جامعة الشهيد حمه لخضر–الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطلبة:

غديوي عصام الدين

سلمي محمد العيد

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الجامعة	الصفة
د. حاقة العروسي	جامعة الشهيد حمه لخضر –الوادي–	رئيس
د. بطينة مليكة	جامعة الشهيد حمه لخضر –الوادي–	مشرف ومقرر
أ. دحمري يمينة	جامعة الشهيد حمه لخضر –الوادي–	مناقش

السنة الجامعية: 2022/2021

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك تباركت يا رب وتعاليت

" سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم"

و نصلي و نسلم على خير نبي أرسل للعالمين سيدنا محمد عليه أزكى الصلاة و أفضل التسليم وعلى آله وصحبه الطاهرين.

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان للأستاذة الفاضلة

" بطينة مليكة"

والأستاذ الفاضل **" سعارة عمار "** والأستاذ القدير **" غريسي جمال "** وإلى الطاقم الإداري على المجهودات المبذولة في سبيل تقديم هذا العمل المتواضع.

إهداء:

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضله تعالى مهداة إلى ريحانة قلبي أمي الحبيبة وإلى السند الأول الذي لا يمل ولا يميل والدي الحبيب حفظهما الله وأدامهما نورا لدربي

إلى أخي آدم والأخوات عائشة خولة عبير ضحى أنفال وإسراء

إلى كل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال أخص بالذكر خالي العزيز

"عبد الفتاح بن زاوي"

إلى روح جدتي الغالية

إلى جميع من جمعتني بهم مقاعد الدراسة أخص بالذكر رفقاء دربي "بن عودة السعيد"

"محمد السعيد شمالة" "سلمي محمد العيد" "مرغوفي نجم الدين" "تهامي معتز بالله"

لكل قسم الحقوق والعلوم السياسية

وكل من كان لهم اثر في حياتي.

عصام الدين

إهداء:

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أرواح المليون ونصف مليون شهيد إلى أرواح الغوالي أجدادي إلى من تتأجج بداخلهم انتظار وزهرة عملي هذا أن تثمر "أمي و أبي" وأخوتي أخواتي حفظهم اللهم وبارك فيهم و إلى الدكتور جمال غريسي و إلى صديقي عصام الدين عديوي و إلى أسرتي الثانية إطارات المنظمة الطلابية الجزائرية الحرة و كل من يعرفني من قريب و من بعيد

محمد العيد

مقدمة:

باعتبار أن العون المتعاقد أحد عناصر المواد البشرية التي تعتمد عليه الدولة في تحقيق أهدافها التي لم تعد تقتصر على الحفاظ على الأمن الداخلي وحل المنازعات بين الأفراد و الدفاع عن حدود الدولة والعلاقات الخارجية والقيام ببعض الأشغال العامة، وإنما تعده إلى ضمان سير المرافق العامة بانتظام من خلال فرض العقاب على العون المتعاقد وعليه فإن أي إخلال من جانب العون المتعاقد يؤدي إلى اضطراب في سير هذه المرافق، فكان لا بد من وضع نظام تأديبي خاص بالأعوان المتعاقدين لتحديد مختلف الأخطاء المهنية وكذا العقوبات المناسبة لها.

إن هذا النظام التأديبي فرض جملة من الواجبات التي تقع على عاتق العون المتعاقد بمجرد توليه للوظيفة و قيده بالعديد من المحظورات لتجنيبه الوقوع فيها وحدد العقاب أو جزاء التقصير والامتناع عن المهام المسندة إليه, فالمساس بالواجبات الوظيفية تجعل من العون المتعاقد محل مساءلة تأديبية, تعتبر هذه الأخيرة جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة إذ بدون تأديب لا يستطيع مواجهة العون المتعاقد عن أخطائه التي ارتكبها خلال قيام العلاقة التعاقدية, فالحكمة من وضع نظام التأديب جاءت من أجل محاولة إصلاح وتقويم السلوك الإداري للعون المتعاقد.

في إطار المسار المهني للعون المتعاقد قد يتصادف بارتكابه لأخطاء مهنية على غرار الموظف العام تخضعه لنظام تأديبي منفرد عن النظام التأديبي للموظف، تضمن أحكامه وإجراءاته المرسوم الرئاسي 308/07[1]المنظم لموضوع الأعوان المتعاقدين ونشاطاتهم المهنية، ويشكل كل تخلٍ عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية وكل مساس بالانضباط ، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية.

ومن هذا المنطلق يمكننا القول أن العون المتعاقد شأنه شأن الموظف العام, فقد أنيط لكليهما القيام بواجبات والتزامات لتحقيق أهداف المرفق العام, فقد يتعرض للمساءلة التأديبية

[1] المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل29 سبتمبر 2007 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم

أثناء مساره الوظيفي من طرف الإدارة الموظفة أو الهيئة المستخدمة التي يسند إليها مهام التأديب في الوظيفة العامة, فلتأديب دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توفره فهو بمثابة وسيلة للعقاب جزاءً لما ارتكب من مخالفات تأديبية بهدف محاربة سلوك منحرف يشكل خروجا عن مقتضيات الواجب الوظيفي, كما لا بد أن نعلم أن المشرع عمل على ضبط السلطة التأديبية في ذلك بوضع مجموعة من المعايير والقواعد العامة التي يمكن أن تستنبط منها الأخطاء المهنية, إضافة إلى ضوابط تحديد العقوبة التأديبية الواردة في المرسوم الرئاسي 308/07 المتضمن النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين والأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة التي تدخل ضمن مقتضيات مبدأ التناسب حماية للحقوق الوظيفية للعون.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع من الناحية النظرية في التركيز على تصنيف العقوبات والأخطاء المهنية التي نص عليها المشرع في المرسوم الرئاسي 308/07, ومدى تقيد السلطة الإدارية بالمبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية مع تسليط الضوء على اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء, باعتبارها هيئة دفاع عن حقوق المعترف بها بحكم القانون, وكذا الضمانات المقررة قانونا ومدى تأثيرها على الجزاء التأديبي بعد توقيعه.

أما من الناحية العملية فتتمثل أهمية الموضوع في محاولة فهم إشكالية عدم منح اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء صفة الاستقلالية ووضعها تحت رئاسة السلطة الرئاسية وهذا ربما يضعف من فاعلية هذه الأخيرة.

أسباب اختيار الموضوع:

من بين أسباب اختيار الموضوع الدوافع الذاتية ويتقدمها مجال التخصص من خلال أن القانون الإداري يتناول النظام التأديبي من الناحية القانونية فيهتم أساسا بتنظيم جهاز السلطة الإدارية واللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية التي تحكم نشاطه.

أما عن الدوافع الشخصية يتقدمها الرغبة في التعرف على مدى تقيد الإدارة بإتباع الإجراءات القانونية التي نص عليها المشرع الجزائري في توقيع الجزاء التأديبي على العون

المتعاقد, ضف إلى ذلك محاولة التعمق في دراسة الضمانات التأديبية التي نص المشرع في المرسوم الرئاسي 308/07 المتعلق بتأديب الأعوان المتعاقدين لتحقيق مبدأ الحياد لحماية حقوق هذا الأخير وتحقيق المساواة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة من الناحية النظرية إلى تسليط الضوء على النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين من خلال تحليل النصوص القانونية التي أقرها المشرع في المرسوم الرئاسي 308/07 وذلك يعود للغموض الذي يكتنف فئة الأعوان المتعاقدين.

أما من الناحية العملية فتهدف إلى دراسة وظائف واختصاصات السلطة الإدارية وتشكيل اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء وسيرها, وكذا التعريج على الأنظمة التأديبية وما مدى توفيقها بين مصلحة الموظف ومصلحة والمصلحة العامة.

الإشكالية:

من بعد طرح هده الأفكار وجب علينا تلخيصها في طرح الإشكال التالي.

ما هي الأحكام القانونية الخاصة بتأديب الأعوان المتعاقدين بالمرافق العامة الإدارية في التشريع الجزائري؟

للإجابة على هدا التساؤل إرتئينا إلى أن نتبع المنهج التالي

المنهج التحليلي: وذلك لتحليل النصوص القانونية المنظمة للنظام التأديبي للأعوان المتعاقدين والوقوف على أهم الضمانات والمبادئ وشرحها بالتفصيل.

الدراسات السابقة:

دراسة دريس كريمة تحت عنوان النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين, مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الوظيفة العامة 2017/2016 حيث أنها لم تلم بجميع جوانب الموضوع ومن أهمها أنها لم تتطرق إلى تحديد مسار تطبيق العقوبة التأديبية, كما أنها لم تعطي المساحة الكافية للضمانات التأديبية اللاحقة للقرار التأديبي.

صعوبات الدراسة:

الموضوع ذو طابع تطبيقي مما يصعب الحصول على المعلومة من طرف الجهات المعنية.

المشرع لم يكمل الإطار التنظيمي له مما يجعل دراستنا ضيقة.

تقسيم الدراسة:

إرتئينا إلى تقسيم مذكرتنا إلى فصلين "الفصل الأول" **القواعد الموضوعية لتأديب الأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري** حيث يضم ماهية الخطأ التأديبي المتعلقة بالأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري و ماهية العقوبة التأديبية مقسمة في مبحثين في كل مبحث مطلبين وبعد التطرق إلى الأخطاء المهنية نسلط الضوء على العقوبات التأديبية وهذا ما يحتويه "الفصل الثاني" تحت عنوان **القواعد الإجرائية لتأديب الأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري** وتطرقنا فيه إلى السلطة التأديبية الخاصة بالأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري وكذا الإجراءات والضمانات القانونية لتأديب الأعوان المتعاقدين في مبحثين كل مبحث يحوي مطلبين.

الفصل الأول:

القواعد الموضوعية لتأديب الأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري

يخضع العون المتعاقد على غرار الموظف العام إلى نظام تأديبي خاص و الذي نص عليه المشرع الجزائري في المرسوم الرئاسي 308/07 المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييره وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

قد يقع العون المتعاقد في مخالفات وأخطاء مهنية أثناء تأديته لمهامه عن قصد أو عن غير قصد , تؤدي هده الأخيرة إلى الإخلال بالسير الحسن للمرفق العام أو بالمنتفعين منه, خول المشرع للعون حقوقا كما ألزمه بواجبات يشكل كل خروج عن هده الواجبات خطأ مهنيا يؤدي بمرتكبه إلى عقوبات تأديبية, سعت مختلف النظم القانونية إلى إيجاد مفهوم مناسب للأخطاء المهنية إلا أن هدا الأمر كان شبه مستحيل وسبب دلك يعود لطبيعة المخالفة التأديبية, سعى الفقه والقضاء والتشريع لتعريف هده الأخيرة فكان ذلك بشكل عمومي.

نص المشرع الجزائري على العقوبات التأديبية صراحة في المرسوم الرئاسي 308/07 إلا أنه لم يتطرق إلى تصنيف الأخطاء المهنية حيث أن هذا التصنيف جاء في القواعد العامة المتعلقة بقانون علاقات العمل وقانون الوظيفة العامة ولم يشر إليه صراحة في المرسوم الرئاسي 308/07 وقيد العقوبة التأديبية بشروط معينة في حال تطبيقها على العون المرتكب للمخالفة كالظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى درجة جسامة الخطأ وآثار ذلك على سير المصلحة,وهذا ما سنسعى لشرحه بالتفصيل في هذا الفصل الذي قسمناه بدورنا إلى مبحثين:

- **المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي.**
- **المبحث الثاني: ماهية العقوبة التأديبية.**

المبحث الأول: ماهية الخطأ التأديبي.

يقصد بالتكييف القانوني للأخطاء المهنية وضعها في درجات محددة قانونا, وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري حيث صنفها إلى أربع درجات بحسب خطورتها و جسامتها والضرر الصادر عنها[1] إلا أن المشرع لم يشر صراحة إلى تصنيف الأخطاء المهنية في المرسوم 308/07 بل جاء هذا التصنيف في القواعد العامة المتعلقة بقانون علاقات العمل وقانون الوظيفة العامة, وتجدر الإشارة إلى أنه في المجال التأديبي لا يوجد تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية, فكل خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد تعرضه لعقوبة وقد وردت أغلب التشريعات خالية من تحديد الأخطاء المهنية على سبيل الحصر[2].

ومنه قسمنا الدراسة إلى مطلبين, المطلب الأول تحت عنوان مفهوم الخطأ المهني ومطلب ثاني معنون بمعيار تحديد الأخطاء المهنية.

المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني

حاولت معظم التشريعات إيجاد تعريف للخطأ المهني إقتداء بالتشريعات الجنائية رغم صعوبة تحديده وليس ذلك مبررا بأن وضع التعريفات هو عمل فقهي في الأساس يتجنبه المشرع في الغالب[3] , اختلفت النظم القانونية فيما بينها في مسألة معالجة المخالفة التأديبية التي يرتكبها الأعوان أثناء قيامهم بوظائفهم وذلك بالنظر إلى السياسة التشريعية التي تنتهجها كل دولة , وقد جاءت مختلف تشريعات الدول خالية من تعريف محدد للأخطاء المهنية و السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة المخالفة التأديبية من حيث أنها لم تحصر وتحدد على خلاف الجريمة الجنائية[4], واكتفى بالنص على بعض الواجبات لذلك تولى الفقه والقضاء والتشريع مهمة تعريف الخطأ التأديبي عموما.

---

[1]. مرغني حيوزم بدر الدين, تكيف الأخطاء المهنية للموظف في القانون الجزائري,مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية, المجلد 08, العدد 05, جامعة الوادي,سنة 2019,ص199.

[2]. قيقاية مفيدة, تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري, مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون العام, فرع المؤسسات الإدارية, قسم الحقوق, كلية الحقوق جامعة منتوري, قسنطينة,سنة 2009/2008 ص 09.

[3]. محمد سيد أحمد,التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية,المكتب الجامعي الحديث,الإسكندرية,سنة 2008,ص 19.

[4]. محمد ماجد ياقوت, أصول التحقيق الإداري, الطبعة الأولى, منشأة المعارف, الإسكندرية, مصر,سنة 2000 ص 32.

وقد قسمنا هذا المطلب إلى ثلاث فروع, الفرع الأول يحدد تعريف الأخطاء المهنية حسب اجتهادات الفقه والقضاء والتشريع المقارن, والفرع الثاني يضم موقف التشريع الجزائري من تعريف هذه المخالفات التأديبية, الفرع الثالث يشمل تصنيف الأخطاء المهنية في التشريع الجزائري.

ولذلك وجب علينا تحديد مفهوم الأخطاء المهنية في الفقه أولا ثم يليه القضاء وأخيرا في التشريع المقارن لعرض موقف المشرع الجزائري من تعريف الأخطاء المهنية.

الفرع الأول: تعريف الخطأ المهني

أولا: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي.

حاول الفقه جاهدا لوضع تعريف للخطأ المهني بوضع إطار من خلاله يتم إصدار القرار التأديبي المترتب عن ارتكاب الموظف لأفعال تعتبر أخطاء مهنية ثم استخلصها أساسا من الواجبات المفروضة عليه فيعرف André de Laubader الجريمة التأديبية بأنها " كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة تعرضه لجزاء تأديبي"[1].

أما الفقيه duguit فيعرف الخطأ المهني بأنه " كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته"[2].

وقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه " ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة العامة، عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة"[3].

[1]. حمايتي صباح, الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري, مذكرة ماجستير, جامعة الوادي كلية الحقوق والعلوم السياسية 2014/2013 ص12

[2]. المرجع السابق ص13.

[3]. عمار عوابدي, مبدأ التدرج فكرة السلطة الرئاسية, الطبعة الأولى, دار هومة, الجزائر 1998 ص.ص,331 و332

وعرفه الأستاذ عمار بوضياف بأنه:" إخلال بالتزام قانوني، ويأخذ هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أي كان مصدرها تشريع أو لائحة، يشمل أيضا القواعد الخلقية"[1].

ثانيا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي.

عرف القضاء الخطأ المهني في الكثير من أحكامه وهذا سبب الصراع التشريعي في تعريف الخطأ المهني حيث استعمل مصطلحات متعددة تسمية الخطأ المهني المرتكب من قبل الموظف[2]، ومن بينها الجريمة التأديبية، الذنب الإداري، المخالفة التأديبية[3]. وقد تعرض القضاء المقارن إلى تعريف الخطأ المهني ومن ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر يقولها " إن سبب القرار التأديبي بوجه عام، هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه[4].

أما عن موقف القاضي الجزائري فقد استقر مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر في 09/04/2001 على أن " المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم بل وتقوم هذه الجريمة أيضا، كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة[5].

وما نستنتجه من قرار مجلس الدولة الجزائري أنه لم يربط المخالفة التأديبية بإخلال الموظف بالواجبات فقط بل نص على أنها تنطوي على السلوك الغير لائق للموظف الذي قد يؤثر على السير الحسن للمرفق كالأفعال التي تلحق الضرر بالمنتفعين من المرفق .

ثالثا: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي.

تعددت محاولات التشريعات في ضبط تعريف للأخطاء المهنية إلا أنه كان من الصعب تحديد تعريف مضبوط للأخطاء المهنية نظرا لطبيعة الخطأ الوظيفي الذي لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة في حد ذاتها.

[1]- عمار بوضياف, الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر, بدون طبعة, المؤسسة الوطنية للكتاب, الجزائر1986 ص 17.
[2]- سليمان محمد الطماوي, القضاء الإداري, الكتاب الثالث, قضاء التأديب, دار الفكر العربي, مصر1995 ص.ص, 39 و40.
[3]- عمار بوضياف, نفس المرجع ص7.
[4]- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية, الصادر بجلسة 5 نوفمبر 1966, نقلا عن محمد ماجد ياقوت ص.ص, 34 و35.
[5]- قرار مجلس الدولة الجزائري, الصادر بتاريخ 9 أفريل 2001, مجلة مجلس الدولة, العدد الأول 2002 ص.ص, 67 و68.

لم يضع المشرع المصري في قوانين التوظيف المختلفة التي تضمنت المسؤولية التأديبية للموظف العام تعريفا محددا للجريمة التأديبية إنما نص على أهم الواجبات الوظيفة واعتبر أن كل خروج عنها يشكل جريمة تأديبية[1].

هذا ما أكدته المادة (78) من قانون رقم 47 لسنة 1978 على أنه :" كل عامل يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا":[2]

أما المشرع الفرنسي فقد نص في المادة (29) من القانون رقم 634 الصادر في 13 جويلية 1983 الخاص بحقوق و التزامات الموظفين على أنه :" كل خطأ يرتكب من الموظف في ممارسة أو بمناسبة ممارسة وظائفه يعرضه لجزاء تأديبي عند الاقتناء للعقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي":

وما يمكننا استنتاجه من خلال طرحنا لهده النصوص أن كلا المشرعين لم يقدما تعريفا دقيقا للخطأ المهني بل اكتفى بالإشارة إليه باستعمال عبارات, كالتقصير في أداء المهام والإخلال والإهمال.

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من تعريف الخطأ المهني.

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ المهني بل اكتفى بالإشارة إليه في الفقرة الأولى من المادة (17) من الأمر 66/133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة حيث نصت المادة سالفة الذكر على أن " كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مساس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثنائها يعرضه إلى عقوبة تأديبية[3].

[1]. محمد سيد أحمد, المرجع السابق,ص 19.

[2]. علي جمعة محارب,التأديب الإداري في الوظيفة العامة,الطبعة الأولى, دراسة مقارنة, مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع,مصر, 2004,ص 235.

[3] طوبال بوعلام, ورقات وليد, خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري, مجلة الأستاذ الباحث للدراسات السياسية والقانونية, العدد2, الجزائر ص 600.

نصت المادة (160) من الأمر 03/06 الأساسي العام للوظيفة العمومية "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس وكل خطأ ومخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".

يتبين لنا أن المشرع ربط الخطأ المهني بالواجبات المهنية مما يعني أن نسبية الخطأ المهني للموظف يتوقف على ما إذا كان العمل الذي تخلى عنه الموظف يعتبر عمل واجبا مهنيا أم لا، وفي ذلك إشارة ضمنية إلى تعدد الواجبات المهنية واختلافها من وظيفة إلى أخرى بحسب المهام المربوطة بها فما يكون واجبا مهنيا على مستوى وظيفة ما ليس بالضرورة أن يكون في غيرها من الوظائف واجبا أو شيء مقدسا.

كما يلاحظ أنه اعتبر كل مساس بالانضباط خطأ مهني في حين أنه يفرق بين الخطأ المرتكب أثناء ممارسة المهام تاركا المجال للمتابعة الجزائية[1].

وعليه نستنتج أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محددا للخطأ المهني ولم يحصر أفعال محددة ومن جهة أخرى خشي المشرع أن يورد تعريفا محددا لذلك اكتفى بتحديد الحالات التي تعد أخطاء مهنية وقد حددها على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر كما ذكر أعلاه في فحوى المادتين[2].

الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء المهنية.

صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى أربع درجات وذلك حسب المادة (177) من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية[3]، وأعطى تعريفا حسب كل درجة واعتمد على تصنيفها على مبدأ التدرج مبتدءا بالأخطاء الأقل خطورة، ومنتهي بتلك التي تبلغ حدا كبيرا من الجسامة مما يحول بينها وبين البقاء في الوظيفة ودون المساس

[1]. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 18 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العدد46 الصادر في 16 جويلية 2003 ص3.

[2]. شيلالي محمد, تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة, مجلة المنار للبحوث والدراسات, العدد السابع, الجزائر 2018 ص 148.

[3]. المادة 177 من الأمر 03/06 المصدر السابق.

