



جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



النظام التأديبي بين التشريع الوظيفي  
وقانون العمل في الجزائر  
- دراسة مقارنة -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذة:  
د. حمايتي صباح

من إعداد الطالبتين:  
العوني سعاد  
رحال خديجة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د. جوادي إلياس	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
د. حمايتي صباح	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
د. خلف فاروق	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022





جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



النظام التأديبي بين التشريع الوظيفي  
وقانون العمل في الجزائر  
- دراسة مقارنة -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذة:  
د. حمايتي صباح

من إعداد الطالبتين:  
العوني سعاد  
رحال خديجة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د. جوادي إلياس	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
د. حمايتي صباح	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
د. خلف فاروق	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

# قال تعالى

﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا  
وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ﴾

[الحجرات: 13]

# إِهْدَاء

إلى سيد البشرية جمعاء سيدنا وحبينا محمد صل الله عليه وسلم

إلى من يرافقتني دعاؤهما دوماً ويزيدني رضاها نجاحاً وعزماً

والدي الغاليين

إلى زوجي وسندي في الحياة

إلى أولادي الأحباء محمد إسلام وتقي الدين

إلى إخوتي وأخواتي إلى صديقاتي كل باسمها

إلى كل أساتذة كلية الحقوق

إلى كل من تسعه ذاكرتي ولم تسعه مذكرتي .

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

رجال خديجة

# إِهْدَاء

إلّمن أرسل للبشر أجمعين معلما سيدنا وحبينا محمد صلى الله عليه وسلم  
إلى التي وهبتي كل ما تملك حتى أحقق آمالها إلى من كانت تدفني قدما  
نحو الأمام لنيل المبتغى إلى الإنسانية التي امتلكت الإنسانية بكل قوة إلى من سهرت  
على تعليمي بتضحياتها الجسام مترجمة في تقديسها للعلم إلى مدرستي الأولى في الحياة  
"أمي الغالية"

إلى من دفعتني إلى الأمام إلى من وهب روحه وحياته من أجلي تربيتي وتعليمي  
"أبي الغالي" على قلبي الذي وهب حياته من أجل أن أصل إلى ما أنا عليه الآن  
أسأل الله أن يحفظه ويطيل في عمره .

إلى سندي ورفيق دربي إلى من ساندي وساعدني في الوصول إلى ما أنا عليه  
زوجي الغالي "العوني فريد" إلى أمي الثانية والدة زوجي الغالية وكل العائلة .

إلى روح جدتي الطاهرة الغائبة والحاضرة في قلبي وروحي "جورني جمعة"  
" رحمها الله وأسكنها فسيح جناته

إلى من قاسموني حنان وعطف أبي وأمي "إخوتي وأخواتي"

إلى صديقاتي كل باسمها وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث

العوني سعاد

# شُكْرُهُ وَعِرْفَانُهُ

الشكر لله تعالى الذي أعاننا على إنجاز هذا البحث.

الواجب يقتضي إسناد الفضل لأهله والجميل لذويه , لذا نتوجه بالشكر والتقدير والعرفان إلى أستاذتنا : الدكتورة "حامتي صباح" على قبولها الإشراف ومتابعتها للبحث منذ أن كان مجرد أفكار متناثرة لغاية الآن غدا بفضل الله مذكرة جامعية .

ولأننا لنعلم من أنفسنا العجز عن مكافأة فضلها لذا نسأل الله تعالى أن يجازيها خير الجزاء كما أتوجه بخالص الشكر والعرفان بصفة خاصة لكل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية وجامعة حمه لخضر بصفة عامة .

وكما نشكر السيد علالي محسن على مجهوداته المبذولة .

وخالص الشكر والعرفان إلى كل من أسد لي أو لزميلتي خدمة أو معروف من قريب أو بعيد سهل به إنجاز هذا البحث .

مقدمتہ

## مقدمة:

تعددت وظائف الدولة في العصر الحديث فلم تعد تقتصر على الوظائف التقليدية الشائعة، وإنما أصبحت تمارس أكثر فأكثر مهام عديدة ومختلفة في شتى النواحي، وهنا أصبح دورها لا يقتصر على الوظائف التقليدية بل اتسع ليشمل المشروعات الخاصة من خلال الرقابة الفعلية عليها، ونتيجة لذلك كثرت ازداد موظفيها وعمالها باعتبارهم الأساس الذي تعتمد عليه الدولة للقيام بتنفيذ سياستها كونهم المسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف.

