغست – الجزائر العدد 01 ، جانفي 2012 ،
- 4- د/ باهي هشام و الدهمة مروان ، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري * مجلة الحقوق والحريات* ، مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة جامعة محمد خيضر – بسكرة (الجزائر)، العدد 01 ، المجلد:05، تاريخ النشر 2019/05/21
- 5- بلعروسي أحمد تيجاني ، وابل رشيد ، قانون الوظيف العمومي ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع طبعة 2005
- 6- بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة ، طبعة 2005
- 7- د/ رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001
- 8- عوابدي عمار ، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984
- 9- عوابدي عمار ، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثالثة ، 1994
- 10- د/عمار بوضياف ، القضاء الإداري الجزائري ، نظام الوحدة و الازدواجية 1962، دار ربحانة الجزائر الطبعة الأولى 2000.
- 11- عبد السلام ذيب، قانون العمل و التحولات الاقتصادية ، دار القصبه للنشر 2003
- 12- د/ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية طبعة 2004 .
- 13- د / علي عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل "دراسة مقارنة" دار الثقافة و الطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة 1975

- 14- د/ غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، دفاتر السياسة والقانون ، جامعة ادرار، العدد 19 جانفي 2018
- 15- سعيد طربيت ، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 2001
- 16 - مقدم سعيد ، أخلاقيات الوظيفة العامة، شركة دار الأمة للطباعة و الترجمة و النشر و التوزيع ، برج الكيفان الطبعة الأولى .
- 17- د / مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06/03 ، أطروحة دكتوراه في الحقوق ، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق ، قسم القانون العام ، 2016/ 2017،
- 18- د/ طعيمة الجرف، رقابة القضاء الأعمال الإدارة العامة ، القاهرة ، 1970
- 19- رحماوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة، طبعة 2004
- 20- د/ مازن ليلوراضي، الطاعة و حدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2002
- 21- د/ محدي مدحت النهري، قواعد و إجراءات تأديب الموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1997
- 22- د/محمد باهي أبو يونس ، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر الأزابطة ، الإسكندرية ، طبعة 2000
- 23- د/محمد رفعت عبد الوهاب، د/راغب ماجد الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجدي دة الإسكندرية، طبعة 2004
- 24- مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها ، دراسة مقارنة ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب 1976
- 25- د/هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتنظيم الإداري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بغداد 1989

المجلات القضائية :

- 1- المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1990
- 2- المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1997
- 3- المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1997
- 4 - المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2001
- 5- مجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني لسنة 2004
- 6- مجلة المحكمة العليا ، العدد الأول لسنة 2005
- 7- مجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني لسنة 2005
- 8 - مجلة مجلس الدولة ، العدد الثامن لسنة 2006

•بحوث ودراسات قانونية :

- 1- محاضرة الأستاذ عمارة نعرورة " الجديد في علاقات العمل الفردية " منشور بالمجلة القضائية ، العدد الثاني سنة 1993
- 2- التعليق على قرار رقم 283600 ، للمستشارة زهية إسعد منشور بمجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني ، سنة 2004
- 3- مطوية حول الوظيفة العمومية ، توزع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين ، من اعداد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان ، نوفمبر 2018 ، .

الصفحة	العنوان	الجزء
أ - ب - ج - د - هـ - و		مقدمة
36 - 07	الأخطاء والعقوبة التأديبية المتعلقة بالموظف والعامل	الفصل الأول
7	الأخطاء والعقوبة التأديبية المتعلقة بالموظف	المبحث الأول
7	تحديد الأخطاء الوظيفية	المطلب الأول
8	تحديد الأخطاء الوظيفية عن طريق التقنين	الفرع الأول
10	تحديد الأخطاء الوظيفية	الفرع الثاني
13	العقوبات المترتبة عن الأخطاء الوظيفية	المطلب الثاني
13	مبادئ العقوبة التأديبية	الفرع الأول
20	تحديد العقوبات التأديبية	الفرع الثاني
22	رقابة القضاء الإداري على مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ الوظيفي.	المطلب الثالث
22	ماهية المبدأ	الفرع الأول
23	رقابة القضاء الإداري عليه	الفرع الثاني
24	الأخطاء والعقوبة التأديبية المتعلقة بالعامل	المبحث الثاني
24	الخطأ التأديبي	المطلب الأول
24	مفهوم الخطأ التأديبي	الفرع الأول
27	أساس تحديد الأخطاء التأديبية .	الفرع الثاني
32	العقوبات المترتبة عن الأخطاء التأديبية	المطلب الثاني
32	مفهوم العقوبة التأديبية	الفرع الأول
34	أساس تحديد العقوبة التأديبية	الفرع الثاني
69 - 37	الإجراءات التأديبية و الضمانات الممنوحة في مواجهة العقوبة التأديبية	الفصل الثاني
37	الإجراءات التأديبية للموظف العام و الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية	المبحث الأول