بالتكييف الجزائي لها[1]. إلا أن هذا التصنيف لم يرد ذكره في المرسوم 308/07 في حين أنه تم ذكر العقوبات التأديبية في نص المادة (60) من ذات المرسوم, حيث أن هذا التصنيف معمول به كقاعدة استثنائية للسلطة التأديبية وليس ملزما لها نظرا لأن القانون منحها سلطة تقديرية في تكييف الخطأ والعقوبة وهي واردة كقاعدة عامة في كل من قانون علاقات العمل والوظيفة العامة وتتمثل الأخطاء المهنية فيما يلي:

أولا: الأخطاء المهنية المرتبة للعقوبات المعنوية: وتتمثل في الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى حسب المادة (178) من الأمر03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

1- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى :

حيث تنص المادة (178) من الأمر 03/06 سابق الذكر على مايلي "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"[2].

وما يأخذ على هذا النص أنه جاء مكررا لما ورد في أحكام المرسوم302/82 من خلال نص المادة (69) منه[3], عدا تغيير واحد يتمثل في استبدال مصطلح عامل بالموظف العام,إذ إن هذه الأخطاء هي أقل خطرا على أداء المرفق العام لوظائفه, كما أن عبارة"على وجه الخصوص" تفيد بأن الأخطاء الموصوفة هنا ليست على سبيل الحصر وهذا يمنح الجهة المكلفة بالتسيير التأديبي السلطة التقديرية واسعة لتكييف سلوك الموظفين[4].

فبقراءة نص المادة (178) من الأمر 03/06 نستنتج أن المشرع جاء بتصنيف هذه الدرجة من الأخطاء بشكل واسع ومعمم، حيث انه لا يمكن حصرها في أفعال محددة، إذا يدخل فيها الإخلال بالنظام العام الوصول متأخرا إلى مكان الوظيفة، عدم التعامل

---

[1]. بوقرة أم الخير, تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, مجلة الفكر, العدد التاسع, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة محمد خيضر بسكرة, دون سنة, ص76.

[2]. المادة 178 من الأمر03/06 المصدر السابق.

[3]. المادة 69 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/09/11 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ,ج.ر.ج,عدد 37 الصادر بتاريخ,1982/09/14.

[4]. دهمة مروان وصدوق المهدي وشراطي خيرة,النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام,مجلة الفكر القانوني والسياسي,المجلد 04 العدد الأول,جامعة غرداية,جامعة تمنراست,جامعة الجزائر 1, 2020,ص25.

الحسن مع المرتفقين بالمرفق العام وغيرها من التصرفات التي تدخل ضمن الإخلال بالسير الحسن للمرفق العام.

ثانيا: الأخطاء المرتبة للعقوبات المادية: ويشمل كل الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية والثالثة والرابعة وذلك حسب المواد (179 و 180 و 181), على التوالي طبقا للأمر (03/06).

1- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

وهي أفعال أكثر خطورة وجسامة من سابقتها,من شأنها إذا تحققت أن تؤدي إلى المساس بأمن المستخدمين أو ممتلكات الإدارة, وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير الواردة في المادتين (180 و 181) وهي أخطاء يغلب عليها عنصر الإهمال والسهو أو الغفلة[1].

نصت عليها المادة (179) من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقولها "تعتبر على وجه المخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم بها الموظف بما يأتي:

- المساس سهوا و إهمالا بأمن المستخدمين وأملاك الإدارة.

- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير المنصوص عليها في المادتان (180 و181) أدناه[2].

وهنا نجد أن المشرع قد حدد في هذا التصنيف مجموع الأعمال بمجموعة الأخطاء التي ترتكب نتيجة لتقصير المتربص أو إهمال أو غفلة منه الأمر الذي يترتب عليه إهدار للمال العام، وكذلك نجد أن المشرع قد فتح المجال بشكل واسع في الفقرة الثانية من نفس المادة التي جاء فيها الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في

[1]. دهمة مروان و صدوق المهدي و شراطي خيرة ,المرجع السابق ,ص26.

[2]. المادة 179 من الأمر 03/06 المصدر السابق.

المادتين (180 و181) أدناه, وهذا لا يسمح بحصر الأخطاء المتدرجة في صنف الدرجة الثانية.

2- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

وهي أخطاء تفوق سابقتها في الجسامة والخطورة والضرر الذي يمكن أن تلحقه بسير المؤسسة المنتظم وكذا التعدي على الأملاك العمومية لصالح الأغراض الشخصية,

وهي حسب المادة (180) من الأمر 06/03 السابق ذكره تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية.

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول.

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة[1].

ينبغي الإشارة إلى أن ما يطبق على الموظف هو ذاته على المتربص، إذن الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة من خلال استقراء هذه المادة هي الأخطاء التي يبرز فيها المتربص نيته في التخلي عن الواجبات المهنية الموكلة إليه واستغلال ممتلكات الإدارة العامة لأغراض شخصية.

[1]. المادة 180 من الأمر 03/06 المصدر السابق

3- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

وقد أشار إليها المشرع الجزائري في المادة 181 من الأمر 06/03 سالف الذكر بقوله "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين (43 و 44) من هذا الأمر[1].

ومن هنا نستنتج أن الأخطاء من الدرجة الرابعة هي اشد جسامة وخطورة من سابقتها، وهو صنف الأخطاء التي يرتكبها الموظف أو المتربص عن قصد على سبيل الإخلال بالسير الحسن للمصلحة واستغلال المنصب لتحقيق مصالح وأغراض شخصية أو لصالح الغير مقابل الاستفادة من امتيازات غير مشروعة وهذا ما يسمى الانحراف بالسلطة.

للإشارة فإن عقوبات الدرجة الرابعة تستدعي لتنفيذها على الموظف العام أن يكون قد ارتكب خطأ جسيم يتناسب والعقوبة المطبقة عليه و ذلك نظرا لخطورتها وكونها أشد قسوة على نفسية الموظف وحياته المهنية.

والجدير بالذكر أن عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة ونظرا لخطورتها إنما توقعها بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلزاميا, وفي الأخير نشير إلى أنه نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك يمكن أن تنص قوانينها الأساسية الخاصة على عقوبات أخرى

[1]. طبقا لأحكام المادة 181 من الأمر 03/06 المصدر السابق

في إطار الدرجات الأربع هي غير تلك المنصوص عليها في المادة (163) من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية[1].

المطلب الثاني: معيار تحديد الأخطاء المهنية.

في ظل عدم وجود تعريف محدد للأخطاء المهنية و أن المشرع ذكرها على سبيل المثال و ليس الحصر كان لازما تحديد المعيار اللازم لحصرها ابتداءا من الأخذ بمعيار الواجبات الوظيفية في (الفرع الأول)، مع إعمال أو دور السلطة التقديرية في تحديد الأخطاء الوظيفة في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الواجبات الوظيفية كمعيار لتحديد الأخطاء المهنية.

تحدد المخالفات التأديبية بالرجوع إلى واجبات الموظف العام و هي الطريقة التي تلجأ إليها عادة النظم التأديبية المختلفة للوظيفة العامة لتعريف الذنب الإداري. منه نستطيع أن نقول إن العون المتعاقد ينطبق عليه نفس أحكام الموظف في حالة صدور تقصير منه أو مخالفة أو إخلال بواجبه أو مساس بالأحكام الانضباطية التي أقرها المشرع في المواد السالفة الذكر .

ذكرت المادة (14) من المرسوم الرئاسي 07/308 صنفين من الواجبات الوظيفية التي سنتناولها في دراستنا هذه. الصنف الأول هي واجبات أداء الوظيفة والصنف الثاني هي الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة سنذكر بدءا ب:

أولا: واجبات أداء الوظيفة:

1- الامتناع عن كل ما لا يتماشى مع طبيعة شغلهم حتى خارج الخدمة.

إذا كان المشرع يتطلب عند التعيين توافر شرط حسن السمعة والخلق، فقد نصت المادة (16) من المرسوم الرئاسي 07 /308 أنه: " لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد إذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

[1]- خيضاوي نعيم و باية فتيحة, الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري,المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية, المجلد 04 ,العدد 01, جامعة أحمد دراية,أدرار,الجزائر,جوان 2020ص.ص, 49 و 50.

– أن يكون جزائري الجنسية.

– أن يبلغ من العمر ثماني عشر (18) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف.

– أن يتمتع بحقوقه المدنية و أن يكون على خلق حسن .

– أن لا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب.

– أن يكون متحليا بصفات و خصال تجعله موضع ثقة الشعب، و تدفع إلى الثقة في توليه الوظيفة العامة، دون تخوف من استغلاله إياها استغلالا سيئا تحقيق لرغباته التي لا تتصل بالصالح العام[1].

2– عدم الجمع بين الوظيفة ونشاط آخر.

نصت المادة (43) من الأمر 03/06 في الفقرة الأولى على أنه :"يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح آخر في إطار خاص مهما كان نوعه"[2].

يجب التزام الموظف المتعاقد بالامتناع عن الجمع بين الوظيفة ونشاطات أخرى مبرراته في المحافظة على استقلالية الوظيفة العمومية وموظفيها،وعدم إثقال كاهل الموظف بأعمال أخرى تؤدي إلى إهمال واجباته الوظيفية وإرهاقه بأعمال أخرى في ذات الوقت.

3– عدم استخدام الوسائل العامة.

فهي ملك لجميع الموظفين وهي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية،لذا يجب المحافظة عليها وعدم إهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الشخصية ،وقد نصت المادة (50) من نفس الأمر أنه : "يتعين على الموظف أن

[1]. المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07,المؤرخ في 17 رمضان عام 1428,الموافق ل 29 سبتمبر 2007,المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم, ج.ر.ج,الصادر بتاريخ,30 سبتمبر 2007.

[2]. طبقا لأحكام الفقرة الأولى من نص المادة 43 من الأمر 03/06 المصدر سابق.

يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه" كما أضافت المادة (51) في نصها:"يجب على الموظف أن لا يستعمل بأية حال أغراض شخصية أو الأغراض خارجة عن المصلحة المعدات والتجهيزات ووسائل الإدارة "[1].

4- عدم إفشاء الأسرار المهنية.

يسمح لأداء الخدمة للعون المتعاقد أن يعلم الكثير من الأسرار و الأمور التي لم يكن في مقدرته الإطلاع عليها لولا وظيفته، و لهذا اتجه المشرع الجزائري في المرسوم الرئاسي 308/07 في المادة (14) بقولها: "...عدم إفشاء أي حدث علموا بها أو أي وثيقة أو معلومة يحوز أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكنوا غير من الإطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة:

- السهر على حماية الوثائق الإدارية و أمنها.

- الحفاظ على ممتلكات الإدارة[2].

وفي هذا الصدد يرى الدكتور سليمان محمد الطماوي أنه: "يجب على كل سلطة تأديب أن تتقيد بضوابط قانون العقوبات، ففي تقديرها للجرائم التأديبية يستلزم خضوعها لضوابط الوظيفة العامة بما تضمنه من حقوق وواجبات و تقدير ما إذا كان الموظف قد أخطأ يستوجب عقابه إنما يرجع إلى هذه الحقوق والواجبات دون غيرها كما يجب لفت الانتباه إلى أن العون المتعاقد لا يتقيد بواجب المحافظة على السر المهني في الحالات التالية:

- إحاطة النيابة العامة بالجنايات و الجنح التي ترتكب .

- يجب أن لا يشكل واجب المحافظة على السر المهني عائقا أمام تحقيق العدالة.

- يجوز للإدارة الإدلاء بمعلومات تخص موظف يتبعها، لصالح الإدارة أخرى عملا بمبدأ وحدة الإدارة[1].

[1]. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر .ص76

[2]. طبقا لأحكام المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07المصدر السابق.

ثانيا: الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة.

وتتمثل الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة في ممارسة النشاط بإخلاص ودون تحيز، وهي واجبات الطاعة أي؛ تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية، أيضا مراعاة تدابير الأمن و النظافة التي تقرها الإدارة مع المحافظة على الوثائق الإدارية وممتلكات الإدارة و أمنها.

- مراعاة تدابير النظافة والأمن والمحافظة على ممتلكات الإدارة.

تنص المادة (14) من المرسوم الرئاسي 308/07 « يتعين على الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما احترام واجباتهم لا سيما ما يأتي:

- ممارسة نشاطهم بكل إخلاص و دون تحيز ,الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم حتى خارج الخدمة؛ التحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم , تنفيذ تعليمات الهيئة السلّمية, مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة[2] ،والتي تقابلها المادة (49) : على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها, يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية

المادة (50): يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.
المادة (51): يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة من الأمر 06 /03 للموظف العام.[3]

من خلال ما سبق ذكره من المواد نستطيع أن نقول أن المشرع ركز على أهمية الوثائق و تدابير النظام الداخلي للعمل حتى تسير الإدارة العامة بشكل دائم و مستقر, و لضمان جودة

[1]. الطماوي سليمان محمد ،القضاء الإداري،القضاء الإداري، الكتاب الثالث،قضاء التأديب-دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي القاهرة، مصر، 1987 ،ص 72.

[2]. المرسوم الرئاسي 308/07 المتضمن النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين, المصدر السابق.

[3]. الأمر 06/03 ,المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة, المصدر السابق.

الخدمات المقدمة ركز على صفات الموظف عندما نقول هنا الموظف نقابله بالعون المتعاقد.

2- طاعة الرؤساء.

يعتبر واجب الطاعة أساسا هاما من أسس خضوع للسلطة الرئاسية ، وبمقتضى هذا يتعين على المرؤوس أن ينفذ ما يصدر إليه من رئيسه من أوامر خاصة بالعمل ، وذلك بحكم ما لرئيس من سلطة على مرؤوسيه تلك السلطة مبنية على مسؤوليته على جميع أعمال مرؤوسيه , نصت المادة (14) من المرسوم الرئاسي 07 /308...." :على الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ... احترام واجباتهم لاسيما ما يأتي... تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية..." [1].

عرفت طاعة الرؤساء بمفهومها الواسع أنها :" هي النتيجة المنطقية الذي يلزم بها كل المواطنين حتى الذين هم على رؤوس السلطة و هو احترام القانون فدور السلطة الرئاسية لا يزيد في كونه إعطاء تعليمات مطابقة للقانون و العمل بمقتضاه[2].

يرى الدكتور عصام احمد عجيلة، بأن تعريف الطاعة بالمعنى الضيق يتماشى مع المعنى الواقع و الحقيقي للطاعة في نطاق الإدارة، ذلك أن طاعة القانون أو النصوص التشريعية أمر يستوي بشأنه الموظف أو غير الموظف، واستطرد بأن التعاريف السابقة لواجب الطاعة تناست عنصرا هاما استقر عليه الفقه و القضاء و المتمثل في احترام الرؤساء، وعليه فهو يرى في واجب الطاعة على أنه امتثال الموظف لأوامر الرؤساء و احترامهم في نطاق الوظيفة العامة. هذا الشأن مشكلة تنفيذ الأوامر غير الشرعية، فهل رفض العون المتعاقد لتنفيذ أوامر رئيسه غير شرعية يشكل مخالفة تأديبية من شأنها أن تحرك الدعوى التأديبية[3].

[1]. طبقا لأحكام المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07.

[2]. مؤنس رشاد الدين, المرام في المعاني والكلام, بيروت, دار الراتب الجامعة, الطبعة الأولى, 2000 ص 82.

[3]. محمد مختار محمد عثمان, الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة, دراسة مقارنة, دار الفكر العربي, الطبعة الأولى 1973 ص95.

كما يجب على العون أيضا احترام رئيسه في جميع المناسبات, فلا يجوز للعون المتعاقد المساس بحرمة وهيبة رئيسه كأن يسبه أو يمتنع دون عذر مقبول عن تنفيذ أوامره, فيجب مراعاة المصطلحات المستعملة في مخاطبته لرؤسائه حتى ولو كان العون المتعاقد نقابي,حتى أن مجلس الدولة الفرنسي حماية للحركة النقابية,أباح استعمال العبارات التي تشكل قذفا أو تهديدا[1].

ويستنتج مما سبق أنه لا يوجد هناك نصوص قانونية توضح لنا كيفية معالجة هذه المسألة من الناحية العملية، كتحديد الجهة التي يتعين على العون المتعاقد أو الموظف إخطارها في مثل هذه الحالات. احترام رئيسه في جميع المناسبات، فلا يجوز للعون المتعاقد المساس بحرمة و هيبة رئيسه كأن يسبه أو يمتنع دون عذر مقبول عن تنفيذ أوامره.

3- ممارسة العون المتعاقد للنشاط بإخلاص ودون تحيز.

تنص المادة (14) من المرسوم 308/07" يتعين على الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما باحترام واجباتهم لاسيما ما يأتي: "ممارسة نشاطهم بكل إخلاص و دون تحيز"[2] ، لاشك أن قيام الأعوان المتعاقدين بأداء واجباتهم والتزاماتهم الوظيفية بدقة و إتقان هو الذي يضمن تطور المرفق العام و الخدمة العامة و الوظيفة العامة و الدولة ككل يقول" الرسول صلى الله صلى الله عليه وسلم "،"إذا عمل أحدكم عملا العمل فليتقنه " فعلى العون المتعاقد إتقان عمله واحترام مواقيت لان هذا الالتزام تقتضيه ضرورة المحافظة على استمرارية سير المرافق العامة في حالة التغيب غير المبرر لمدة عشر(10) أيام متتالية يتخذ العون المتعاقد ضده إجراء فسخ عقد العمل، إذ يعد في حالة تغيب غير شرعي أي إهمال للوظيفة و لا تلتزم السلطة الرئاسية في هذه الحالة بإتباع الإجراءات المعمول في ميدان التأديب كالاطلاع على الملف التأديبي,[3] مثلا المادة (22) من المرسوم 59/85 أنه بعد توجيه إنذار للعون المتعاقد مرتين تتخذ الإدارة إجراء فسخ.

---

[1]. إدريس كريمة, النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين, مذكرة ماستر, كلية الحقوق للعلوم السياسية, جامعة الطاهر مولاي, سعيدة, منشورة 2017/2016 ص 26.

[2]- محمد يوسف المعداوي, دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري, الطبعة الثانية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1998 ص81

[3]- المادة 68 من المرسوم الرئاسي 308/07 مصدر سابق.

الفرع الثاني: مدى السلطة التقديرية في تحديد الأخطاء.

المقصود بالسلطة التقديرية هو إعطاء الإدارة حرية التصرف في اختيار بعض الأعمال والقرارات أو الامتناع عن ذلك وهذا عندما تقوم بممارسة مهامها والصلاحيات المفوضة بها، فلها الحرية في اتخاذ القرار الذي تراه مناسبا للحالة المعروضة عليها مع مراعاة توفر الشروط القانونية لإصداره.[1]

إن ارتكاب الخطأ من قبل العون المتعاقد يستوجب بالضرورة توقيع العقوبة التأديبية الملائمة مع مدى جسامة الخطأ المرتكب من قبل العون المتعاقد[2]، وقد ورد في نص المادة (73) الفقرة الأولى من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والجماعية بين العمال الأجراء والمستخدمين على انه "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل"[3].

ومنه نستنتج أن الإدارة ليست حرة في تقدير أهمية الخطأ، وإنما هي مقيدة بعدة عوامل:

- ظروف ارتكاب الخطأ.
- درجة خطورة الخطأ والضرر الناجم عنه.
- سلوك العون المتعاقد.

أولا: ظروف ارتكاب الخطأ التأديبي :

إن لظروف ارتكاب الخطأ عدة عوامل وأهمها نية العون المتعاقد وقت ارتكاب المخالفة التأديبية ومدى مساهمته في ارتكاب الخطأ التأديبي ومكان وقوع المخالفة التأديبية، أما فيما يخص مساهمة العون المتعاقد في ارتكاب الخطأ التأديبي، فإن هذه المسألة تطرح قضية الاشتراك أصليا وقد يكون تبعيا إذا قام الشريك بالتحريض في ارتكاب المخالفة

[1]- دحمان سعاد, عناصر سلطة الإدارة التقديرية واختصاصها المقيد, العدد الثالث, كلية الحقوق, جامعة تلمسان, سبتمبر 2017, ص 216.
[2]- سامي جمال الدين,أصول القانون الإداري, الجزء الأول, الطبعة الأولى, دار المطبوعات الجامعية, الإسكندرية, مصر 1997, ص 390.
[3]. طبقا لأحكام المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بين العمال الأجراء والمستخدمين.

التأديبية أو الاتفاق أو سهل ارتكابها، في هذه الحالة يسأل العون المتعاقد حسب القدر الذي ساهم به في ارتكاب الخطأ التأديبي[1]، وهذا ما أشارت إليه المادة (63) من المرسوم رقم 82/302 المتعلقة بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية والتي جاء فيها " يخضع تحديد العقوبة التأديبية لدرجة الخطورة والخطأ أو الظروف المخففة أو المغلظة التي ارتكب فيها ولمدى مسؤولية العامل المدان وعواقب خطأه على الإنتاج والضرر الذي يلحق الهيئة المستخدمة وعمالها"[2].

ثانيا: درجة خطورة ارتكاب الخطأ والضرر الناجم عنه:

إن درجة خطورة الخطأ تحدد بالنظر إلى جسامة الأضرار التي خلفها والتي من شأنها أن تمس بحسن سير المرفق العام بانتظام ولذلك يثور فيها الكلام. فقد يرتكب العون المتعاقد عدة أخطاء تأديبية في آن واحد كأن يرفض القيام بمهامه أو يشتم رئيسه.

فهل يعاقب العون المتعاقد على الخطأين أم تطبق السلطة التأديبية قاعدة العقوبات المعمول بها في القانون الجنائي؟

أ- إن المؤيدين لهذه الفكرة يرون ضرورة تطبيق قاعدة العقوبة الأشد تجب العقوبة الأخف لما تشكله هذه القاعدة من ضمان في مواجهة سلطة التأديب, إذ من شأنها أن تمنع الإدارة من تسليط أكثر من عقوبة واحدة في حالة تعدد الجرائم.