ونظرا لإعتماد الدولة بصورة كبيرة على المرافق العامة والمؤسسات من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياستها العامة والمحددة وفق مبادئ السلطة السياسية المرتبطة بالوضع الإيديولوجي والسياسي والإقتصادي، غير أنه لا يمكن تصور عمل هذه المرافق والمؤسسات بمفردها، إذ يتطلب لتمكينها من أداء عملها توفر عدة وسائل ومن أهمها المورد البشري والمتمثل في الموظفين العموميين والعمال باعتبارهم العنصر الأساسي الذي تقوم عليه المرافق العمومية والمؤسسات المستخدمة من أجل تحقيق أهدافها وأغراضها الأساسية لاسيما تلك المتعلقة بتقديم الخدمة العامة للمواطن.

وذلك ما جعل الحق في العمل من أهم الحقوق التي يتمتع بها الفرد في إطار الدولة، حيث جاء في نص المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020 " العمل حق وواجب " كما أن الدستور الجزائري وضع الإطار العام لهذا الحق، من خلال النص على القدر الأدنى من الشروط الواجب توافرها للعامل عند ممارسته لهذا الحق من حماية وأمن ونظافة والراحة والتأمين الصحي.

وبالرجوع إلى القانون الأساسي العام للعامل الصادر بموجب القانون 12/78 بتاريخ 05 أوت 1978 والذي جاء بالمادة الأولى منه "يحدد هذا القانون حقوق العمال والواجبات الملقاة على عاتقهم والتي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه" بأن المشرع الجزائري تبني فكرة توحيد القواعد التشريعية الخاصة بكل من الموظفين والعمال.

غير أنه وإعتبارا من سنة 1985، إستثنى المشرع فئة من العمال من دائرة تطبيق النصوص السارية المفعول وذلك بإصدار نصوصا خاصا بهم والمتمثل في القانون الأساسي

النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الصادر بموجب المرسوم 59/85 بتاريخ 23 مارس 1985، حيث أورد المشرع بنص المادة الثانية تحديد القطاعات التي تعمل ضمن المؤسسات والإدارات العمومية والتي جاءت حصرا ممثلة في المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها ومصالح المجلس الوطني الشعبي والمجلس الأعلى للمحاسبة، إلى جانب الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية بصفة عامة. وهو ذات النهج الذي إعتده المشرع الجزائري من خلال المادة الثانية من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ومنه يتضح لنا أن المشرع قد ميز بين الموظف والعامل عبر كل المراحل بدأ بشروط الإلتحاق بالمنصب إلى غاية إنهاء علاقة العمل بما في ذلك النظام التأديبي الذي يقوم على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية سوء بالنسبة للموظف أو العامل، وسلطة الإدارة وصاحب العمل غير محدودة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية ووضع العقوبات المقابلة لها خاصة بعد أن خول قانون العمل لصاحب العمل صلاحية تحديد الأخطاء بموجب النظام الداخلي في كل مؤسسة وكذا يعد عدول المشرع عن موقفه فيما يخص تحديد الأخطاء من الدرجة الثالثة المؤدية للتسريح من جعلها على سبيل المثال بعد أن كانت على سبيل الحصر. مما يجعل علاقة العمل مهددة، وقد رأي المشرع ما لتأثير العقوبة التأديبية على مركز العامل فقيد سلطة أصحاب العمل في توقيعها بقيود تشكل ضمانات للعامل خلال سير مختلف الإجراءات التأديبية بالإلغاء وهو ما يحاول القضاء الإجتماعي تكريسه في العديد من القضايا العمالية خاصة إذا تعرض العامل للتسريح من العمل وهذا حفاظا على مصدر رزقه وعيشه وإنتاج المؤسسات.

كما أنه وبالنظر لتبني الجزائر النظام الرئاسي فإن الموظف يصطدم دائما بتعنت الإدارة وتعسفها في كثير من الأحيان لما لها من صلاحيات تحديد الأخطاء الوظيفية، وتكييفها وإختيار العقوبة التي تراها ملائمة غير أن القانون والقضاء الإداري تدخل لحماية الموظف في مواجهة العقوبة التأديبية.