37	الإجراءات التأديبية للموظف العام	المطلب الأول
38	مرحلة التحقيق.	الفرع الأول
40	مرحلة المداولة والاقتراح	الفرع الثاني
43	مرحلة اتخاذ القرار	الفرع الثالث
45	الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية	المطلب الثاني
45	الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية	الفرع الأول
48	الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية	الفرع الثاني
54	الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح.	الفرع الثالث
56	الإجراءات التأديبية للعامل والضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية	المبحث الثاني
56	إجراءات تأديب العامل	المطلب الأول
56	مرحلة التحقيق	الفرع الأول
58	مرحلة المداولة والاقتراح واتخاذ القرار التأديبي	الفرع الثاني
61	الضمانات الممنوحة للعامل في مواجهة العقوبة التأديبية	المطلب الثاني
62	الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية	الفرع الأول
64	الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية	الفرع الثاني
70	الخاتمة	
75 - 72	قائمة المراجع	
77 - 76	الفهرس	

الإجراءات التأديبية للموظف والعامل

في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة -

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام أو العامل يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، ودعا له ولغيره من العودة لارتكابه، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي، وقد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة، فعملية تأديب الموظف العام أو العامل عن خطأه التأديبي ليست عملية انتقامية، بل هي عملية قانونية تهدف من وراءها إلى إصلاح الموظف وتحذير لبقية الموظفين، حفاظا على السير الحسن للمرافق العامة، أما السلطة المختصة بتوقيع الجزاء رغم تمتعها بسلطة تقديرية واسعة في تسليط العقوبة على الموظف العام والعامل، لا يفهم منه على أنها سلطة همجية، فهي تكون محصورة في مراحل وإجراءات، حماية لحقوق الموظفين ومنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية، لهذا أصدر المشرع الجزائري مختلف الأوامر والقوانين الأساسية التي تنظم مجال الوظيفة العمومية، ومختلف المراسيم والتعليمات الخاصة بموضوع التأديب، بناء على ما يكفله الدستور والنصوص القانونية والتشريع. وهذا يدفعنا للقول أنه، وإن تشاركت مراحل الإجراء التأديبي في كلا القانونين، إلا أنها لا تخلو من التمايز، لاسيما إذا تعلق الأمر بالضمانات الممنوحة لكل من الموظف والعامل قبل صدور قرار التأديب، وهو تمييز لا نجد ما يبرره وكان من الأجدر تلافيه، بخلاف التمييز الذي يطبعها بعد صدور قرار التأديب والذي يمكن تفسيره باختلاف المركز القانوني، والجهة التي يتبعها كل واحد منهما، وهي النقائص التي نتمنى تداركها خلال المرحلة القادمة، تكريسا للغاية من وجود القانون في حد ذاته، والرامية لتكريس العدالة والمساواة بكافة مظاهرها.

Disciplinary actions for the employee and the worker

In the Algerian legislation

- A comparative study -

Committing a disciplinary mistake on the part of the public employee or worker leads to the imposition of a disciplinary punishment on him, and calls for him and others to return to committing him, which is a punishment that afflicts him in his position of employment, and may lead to his dismissal from the job if the error committed is of a great degree of danger, then the process of disciplining the employee A public or worker for his disciplinary error is not a revenge or coercive process, but rather a legal process with the aim of reforming the employee and warning the rest of the employees, in order to preserve the good functioning of public facilities, As for the authority competent to inflict the penalty, despite its wide discretionary power in imposing punishment on the public employee and worker, it is not understood from him as a barbaric authority, as it is confined to stages and procedures, to protect the rights of employees and to prevent the administration from abusing its disciplinary power, and this is why the Algerian legislature issued various The basic orders and laws that regulate the field of public service, and the various decrees and instructions related to the issue of discipline, based on what is guaranteed by the constitution, legal texts and legislation. This leads us to say that, although the stages of the disciplinary procedure are shared in both laws, they are not without distinction, especially if it concerns the guarantees granted to both the employee and the worker before the issuance of the disciplinary decision, which is a distinction that we do not find justified and it was more appropriate to avoid it, other than discrimination that It is printed after the issuance of the disciplinary decision, which can be explained by the difference in the legal position, and the party to which each one of them follows, which are the deficiencies that we hope to rectify during the next stage, in devotion to the very existence of the law in itself, which aims to consecrate justice and equality in all its manifestations.