ب- أما الفقهاء المعارضون لفكرة قضائية القانون التأديبي فإنهم يرون معاقبة العون المتعاقد على جميع الأخطاء التي ارتكبها, لأن القانون التأديبي ليس له علاقة بالقانون الجنائي ولا يعرف مبدأ تناسب الخطأ مع الضرر[3].

ثالثا: سلوك العون المتعاقد:

من العدل أن يؤخذ بعين الاعتبار سلوك العون المتعاقد عند تحديد الخطأ المرتكب, في حالة إذا كان مخطئا لأول مرة فلا يجوز للإدارة أن تعاقبه عقوبة قاسية, أما في حالة

[1]. إدريس كريمة,المرجع السابق,ص 31.

[2]. طبقا لأحكام المادة 63 من المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية بعلاقة العمل الفردية.

[3]. كمال رحماوي, المرجع السابق ,ص42.

تكرار ارتكاب المخالفة أو الذنب أكثر من مرة بعد الحكم عليه سابقا عن مخالفة تأديبية فمن شأنه أن يؤدي إلى تجديد العقوبة التأديبية ولذلك نصت المادة (07) الخاصة بالإجراءات التأديبية على ضرورة التأكد أن الموظف لم يسبق له أن ارتكب ذنوبا إدارية[1].

المبحث الثاني : العقوبات التأديبية.

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون, هذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي.

تنفد العقوبة التأديبية على العون المخالف للواجبات والمرتكب للخطأ المهني ويخضع ذلك لضوابط محددة قانونا, فالجزاء التأديبي يعتبر إجراءا ردعيا ضد الأعوان المخالفين للقانون, حدد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية في المادة (60) من المرسوم الرئاسي 308/07 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم[2] ولم يعطي تعريفا له, وهذا ما أدى إلى فتح مجال لاجتهادات الفقه للوصول إلى تعريف محدد للعقوبة التأديبية وطبيعتها القانونية في المطلب الأول ثم كان لابد من التطرق إلى تصنيف العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها.

المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية.

إن أي إخلال بواجبات الوظيفة العمومية يجعل العون المتعاقد محل مساءلة تأديبية قد تصل عقوبته إلى فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض, مما يجعل الأمر خطير على مركز العون المتعاقد فالهدف الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية يختلف تماما من الغرض الذي يسعى لتحقيقه الجزاء في القانون الجنائي, غير أن هذا الاختلاف في الهدف لا يمنع العقوبة التأديبية من التأثر بالعقوبة الجنائية, وبذلك اختلفت التعاريف الفقهية للعقوبة التأديبية, ومنه

[1]. نفس المرجع, ص 43

[2]. طبقا لأحكام المادة 60 من المرسوم 308/07 المرجع السابق.

قسمنا هذا المطلب إلى فرعين تعريف العقوبة التأديبية(فرع أول) الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية(فرع ثاني) .

الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية.

القاعدة العامة في القانون التأديبي أن المشرع يحدد قائمة العقوبات التي يحق لسلطة التأديب توقيعها بحق الموظف أو العون الذي تثبت مسؤوليته عن الجرم التأديبي, ولم يتطرق أي مشرع لمفهوم العقوبة التأديبية, وأمام سكوت المشرع عن وضع تعريف للعقوبة التأديبية, أدلى الفقه بدلوه في هذا الأمر, حيث حاول بعض الفقهاء وضع تعريف لمفهوم العقوبة التأديبية كون مهمة التعريف هي عادة من مهام الفقه[1],وهذا ما سنستعرضه من خلال التعريف الفقهي والقضائي والتشريعي للعقوبة التأديبية.

أولا: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية.

يعرف الأستاذ " Deplorer Franqais" العقوبة التأديبية بصفة عامة أنها :"الاستخدام الفعال والمنظم لعنصر الإخبار بواسطة السلطة العامة[2]":

ومنهم من عرفها بأنها :" جزاء من نوع خاص يصيب العون في مركزه الوظيفي دون المساس بحريته أو ملكيته الخاصة بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من امتيازات الوظيفة[3].

وعرفت أيضا أنها :" جزاء وظيفي يصيب العون الذي تثبت مسؤوليته في ارتكاب الخطأ تأديبي معين توقع باسم ولمصلحة الطائفة المنتمي إليها تنفيذا لأهدافها المحددة سلفا[4]":

يعرف البعض من الفقهاء الفرنسيين العقوبة التأديبية :" بالعقوبة التي توقع من قبل السلطة الإدارية تجاه موظف عام وذلك لارتكابه خطاء أثناء الخدمة أو بسببها": في حين

[1]. نوفان عقيل العجارمة,المرجع سابق,ص63.

[2]. محمد أحمد محمود عفيفي,فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ,الطبعة الثانية,عالم الكتب,القاهرة مصر ,1976,ص26.

[3]. إسماعيل أحفيظة إبراهيم,أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة,مجلة العلوم القانونية والشرعية,العدد6,يونيو 2015,ص254.

[4]. نواف كنعان,النظام التأديبي في الوظيفة العامة,مكتبة الجامعة,الشارقة,2008,ص94.

يرى البعض الآخر أنها :" الإجراء الذي يوقع بقصد تأمين قمع مخالفة تأديبية تمس العامل العمومي في مزاياه الوظيفية[1].

في حين عرفها الفقه الجزائري على رأسهم الأستاذ عمار عوابدي بأنها:"هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطة التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة"[2].

ثانيا: التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية.

لقد اتبع المشرع الجزائري نهج بقية التشريعات المقارنة, بحيث أنه لم يعرف العقوبة التأديبية غير أنه قام بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر,حيث بدأ بأخفها إلى أشدها خطورة[3].

وبالرجوع إلى نص المادة (60) من المرسوم الرئاسي رقم 308/07,المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين والنظام التأديبي المطبق عليهم نجد أن المشرع لم يعطي تعريفا للعقوبة التأديبية بل حددها وفقط حسب درجة الجسامة والخطورة للخطأ المرتكب على غرار المادة (163) من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي لم يحدد هو الآخر تعريفا لهذه الأخيرة بل قسمها لأربع درجات حسب جسامتها و خطورتها. ومنه نستنتج أن المشرع الجزائري لم يعرف العقوبات التأديبية بل حددها وفقط وترك مهمة تعريفها للفقه.

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية.

إن العقوبة التأديبية وسيلة إدارية تمنح للإدارة سلطة ردع مرتكبي المخالفات التأديبية من الأعوان المتعاقدين وهذا بناءا على العلاقة الوظيفية القائمة بينهما, حيث أنها دائما ذات طبيعة مالية أو أدبية أو مهنية[4], على عكس العقوبات الجنائية والتي تكون سالبة للحرية

[1]. نوفان عقيل العجارمة,نفس المرجع,نفس الصفحة.

[2]- عمار عوابدي, مبدأ تدرج السلطة الرئاسية, المرجع السابق,سنة 1984, ص 336

[3]. جلطي منصور,العقوبات المقررة للخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية,وقانون العمل,دراسة في المفهوم,مجلة دراسات في الوظيفة العامة,العدد 8,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم,جوان 2021,ص56.

[4]. كمال رحماوي,المرجع السابق,ص87.

كالحبس و الإعدام ورغم وجود تقارب بين العقوبتين التأديبية والجنائية في كون أن كليهما يهدف إلى منع المخالفة من الرجوع إلى ارتكاب المخالفة والاتفاق كذلك في جوهر المسؤولية القائمة على أساس الضرر إلى أن هناك عدة ضوابط يمكن من خلالها التمييز بين الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي[1] نذكر منها ما يلي :

– للعقوبة الجنائية حد أدنى وحد أقصى على عكس العقوبة التأديبية والتي تعدد بحسب جسامة الخطأ المرتكب, وبأوصاف عامة تتمثل في واجبات العامل والأفعال المحظور عليه القيام بها حتى تتحقق شرعية الجريمة وبأفعال ايجابية أو سلبية [2].

– المسؤولية الجنائية قائمة على أساس الإخلال بواجب قانوني, بينما المسؤولية التأديبية تقوم على أساس الخطأ الوظيفي[3].

– العقوبة التأديبية تصدر في شكل قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية المختصة باستثناء بعض التشريعات التي تأخذ بنظام المحاكم التأديبية, بينما العقوبة الجنائية تصدر في شكل حكم قضائي أو قرار صادر عن جهة قضائية مختصة[4].

– العقوبة التأديبية لا تطبق إلا ضمن مجموعة محددة إدارات عمومية, نقابات ومنضمات مهنية شركات على عكس الجزاء الجنائي إذ يطبق على كافة المواطنين بغض النظر عن هويتهم الوظيفية شريطة ارتكابهم لمخالفة تستوجب العقوبة للإشارة فإنه يدخل ضمن الجزاءات التأديبية ما يلي:

*الجزاءات الخاصة بالوظيفة العامة أو الموظفين العموميين.

*الجزاءات المتعلقة بالنقابات والمنظمات المهنية.

[1]. عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني,الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية,الطبعة الأولى,دار الفكر الجامعي,الإسكندرية, 2008,ص54.

[2]. باهي هشام والدهمة مروان,العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري,مجلة الحقوق والحريات,جامعة محمد خيضر , بسكرة,المجلد 05,العدد 01, 2019,ص 26/25.

[3]. سعد نواف العنزي,النظام القانوني للموظف العام,دار الفكر الجامعي الإسكندرية,2007,ص249.

[4]. سليم جديدي,المرجع السابق,ص65.

*الجزاءات المتعلقة بالمحاسبات التي تصدر عن محكمة التأديب المتعلقة بالميزانية بالنسبة للدول التي تأخذ بنظام المحاكم التأديبية .

*الجزاءات المتعلقة بمنظمات الائتمان مثل اللجنة البنكية.

*الجزاءات المتعلقة بأعضاء الاتحاديات الرياضية مثل الاتحادية الجزائرية لكرة القدم [1].

– الجزاء التأديبي يرتبط أساسا بالوظيفة العامة فأين وجد الشخص الذي يكتسب صفة الموظف وبارتكابه لأحد الأخطاء التأديبية يكون محل تسليط جزاء تأديبي عليه, أما إذا لم تتوفر فيه هذه الصفة فلا يمكن أن يوقع عليه هذا النوع من الجزاءات وإنما يكون مسؤولا مسؤولية جنائية حسب طبيعة الجريمة[2]

– العقوبة الجنائية قد تكون عقوبة أصلية تمس بحق من حقوق الجاني كحقه في الحياة أو حقه في الحرية وذلك بتوقيع عقوبة الإعدام عليه أو تقييد حريته بحبسه مثلا كما قد تكون العقوبة الجنائية تبعية مكملة للعقوبة الأصلية وهي تعني حرمان الجاني من بعض الحقوق كحرمانه من ممارسة حقوقه السياسية لمدة زمنية معينة أو فرض الرقابة القضائية عليه, بينما العقوبة التأديبية تعتبر ماسة لمركز الموظف وذلك بحرمانه من بعض المزايا سواء المالية أو المهنية نتيجة ارتكابه لخطأ وظيفي[3].

وكنتيجة تم التوصل إليها ومما سبق يتضح أن العقوبة التأديبية تقوم على أساس عنصرين هما الوقاية والردع, أما الوقاية فهي إقرار الجزاء التأديبي بموجب التشريعات التي تحكم النظام الوظيفي ومعرفته من قبل العون المتعاقد, والهدف منه توقيع الجزاء في حالة الإخلال بالنظام, أما الردع فهو القيام بتوقيع الجزاء التأديبي على العون المتعاقد المخالف.

ومن هنا يعد الجزاء التأديبي من الوسائل التي تلجأ إليها الإدارة لتقويم العون المخطئ وردع من تسول له نفسه من الأعوان على سلوك نفس النهج المخالف للقانون وذلك بهدف

[1]. كمال رحماوي,المرجع السابق,ص108.

[2]. محمد سعد فودة,النظرية العامة للعقوبات الإدارية,دراسة فقهية قضائية مقارنة,دار الجامعة الجديدة,الإسكندرية 2008,ص102.

[3]. بلال أمين زين الدين,التأديب الإداري,دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا,دار الفكر الجامعي الإسكندرية,2015, ص 374 و 375

إصلاح الجهاز الإداري هو فرض الانضباط داخل المؤسسات العمومية وضمان سير المرافق العام

المطلب الثاني : مبادئ وتصنيفات العقوبة التأديبية للأعوان المتعاقدين.

تحتكم العقوبة التأديبية إلى بعض المبادئ القانونية الهامة والتي حرص الفقه والقضاء على عرضها بهدف التوفيق بين مصلحة الأعوان المخطئين ومصلحة المرفق العام,خشية أن فرضا يؤدي إلى المساس بحقوق الأفراد وحرياتهم,أي لزم خضوع تحديد تلك العقوبات التي لا يتم فرضها بواسطة سلطة قضائية وإنما بواسطة سلطته الإدارية للمبادئ العامة[1].

تخضع العقوبات التأديبية إلى التصنيف مثلها مثل الأخطاء المهنية فلكل خطأ مهني عقوبة تقابله حسب درجته ومدى خطورته وجسامته ,صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى أربع درجات وقابلها بعقوبات تأديبية حددها بأربع درجات في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة , إلا أنه في المرسوم الرئاسي 308/07 المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم لم يصنف العقوبات التأديبية بل اكتفى بذكرها وفقط وذلك في نص المادة (60) من ذات المرسوم بقوله :" تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد حسب درجة جسامة الخطأ فيما يأتي الإنذار الكتابي ,التوبيخ ,التوقيف من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام,فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض":[2] كما أقر بتحديد العقوبات المطبقة على الأعوان حسب درجة وجسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه و مسؤولية العون المعني وآثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها[3].

[1]. دريس كريمة,المرجع السابق,ص37.

[2]. طبقا لأحكام المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07, المصدر السابق.

[3]. طبقا لأحكام المادة 61 من المرسوم الرئاسي 308/07,سالف الذكر.

وعلى ضوء هذا التقديم وجب علينا الشرح المفصل لمبادئ العقوبة التأديبية (الفرع الأول) وكذا بيان تصنيف العقوبات التأديبية المقررة للعون المتعاقد (الفرع الثاني).

الفرع الأول : مبادئ العقوبة التأديبية

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطتها التأديبية في غير الأغراض المحددة قانونا, وهذا ما جعل العقوبة التأديبية تخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة القواعد التي تحكم العقوبة التأديبية[1].

أولا: مبدأ الشرعية.

إن مبدأ الشرعية مستنبط في حقيقة الأمر من قانون العقوبات "لا عقوبة إلا بنص قانوني ", وعليه كما سبق الإشارة فإن العقوبة التأديبية واردة على سبيل الحصر ,فمثلا المادة 60 من المرسوم 308/07 سالف الذكر ,نجد أن المشرع الجزائري وضع الحد الأدنى والحد الأقصى لهده العقوبة,وعليه مثلا إذا ما قررت السلطة التأديبية عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة, لا يجوز لها أن تقدر عقوبة التوقيف أكثر من ثمانية (8) أيام لأنها مقيدة بالعقوبة المقررة قانونا[2].

لم يأخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ كاملا في النظام التأديبي والسبب يعود لعدم حصر الأخطاء التأديبية أي أنها ليست مقننة على سبيل الحصر وهدا نظرا لطبيعة المؤسسات الإدارية, كما أن المجال التأديبي يمتاز بالمرونة والتطور ,وعليه ترك الحرية للإدارة لتجريم الأفعال المرتكبة من طرف الموظف والعقاب عليها, ففي هده الحالة لم يمنعها من معاقبة الموظف على ذات الفعل مرتين,ولم يلزمها بتسبيب قرارها التأديبي.

– **تسبيب القرار التأديبي :**إن تسبيب القرار التأديبي من طرف الإدارة, له دور فعال ضمن الضمانات التأديبية المعاصرة التي تؤدي إلى إقرار الحقوق والحريات للموظف العام,لأنه يبين مدى إلتزام سلطة التأديب بالوقائع القانونية وعدم تعسفها عد استعمال السلطة,باعتبار

[1]. علي جمعة محارب,المرجع السابق,ص 94.

[2]. بن صاري ياسين,التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري,دار هومة للنشر والتوزيع,الجزائر ,2005.

أن التسبيب يؤدي إلى تفعيل القرارات الإدارية من الجهة الإدارية التي أصدرتها كما يضمن رقابة قضائية فعالة وعميقة لأن التسبيب الوجوبي يقود الإدارة إلى الإقناع والاقتناع وعليه فإن التسبيب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار[1]. ويكمن الفرق بين تسبيب القرار التأديبي وبين وجوب قيامه على سبب في كون أن كل قرار تأديبي يجب أن يحتوي على سبب يبرره,والسبب في ذلك هو إخلال الموظف العام بواجباته, مع إثبات الأعمال المخالفة بالتزاماته الوظيفية فيقتضي التسبيب أن يحتوي القرار إلى جانب العقوبة على الوقائع التي تؤدي إلى توقيع العقوبة التأديبية,بما يحقق الاطمئنان للسلطة التأديبية التي تبين توافر المخالفة التأديبية وقيام القرار على سبب يبرره[2].

نص المرسوم الرئاسي 308/07 على وجوب تسبيب قرار العقوبة التأديبية ويمكن أن نستنتج ذلك من نص المادة (62) "تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبة التأديبية االمنصوص عليها في المادة (60) أعلاه. ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر[3].

نستخلص من نص المادة (62) أن تسبيب القرار التأديبي أمر وجوبي, سواء تعلق الأمر بالسلطة الإدارية أو المجلس التأديبي على حد سواء.

ثانيا: مبدأ التناسب

ظهر هدا المبدأ في فرنسا,وقبل صدور حكم Le bon كان للإدارة الحرية الكاملة في اختيار العقوبة المناسبة للخطأ التأديبي,فكان مجلس الدولة الفرنسي يراقب شرعية القرار فقط, ولا يجري رقابة على مدى جسامة العقوبة ومدى تناسبها مع الخطأ الصادر عن الموظف,ومع صدور حكم Le bon في عام 1978 تراجع مجلس الدولة الفرنسي عن موقفه,بحيث أصبح يراقب مدى ملائمة العقوبة التأديبية للخطأ التأديبي.

[1]. جلطي منصور ,المرجع السابق,ص58.

[2]. زياد عادل,تسريح الموظف العمومي وضماناته,أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون,كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة مولود معمري,تيزي وزو,2016,ص 65.

[3]- طبقا لأحكام المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07.

وتجدر الإشارة إلى أن القضاء الجزائري سار على نهج القضاء الفرنسي في تقرير حقه في الرقابة على الملائمة بين العقوبة التأديبية والخطأ المرتكب[1].

ويعد مبدأ التناسب من بين أهم الضمانات التي وضعها المشرع لحماية الموظف العام,إذ يتعين على السلطة التأديبية أن تقرر العقوبة التأديبية على أساس التدرج تبعا لمدى خطورة الخطأ الصادر من طرف الموظف,بحيث لا يمكن للإدارة أن تبتدع جزاء غير منصوص عليه قانونا, فبذلك تكون سلطتها مقيدة بهذا المبدأ و إلا تعرض القرار التأديبي للإلغاء من طرف القاضي[2].

لقد نص المشرع الجزائري صراحة على هذا المبدأ في نص المادة (161) من الأمر 03/06 سالف الذكر,على معايير أو مقاييس العقوبة التأديبية والتي تتمثل في ما يلي:

* درجة جسامة الخطأ.

* الظروف التي ارتكب فيها الخطأ.

* مسؤولية الموظف المعني.

* النتائج المترتبة على سير المصلحة.

* الضرر اللاحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام[3].

يحقق هذا المبدأ الموازنة بين العقوبة والخطأ,وهذا يعني أن المشرع الجزائري منح للإدارة سلطة توجيه العقاب لكل من جهة أخرى يتعين عليها أن لا تتعسف في استعمال هذا الحق و احترام حقوق الموظف,فتوقع إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (163) من الأمر 03/06 لابد منها أن تختار العقوبة التي تقابل الخطأ المرتكب من قبل الموظف وليس أكثر من ذلك.

[1]. جلطي منصور ,المرجع السابق,ص59.

[2]. سلماني منير ,مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام,مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام,فرع قانون المنازعات الإدارية,جامعة مولود معمري,كلية الحقوق والعلوم السياسية,تيزي وزو,2015,ص42/41.

[3]. طبقا لأحكام المادة 161 من الأمر 03/06 المصدر السابق.

وبالرجوع إلى المرسوم 308/07 نلاحظ أنه صنف العقوبات والأخطاء المهنية ولكن لم يجعلها وفق درجات مثلما هو موجود بالنسبة للموظف, وترك المسألة في نطاق السلطة التقديرية أي لسلطة التأديب وهذا ما يمكن أن يشكل إحدى منافذ التعسف في حق العون المتعاقد[1].

ثالثا : مبدأ وحدة العقوبة التأديبية.

إن مبدأ وحدة العقوبة التأديبية يجد مبرره في تحقيق الاعتبارات المتعلقة بالعدالة, والمصلحة الاجتماعية والوظيفية التي تقضي بعد المعاقبة عن الخطأ الواحدة إلا بعقوبة واحدة, و أن مسؤولية مرتكب الخطأ يجب أن تحدد في نطاق خطاه فضلا على أن احترام هذا المبدأ يمثل اعتداء على نهاية العقوبات التأديبية الموقعة من قبل السلطة المختصة و إخلالها بما حازته من حجية[2], فازدواجية العقوبة تفترض ازدواجية الخطأ,كما يجوز للسلطة الرئاسية التي تعلو السلطة التي أصدرت قرار التأديب أن تعيد النظر في القضية وتشدد العقوبة[3].