### أهمية الدراسة:

يعد النظام التأديبي أهم وسيلة تضمن الحماية والأمن في مجال الوظيفة العمومية ومجال قانون العمل وهو يحتل أهمية بالغة في توعية كل من الموظف والعامل وإرشادهم لحقوقهم إزاء القرارات والأحكام التأديبية الصادرة في مواجهتهم خاصة وأن إجراء التأديب أمر قد يتعرض له كلاهما أثناء مساره المهني وهذا ما يزعزع إستقرارهم وينعكس سلبا على أدائهم للعمل المطلوب لتقديم الخدمة العامة، وبما أن الموظف والعامل هو أساس تحقيق أهداف المرفق العام والمؤسسات فإن مبدأ ضمان إستمرارية هذه الأخيرة يقتضي منح الإدارة أو المستخدم جزء كبير من السلطة التقديرية في تأديب الموظف أو العامل المخل بالتزاماته الوظيفية في المقابل يتعين تحقيق الأمن والطمأنينة للعامل أو الموظف لتحفيزه وتحسين أداءه.

### أسباب إختيار الموضوع:

إن سبب إختيارنا لمعالجة هذا الموضوع هو نتيجة لعدة إعتبرات ذاتية وموضوعية نذكر منها:

### الأسباب الذاتية:

يشكل النظام التأديبي أحد أهم إهتمامات القانون الإداري الذي هو مجال تخصصنا العلمي من جهة كما يعتبر من المحاور الجوهرية التي تواجهنا في ميدان عملنا الوظيفي من جهة أخرى.

### الأسباب الموضوعية:

محاولة دراسة موضوع النظام التأديبي في التشريع الجزائري بصيغة مختلفة تتمثل في دراسة مقارنة بين ما جاء في مجال الوظيفة العمومية وما ورد في قانون العمل وتوضيح أوجه التشابه والإختلاف ومواضع التداخل فيما بينهما، محاولتا منا لتجسيد دراسة علمية شاملة تثري المجال العلمي، ورفع القيمة العلمية والعملية للموضوع لإرتباطه بعنصر مهم في المجتمع والمتمثل في شريحة الموظفين والعمال ومالهم من أهمية في تمكين الإدارة والمستخدم من تحقيق أهدافهم بفعالية وكفاءة عالية.

## أهداف الدراسة:

خصصت هذه الدراسة للكشف عن الفوراق الموجودة بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل , تعقبا عن الضمانات الممنوحة لكل من الموظف والعامل وتحديد أهم النقاط الأساسية الواجب توفرها في القوانين لزيادة ضمانات أكثر في مجال التوظيف والعمل وذلك لمواجهة الإدارة والمستخدم, من أجل تحديد المجال الذي قدم أكثر ضمانات حماية للموظف والعامل, بتوعية الموظفين والعاملين لما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية حتى يكونون أكثر وعي فيما يخص المسألة التأديبية التي قد تواجههم في مسارهم المهني ويضمن في ذات الوقت إلزام الإدارة والمستخدم بالخضوع للإجراءات القانونية الشكلية والموضوعية اللازمة في حال وجود وضعية تأديبية لموظف أو لعامل.

ولتحديد النظام التأديبي في كل من الوظيفة العامة وقانون العمل إرتأينا طرح الإشكالية التالية :

ما هو أساس التفرقة بين النظام التأديبي في قانون الوظيفة العمومية و تشريع العمل و ماهو الآثار المترتبة عليها؟

وهذا ما يقودنا إلى طرح الأسئلة الفرعية التالية:

ماهي حدود سلطات التأديب التي تمارسها الإدارة على كل من الموظف العام و العامل ؟

ماهي الضمانات المكفولة من الموظف العام و العامل في الوضعية التأديبية ؟

## المنهج المتبع:

إن طبيعة الموضوع تفرض إتباع منهج معين ودارستنا هذه تفرض علينا الإعتماد على المنهج المقارن كأداة مهمة يعتمد عليها في أغلب البحوث وذلك قصد المقارنة بين نصوص الوظيفة العمومية ونصوص قانون العمل في التشريع الجزائري في ظل تنظيم المجال التأديبي ومدى تطور النصوص التشريعية.

كما نستخدم المنهج الوصفي في الدراسة الموضوعية لهذا الموضوع الذي يتميز بجمع المعلومات بالإضافة إلى المنهج التحليلي لدراسة النظام التأديبي كجانب من جوانب قانون

الوظيفة العمومية وقانون العمل وذلك بالتطرق إلى النظريات الفقهية ثم النصوص القانونية والأحكام والإجتهادات القضائية.