ومن هنا نستنتج أنه توجد عقوبة تأديبية واحدة وليست عدة عقوبات, ليتضح أن المقصود بهذا المبدأ أنه عندما يرتكب الموظف أو العون خطأ واحد لا يجوز معاقبته مرتين على نفس الخطأ, إلا في حالة وجود عقوبة تبعية تابعة للعقوبة الأصلية, أو يجازى تأديبيا أو جنائيا.

رابعا : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية.

يقصد بهدا المبدأ العقوبة التأديبية لا يترتب أثرها إلا منذ تاريخ توقيع العقوبة, باستثناء حالة الموظف العمومي الموقوف إذ أن وضعيته لا تحدد إلا بعد صدور قرار التأديب , وهدا ما يدل على وجود علاقة وثيقة بين عدم رجعية العقوبة التأديبية ومبدأ

[1]. طبقا لأحكام المرسوم الرئاسي 07\308,المصدر السابق.

[2]. دريس كريمة,المرجع السابق,ص41.

[3]. كمال رحماوي المرجع السابق,ص 104.

الشرعية,بحيث لا يعاقب الموظف على سلوك لا يعتبر أثما عند ارتكابه,بمعنى أن يكون المشرع الجزائري قد نص على العقوبة التأديبية التي تجرم الخطأ المهني,أي أن يكون النص القانوني محددا لهده العقوبة[1].

خامسا: مبدأ المساواة.

مقتضى هذا المبدأ أنه ليس من الجائز أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية والمسؤوليات التي يتقلدونها,متى كانت الأخطاء مرتكبة و الظروف التي تمت فيها وآثارها موحدة[2].

إن فرض العقوبات التأديبية مغايرة ضمن نصوص القوانين الأساسية خاصة ليس ضربا لمبدأ المساواة وخاصة بالنسبة للعقوبات التي تقرر لشاغل الوظائف السامية.

لقد أخد المشرع الجزائري بهذا المبدأ صراحة على أن العامل يتعرض للعقوبات التأديبية وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية مهما كان المنصب الذي يشغله[3].

سادسا: مبدأ الشخصية.

يتصل مبدأ شخصية الجزاء التأديبي بتحديد من توقع عليه هذا الجزاء وعليه وفقا لذلك ينصب الجزاء على مقترف الذنب الإداري سواء قام بارتكابه بشكل مباشرة أو غير مباشرة.

يعني مبدأ شخصية العقاب التأديبي أن يوقع الجزاء على مقترف الإثم التأديبي وعلى كل من ساهم سلبا أو إيجابا في ارتكابه[4].

[1]. جلطي منصور,المرجع السابق,ص 60.
[2]. كمال رحماوي, المرجع السابق,ص 61.
[3]. حمايتي صباح,المرجع السابق,ص 76.
[4]. نفس المرجع,ص 75.

إن المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجنائية لا تكون إلا شخصية فقوامها وقوع خطأ معين يشكل إخلالا بالواجبات الوظيفية أو خروجها عن مقتضياتها, يمكن نسبته إلى عون محدد سواء قام بارتكابه بشكل مباشر أو غير مباشر وليس ما يرتكبه غيره.

ويقصد به أن تقتصر في آثارها على المتعاقد المخطئ أي مقترف الذنب الإداري دون سواه وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن أن يعاقب العون عن فعل غيره,وهو أمر مقرر في المجال التأديبي ويجد أساسه في فكرة مسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعه[1].

الفرع الثاني : العقوبات التأديبية المقررة للعون المتعاقد.

على غرار الموظف العام تطبق عقوبات تأديبية على الأعوان المتعاقدين إذا تقرر بصفة رسمية ارتكابهم لأخطاء مهنية وقد نص عليها المشرع الجزائري في المرسوم الرئاسي 308/07 من خلال نص المادة (60) ومنه توجب علينا شرحها بالتفصيل.

أولا: الإنذار الكتابي.

هو عقوبة بسيطة تختص بتسليطها السلطة التي تختص أو لها صلاحيات التعيين والإنذار يعتبر بمثابة عقوبة معنوية[2],تمس بأخلاق وأدب العون المخالف وهو يأخذ طابع انضباطي ويتضمن نوع من التحذير للعون بعدم الوقوع أو ارتكاب أي أخطاء مهنية مستقبلا وإلا عرض ننفسه إلى عقوبات أشد درجة.

ويكون تطبيق هذه العقوبة بإرسال إنذار إلى المخالف يذكر فيه الذنب الذي ارتكبه ويلفت نظره إلى وجوب عدم تكراره وتحسين أعماله في المستقبل.

فالإنذار يهدف إلى تبصير العون بالخطأ الذي ارتكبه وتحذيره من عودة ارتكابه وكذا الآثار التي تترتب على عودته إلى ارتكاب دلك الخطأ أو خطأ مماثل وطبيعة هده العقوبة توحي أنها تستعمل إلا لمواجهة الأخطاء اليسيرة[3]. (انظر الملحق 1)

[1]. دريس كريمة,المرجع السابق,ص41.

[2]. علي جمعة محارب,المرجع السابق,ص,ص 431 و 432.

[3]. سليمان محمد الطماوي,المرجع السابق,ص 300.

ثانيا: التوبيخ.

يعتبر التوبيخ أيضا عقوبة معنوية ذات طابع انضباطي,التي تختص بتوقيعها السلطة الرئاسية وتكون عقوبة التوبيخ بإرسال إخطار تحريري[1] إلى العون المخالف,يذكر فيه الذنب اقترفه وأن هناك أسباب ما تجعل من سلوكه غير مرض,حيث يهدف إلى إلزامه بالانضباط وعدم ارتكابه لأي مخالفة أخرى قد تعرضه لعقوبة أشد.

لم يعد التوبيخ إنذار وقائيا أو دعوة إلى سلوك أحسن, بل إنما نوع من الإجراءات الردعية التي توقع على فاعل الخطأ ويمكن أن تكون علنية.

ثالثا : التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام .

تعد عقوبة التوقيف عن العمل لمدة زمنية من العقوبات البسيطة, بحيث منح المشرع المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

من الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يوفق في منحه السلطة الرئاسية توقيع هذه العقوبة دون الرجوع للجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء,فمن الأحسن كان اعتبار هذه العقوبة من العقوبات الجسيمة دلك لما يمكن تلحقه هده الأخيرة من آثار سواء على الإدارة أو على العون المرتكب للخطأ التأديبي. (انظر الملحق 2, 3)

رابعا: فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

فالمقصود بفسخ العقد هو إنهاء العلاقة التعاقدية بين العون المرتكب للخطأ المهني والمؤسسة التابع لها,نجد أن المشرع الجزائري اعتبرها الحالة الوحيدة والعقوبة الجسيمة التي لابد من استشارة اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء,في حالة ارتكاب العون المتعاقد لخطأ مهني جسيم,فالسلطة المختصة بالتعين لا تملك سوى اقتراح العقوبة في هده الحالة مع استشارة اللجنة والتقيد برأيها والتي قد توافق على العقوبة المقترحة أو تسلط عقوبة تأديبية أخرى تراها مناسبة.

[1]. علي جمعة محارب, المرجع السابق,ص438.

والجدير بالملاحظة أن المشرع التأديبي في هده العقوبة أخد بعين الاعتبار العون ومنحه ضمانات فعالة وهامة وذلك من خلال منح اختصاصات تأديبية إلى اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء[1].

وما يعاب على المشرع من خلال دراستنا لتصنيف العقوبات في المرسوم الرئاسي 07/ 308 المذكور أعلاه أنه لم يحددها في درجات,على عكس أنها كانت محددة في الأمر 03/06 المتضمن النظام العام الأساسي للوظيفة العامة,فهده تعتبر ثغرة قانونية للمشرع الجزائري وتعسفا في حق العون المتعاقد, ويظهر دلك في حالة توقيع عقوبة من السلطة الرئاسية لا تتطابق مع خطورة الخطأ المهني المرتكب من طرف العون وهذا ما يعد خرقا للقواعد القانونية المنظمة للنظام التأديبي للأعوان المتعاقدين. (انظر الملحق 4)

[1]- دريس كريمة,المرجع السابق,ص44.

الفصل الثاني:

القواعد الإجرائية لتأديب الأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري

إن موضوع التأديب من أهم وأدق مسائل الوظيفة العامة باعتباره أمر موجود في طبيعة كل نظام اجتماعي, فمضمون التأديب هو رسالة نبيلة لا تقوم على مجرد العقاب بقدر ما تقوم على الإصلاح, ومن خلال هذا فالتأديب لا يهدف إلى الانتقام من العون المتعاقد بعد ارتكابه للخطأ التأديبي وتسليط العقوبة التأديبية عليه, بل ينحصر غرضه الأساسي في ضمان سير المرفق العام بانتظام وباضطراد.

وإذا كان تحقيق المصلحة العامة يعتمد أساسا على حسن وأداء العون المتعاقد لعمله بالدقة والأمانة, فإنه توجد هناك مصلحة أخرى وهي مصلحة العون المتعاقد الذي اتخذ من الوظيفة مهنة سواء بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة ولو بصفة مؤقتة لذلك كان له بالمقابل ضمانات كفيلة تشعره بالطمأنينة في أداء أعماله الوظيفة, حيث كفل المشرع الجزائري حماية العون من تعسف الإدارة في استعمالها لسلطة التأديب وذلك بإحاطته بعدة ضمانات تتمثل أساسا في وجوب ممارسة التأديب في إطار القانون القائم وذلك باحترام و إتباع الإجراءات اللازمة لتنفيذ عملية التأديب, من أجل تحقيق التوازن بين مبدأ الفاعلية الإدارية ومنطق ضمان حقوق الموظف العام.

توقع العقوبة التأديبية بعد ارتكاب العون المتعاقد للخطأ المهني ويخضع ذلك إلى مدى خطورة وجسامة الخطأ المهني والضرر الذي ألحقه العون بالمؤسسة التي ينتمي إليها, حيث تختص السلطة المختصة بالتأديب بتوقيع العقوبة وقد حدد المشرع الجزائري هذه العقوبات من خلال المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007,المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والنظام التأديبي المطبق عليهم في نص المادة (60) منه, وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل الذي قسمناه بدورنا إلى مبحثين,(المبحث الأول) تحت عنوان السلطة التأديبية الخاصة بالأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري, و(المبحث الثاني) تحت عنوان الإجراءات والضمانات القانونية لتأديب الأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري.

المبحث الأول: السلطة التأديبية الخاصة بالأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري.

عندما يرتبط الموظف برابطة تنظيمية مع الإدارة فإنه يتمتع بكامل حقوقه التي يكفلها له القانون كالحق في المرتب والترقية...الخ, كما يصبح عليه واجبات يتحتم عليه القيام بها واحترامها كأداء العمل على الوجه المطلوب باحترام الوقت وعدم إفشاء الأسرار المهنية وفي حالة مخالفته لهده الواجبات فإنه يعرض نفسه لعقوبات تأديبية والتي توقعها سلطة مختصة.

بالرجوع إلى نص المادة (162) من القانون الأساسي للوظيفة العامة الأمر (03/06),والتي نصت على أن:" تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين": ونص المادة (165) من نفس الأمر:" تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر وبعد أخد الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي":

يتبين لنا من خلال النصين السابقين من الأمر(03/06),أن المشرع الجزائري أعطى حق إتخاد الإجراءات التأديبية للسلطة التي لها صلاحيات التعيين,حيث قام بتخويل سلطة توقيع بعض العقوبات إلى السلطة الرئاسية مع أخد الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة, وتعتبر سلطة التأديب في الوظيفة العامة ولاية واختصاصها أصيلا للسلطة الإدارية الرئاسية,وقد تختلف القواعد التي تنظم سلطة التأديب في مجال الوظيفة العامة من تشريع إلى آخر.

وقد قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين مطلب أول تحت عنوان تعريف السلطة التأديبية و مطلب ثاني معنون بتحديد السلطة الرئاسية بالنسبة للعون المتعاقد.

المطلب الأول :مفهوم السلطة التأديبية.

الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية

السلطة التأديبية هي الجهة أو الشخص الذي يخول له القانون صلاحية ممارسة وظيفة التأديب من خلال توقيع الجزاء التأديبي[1],على من تثبت مسؤوليته في ارتكاب الخطأ, إذن السلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الأعوان المتعاقدين الذين تثبت مسؤوليتهم عن الجرائم التأديبية[2],أي هي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية ودلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها[3].

وتختلف السلطة التأديبية باختلاف الأنظمة التأديبية, وقد تكون مركزة في الغالب في يد واحدة وهي السلطة الإدارية[4], نص المشرع الجزائري في المادة (62) من المرسوم الرئاسي 308/07 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم: "تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (60) أعلاه ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر[5]".

ومنه نستنتج أن المشرع الجزائري خول أمر إصدار العقوبة التأديبية للسلطة الإدارية المختصة.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للسلطة التأديبية.

بالبحث في الطبيعة القانونية للنظام التأديبي في الوظيفة العمومية نجد أن هناك أراء تأخذ سلطة التأديب على أنها نظام جزائي عقابي, وهناك أراء أخرى تقول بأن النظام

---

[1]. محمد ماجد ياقوت,شرح الإجراءات التأديبية,منشأة المعارف الإسكندرية,مصر,دون سنة نشر,ص 204.

[2]. نوفان العقيل العجارمة,سلطة تأديب الموظف العام,الطبعة الأولى,دار الثقافة للنشر والتوزيع,الأردن,ص 37.

[3]. محمد ماجد ياقوت,التحقيق في المخالفة التأديبية,الطبعة الأولى,منشأة المعارف,الإسكندرية,مصر,2002,ص 70.

[4]. كمال رحماوي المرجع السابق,ص 133.

[5] طبقا لأحكام المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07

التأديبي هو نظام دو طبيعة إدارية قانونية متميزة متعلقة بحسن سير الوظيفة الإدارية ويخضع لأحكام القانون الإداري وهي الطبيعة القانونية التي يكتسبها النظام القانوني لسلطة التأديب في النظام الجزائري[1].

يتحدد الأساس القانوني لسلطة التأديب بنوع العلاقة التي تربط الموظف,بالدولة وقد مرت هده العلاقة بمراحل متعددة,تعكس كل مرحلة منها الوضع القانوني السائد إبان كل مرحلة من هده المراحل حيث كانت العلاقة تكيف على أساس أنها علاقة تعاقدية,وبعد ثبوت فشل هدا التكييف استقر الرأي على اعتبار أن العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية أو لائحية[2].

وقد عرف تحديد هدا الأساس جدلا بين الفقهاء وبرزت العديد من النظريات منها من أخذ بفكرة العقد كأساس لهده السلطة ومنها من استند للقانون, وهناك من الفقه من حصرها في فكرة السلطة الرئاسية حيث أن مسؤولية الرئيس الإداري عن ضمان حسن سير المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة يخوله هده السلطة, في حين يرى جانب آخر أن الأساس هو السلطة التي تتعامل بها الدولة[3].

أما في ما يتعلق بموقف المشرع الجزائري فقد كان تأسيس سلطة التأديب على أسس العلاقة القانونية التنظيمية التي تربط بين الموظف والإدارة التي تستخدمه والتي تحكمها القوانين والتنظيمات حيث جاء في نص المادة (07) من الأمر 03/06 :" يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية تنظيمية."[4]

وما نستنتجه من موقف المشرع الجزائري أنه ربط أساس سلطة التأديب بالعلاقة القانونية أي القواعد القانونية التنظيمية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية التي

[1]. سعيد مقدم,الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة,ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر ,2010,ص 399.

[2]. نوفان العقيل العجارمة, المرجع السابق,ص 38.

[3]. سليم جديدي سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري,دار الجامعة الجديدة,مصر ,2011ص 62.

[4]. سهام رابحي,سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية,مجلة آفاق للأبحاث السياسية والقانونية,المجلد3,العدد6,كلية الحقوق,جامعة محمد خيضر ,بسكرة,نوفمبر ,2020.

تربط الموظف بالإدارة من خلال التزامه بالواجبات المناط بها اتجاه الإدارة وعدم مخالفتها بالمقابل استفادته من حقوقه المنصوص عليها قانونا.

بعد تحديد تعريف للسلطة التأديبية والأساس القانوني لها وجب علينا التطرق للأنظمة القانونية التأديبية للوقوف على النظام الذي انتهجه المشرع الجزائري لتنفيذ الإجراءات التأديبية و ذلك في (الفرع الثاني).

المطلب الثاني: الأنظمة التأديبية.

الفرع الأول: تعريف الأنظمة التأديبية.

تختلف الأنظمة التأديبية بإختلاف النظم القانونية السائدة في الدول ويكمن هذا الاختلاف في تحديد السلطة المختصة بالتأديب تبعا للهدف الذي يسعى كل نظام إلى تحقيقه إما بتغلب منطق الفاعلية أو الضمان أو محاولة التوفيق بينهما, بحيث يصعب القول بوجود تطابق كامل بين نظام تأديبي وآخر,فبعض الأنظمة توكل مهمة التأديب للسلطة الرئاسية وبعضها إلى جهة قضائية ومنها من تعهد هده السلطة إلى هيئتين وهو نظام مختلط بين النظامين السابقين وهو ما يعرف بالنظام الشبه قضائي وهدا ما سنتطرق إلى دراسته في هدا الفرع من خلال شرح كل نظام من هده الأنظمة.

أولا: النظام الرئاسي.

لقي النظام الرئاسي في المجال التأديبي تطبيقا واسعا خلال المراحل الأولى من نشأته وتطور القانون التأديبي للوظيفة العمومية, إلا أن أصبحت سلطة التعيين مصطلحا مرادفا للسلطة التأديبية في كافة النظم القانونية,ومن أشهر الدول التي أخذت بالنظام الرئاسي الإتحاد السوفيتي والمملكة المتحدة[1].

فالنظام الرئاسي هو الذي يكون فيه للسلطة الرئاسية وحدها الحق في توقيع العقوبات التأديبية بسيطة كانت أم جسيمة, دون إلزامها باستشارة هيئة معينة أو الأخذ برأيها قبل توقيع الجزاء,دون معقب عليها خلافا للقضاء فيما تصدره من قرارات تأديبية سواء

[1]. رشيد عبد الهادي,الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والعسكرية,الطبعة الأولى,دار الكتاب الحديث, القاهرة, 2008, ص93.

بالتعديل أو الإلغاء و مبرر دلك أن الرئيس الإداري هو المسؤول عن سير العمل وانتظامه في المرفق العام حيث يقوم هدا النظام على أساس أن السلطة التأديبية هي فرع من السلطة الرئاسية أو امتداد لها[1].

ويعرف النظام الرئاسي كذلك بأنه دلك النظام الذي يعهد إلى جهة الإدارة بشكل كامل ومستقل باختصاص تأديب الموظفين فلسلطة الرئاسية في هدا النظام وحدها الحق في تقرير مدى جسامة خطأ الموظف ومقدار العقوبة التي يستحقها بصورة مستقلة عن مشاركة أي جهة أخرى ولو بصفة استشارية[2].

يتمتع الموظف في ظل هدا النظام بضمانات إدارية خلال اتخاذ إجراءات التأديب ضده بحيث يشترط هدا الأخير إعلام الموظف بما ينسب إليه وتمكينه من حق الرد والطعن في قرار الجزاء إلى السلطة الرئاسية الأعلى ,ومنحه ضمانات قضائية والتي لا تمارس إلا إذا كان المشرع قد ورد على سلطة التأديب في ممارستها للاختصاصات قيود معينة وفي هده الحالات يكون لصاحب الشأن حق الاتجاه للقضاء المختص[3].

إلا أن هناك من الفقه من يرى أن النظام التأديبي القائم على السلطة الرئاسية ينطوي على مخاطر وعيوب جسيمة,كونه يعهد للسلطة الرئاسية صلاحية ممارسة سلطة التأديب,وأنها الجهة الوحيدة المختصة بإيقاع العقوبات التأديبية بحق موظفيها دون المراعاة لأي ضمانات تأديبية, الأمر الذي يؤدي إلى نوع من الاستبداد والتحكم الإداري وبالتالي إلحاق الضرر بسير المرافق العامة, وتجنبا لهده العلل ومع التطور تم إضفاء الطابع القضائي على سلطة التأديب بحيث لم يعد الرئيس الإداري الجهة الوحيدة في إيقاع العقوبات التأديبية وممارسة صلاحية التأديب في الوظيفة العامة[4],وهدا ما سنتطرق إليه في النظام الموالي.

---

[1]. محمد عبد الله الشوابكة, سلطة تأديب الموظف العام في التشريع العماني,دراسة تحليلية مقارنة,مجلة الحقوق والعلوم السياسية,جامعة ظفار,سلطنة عمان,دون سنة نشر,ص 56.

[2]. عمار عوابدي,مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية,المؤسسة الوطنية للكتاب,الجزائر,1984,ص.ص, 354 و 355.

[3]. سليم جديدي المرجع السابق,ص.ص, 134 و 135 و 136.

[4]. محمد عبد الله الشوابكة,مرجع سابق ص 56.

ثانيا: النظام القضائي.

يتميز هذا النظام باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجزائية بحيث يتطلب الفصل المطلق فيما بين السلطة الرئاسية التي تقيم الدعوى التأديبية وتتابعها وبين هيئات قضائية خاصة مستقلة تختص بتقدير الخطأ المهني المنسوب إلى الموظف العام وبتوقيع العقوبة التي تراها مناسبة مع الوقائع الثابتة[1].كما قد ينشئ المشرع هيئة تختص بدفع الدعوى وتتولى الإدعاء أمام القضاء التأديبي فيكون شأن الجزاء التأديبي عندئذ شان الحكم الجنائي كلاهما يصدر عن جهة قضائية[2].

ينفرد هدا النظام بالكثير من الضمانات الفعالة والأساسية في حماية حقوق ومصالح الموظفين أثناء المحاكمات التأديبية حيث تتميز السلطة القضائية المختصة بسلطة التأديب بالاستقلالية والبعد عن تأثير السلطة الإدارية الرئاسية[3].بالإضافة إلى ما يوفره هدا النظام من حماية وضمان اتجاه تعسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي,إذا أنها في ظله تترفع لمهمة التسيير هذا الدور الذي كثيرا ما ابتعدت عليه في ظل النظام الإداري لانشغالها بمهمة التأديب[4].

وجهت انتقادات لاذعة لهدا الاتجاه معتمدين على أن القاضي يكون دائما بعيدا عن الإدارة مما يجعل تقدير الظروف والملابسات التي ارتكب فيها الخطأ من الصعوبة بمكان باعتبار أنه لا يعرف ما يحيط بالمرفق والمصلحة التي يعمل فيها الموظف المخطئ,وأنه لا يتدخل لتوقيع العقاب إلا بعد أن يخطر السلطة المختصة, وكذا طول الإجراءات المحاكمة يؤدي إلى تأثير توقيع العقاب والتقليل من فعاليته[5].

أما النظام الثالث والذي يقع في مرحلة وسط بين النظامين السالفين وهو ما يطلق عليه النظام الشبه قضائي وهدا ما سنتطرق إليه في النقطة الموالية.

---

[1]. يوسف فندي شباط,القانون الإداري وتطبيقاته,دار الكتاب الجامعي,الإمارات العربية المتحدة,العين,2017,ص251.

[2]. أحمد بوضياف,الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية,دون طبعة,دار الخلدونية للنشر والتوزيع,الجزائر,2012.

[3]. عمار عوابدي,المرجع سابق,ص 356.

[4]. كمال رحماوي,المرجع السابق,ص 136.

[5]. حمايتي صباح,المرجع السابق,ص54.

ثالثا: النظام الشبه قضائي.

تتميز السلطات الرئاسية في ضل هدا النظام بخاصية توقيع الجزاء التأديبي ولكنها تلتزم قبل توقيعه بصورة نهائية باستشارة هيئات أخرى[1],

ويقوم هذا النظام في ممارسة سلطة التأديب على مبدأ حماية حقوق وحريات الموظفين في مواجهة السلطة التأديبية, فهو يشمل عدة ضمانات لصالحهم ودلك في كل مراحل المسالة التأديبية مثل احترام مبدأ حق الدفاع المقرر للموظف المتهم وهو حق دستوري وكذلك حق الإطلاع على الملف التأديبي[2], بالإضافة إلى أن السلطة الإدارية الرئاسية في ظله تلتزم باستشارة هيئات معينة تدعى اللجنة التأديبية متساوية الأعضاء,ودلك قبل توقيع العقوبة التأديبية, كما تتمثل مزاياه في التوفيق بين المصلحة العامة ومصلحة الموظف.

ولكن ما يعاب على هدا النظام أنه لا يشكل ضمانة حقيقية للموظف طالما أن الرأي الاستشاري قد يلزم الإدارة, أو بسبب غلبة العناصر الإدارية في تشكيل الهيئة الاستشارية, كما أن أخد الرأي الاستشاري قد يؤخر صدور القرار التأديبي[3].

ومن خلال دراستنا للأنظمة التأديبية الثلاثة نستنتج أن المشرع الجزائري أخد بالنظام الشبه قضائي, ويتبين دلك من خلال نص المادة (165) من الأمر 03/06 سالف الذكر حيث جاء في نص الفقرة الثانية منها :" تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر, بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي":[4] أي أن المشرع لم يخول الاختصاص الكامل للسلطة الرئاسية في توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة على خلاف الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية, ويتبين دلك من خلال الاختصاص التأديبي

[1]. سليم جديدي المرجع السابق,ص 153.
[2]. عمار عوابدي,المرجع سابق,ص 359.
[3]. دريس كريمة,المرجع سابق,ص 50.
[4]. طبقا لأحكام الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر 03/06.

للسلطة الرئاسية بحيث أنشأ المشرع بجنبها هيئات استشارية معينة تجتمع كمجلس تأديبي تستشير في العقوبات الجسيمة و تتقيد برأيها.

الفرع الثاني: تحديد السلطة الرئاسية بالنسبة للعون المتعاقد

لقد منح المشرع الجزائري الاختصاص التأديبي للسلطة الرئاسية التي من صلاحياتها تحريك الدعوى التأديبية في جمع الأدلة ثم إصدار القرار التأديبي مع تثبيته ضد العون المتعاقد الذي اقترف الخطأ,إذن نجد أن المشرع الجزائري قد تبنى النظام الرئاسي إذ أعطى تسليط الجزاء على العون المذنب للسلطة الرئاسية إلا أنها مقيدة وتخضع في ذلك إلى ما حدده القانون[1].

وهذا ما نصت عليه المادة (64) من الأمر الرئاسي 308/07,بقولها :" لا يمكن اتخذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق أو تعويض, في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم, إلا بعد مثول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء[2].

يجب لفت الانتباه أنه مهما كانت الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي فقد ألزمها القانون بالتقيد بالمبادئ التي تحكمه قصد الابتعاد عن كل التعسف منها لسلطتها والذي من شأنه إلحاق الضرر بالعون المتعاقد وذلك في ظل الرقابة القضائية[3].

وبدورنا قسمنا هدا المطلب إلى فرعين وعليه كان لزاما التطرق للسلطة الرئاسية في(الفرع الأول), وإلى اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء في (الفرع الثاني).

أولا: السلطة الرئاسية.

تختص السلطة الرئاسية بتوقيع الجزاء التأديبي على العون المقترف للخطأ وذلك جراء إخلاله بالواجبات المرتبطة بالوظيفة,وعليه قد منح المشرع الجزائري السلطة الرئاسية سلطة التأديب,محاولا تجسيد مبدأ فعالية العمل الإداري,وهدا طبقا نص المادة (62) من

[1]. سعيد بوشعير,النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66,دون طبعة,ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ,1991,ص111.

[2]. طبقا لأحكام المادة 64 من المرسوم الرئاسي 308/07,السالف الذكر.

[3]. دريس كريمة,المرجع سابق,ص51.

الأمر الرئاسي 308/07,بقولها :" تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (60) أعلاه ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر":[1].

وكقاعدة عامة فقد منح المشرع الجزائري في مجال التأديب للسلطة الرئاسية الصلاحية في تسليط العقوبة التأديبية على العون المذنب فبذلك لها صلاحية تحريك الدعوى وإصدار القرار التأديبي[2].

وجاء في نص المادة (63) من المرسوم الرئاسي 308/07,أنه:" يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن للعقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذها للقرار, ويحفظ في ملفه الإداري[3],أي أن القرار التأديبي يصدر مع تسبيبه والتسبيب هو ذكر الإدارة في صلب القرار التأديبي مبررات إصداره بهدف إحاطة المخاطبين به,أي الأعوان المتعاقدين المذنبين بالدوافع التي تم من أجلها تسليط العقوبة عليهم[4].

حصر المشرع سلطة الإدارة في تأديب الموظفين في إطار العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية فقط باعتبارها أقل خطورة,وبالتالي فإنه يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بواسطة قرار مبرر العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية ودلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني والتي تعد إجراء جوهري ينبغي على الإدارة احترامه قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي في حق الموظف المعني[5].

ثانيا: اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء.

في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية وفي إطار الدفاع عن الحقوق المعترفة لهم بحكم القانون تنشأ لدى المؤسسات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء حسب الحالة, لكل رتبة أو مجموعة من الرتب لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك

[1]. طبقا لأحكام المادة 62,من المرسوم الرئاسي308/07,سالف الذكر.

[2]. كمال رحماوي, المرجع السابق ص 105.

[3]. طبقا لأحكام المادة 63,من المرسوم الرئاسي308/07,سالف الذكر.

[4]. عبد العزيز عبد المنعم خليفة,الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة,الطبعة الأولى,دار الفكر الجامعية,الإسكندرية,مصر,2003 ص231.

[5]. دهمة مروان,صدوق المهدي,شراطي خيرة,المرجع السابق,ص31.

تتساوى مستويات تأهيلها, كما يمكن أن تحدث بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة تصدره السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

أ- تشكيل اللجنة.

لحماية العون المتعاقد تقرر استحداث لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المؤرخ في 2008/07/19 يتعلق بإنشاء وتشكيل اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الأعوان المتعاقدين في المؤسسات و إدارات الوظيفة العمومية,حيث تشمل هده اللجان عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان[1].

وتشكل خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان المتعاقدين ضمانة هامة لحماية حقوق الأعوان, غير أن وضع هده اللجان تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعة على مستواها قد ينقص من فاعلية خاصية التمثيل المتساوي لأنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس كقاعدة عامة[2].

وبالرجوع للقرار المؤرخ في 2008/07/19 الذي يحدد تشكيلة اللجان التأديبية الاستشارية في المادة الثالثة منه أن هده اللجان عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان المتعاقدين وبهده الصفة تتشكل اللجنة من.

- ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الإدارة وعدد مساوي من الأعضاء الإضافيين,
- ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الأعوان المتعاقدين وعدد مساوي من الأعضاء الإضافيين.

يعين رئيس اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة الإدارية المختصة من بين الأعضاء ممثلي الإدارة الدائمين[3].مع الإشارة إلى أنه لا يشارك العضو

---

[1]. آقوجيل آية,سقوان حنان,نظام التعاقد في الوظيفة العمومية,مذكرة ماستر,كلية الحقوق والعلوم سياسية,جامعة أحمد دراية,أدرار,ص 36,سنة 2020.

[2]. دريس كريمة النظام,المرجع سابق,ص53.

[3]. المادة 03,من القرار المؤرخ في 16 رجب 1429 الموافق ل 19 يوليو 2008,يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين,وكيفية تعيين أعضائها وسيرها.

الإضافي في اجتماع اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء إلى إذا كان يخلف عضوا دائما ودلك ما نصت عليه المادة الرابعة(04) من القرار سالف الذكر.ويعين أعضائها بمقرر من السلطة الإدارية المختصة لعهدة مدتها سنة واحدة,ويمكن تجديد العضوية للعضو الذي انتهت عهدته حسب المادة الخامسة (05),من ذات القرار[1].

ب- سير اللجنة

ترأس اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء السلطة الإدارية التي تنصب لديها وتجتمع اللجنة بناء على استدعاء من رئيسها,وفي حالة عدم اكتمال النصاب في أول اجتماع للجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء فإنها تجتمع لمرة ثانية في اليومين المواليين وذلك مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين وذلك ما نصت عليه المادتين (06 و09) من ذات القرار[2], يتخذ أو تبدي اللجنة رأيها بأغلبية الحاضرين, وفي حالة عدم توافق الأعضاء في المسألة المعروضة يلجئون إلى الانتخاب الذي يكون بالاقتراع السري,ويجب أن يشارك فيه كل الأعضاء وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس بناءا على ما جاء في المادة (10) منه,بعد اجتماع اللجنة تستمع للعون المخطئ,أي تمكنه من حق الدفاع عن نفسه بعدها تبدي رأيها في العقوبة المقترحة بناء على تقرير مفصل من السلطة الإدارية المختصة في أجل 15 يوما من تاريخ إخطارها,وهدا ما نصت عليه المادة (11),من نفس القرار[3].

وتنص المادة (13) من القرار أنه على اللجنة استدعاء العون المخطئ خلال 20 يوما للمثول أمامها ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ وهدا بعد أن تعد السلطة الإدارية المختصة تقريرا مفصلا لذلك ترسله إلى اللجنة التأديبية حسب المادة 14 من القرار,وعلى العون المتعاقد المتهم المثول أمام إلا في حالة القوة القاهرة المبررة وفقا للمادة (17) منه, وهدا بعد تبليغه بتاريخ المثول أمام اللجنة برسالة موصى عليها مع وصل الاستلام قبل 15 يوما على الأقل[4], وإذا تغيب دون مبرر مقبول ورغم التبليغ الصحيح فإن الدعوى التأديبية

[1]. طبقا لأحكام ,المادتين 04 و05,من القرار المحدد لتشكيلة اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين.

[2]. طبقا لأحكام, المادتين 06 و09 من القرار سالف الذكر.

[3]. طبقا لأحكام, المادتين 10 و 11 من ذات القرار.

[4]. طبقا لأحكام, المواد 17/14/13,من نفس القرار.

تأخذ مجراها حسب المادتين (18و19) من القرار[1], يبلغ العون المتعاقد المخطئ بقرار العقوبة المتخذة ضده في ثلاث أيام التالية لمثوله أمام اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء حسب المادة (20) من القرار سالف الذكر[2].

المبحث الثاني : الضمانات والإجراءات القانونية لتأديب الأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري.

إن عملية تأديب العون المتعاقد عن خطأه التأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية, وإنما هي عملية قانونية يهدف من وراءها إلى إصلاح سلوك العون وتحذير باقي الأعوان, حفاظا على حسن سير المرافق العامة.

وإذا كان الجزاء هو الوسيلة التي تساعد الجهة الإدارية في ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد فإن احتمال تعسف هده الأخيرة أمر وارد, لذلك كان من الضروري توفير ضمانات تحول دون إساءة استعمال هذه السلطة, حيث كفل المشرع الجزائري حماية العون من تعسف الإدارة في استعمالها لسلطة التأديب, ودلك بإحاطته بعدة ضمانات تتمثل أساسا في وجوب ممارسة التأديب في إطار القانون القائم وذلك باحترام وإتباع الإجراءات اللازمة لتنفيذ عملية التأديب, من أجل تحقيق التوازن بين مبدأ الفاعلية الإدارية و منطق ضمان.

وللإحاطة بجميع الضمانات والإجراءات التأديبية المنصوص عليها قانونا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين (المطلب الأول) وخصصناه للضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري , (المطلب الثاني) سنتطرق فيه لمسار تطبيق العقوبة التأديبية.

المطلب الأول : الضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري.

[1]. طبقا لأحكام, المادتين 19/18,من نفس القرار.

[2]. المادة 20 من نفس القرار.

وهي مجموعة من الضمانات تسبق القرار التأديبي الذي سيصدر في حق العون المرتكب للخطأ المهني وسنتناول في هذا المطلب ثلاثة من الضمانات التي تسبق القرار التأديبي أي بعد العقوبة وقبل إصدار القرار وهي.

الفرع الأول: الضمانات التأديبية السابقة للقرار التأديبي

أولا/ تبليغ العون المتعاقد بالخطأ المهني.

المواجهة بصفة عامة, هي إحاطة العون المتعاقد علما بالتهمة المنسوبة إليه والأدلة التي تدينه عن طريق تبليغه بالخطأ المهني المنسوب إليه, وهذا ما نصت عليه المادة (15) من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008, الذي يحدد تشكيلة اللجان التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء في نصها,:"يحق لكل عون متعاقد تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل سبعة (7) أيام ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية[1],ومن خلال نص المادة من القرار يتبين لنا أن المشرع ضمن حق تبليغ العون بأخطائه قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه لتمكينه من التأسيس لدفاعه ومجابهة التهم التي نسبت إليه لضمان حقوقه من تعسف الإدارة.

وكذا ما جاء في نص المادة (63) من المرسوم الرئاسي 308/07 سالف الذكر على أنه:"يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في آجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار, ويحفظ في ملفه الإداري":

ونستنتج من هنا أن إعلام العون المتعاقد وتبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه قبل إصدار قرار التأديب, فمن حق العون المتعاقد المتهم إحاطته بالخطأ المنسوب إليه ومن مختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة والأدلة التي تثبت إدانته أمر ضروري وهده الضمانة مكفولة قانونيا ويظهر ذلك من خلال نصي المادتين أعلاه[2].

ثانيا/ إطلاع العون المتعاقد على ملفه التأديبي.

[1]. طبقا لأحكام المادة 15 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008,المصدر السابق.

[2]. طبقا لما نصت عليه أحكام المادة 63 من المرسوم الرئاسي 07/ 308 المصدر السابق.

حق الإطلاع على الملف التأديبي هو من حقوق الدفاع, ويعتبر هذا الحق من أقدم الضمانات للموظف بصفة عامة, ويعني إحاطة الموظف علما بكل ما يتعلق بمحاكمته تأديبيا[1], ولقد تبنى المشرع الجزائري هذا المبدأ في العديد من النصوص التشريعية حيث نصت المادة (65) من المرسوم 308/07 المتعلقة بتوظيف الأعوان المتعاقدين على أنه : "لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده الإطلاع على ملفه التأديبي كما يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه[2] ".

وعليه على الإدارة إعلام العون المتعاقد المعني كتابيا بمكان وتاريخ إطلاعه على ملفه التأديبي ومنحه مهلة كافية للإطلاع عليه, ولا يشمل الإطلاع على الملف وحده بل حتى الوثائق المرفقة به, إذ يجب أن يكون الملف كاملا شاملا لكافة التدابير اللازمة لتمكينه من ذلك, فلكل إدارة أن تقوم بفتح ملف خاص لكل عون متعاقد يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية و الوظيفية ليكون دليلا على حسن أو سوء سيرته التي تكون عاملا في تشديد أو تخفيف العقوبة حسب الأحوال[3].

ومما لا شك فيه أن المشرع لم يضع ضمانة الإطلاع على الملف التأديبي هباءًا بل, اعتبرها حقا جوهريا لابد منه حتى يكون العون المتعاقد على بينة من الشكاوى والأسباب التي ادعتها الإدارة,فمن غير الممكن أن يدافع العون على نفسه دون معرفته للأفعال المنسوبة إليه, فعدم إطلاعه عليها قد يؤثر على الجزاء التأديبي ومنعه من حقه في الإطلاع على ملفه هو عبارة عن إخلال بالضرورة بحق الدفاع وهو حق تفرضه المبادئ العامة للقانون[4].

وكحوصلة لدراستنا يمكن القول بأنه لا يكفي تبليغ العون المتعاقد بالتهم المنسوبة إليه حتى يتمكن من تحضير دفاعه بصورة مفيدة, وإنما يجب أيضا تمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي كإجراء جوهري من إجراءات المواجهة حتى يتسنى له تقديم دفاعه.

---

[1]. دهمة مروان,الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري,مجلة الحقوق والحريات,المجلد06,العدد02,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة غرداية,سنة2020,ص203.

[2]. طبقا لأحكام المادة 65 من ذات المرسوم .

[3]. سعيد بوشعير , المرجع السابق,ص 127

[4]. علي جمعة محارب,التأديب الإداري في الوظيفة العامة,دراسة مقارنة,الطبعة الأولى مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع,مصر, 2004,ص338.

ثالثا/ حق العون المتعاقد في الدفاع.

يعد حق الدفاع من أهم الضمانات التي تحرس الدساتير على النص عليها نظرا لما يكفله من حق للمتهم في رد التهم المنسوبة إليه, سواء مارسه بنفسه أو بواسطة مدافع عنه فهذا المبدأ يعد ضمانة أساسية لتحقيق العدالة ووسيلة ضرورية لتمكين المتهم من إثبات برأته, فهو حق مقدس لا يجوز إهداره, وتقرير ضمانة الاستعانة بمدافع هدفها الجوهري هو خلق نوع من التوازن بين ما تملكه سلطة العقاب من وسائل تتخذها اتجاه المتهم وهي في سبيلها للبحث عن الحقيقة, وبين حق المتهم في الدفاع عن نفسه, حيث أن المتهم لا يستطيع الاضطلاع بهذا العمل بمفرده لأسباب قد تكون شخصية فيكون بوسعه الاستعانة بمدافع مؤهل للقيام بذلك[1].

كفل المشرع الجزائري حق العون المتعاقد في الدفاع وهذا في نص المادة 2/65 من ذات المرسوم سالف الذكر بقوله:" لكل عون متعاقد....كما يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه ": ومن خلال نص المادة يتبين لنا أن المشرع أولى أهمية بالغة لحق الدفاع على غرار مختلف التشريعات الأخرى,وكذا نص المادة 2/18 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008 المحدد لتشكيلة اللجان التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين والتي تصب في نفس معنى المادة (65)[2],إذ منح المشرع للعون المتهم حق الاستعانة بمدافع مخول أو أي موظف يختاره للدفاع عنه, وعادة ما يساهم هذا الأخير في إبطال التهم المنسوبة إليه وتبرئته أو على الأقل التخفيف من حدة العقوبة المسلطة عليه[3], ولا يكون ذلك إلا إذا قام محاميه بدوره على أكمل وجه وذلك بالحضور الدائم معه وإطلاعه على ملف الدعوى, فضلا على إبداء و تقديم ملاحظاته, كما أن له أن له أن يعترض على أي فعل أو قول مؤثر على أقوال المتهم ويمكن أيضا للمتهم أن يقدم ملاحظاته كتابيا أو شفويا.

[1]. دهمة مروان,المرجع السابق,ص204.

[2]. طبقا لأحكام الفقرة الثانية من المادة65,من المرسوم308/07.

[3]. كمال رحماوي,المرجع السابق,ص156.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك ضمانات أخرى إلى جانب الضمانات سالفة الذكر تتمثل في تسبيب القرار وضرورة توافر الحيدة التي تعد قاعدة مفترضة لا تحتاج إلى وجود نص ينظمها, فتسبيب القرار التأديبي يعد من الضمانات الهامة إذ يبعث في نفس العون المتهم الطمأنينة ويسهل أعمال الرقابة القضائية على القرار التأديبي,ولهذا وجب على الإدارة إيضاح أسباب توقيع الجزاء طبقا لما جاء في المادة (65) من المرسوم الرئاسي 308/07[1] المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين.

أما مبدأ الحياد فهو مبدأ مكفول دستوريا من خلال نص المادة (26) من التعديل الدستوري لسنة 2020,حيث جاء في الفقرة الثالثة (3) من ذات المادة :" يضمن القانون عدم تحيز الإدارة " وكذا الفقرة الخامسة منها :" تتعامل الإدارة بكل حياد مع الجمهور في إطار احترام الشرعية وأداء الخدمة دون تماطل[2] " ويعني ذلك تطبيق المبادئ التأديبية سواء بسواء, فلا يجدر للإدارة أن توقع الجزاء على أحد العاملين ثم تتغاضى عنها إذا ارتكبها عامل آخر أي لا تتحيز لأي طرف.

الفرع الثاني : الضمانات التأديبية اللاحقة للقرار التأديبي.

أقر المشرع الجزائري للعون المتعاقد المتابع تأديبيا جملة من الآليات والوسائل التي تعد بمثابة ضمانات لاحقة على توقيع الجزاء التأديبي من خلال ممارسته لحق الطعن في القرارات التأديبية والتي تتمثل في :

أولا/ التظلم الإداري.

إن من أهم الضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء على الموظف العام والتي أقرها المشرع لحماية حقوقه,هي حق الطعن ضد القرارات التأديبية التي تصدرها الإدارة حتى تستطيع هذه الأخيرة مراجعتها وتصحيحها إذا كانت هذه القرارات خاطئة جراء التسرع ونقص البصيرة, ويكون هذا الطعن عن طريق تظلم إداري يرفعه الموظف العام ضد هذه القرارات,

[1]. دريس كريمة,المرجع السابق,ص61.

[2]. المرسوم الرئاسي رقم 442/20 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 ,ج.ر.ج العدد 82.

حيث تعتبر ضمانة الطعن في القرارات التأديبية إحدى الطرق التي يلجأ إليها العون المتعاقد لتخلص من العقوبة المسلطة عليه.

أ: مفهوم التظلم الإداري: لقد وردت العديد من لتظلم الإداري نذكر منها.

أنه :" وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد عدم مشروعيتها ويلتمس منها إعادة النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل وهو طريق يسلكه الموظف العام الذي صدر ضده القرار التأديبي قبل اللجوء إلى القضاء[1].

ويعرف أيضا بأنه:" ذلك الطلب الذي يتقدم به صاحب الشأن إلى الإدارة يلتمس من خلاله إعادة النظر في قرار إداري يرى فيه مخالفة للقانون.[2]

كما يعرف كذلك أنه :" هو شكوى الموظف إلى الجهة التي أصدرت القرار التأديبي موضوع التظلم ويسمى التظلم الولائي, وذلك بأن يتقدم الموظف إلى مصدر القرار المخالف للقانون يطالب فيه أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره إما بسحبه أو بإلغائه أو بتعديله حسب السلطة التي يملكها هذا الرئيس الإداري, أو يقدم التظلم إلى الرئيس الأعلى لمصدر القرار التأديبي ويسمى ذلك بالتظلم الرئاسي وهنا يتظلم الموظف إلى رئيس مصدر القرار فيتولى الرئيس بناءا على سلطته الرئاسية بسحب القرار أو بإلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون, وقد يتولى الرئيس الإداري الأعلى ممارسة هذه السلطة وإعادة النظر في القرار دون تظلم من ذوي الشأن[3].

[1]. عمراوي حياة,الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري,مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانونية,تخصص قانون إداري وإدارة عامة,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة الحاج لخضر باتنة,2012/2011, ص102.

[2]. ماجد راغب الحلو,القضاء الإداري,منشورات دار المطبوعات الجامعية,مصر 1985,ص325.

[3]. علي جمعة محارب,التأديب الإداري في الوظيفة العامة,دراسة مقارنة,دار المطبوعات الجامعية,مصر ,2010,ص518.

في حين عرفه آخر بأنه :" قيام صاحب الشكوى من قرار يرى عدم مشروعيته, أو إلحاقه الضرر بمركزه القانوني ممن أصدره, أو رئيسه الأعلى إلغاء هذا القرار أو تعديله أو سحبه, أو التعويض عما سببه من ضرر[1]نص المشرع الجزائري حق رفع التظلم على القرارات الإدارية من خلال نص المادة (830) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث جاء في نص المادة :" يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري, تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة (829) أعلاه.[2]

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن التظلم الإداري هو طعن إداري يخوله القانون للموظف كإجراء يهدف إلى الاحتجاج ضد القرار التأديبي المعلن في حق الموظف العام يستطيع من خلاله مقاضاة الإدارة الموقعة للجزاء التأديبي, حيث يقسم التظلم الإداري بحسب الجهة التي يقدم إليها إلى تظلم ولائي وتظلم رئاسي و تظلم أمام لجان الطعن ويقسم أيضا حسب الزاميته و الآثار المترتبة عنه إلى تظلم اختياري وتظلم وجوبي وهدا ما سنوضحه من خلال العنصر الموالي.

ب: أنواع التظلم الإداري.

1- التظلم بحسب الجهة المقدم لها :

- التظلم الولائي :

وهو التظلم الذي يقدم إلى السلطة التي أصدرت القرار الإداري المتظلم فيه أو أمام السلطة التي قامت بالعمل المادي محل التظلم, يلتمس فيه إعادة النظر في قرارها سواء بسحبه أو إلغائه أو تعديله حتى تكون هذه القرارات مشروعة وعادلة وملائمة لحقوق وحريات الأفراد وللمصلحة العامة[3].

[1]. دعاس أسية,عبد الحكيم أمحمد على رويحة,التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية,مجلة الأستاذ الباحث للدراسات السياسية والقانونية,المجلد 07,كلية القانون جامعة مصراتة,ليبيا,2022,ص 1020.

[2]. المادة 830 من القانون رقم 09/08والمؤرخ في 22فبراير2008,المتضمن لقانون الإجراءات المدنية والإدارية,الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 21,مؤرخة في 23 أفريل 2008.

[3]. سعد نواف العنزي,الضمانات الإجرائية في التأديب,دراسة مقارنة,دار المطبوعات الجامعية,ص 401.

وبالتالي فإنه طبقا للتظلم الولائي فإن الرئيس الإداري يستطيع مراجعة قراره من خلال التظلم الذي تم رفعه من طرف الموظف, فإذا رأى مخالفته للقانون وعدم مشروعيته كما يدعيه الموظف والحجج القانونية التي استند عليها فإن هذا الأخير يقوم بسحبه أو تعديله أو إلغائه[1].

إلا أن ما يثار في هذا النوع من التظلمات أنه يعتبر من أصعبها مقارنة بالتظلم الرئاسي, كون أن مصدر القرار التأديبي هو نفسه من يوجه له التظلم وبالتالي فإنه يصبح الخصم والحكم في نفس الوقت, حيث أن في كثير من الأحيان يقوم هذا الرئيس برفض التظلم وعدم مراجعة القرار التأديبي محاولة منه الحفاظ على مركزه وصورته أمام الموظفين ويعتبر أن مراجعة القرار والانصياع لطلبات الموظف ينقص من مركزه وقوته وسلطاته الإدارية وانعدام الخبرة فيه[2].

- التظلم الرئاسي:

وهو التظلم الذي يقدمه المتضرر من القرار إلى الرئيس الإداري لمصدر القرار, فيتولى الرئيس بناءا على سلطته الرئاسية سحب القرار أو تعديله, بما يجعله مطابقا للقانون وهو وسيلة لتحريك الرقابة الرئاسية على أعمال المرؤوس.

ويعرف البعض الشكوى الرئاسية على أنها الدعوى الإدارية التسلسلية بحيث ترفع أمام رئيس من صدر العمل عنه, وهذه الدعوى تحرك عملية مراقبة الرئيس التي يمكن أن تؤدي لإلغاء عمل الموظف[3].

قد يكون التظلم الرئاسي أكثر فعالية من التظلم الولائي كون أن هذا التظلم يرفع إلى جهة غير الجهة التي أصدرت القرار, فالرئيس الأعلى قد يتوافر على نوع من الجدية والنزاهة قد تساهم في دراسة هذا التظلم, بحيادية أكبر وإعطاء كل ذي حق حقه كما أن هدا الرئيس

[1]. كيلالي عواد,المرجع السابق,ص 1121.

[2]. نجم الأحمد,التظلم الإداري,مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية,المجلد 29,العدد 03,جامعة دمشق,سوريا,2013,ص 16.

[3]. مرية العقون,تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية,مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية,المجلد 10,العدد 01 ,جامعة محمد بوضياف,المسيلة,2017,ص395.

يسعى لفرض رقابة على أعمال مرؤوسه لرقي بالعمل الإداري ومنع أي تعسف أو إساءة استعمال السلطة أو حالة الإهمال واللامبالاة من طرف مرؤوسه[1].

هذا التظلم لإعتبارات قانونية وإنما يعود لإعتبارات العفو, بحيث يكون الموظف المتظلم تحت رحمة الرئيس الإداري وموضع إذلال ويكون هذا الرئيس في شخص من يمنح أو يمنع هذا العفو بمعنى أن عقدة الحل بيد الرئيس الإداري فإذا أراد منح العفو للموظف المذنب وإن لم يرغب لا يمنحه, أي حسب رغبته لا غير[2].

- التظلم أمام لجان الطعن:

لقد منح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي يقضي بتسليط عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يرفع تظلما أمام لجنة خاصة, حيث نصت المادة (65) من الأمر 03/06 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أنه :" تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والٍ وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية, وتتكون هده اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين, وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يُختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة,وممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في لجان الطعن[3].

كما نصت المادة (175) من الأمر 03/06 على أنه :" يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ الإبلاغ[4] ":

يتبين لنا من خلال نصي المادتين (65 و175) من الأمر 03/06 أن المشرع الجزائري خول إنشاء لجان طعن لدى كل وزير و والٍ ولدى كل مسؤول مؤهل بحيث ترأس هده اللجان السلطة الموضوعة على مستواها أي السلطة الرئاسية ويتكون أعضاء هده

[1]. عبد العزيز عبد المنعم خليفة,الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة,دار الفكر الجامعي,مصر,2003,ص249.
[2]. كيلالي عواد,مرجع سابق,ص1122.
[3]. طبقا لأحكام المادة 65 من الأمر 03/06,سالف الذكر.
[4]. طبقا لأحكام المادة 175 من الأمر 03/06,سالف الذكر.

اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين أي ممثليهم في لجان الطعن الذين تم انتخبهم من طرف الموظفين كأعضاء في لجان الطعن, وتختص هذه الأخيرة بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة, من الملاحظ أن لجان الطعن تختص في النظر العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقط وهذا بالرجوع إلى نص المادة 67 من ذات الأمر سالف الذكر دون النظر في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية وهذا ما يعاب على نص المادة بأنها خصصت فقط العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة لطعن فيها وهذا نظرا لدرجة خطورة العقوبات المصنفة ولما لها تأثير على الحياة المهنية للموظف العام, أما الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية يسري عليها أحكام التظلم الولائي والرئاسي.

2- التظلم بحسب الزاميته و الأثر المترتب عنه :

- التظلم الوجوبي (الإلزامي) :

هو التظلم الذي يلزم المشرع الطاعن التقدم به إلى جهة الإدارة قبل رفع الدعوى القضائية الإدارية, بحيث يعتبر التظلم هنا شرطا لقبول الدعوى ويترتب عن تخلفه عدم قبول القضاء الإداري للدعوى.

تكمن أهمية التظلم الوجوبي في منح جهة الإدارة فرصة لمراجعة قراراتها الإدارية, والتحقق من مشروعيتها قبل الطعن فيها وحسم المنازعات الإدارية وديا مما يخفف العبء على المحاكم من النظر في العديد من القضايا في حال إذا ما ردت جهة الإدارة على طلب التظلم بالإيجاب[1].

إن التظلم الوجوبي شرط لرفع دعوى الإلغاء بحيث يترتب على عدم تقديمه قبل رفعها رفض هذه الدعوى وعدم قبولها, كما أنه لا يكفي مجرد التقدم بتظلم لرفع دعوى الإلغاء بل يجب على الموظف صاحب الشأن التريث في رفعها في انتظار رد من الإدارة, فإما أن تستجيب هذه الأخيرة لتظلمه وطلبه بإلغاء العقوبة فلا يكون هناك مجال أو داعي لرفع دعوى الإلغاء[2].

[1]. دعاس أسية,عبد الحكيم أمحمد,على رويحة,المرجع السابق,ص 1025.

[2]. كيلالي عواد,المرجع السابق,1127.

- التظلم الإختياري :

إن التظلم الإداري يعتبر في أساسه وسيلة اختيارية يلجأ إليها الموظف العام إذا أراد ذلك ورأى وجها لذلك فالتظلم الإداري ظهر في بدايته جوازيا أو اختياريا ثم أصبح بعدها وجوبيا في بعض الحالات التي نص عليها المشرع على سبيل الحصر[1].

ويعود الاختيار للموظف العام أي طريق يسلك فإذا أراد أن يقدم تظلما أمام الإدارة محاولة منه الوصول إلى حل ودي وإداري فله ذلك, لكن إذا أراد أن يهاجم القرار التأديبي ويطعن فيه مباشرة أمام القضاء وحتى لا يطيل أمر المنازعة فلا ضرر في ذلك[2], ويمكن القول أن التظلم الجوازي أو الإختياري هو الأصل كون نظام التظلم الإداري متروك لتقدير الموظف صاحب الشأن في أن يختار أي طريق يسلك إما أن يتقدم بطعن أمام لجنة الطعن عن طريق التظلم الإداري أو الطعن ضد القرار التأديبي أمام القضاء مباشرة دون انتظار رد الإدارة[3].

أخذ المشرع الجزائري بالتظلم الإختياري في قانون الوظيفة العامة, ويظهر ذلك من خلال نص المادة (175) من الأمر 03/06,المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه :" يمكن الموظف الذي كان.....أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار": فالتظلم حسب نص المادة يبقى اختياريا حسب رغبة المخاطب بالقرار الإداري فإن شاء تظلم منه أمام الجهة

[1]. عمراوي حياة,المرجع السابق,ص104.

[2]. نجم الأحمد,التظلم الإداري,المرجع السابق,ص16.

[3]. عبد العزيزعبد المنعم خليفة,المرجع السابق,ص 251.

المختصة إداريا, و إن شاء لجأ مباشرة للقضاء وهذا ما يجعلنا نسلط الضوء على دراسة الطعن القضائي الذي يلجأ له الموظف العام على غرار التظلم الإداري كفرع ثاني.

ثانيا: الطعن القضائي.

إذا لم يجد التظلم الإداري نفعا مع الموظف الذي تم توقيع العقوبة بحقه, فإن له الحق باللجوء إلى القضاء الإداري, باعتباره الملاذ الأخير إذا ما أراد إلغاء العقوبة الموقعة بحقه و التخلص من آثارها, فحق الموظف باللجوء إلى القضاء كفله المشرع الدستوري والمشرع العادي, ويعتبر ضمانة أساسية وهامة في مواجهة السلطة التأديبية.

وبالتالي يعتبر اللجوء إلى القضاء للطعن في العقوبة التأديبية بمثابة الضمانة الأخيرة للمتهم إذ لم يتمكن من خلال الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء من الوصول إلى تلك الغاية و المتمثلة في استرجاع حقوقه الضائعة[1].

ويتمثل الطعن القضائي في الطعن في القرار التأديبي إما بدعوى الإلغاء أو دعوى التعويض، وذلك لما له من أهمية خاصة لإنصاف القضاء بالحيدة والنزاهة والخبرة في إصدار حكم القاضي بفض النزاع بين الإدارة والعون المتعاقد[2].

كما يعتبر أيضا مبدأ عام قررته القوانين, ومنها ما نصت عليه المادة (800) من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 24 فبراير 2008 والمتضمن القانون الأساسي للإجراءات المدنية و الإدارية أن :" المحاكم الإدارية هي جهة الولاية العامة في المنازعات الإدارية وتختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية, أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية طرفا فيها":[3].

وعليه فالطعن القضائي هو بمثابة دعوى يرفعها الأشخاص بمن فيهم العون المتهم للفصل في هذه الخصومة وإصدار حكم فاصل فيها وفقا للإجراءات معينة ومنه سنتطرق في

[1]. عبد العزيزعبد المنعم خليفة,المرجع السابق,ص 283.

[2]. سامي جمال الدين,التنظيم الإداري للوظيفة العامة,دون طبعة,دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع,1990,مصر,ص 268.

[3]. المادة 800 من القانون 09/08,المؤرخ في 22 فبراير 2008,المتضمن لقانون الإجراءات المدنية والإدارية,الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 21, المؤرخة في 23 أفريل 2008.

هذا الفرع إلى نوعين من الدعاوى التي يمكن للعون من خلالها عرض نزاعه على القضاء الطعن القضائي بدعوى الإلغاء(أولا),والطعن القضائي بدعوى التعويض(ثانيا).

أ: الطعن القضائي بدعوى الإلغاء.

1- تعريف دعوى الإلغاء:

عرف الدكتور سليمان محمد الطماوي قضاء الإلغاء بأنه :" القضاء الذي بموجبه يكون للقاضي أن يفحص القرار الإداري فإذا ما تبين له مجانبة القرار للقانون حكم بإلغائه ولكن دون أن يمتد حكمه إلى أكثر من ذلك فليس له تعديل القرار المطعون فيه أو استبدال غيره به ".

أما دعوى الإلغاء فقد عرفها الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنها :" الدعوى التي يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري بطلب إعدام قرار إداري مخالف للقانون ".

وعرفها الدكتور محمد بوضياف بأنها :" دعوى قضائية ترفع أمام الجهة القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا[1].

ومن خلال تعريف دعوى الإلغاء نستنتج أنها دعوى ترفع أمام القضاء قصد الطعن في قرار إداري صادر عن سلطة إدارية لإنصاف المعني برفع الدعوى ضد التظلم الذي وقع فيه.

2- خصائص دعوى الإلغاء :

- دعوى الإلغاء تحكمها إجراءات خاصة ومتميزة :

بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع الجزائري قد نظم دعوى الإلغاء بموجب إجراءات قضائية خاصة, وهو ما لم يفعله في باقي الدعاوى الإدارية

[1]. قرينعي جميلة,دعوى الإلغاء والقرارات الإدارية, دراسة مقارنة, العدد العاشر,مجلة العلوم القانونية والاجتماعية,جامعة يحي فارس المدية,2018,ص 703,نقلا عن سليمان محمد الطماوي.

وهذا راجع إلى أن هذه الدعوى من أهم الدعاوى الإدارية وأكثرها فعالية وحدة في حماية فكرة الدولة القانونية ومبدأ الشرعية, وتأكيد حماية حقوق وحريات الموظف في الدولة المعاصرة[1].

- طعن موضوعي عيني :

خلافا للدعاوى القضائية الأخرى خاصة المدنية, فإن دعوى الإلغاء تتميز بطابعها الموضوعي أو العيني إذ توجه دعوى الإلغاء إلى القرارات الإدارية المخالفة للقانون, فالطاعن لا يختصم الإدارة التي صدر عنها القرار وإنما القرار ذاته.[2]

أما بخصوص أنها دعوى موضوعية, فهذا يعني أنها تهدف إلى حماية مبدأ المشروعية باعتباره مبدأ موضوعي تقوم على أساسه دولة القانون, هذه الأخيرة التي لها مصلحة في إلغاء القاضي الإداري للقرارات الإدارية المخالفة للقانون, فمسألة مبدأ الشرعية مسألة موضوعية وليست مرتبطة بحق شخصي[3].

- طعن ينتمي إلى قضاء المشروعية :

إن دعوى الإلغاء من دعاوى قضاء المشروعية ذلك لأنها تتحرك وترفع على أساس مخالفة القرارات الإدارية لمبدأ المشروعية, فتنصب على القرارات الإدارية من حيث شرعيتها وتطالب بإلغائها في حال مخالفتها لمبدأ الشرعية, فالهدف الأساسي والجوهري لدعوى الإلغاء إذن هو حماية مبدأ المشروعية بصفة عامة وحماية شرعية القرارات الإدارية بصفة خاصة.

وتأسيسا على ذلك فإن دعوى الإلغاء هي الوسيلة والمكنة الأساسية للكشف عن مدى إلتزام الإدارة بمبدأ المشروعية ونتيجة لذلك تتحقق نتيجتين هامتين, أولهما تقويم عمل الإدارة

[1]. عبد الرحمن بن جيلالي,مفهوم دعوى الإلغاء وتمييزها عن الدعاوى الإدارية الأخرى,العدد السابع,مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة,جامعة خميس مليانة,2020,ص

[2]. قرينعي جميلة, المرجع,السابق ,ص706.

[3]. عبد الرحمن بن جيلالي,مرجع سابق,ص288.

وإجبارها على احترام مبدأ المشروعية, والثاني حماية حرية الأفراد وحقوقهم عن طريق إلغاء القرارات المعيبة[1].

- دعوى الإلغاء هي الدعوى الأصلية الوحيدة لإلغاء قرار إداري قضائيا:

لا يمكن إلغاء قرار إداري غير مشروع إلغاء قضائيا وإزالة آثاره القانونية إلا بواسطة دعوى الإلغاء فقط, فلا توجد دعوى قضائية أخرى يمكن أن تلغي قرارا إداريا غير مشروع إلغاء قضائيا, ومن ثم تتميز دعوى الإلغاء بأنها الدعوى الأصلية الوحيدة لإلغاء القرارات الإدارية إلغاء قضائيا,فلا يمكن مثلا أن تقوم كل من دعاوى التفسير والتعويض, ودعوى فحص المشروعية, ودعاوى العقود الإدارية أن تعوض دعوى الإلغاء وأن تكون البديل لها في القيام بوظيفة الإلغاء القضائي للقرارات الإدارية غير المشروعة[2].

وما نستنتجه من خلال طرحنا لتعريف وخصائص دعوى الإلغاء أنها دعوى يرفعها الأفراد والموظف العام الذي تعرض للظلم كطعن وإجراء ضد القرار التأديبي الصادر بحقه لحماية حقوقه التي يكفلها القانون, ترفع دعوى الإلغاء أمام القضاء مباشرة وتخضع لشروط محددة قانونا, وتتميز هذه الأخيرة عن بقية الدعاوى الأخرى أنها الدعوى الوحيدة التي تلغي القرارات الصادرة عن الإدارة إلغاء قضائيا في حال ثبوت مخالفتها للقانون وانتهاك حق الموظف.

ب: الطعن القضائي بدعوى التعويض :

دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية المدنية هي الدعوى التي لا تهدف إلى تفسير قرار إداري أو مقرر قضائي, أو تقدير مشروعية قرارات السلطة الإدارية أو إلغائها بل يهدف صاحبها للحصول على التعويض, وسنحاول تعريف هده الأخيرة ونبيان خصائصها.

1- تعريف دعوى التعويض:

[1]. سامي الوافي,الوسيط في دعوى الإلغاء,المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية,ألمانيا,برلين, 2018,ص39.

[2]. عبد الرحمن بن جيلالي, المرجع السابق,ص289.

دعوى التعويض الإداري هي دعوى شخصية يرفعها المضرور إلى القضاء مطالبا تضمين ما أصابه من ضرر سواء كان ماديا أو معنويا نتيجة تصرف الإدارة غير المشروع.

كما تعرف بأنها :" الدعوى التي يطالب فيها صاحب الشأن بحق شخصي مشروع اتجاه الإدارة, ويرتب القضاء فيها جميع النتائج القانونية على القرار غير المشروع, فيكون له حق الحكم بالتعويض عن الأضرار اللاحقة به بما في ذلك تقويم أو تعديل القرار الإداري غير المشروع[1].

ويمكن تعريفها كذلك :" بأنها الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة وطبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل اللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار": ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن دعوى التعويض تعد من أهم دعاوى القضاء الكامل, أو ما يصطلح عليه كذلك بقضاء الحقوق التي تهدف إلى تعويض الأضرار التي تصيب الأفراد[2].

2- خصائص دعوى التعويض :

- دعوى التعويض دعوى قضائية :

اكتسبت دعوى التعويض الإدارية الطبيعة القضائية مند أمد طويل ويترتب عن الخاصية القضائية لدعوى التعويض أنها تختلف عن فكرة القرار السابق وفكرة التظلم الإداري باعتبارها طعون وتظلمات إدارية, ويترتب عن هذه الخاصية أن تتحرك وتقبل وترفع و يفصل فيها في نطاق الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانونا وأمام جهات قضائية مختصة[3].

- دعوى التعويض دعوى شخصية :

[1]. نداء محمد أمين أبو الهواء,مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة,مذكرة ماجستير في القانون العام,كلية الحقوق, جامعة الشرق الأوسط,الأردن,2010ص 12.

[2]. لخمي خالد,دعوى التعويض في المسؤولية الإدارية,مذكرة ماستر,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة عبد الحميد بن باديس, مستغانم,2018/2017,ص47.

[3]. عمار عوابدي,نظرية المسؤولية الإدارية دراسة تحليلية تأصلية مقارنة,ديوان المطبوعات الجامعية,2004, ص 257.

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الذاتية (الشخصية) ويتحقق ذلك في تحريكها على أساس حق أو مركز قانوني شخصي وذاتي يستهدف مصلحة شخصية, تتمثل في تحقيق مزايا وفوائد ومكاسب مادية أو معنوية شخصية وذاتية للتعويض عن الأضرار المادية أو المعنوية التي أصابت الحقوق والمراكز القانونية لرافعها, وتعتبر دعوى التعويض كذلك ذاتية لأنها تهاجم السلطات والجهات الإدارية صاحبة النشاط الإداري غير المشروع والضار,ولا تنصب كلية على النشاط الإداري الضار,على عكس دعوى الإلغاء[1].

- دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل :

تتسم دعوى التعويض بأنها من دعاوى القضاء الكامل لأن سلطات القاضي فيها واسعة وكاملة بالقياس إلى سلطات التعويض, وتشمل عملية البحث والكشف عن مدى وجود الحق الشخصي لرافع الدعوى ومدى إصابة الحق الشخصي لرافع الدعوى بفعل النشاط الإداري وعليه يمكن للقاضي تقدير الضرر الذي يحكم به التعويض[2],فسلطات القاضي في التعويض متعددة وواسعة ولذلك كانت هذه الدعوى من دعاوى القضاء الكامل وفقا لمنطق وأساس التقسيم التقليدي للدعوى الإدارية, والذي يعتمد في عملية تصنيف الدعاوى الإدارية على أساس مدى حجم سلطات القاضي المختص في الدعوى[3].

- دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق :

وذلك نظرا لأن سلطات القاضي الإداري فيها أوسع من سلطاته في دعاوى الشرعية سواء من حيث البحث عن وجود الحق والضرر أو تقييمه وكذا تقدير التعويض والحكم به, ويترتب على هده الخاصية والطبيعة لدعوى التعويض عدة نتائج يجب أخدها بعين الاعتبار و أهم هذه النتائج حتمية التشدد والدقة في وضع وتطبيق الشكليات والإجراءات القضائية

[1]. لخمي خالد,المرجع السابق,ص 58.

[2]. لخمي خالد, المرجع السابق ,ص59.

[3]. عمار عوابدي, المرجع السابق,ص 258.

المتعلقة بدعوى التعويض لتوفير الضمانات اللازمة لفاعلية وجدية دعوى التعويض في حماية الحقوق الشخصية المكتسبة من اعتداءات الأعمال الإدارية الغير مشروعة والضارة[1].

وما نستنتجه من خلال تعريفنا لدعوى التعويض وذكر أهم خصائصها أنها دعوى شخصية يرفعها الموظف العام ضد الإدارة بسبب الضرر المادي أو المعنوي الذي لحقه من تصرف الإدارة الغير مشروع, وما يميز هذه الأخيرة عن غيرها أنها تعد من دعاوى القضاء الكامل ودعاوى قضاء الحقوق والتي تتسم سلطة القاضي فيها أنها أوسع من سلطاته في الدعاوى الشرعية.

المطلب الثاني: مسار تطبيق العقوبة التأديبية.

تخضع العقوبة التأديبية إلى عدة مراحل قبل وبعد تطبيقها على العون المتعاقد وهذا ما سنسعى لتوضيحه من خلال هذا المطلب الذي قسمناه بدورنا إلى فرعين **(الفرع الأول)** تحت عنوان المراحل السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية و **(الفرع الثاني)** تحت عنوان المراحل اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية.

الفرع الأول: المراحل السابقة لتطبيق العقوبة التأديبية.

وهي مجموعة من الإجراءات القانونية التي تسبق توقيع العقوبة المقررة على العون المتعاقد وتفصيلها كالآتي.

أولا/ معاينة ارتكاب الخطأ المهني:

يتم معاينة ارتكاب الأخطاء المهنية وفقا لأحد آليات المعاينة التالية:

* تقرير معد من طرف المسؤول المباشر للعون المتعاقد بناءا على الملاحظة أو الشكوى المقدمة ضده, ويجب أن يبين التقرير لا سيما النقاط التالية:

[1]. لخمي خالد,نفس المرجع,ص60.

– تحديد طبيعة الملاحظة أو الشكوى المقدمة ضد العون المعني سواء كانت شفوية أو كتابية و مضمونها.

– الأفعال المكونة للخطأ المهني وظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها وكذا مختلف التقييمات التي يمكن إجراءها على مثل هذه الحالة.

– اقتراح تكييف الخطأ والعقوبة.

* الملاحظة التي قد يلاحظها المسؤول المباشر أو السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي يمكن إفراغها في شكل مراسلة أو تقرير[1].

ثانيا/ تكييف الخطأ المهني.

يرفع التقرير إلى السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين والتي يجب عليها البث في تكييف الخطأ والعقوبة المقترحة ويمكن أن نميز في هذه المرحلة بين إحدى الحالتين الآتيتين:

– موافقة السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين على اقتراح تكييف الخطأ وكذا العقوبة أو التعديل منها مع الإبقاء عليها في إحدى درجات الأخطاء المهنية.

– عدم موافقة السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين على اقتراح تكييف الخطأ وكذا العقوبة تحفظ الوثائق وتنتهي المتابعة التأديبية, ينبغي أن يكون رأي السلطة الإدارية المختصة في هذه الحالات مبررا ومحايدا ولا يقصد منه إنهاء المتابعة التأديبية دون مسوغ قانوني.

ثالثا/ توجيه استفسار للعون الذي ارتكب خطأ مهنيا لا يترتب عنه عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

[1]- رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان, دليل النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين,المتابعة التأديبية بسبب الخطأ المهني والمتابعة التأدبية بسبب المتابعة الجزائية, أفريل 2019, ص 8.

في حالة ما إذا وافقت السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين على اقتراح تكييف الخطأ وكذا العقوبة أو التعديل منها مع الإبقاء عليها في إحدى الأخطاء التي لا يترتب عنها تسليط عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض يمكن لها أن تقوم بتوجيه استفسار إلى العون المعني حول الأفعال المرتكبة من طرفه, ينبغي أن يكون الاستفسار أو طلب التوضيحات والرد في شكل كتابي[1].

رابعا/ توجيه العقوبة التأديبية إلى العون الذي ارتكب الخطأ المهني.

يرد العون المعني على طلب التوضيحات المقدم له من طرف السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين أين يقدم توضيحاته التي يرى أن من شأنها أن تبرر أفعاله التي ارتكبها مرفقة عند الإقتضاء بوثائق ثبوتية, حيث أنه يمكننا أن نميز في هذه المرحلة إحدى الحالتين الأتيتين:

- إذا لم تقتنع السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين بالمبررات التي قدمها العون المتعاقد فإنها تسلط عليه إحدى العقوبات المنصوص عليها في الدرجات الثلاثة الأولى يتم وفقا لما يناسب درجة الخطأ المرتكب من طرفه.
- إذا اقتنعت السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين بالمبررات التي قدمها العون فإنها تحفظ الوثائق وتنتهي المتابعة التأديبية, ينبغي أن يكون رأي السلطة الإدارية المختصة في هذه الحالات مبررا ومحايدا ولا يقصد منه إنهاء المتابعة التأديبية دون مسوغ قانوني[2].

الفرع الثاني: المراحل اللاحقة لتطبيق العقوبة التأديبية.

وهي مجموعة من الإجراءات القانونية تتخذها السلطة الإدارية بعد توجيهها للعقوبة التأديبية للعون المتعاقد وتفصيلها كالآتي:

أولا/ التوقيف التحفظي للعون المتعاقد المعني.

[1]- رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان, المرجع السابق,ص 8.
[2]- رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان, نفس المرجع,ص 9.

في حالة ارتكاب العون المتعاقد خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي وفق تقدير السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين إلى تسليط عقوبة فسخ العقد و دون إشعار مسبق ودون تعويض, وفي انتظار مثول العون المتعاقد أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين تقوم هذه الأخيرة بعد الدراسة والتقرير بتوقيفه عن مهامه كإجراء تحفظي ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ, تبلغ نسخة قرار أو مقرر والتوقيف عن طريق الرئيس السلمي المباشر للعون المعني أو من ينوب عنه وذلك بعد إمضائه على وصل استلام[1].

وهذا ما نصت عليه المادة 12 من القرار المؤرخ في 19 يوليو سنة 2008 المحدد لتشكيلة اللجان التأديبية حيث جاء فيها :" في انتظار مثول العون المخطئ أمام اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء, يمكن اتخاذ التوقيف كإجراء تحفظي عن طريق مقرر من طرف السلطة الإدارية المختصة, ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ[2]".

ثانيا/ آجال إخطار المجلس التأديبي.

يتم إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين بالمتابعة التأديبية التي تم تحريكها ضد العون المتعاقد المعني في أجل لا يتعدى العشرون 20 يوم ابتداء من تاريخ معاينتها الخطأ المرتكب من قبل العون وهذا ما أكدته المادة 13 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008[3].

ثالثا/ تبليغ العون بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه.

نصت المادة 15 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008 المحدد لتشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين على أنه :" يحق لكل عون

[1]- نفس المرجع,نفس الصفحة.
[2]- طبقا لأحكام المادة 12 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008, المصدر السابق.
[3]- طبقا لأحكام المادة 13 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008, المصدر السابق.

متعاقد تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل سبعة (7) أيام ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية[1]".

يبلغ هذا الإجراء عن طريق الرئيس السلمي المباشر للعون بعد استدعائه بموجب رسالة موصى عليها من شعار بالاستلام وذلك بعض إمضائه على وصل استلام يبين بدقة عدد الوثائق الموجودة في الملف التأديبي وطبيعتها وكذا وثيقة تبليغ العون المتعاقد بالأخطاء المنسوبة إليه[2].

رابعا/ استدعاء العون للمثول أمام المجلس التأديبي.

يتم استدعاء العون الذي ارتكب خطأ مهنيا قد يترتب عليه تسليط عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض ويبلغ بتاريخ مثوله أمام ملس التأديب قبل خمسة عشرا (15) يوما على الأقل يمثل العون أمام المجلس التأديبي بصفة شخصية إلى في حالات القوة القاهرة التي تحول دون ذلك, يمكن للعون الاستعانة بمدافع مؤهل من اختياره.

وفي حالة غياب العون المتعاقد المخطئ دون تبرير أو سبب مقبول قانونا فإن المتابعة التأديبية تأخذ مجراها[3].

خامسا/ سير المجلس التأديبي وآجال الفصل في المتابعة التأديبية.

لا يمكن للمجلس التأديبي التداول إلا باحترام الشروط القانونية الأساسية المحددة في النصوص التنظيمية التي تحكم تنظيم اللجان التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين والمتمثلة فيما يلي:

- سريان عهدة اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء.
- الأجل القانوني المحدد لدراسة الملف التأديبي.
- استكمال النصاب القانوني لانعقاد المجلس التأديبي وحضور الأعضاء الدائمين أو الاحتياطيين في حالة تغيبهم.

[1]- طبقا لأحكام المادة 15 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008, نفس المصدر.
[2]- رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان, نفس المرجع,ص 9.
[3]- طبقا لأحكام المادتين 18 و 19 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008, ذات المصدر.

– التأكد من الاستدعاء القانوني للعون المتعاقد المعني بموجب رسالة عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام.

يحضر العون المعني أو المدافع عنه يعينه أو موظف يختاره بنفسه, كما يمكن له تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهود لنفي أو إثبات وقائع و أفعال معينة, يتداول المجلس التأديبي في جلسات مغلقة نتيجة تصويت سري للأعضاء الحاضرين ويتخذ القرار بأغلبية الأصوات المعبر عنها للأعضاء الحاضرين ويجب أن تكون قراراته مبررة وفي حالة التساوي يكون صوت رئيس اللجنة مرجحا[1].

سادسا/ تبليغ العون المتعاقد بالقرار التأديبي.

نصت المادة 20 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008 والمحدد لتشكيلة اللجان الاستشارية المتساوية الأعضاء على أنه :" يتعين على السلطة الإدارية المختصة تبليغ العون المخطئ, بمقرر العقوبة التأديبية المتخذة ضده في الثلاثة (3) أيام التي تلي مثوله أمام اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء[2].

كما يبلغ العون الذي تعرض لعقوبة تأديبية دون المثول أمام اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري وهذا ما أكدته المادة 63 من المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 والمحدد لكيفية توظيف

[1]- رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان, المرجع السابق,ص 10.
[2]- طبقا لأحكام المادة 20 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008, المصدر السابق.

الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم[1].

سابعا/ نهاية المتابعة التأديبية.

تصدر العقوبة التأديبية التي يمكن أن تسلط على الأعوان المتعاقدين بسبب ارتكابهم أخطاء مهنية في شكل نهائي وغير قابل للطعن, حيث أنها ومهما كان الأمر تبقى قابلة للطعن أو التظلم أمام السلطة الإدارية التي أصدرتها أو السلطة الوصية التي تتبعها عند الاقتضاء[2].

وفي آخر هدا الطرح يمكننا أن نستنتج أن هذه المراحل عبارة عن إجراءات قانونية تتبعها السلطة الإدارية لضمان الشفافية في عملية تأديب العون حيث أن المشرع نص عليها صراحة من خلال القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008 المحدد لتشكيلة اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين.

[1]- طبقا لأحكام المادة 63 من المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007, المرجع السابق.
[2]- رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان, المرجع السابق,ص 11.

خاتمة:

بعد تعرضنا لمختلف الجوانب المتعلقة بالنظام التأديبي، يظهر تكريس المشرع و إقراره لفاعلية الإدارة عن طريق سلطة إصدارها للقرار التأديبي حيث خول لهذه الأخيرة تحديد عناصر الخطأ المهني و أوصافه التي استوجب إصدار القرار ومن جهة أخرى أناط بها مهمة توقيع العقوبة تأديبية إذا ما ثبت خروجه عن مقتضي الواجب عند أداء مهامه الوظيفية.

النتائج: ومن خلال التطرق لموضوع النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين توصلنا إلى النتائج التالية:

1. العقوبة التأديبية إنما ترتبطُ ارتباطا وثيقا بمدى جسامة الخطأ المرتكب إذ لابد من أن تتناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة فليس المعيار هو الاعتياد من عدمه.
2. غياب مبدأ الحيدة في الجهة القائمة بالتحقيق كضمانة تأديبية جوهرية مقررة لصالح العون المتعاقد، وذلك أن قيام السلطة التأديبية بالتحقيق في المخالفات التأديبية يجعل منها الخصم والحكم في نفس الوقت مما سيؤثر حتما على مسار التحقيق .لم تضف أحكام المرسوم رقم 308/07الكثير بالنسبة إجراءات المتابعة، حيث بقيت بنفس الخطوات الإجرائية مما يفرغها من محتواها.
3. ضرورة التعجيل في وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية تلتزم به لإدارة على النحو المعمول به في إطار قانون الإجراءات الجزائية، وذلك تفاديا لقصور القواعد الإجرائية المنظمة للمتابعة التأديبية.
4. يبقى الإشكال قائما فيما يتعلق بضرورة الإسراع في إصدار النصوص التطبيقية للأمر رقم 06-03 لاسيما تلك المتعلقة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تبقى خاضعة لأحكام مراسيم تنفيذية قديمة، خاصة وان المادة 73 منه نصت صراحة على صدور التنظيم المتعلق بها لاحقا، ولكن لم يصدر إلى حد الآن .

ومنه إرتئينا إلى تقديم بعض الاقتراحات وهي كالتالي

الاقتراحات:

1. إعادة النظر في المرسوم الرئاسي 308/07 ،و محاولة تصنيف الأخطاء ووضع سلم للعقوبات التأديبية و التوسع فيها.
2. إعادة النظر في تقنين إجراء الوقف الاحتياطي للعون بما يضبط مدته و محاولة تحديد شروط اللجوء لهذا الإجراء .
3. إعادة النظر في تنظيم اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء بما يتلاءم استقلاليتها أو الغرض الذي أنشأت من أجله، و النص صراحة على التقيد برأيها.
4. منح أكثر فعالية إجراء المواجهة أو الدفاع بتمكين المحامي بالاطلاع على الملف التأديبي أو منحه نسخ منه قبل المحاكمة التأديبية الإدارية.

وفي ختام دراستنا يمكننا القول أن المشرع لم يوفق إلى حد ما في تنظيم القواعد القانونية للمرسوم الرئاسي 308/07 ويظهر ذلك من خلال عدم تصنيف الأخطاء ووضع سلم للعقوبات وهذا ما يشكل ثغرة قانونية قد يقع العون محل تظلم إداري في توقيع العقوبة وعدم مطابقتها لجسامة الخطأ المرتكب من طرف السلطة المختصة بتوقيع هذه الأخيرة.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

أولا/الدستور.

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 2020,الصادر بتاريخ 15جمادى الأولى عام 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020 م الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 82.

ثانيا/النصوص القانونية

✓ **القوانين:**

1- القانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429هـ الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008, يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية, ج.ر.ج.ج العدد21.

2- القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410هـ الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990م يتعلق بعلاقات العمل الفردية, ج.ر.ج.ج العدد 17.

✓ **الأوامر:**

1- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية,ج.ر.ج.ج العدد 46.

✓ **المراسيم والقرارات:**

1- المرسوم الرئاسي07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428هـ الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007, يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم, ج.ر.ج.ج العدد 61.

2- مرسوم رقم 82-302 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق لـ 11 سبتمبر سنة 1982, يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية,ج.ر.ج.ج.

3- القرار المؤرخ في 16 رجب عام 1429هـ الموافق لـ 19 يوليو سنة 2008, يحدد تشكيلة اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها, ج.ر.ج.ج العدد 52.

المراجع:

1- محمد ماجد ياقوت, أصول التحقيق الإداري, الطبعة الأولى, منشأة المعارف, الإسكندرية, مصر,سنة 2000.

2- سامي جمال الدين, أصول القانون الإداري, الجزء الأول, الطبعة الأولى, دار المطبوعات الجامعية, الإسكندرية, مصر 1997.

3-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر.

4-بلال أمين زين الدين,التأديب الإداري,دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا,دار الفكر الجامعي الإسكندرية,2015.

5-علي جمعة محارب,التأديب الإداري في الوظيفة العامة,الطبعة الأولى مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع,مصر 2004.

6-علي جمعة محارب,التأديب الإداري في الوظيفة العامة,دراسة مقارنة,دار المطبوعات الجامعية,مصر,2010.

7-محمد ماجد ياقوت,التحقيق في المخالفة التأديبية,الطبعة الأولى,منشأة المعارف, الإسكندرية,مصر,2002.

8-بن صاري ياسين,التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري,دار هومة للنشر والتوزيع,الجزائر,2005.

9-محمد سيد أحمد,التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية,المكتب الجامعي الحديث,الإسكندرية,سنة 2008.

10- سامي جمال الدين,التنظيم الإداري للوظيفة العامة,دون طبعة,دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع,مصر 1990.

11- محمد مختار محمد عثمان, الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة, دراسة مقارنة, دار الفكر العربي, الطبعة الأولى 1973.

12- عمار بوضياف, الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر, بدون طبعة, المؤسسة الوطنية للكتاب, الجزائر 1986.

13- عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني,الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية,الطبعة الأولى,دار الفكر الجامعي,الإسكندرية, 2008.

14- محمد يوسف المعداوي, دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري, الطبعة الثانية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1998.

15- نوفان العقيل العجارمة,سلطة تأديب الموظف العام,الطبعة الأولى,دار الثقافة للنشر والتوزيع,الأردن.

16- سليم جديدي سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري,دار الجامعة الجديدة, مصر 2011.

17- محمد ماجد ياقوت,شرح الإجراءات التأديبية,منشأة المعارف الإسكندرية, مصر,دون سنة نشر.

18- رشيد عبد الهادي,الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والعسكرية,الطبعة الأولى,دار الكتاب الحديث,القاهرة,2008.

19- سعد نواف العنزي,الضمانات الإجرائية في التأديب,دراسة مقارنة,دار المطبوعات الجامعية, دون سنة نشر.

20- عبد العزيز عبد المنعم خليفة,الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة, الطبعة الأولى,دار الفكر الجامعية, الإسكندرية, مصر,2003.

21- محمد أحمد محمود عفيفي,فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ,الطبعة الثانية,عالم الكتب,القاهرة مصر,1976.

22- يوسف فندي شباط,القانون الإداري وتطبيقاته,دار الكتاب الجامعي,الإمارات العربية المتحدة العين,2017.

23- ماجد راغب الحلو,القضاء الإداري,منشورات دار المطبوعات الجامعية,مصر 1985.

24- الطماوي سليمان محمد ،القضاء الإداري،القضاء الإداري، الكتاب الثالث،قضاء التأديب-دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي القاهرة، مصر، 1987.

25- محمد الطماوي, القضاء الإداري, الكتاب الثالث, قضاء التأديب, دار الفكر العربي, مصر 1995.

26- عمار عوابدي, مبدأ التدرج فكرة السلطة الرئاسية, الطبعة الأولى, دار هومة, الجزائر 1998.
27- عمار عوابدي, مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية,المؤسسة الوطنية للكتاب , الجزائر , 1984.
28- مؤنس رشاد الدين, المرام في المعاني والكلام, بيروت, دار الراتب الجامعة, الطبعة الأولى, 2000.
29- سعيد بوشعير,النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66,دون طبعة,ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر,1991.
30- عمار عوابدي,نظرية المسؤولية الإدارية دراسة تحليلية تأصلية مقارنة,ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر,2004.
31- سعد نواف العنزي,النظام القانوني للموظف العام,دار الفكر الجامعي الإسكندرية,2007.
32- نواف كنعان,النظام التأديبي في الوظيفة العامة,مكتبة الجامعة,الشارقة,2008
33- محمد سعد فودة,النظرية العامة للعقوبات الإدارية,دراسة فقهية قضائية مقارنة,دار الجامعة الجديدة,الإسكندرية 2008.
34- سعيد مقدم,الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة,ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر,2010.
35- سامي الوافي,الوسيط في دعوى الإلغاء,المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية, ألمانيا,برلين2018.
36- أحمد بوضياف,الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية,دون طبعة,دار الخلدونية للنشر والتوزيع,الجزائر,2012.

ثالثا/دراسات أكاديمية :

- ✓ **أطروحات دكتوراه**

1- زياد عادل,تسريح الموظف العمومي وضماناته,أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون,كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة مولود معمري,تيزي وزو2016.

- ✓ **مذكرات ماجستير :**

1- حمايتي صباح, الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري, مذكرة ماجستير , جامعة الوادي كلية الحقوق والعلوم السياسية 2014/2013 .
2- قيقاية مفيدة, تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري, مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون العام, فرع المؤسسات الإدارية, قسم الحقوق, كلية الحقوق جامعة منتوري, قسنطينة,سنة 2009/2008.
3- عمراوي حياة,الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري,مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانونية,تخصص قانون إداري وإدارة عامة,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة الحاج لخضر باتنة,2012/2011.
4- سلماني منير,مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام,مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام,فرع قانون المنازعات الإدارية,جامعة مولود معمري,كلية الحقوق والعلوم السياسية,تيزي وزو,2015.
5- نداء محمد أمين أبو الهواء,مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة,مذكرة ماجستير في القانون العام,كلية الحقوق,جامعة الشرق الأوسط,الأردن 2010.

✓ **مذكرات ماستر:**

1ـ لخمي خالد,دعوى التعويض في المسؤولية الإدارية,مذكرة ماستر,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة عبد الحميد بن باديس, مستغانم,2018/2017.

2ـ إدريس كريمة, النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين, مذكرة ماستر, كلية الحقوق للعلوم السياسية, جامعة الطاهر مولاي, سعيدة, منشورة 2017/2016.

3ـ آقوجيل آية,سقوان حنان,نظام التعاقد في الوظيفة العمومية,مذكرة ماستر,كلية الحقوق والعلوم سياسية,جامعة أحمد دراية,أدرار,ص 36,سنة 2020.

✓ **المقالات و المجلات:**

أولا/ المجلات القضائية:

مجلة مجلس الدولة:

1ـ قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 001192 المؤرخ في 9 أفريل 2001, منشور في مجلة مجلس الدولة, العدد 01 سنة 2002.

ثانيا/ المقالات والمجلات القانونية:

1ـ مرغني حيوزم بدر الدين,تكيف الأخطاء المهنية للموظف في القانون الجزائري,مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية, المجلد 08, العدد 05, جامعة الوادي.

2ـ طوبال بوعلام, ورقات وليد, خصوصية مبدأ شرعية الجريمة التأديبية في التشريع الجزائري, مجلة الأستاذ الباحث للدراسات السياسية والقانونية, العدد2, الجزائر.

3ـ شيلالي محمد, تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة, مجلة المنار للبحوث والدراسات, العدد السابع, الجزائر.

4ـ بوقرة أم الخير, تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, مجلة الفكر, العدد التاسع, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة محمد خيضر بسكرة.

5ـ دهمة مروان وصدوق المهدي وشراطي خيرة,النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام,مجلة الفكر القانوني والسياسي,المجلد 04 العدد الأول,جامعة غرداية,جامعة تمنراست,جامعة الجزائر 1, .2020

6ـ خيضاوي نعيم و باية فتيحة, الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري,المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية, المجلد 04 ,العدد 01, جامعة أحمد دراية,أدرار,الجزائر,جوان 2020.

7ـ دحمان سعاد, عناصر سلطة الإدارة التقديرية واختصاصها المقيد, العدد الثالث, كلية الحقوق, جامعة تلمسان, سبتمبر 2007.

8ـ سهام رابحي,سلطة التأديب والفصل الإداري في الوظيفة العمومية,مجلة آفاق للأبحاث السياسية والقانونية, المجلد3 العدد6,كلية الحقوق,جامعة محمد خيضر ,بسكرة,نوفمبر ,.2020

9ـ محمد عبد الله الشوابكة, سلطة تأديب الموظف العام في التشريع العماني,دراسة تحليلية مقارنة,مجلة الحقوق والعلوم السياسية,جامعة ظفار,سلطنة عمان,دون سنة نشر.

10ـ دهمة مروان,الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري,مجلة الحقوق والحريات المجلد06 ,العدد 02,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة غرداية, سنة 2020.

11ـ دعاس أسية,عبد الحكيم أمحمد على رويحة,التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية,مجلة الأستاذ الباحث للدراسات السياسية والقانونية,المجلد 07,كلية القانون جامعة مصراتة,ليبيا,2022.

12ـ دعاس أسية,عبد الحكيم أمحمد على رويحة,التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية,مجلة الأستاذ الباحث للدراسات السياسية والقانونية,المجلد 07,كلية القانون جامعة مصراتة,ليبيا,2022.

13ـ قرينعي جميلة,دعوى الإلغاء والقرارات الإدارية, دراسة مقارنة, العدد العاشر,مجلة العلوم القانونية والاجتماعية, جامعة يحي فارس المدية,2018.

14ـ عبد الرحمن بن جيلالي,مفهوم دعوى الإلغاء وتمييزها عن الدعاوى الإدارية الأخرى,العدد السابع,مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة,جامعة خميس مليانة,2020.

15ـ إسماعيل أحفيظة إبراهيم,أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة,مجلة العلوم القانونية والشرعية,العدد6,يونيو 2015.

16ـ جلطي منصور,العقوبات المقررة للخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية,وقانون العمل,دراسة في المفهوم,مجلة دراسات في الوظيفة العامة,العدد 8,كلية الحقوق والعلوم السياسية,جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم,جوان 2021.

17ـ باهي هشام والدهمة مروان,العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري,مجلة الحقوق والحريات,جامعة محمد خيضر , بسكرة,المجلد 05,العدد 01, 2019.

الملاحق

الملحق	العنوان
الملحق 1	توجيه إنذار كتابي
الملحق 2	التوقيف عن العمل
الملحق 3	التوقيف عن العمل
الملحق 4	فسخ عقد العمل

الملحق 1:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية قسنطينة

مديرية تعمير

محضر إجتماع اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الأعوان المتعاقدين:

في يوم الاثنين الموافق لـــ :2016/09/22 وعلى الساعة التاسعة صباحا عقد إجتماع بمقر البلدية للجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الأعوان المتعاقدين:تحت إشراف السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي رئيس اللجنة وبحضور السادة :

ممثلـــي الإدارة

ممثلي العمـــال

جدول الأعمال :

ـــ دراسة ملفات انضباطية

إفتتحت الجلسة من طرف رئيسها مرحبا بالسادة الحاضرين مذكرا إياهم بالنقطة المدرجة في جدول الأعمال والخاصة بدراسة الوضعية الانضباطية كل من السادة:

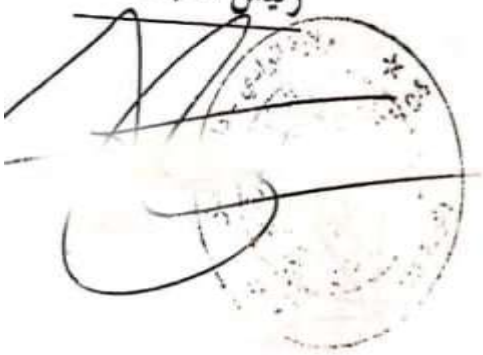
وبعد تفحص كل ملف على حدى و الاستماع لردود و تبريرات المعنيين ،اتفق أعضاء اللجنة على اتخاذ الإجراءات التالية في حق المعنيين و هي موضحة في الجدول التالي:

الرقم	الاسم و اللقب	الرتبة	قرار اللجنة
01		عامل مهني من المستوى01	توجيه إنذار كتابي
02		عامل مهني من المستوى01	توجيه إنذار كتابي
03		سائق سيارة من المستوى02	فسخ عقد العمل

04		حـــــارس	توجيه إنذار كتابي
05		عامل مهني من المستوى01	توجيه إنذار كتابي
06		عامل مهني من المستوى01	توجيه إنذار كتابي

ورفـــعت الجلسة في حدود الساعة الثانية عشر والنصف صباحا من نفس اليوم والشهر والسنة المذكورين أعـــــــلاه.

رئيس اللجنـــة



الملحق 2:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية الـــــوادي

دائرة قمار

بلدية تغـــــزوت

الرقم :07/16/2016

تغزوت في : 28 سبتمبر 2016

السيد :رئيس المجلس الشعبي البلدي

لبلدية تغزوت

إلى السيد :

الموضوع : ب/خ:توقيف عن العمل

تبعا لاجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جلستها المنعقدة يوم الخميس الموافق لـــ:2016/09/22 وبعد دراسة الوضعية يؤسفنا أن نعلمكم بأنه تقرر توقيفكم عن العمل وفسخ عقد عملكم ابتداءا من2016/09/22 .

*نسخة تحفظ في ملف المعني .

رئيس المجلس الشعبي البلدي

الملحق 3:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولايـــة الـــوادي
دائـرة قمـار
بلديـــة تغـــزوت
الرقـــم: 03 /2016

رئيس المجلس الشعبي البلدي
لبلدية تغزوت

إلى السيد :

الموضوع : ب/خ: توقيف عن العمل

نظـــرا لعدم التحاقكم بالعمل في الفترة المسائية ليوم الخميس ولعدم الانضباط في العمل ، يؤسفني إعلامكم بتوقيفكم مؤقتا عن العمل لمدة :04 أيام ابتداء من تاريخ:2016/09/18 كما أعلمكم بأنكم مستدعون يوم الخميس الموافق لـــ: 2016/09/22 على الساعة : 09:00 صباحا لاجتماع اللجنة المخولة قانونا للنظر في قضيتكم و اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة في حقكم .

ملاحظة : توضع نسخة في ملف المعني

تغزوت في: 18 سبتمبر 2016

رئيس المجلس الشعبي البلدي

الملحق 4:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية السوادي
دائرة قمار
بلدية تغزوت
رقم: 2016

566
2016 نوفمبر 06

قرار

فسخ عقد عمل

إن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية تغزوت

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف أعوان المتعاقدين ، وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لروابتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
- بناءا على عقد توظيف السيد: بصفة سائق سيارة من المستوى الثاني لمدة محددة بسنة بالتوقيت الكامل ابتداء من 2015/04/01.
- بناءا على قرار تجديد عقد عمل السيد: بصفة سائق سيارة من المستوى الثاني لمدة محددة بسنة بالتوقيت الكامل ابتداء من 2016/04/01.
- بناءا على محضر اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء المجتمعة إزاء الأعوان المتعاقدين بتاريخ: 2016/09/22 .

باقتراح من السيد/ الأمين العام للبلدية

يقرر

المادة الأولى: يفسخ عقد عمل السيد : ابتداء من: 2016/09/22.

المادة الثانية: يكلف السادة/ الأمين العام للبلدية و أمين خزينة البلدية بتنفيذ هذا القرار.

تغزوت في : 23 نوفمبر 2016

رئيس المجلس الشعبي البلدي

رئيس المجلس الشعبي البلدي

2016 ديسمبر 07 636

فهرس المحتويات

العناوين	الصفحة
شكر وتقدير	
إهداء	
مقدمة	7-4
الفصل الأول: القواعد الموضوعية لتأديب الأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري	40-8
المبحث الأول:ماهية الخطأ التأديبي	10
المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني	11-10
الفرع الأول: تعريف الخطأ المهني	11
أولا: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي	11
ثانيا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي	12
ثالثا: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي	13-12
الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من تعريف الخطأ المهني	14-13
الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء المهنية	15-14
أولا: الأخطاء المهنية المرتبة للعقوبات المعنوية	16-15
ثانيا: الأخطاء المرتبة للعقوبات المادية	19-16
المطلب الثاني: معيار تحديد الأخطاء المهنية	19

الفرع الأول: الواجبات الوظيفية كمعيار لتحديد الأخطاء المهنية	*19*
أولا: واجبات أداء الوظيفة	*21-19*
ثانيا: الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة	*24-22*
الفرع الثاني: مدى السلطة التقديرية في تحديد الأخطاء	*25*
أولا: ظروف ارتكاب الخطأ التأديبي	*25*
ثانيا: درجة خطورة ارتكاب الخطأ والضرر الناجم عنه	*26*
ثالثا: سلوك العون المتعاقد	*27-26*
المبحث الثاني : العقوبات التأديبية	*27*
المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية	*28-27*
الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية	*28*
أولا: التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية	*29-28*
ثانيا: التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية	*29*
الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية	*31-29*
المطلب الثاني : مبادئ وتصنيفات العقوبة التأديبية للأعوان المتعاقدين	*32*
الفرع الأول : مبادئ العقوبة التأديبية	*33-32*
أولا: مبدأ الشرعية	*34-33*
ثانيا: مبدأ التناسب	*35-34*
ثالثا : مبدأ وحدة العقوبة التأديبية	*36*
رابعا : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية	*36*

خامسا: مبدأ المساواة	37
سادسا: مبدأ الشخصية	37
الفرع الثاني : العقوبات التأديبية المقررة للعون المتعاقد	38
أولا: الإنذار الكتابي	38
ثانيا: التوبيخ	39-38
ثالثا : التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام	39
رابعا: فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض	40-39
الفصل الثاني: الإجراءات والجزاءات التأديبية	77-41
المبحث الأول: السلطة التأديبية الخاصة بالأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري	43
المطلب الأول: مفهوم السلطة التأديبية	44
الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية	44
الفرع الثاني: الأساس القانوني للسلطة التأديبية	46-44
المطلب الثاني: الأنظمة التأديبية	46
الفرع الأول: تعريف الأنظمة التأديبية	46
أولا: النظام الرئاسي	47-46
ثانيا: النظام القضائي	48
ثالثا: النظام شبه القضائي	50-49
الفرع الثاني: تحديد السلطة الرئاسية بالنسبة للعون المتعاقد	50

أولا: السلطة الرئاسية	*51-50*
ثانيا: اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء	*54-51*
المبحث الثاني: الضمانات والإجراءات القانونية لتأديب الأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري	*54*
المطلب الأول: الضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري	*54*
الفرع الأول: الضمانات التأديبية السابقة للقرار التأديبي	*55*
أولا: تبليغ العون المتعاقد بالخطأ المهني	*55*
ثانيا: إطلاع العون المتعاقد على ملفه التأديبي	*56-55*
ثالثا: حق العون المتعاقد في الدفاع	*58-56*
الفرع الثاني: الضمانات التأديبية اللاحقة للقرار التأديبي	*58*
أولا: التظلم الإداري	*64-58*
ثانيا:الطعن القضائي	*70-64*
المطلب الثاني: مسار تطبيق العقوبة التأديبية	*71*
الفرع الأول: المراحل السابقة لتطبيق العقوبة التأديبية	*71*
أولا: معاينة ارتكاب الخطأ المهني	*72-71*
ثانيا: تكييف الخطأ المهني	*72*
ثالثا: توجيه استفسار العون الذي ارتكب خطأ مهنيا لا يترتب عنه عقوبة فسخ العقد دون اشعار مسبق أو تعويض	*72*
رابعا: توجيه العقوبة التأديبية للعون الذي ارتكب الخطأ المهني	*73*
الفرع الثاني: المراحل اللاحقة لتطبيق العقوبة التأديبية	*73*

أولا: التوقيف التحفظي للعون المتعاقد المعني	*74-73*
ثانيا: آجال إخطار المجلس التأديبي	*74*
ثالثا: تبليغ العون بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه	*74*
رابعا: استدعاء العون للمثول أمام المجلس التأديبي	*75*
خامسا: سير المجلس التأديبي و آجال الفصل في المتابعة التأديبية	*76-75*
سادسا: تبليغ العون المتعاقد بالقرار التأديبي	*76*
سابعا: نهاية المتابعة التأديبية	*77-76*
الخاتمة	*79-78*
قائمة المصادر والمراجع	*84-80*
الملاحق	*90-85*
فهرس المحتويات	*95-91*

ملخص المذكرة:

أحدث المشرع الجزائري نظام تأديبي خاص بالأعوان المتعاقدين ونص عليه من خلال المرسوم الرئاسي 308/07 المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم, أحاط المشرع الأعوان بحقوق مقابل تأديتهم واجباتهم كطاعة الرؤساء وممارسة النشاط بكل إخلاص دون تحيز على أكمل وجه لضمان حسن سير المرافق العامة,حدد المشرع الأخطاء المهنية وقابلها بعقوبات تأديبية التي نص عليها في المادة 60 من ذات المرسوم وربط توقيع العقوبة بمدى جسامة الخطأ وخطورته وخول السلطة الإدارية توقيع العقوبات وأخذ رأي اللجنة الاستشارية المجتمعة كمجلس تأديبي في العقوبات الجسيمة كالتوقيف عن العمل وفسخ العقد, أقر المشرع للعون ضمانات تأديبية سابقة للقرار التأديبي كإخطار العون المتعاقد وإطلاعه على ملفه التأديبي وحقه في الدفاع وأخرى لاحقة للقرار التأديبي أي بعد توقيع العقوبة كالتظلم الإداري والطعن القضائي.

Résumé de mémoire:

Le législateur algérien a créé un code disciplinaire spécifique aux agents vacataires stipulé dans le décret présidentiel 07/308, précisant les modalités de recrutement des agents vacataires, leurs droit, leurs devoirs, les éléments constituants leur grille de salaire, les règles relatives à leur gestion et le code disciplinaire auquel ils sont soumis. Le législateur a entouré les agents vacataires de droits en échange de l'accomplissement de leurs devoirs dont l'obéissance à leur dirigeants, l'exerce de leur activité avec dévouement, impartialité et intégralité pour assurer le bon fonctionnement des services publics. Le législateur a défini les erreurs professionnelles contrées par des sanctions disciplinaires stipulées dans l'article 60 du sis décret reliant l'application de la sanction au degré de la gravité de l'erreur et a attribué à l'autorité administrative. L'imposition d'un sanction en demandant l'avis de la commission consultative réunie en tant que conseil de discipline dans le cas de sanctions flagrantes comme la mise à pied et la réalisation du contrat. Le législateur a prévu des garanties disciplinaires au vacataire précédent toute décision disciplinaire comme la notification de l'agent vacataire et son information de son dossier et le droit de se défendre et autres postérieurs à la décision disciplinaire comme la requête administrative ou le recours judiciaire.