### الدراسات السابقة:

يمثل البحث بخصوص النظام التأديبي في التشريع الجزائري إسهاما كبيرا في المجال القانوني غير أن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع النظام التأديبي في التشريع الجزائري تناولت في معظمها مجال الوظيفة بشكل عام دون التفرقة بين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية، حيث قل ما نجد دراسة خاصة بالعقوبات التأديبية في مجال تشريع العمل. ومن بين الدراسات التي جمعت بين العقوبات في تشريع العمل والوظيفة العمومية نذكر على سبيل المثال المذكرة المعدة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة السادسة عشر 2008/2005 من طرف الطالبة القاضية تدرانت نرجس، بعنوان " النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي " .

### تقسيم الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين حيث تناولنا في الفصل الأول الخطأ التأديبي ومراحل تمايز الإجراءات التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل بحيث تطرقنا في المبحث الأول إلى الخطأ التأديبي وعلاقتها بالعقوبة التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل.

أما المبحث الثاني تناولنا فيه تمايز مراحل الإجراءات التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل.

أما فيما يخص الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية وضوابطها بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل حيث تناولنا في المبحث الأول الضمانات الممنوحة للموظف والعامل قبل صدور القرار التأديبي، أما المبحث الثاني فسيتم التطرق فيه إلى الضمانات المقررة للموظف والعامل بعد صدور القرار التأديبي.

# الفصل الأول

أساس التفرقة في تحديد الخطأ النأديي والإجراءات

المنبعت

إن الخطأ التأديبي يتحقق من خلال وجود مظهر خارجي لتصرف الموظف يتمثل في سلوكه الإيجابي أو السلبي مخالفاً بذلك الواجبات الواقعة على عاتقه، فقد تكون إرادة الموظف متجهة إلى ارتكاب الفعل بصورة عمدية وقد يكون ذلك بشكل غير عمدي أي نتيجة تقصير أو إهمال من طرفه، وذلك بحكم تأثرهم بالأحداث السياسية والاجتماعية وحتى الاقتصادية القائمة.

ورغم ذلك هنالك بعض الأخطاء التي يقع فيها الموظف والعامل وهي في الحقيقة جرائم يعاقب عليها القانون الجزائي، حتى بوجود نظام تأديبي مستقل تماماً عن النظام الجنائي، إذ أن العقوبة التأديبية تهدف أساساً في قانوني العمل والوظيفة العمومية إلى حفظ سير المرافق العامة والمؤسسات المستخدمة بانتظام وإنضباط، وعليه سنتناول في هذا الفصل الخطأ التأديبي والإجراءات التأديبية المتبعة بين الوظيفة العمومية وقانون العمل وفق ما يلي:

**المبحث الأول: الخطأ التأديبي وعلاقته بالعقوبة التأديبية في التشريع الجزائري وذلك من خلال التطرق إلى مفهوم الخطأ التأديبي ودرجاته في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، بالإضافة إلى التطرق للعقوبة التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل من خلال تعريف العقوبة التأديبية وتصنيفاتها في كل من قانون الوظيفة وقانون العمل.**

**المبحث الثاني :** الإجراءات التأديبية بين قانون الوظيفة وقانون العمل حيث سنتناول فيه الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية والقرارات المتخذة بشأنها وكذا الإجراءات التأديبية في قانون العمل والقرارات المتخذة بشأنها.

## المبحث الأول: الخطأ التأديبي وعلاقته بالعقوبة التأديبية في التشريع الجزائري

تهدف السلطة التأديبية إلى إعادة تأهيل الموظف أو العامل في حال إرتكابه لخطأ تأديبي (مهني)، أو في حال إقترافه لذنبا وظيفيا قد يؤدي إلى تهديد سمعة الوظيفة والمؤسسة المستخدمة على حد سواء، وذلك ليكون عبرة لبقية الموظفين أو العاملين، ولدراسة وقد إرتأينا من أجل الإحاطة بالموضوع تقسيمه إلى مطلبين نخصص المطلب الأول لمفهوم الخطأ التأديبي والمطلب الثاني للعقوبة التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل.

### المطلب الأول : تحديد الخطأ التأديبي

يعد الخطأ التأديبي موضوع مهما فيما يخص مجالي الوظيفة العامة والعمل، حيث تقوم علاقة العمل التي تربط بين العامل وصاحب العمل على التزامات يشكل خرقها من طرف العامل مخالفة تأديبية تعرف بالخطأ التأديبي والذي تختلف درجاته بحسب خطورة الفعل المرتكب.

### الفرع الأول : مفهوم الخطأ التأديبي

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف صريح للخطأ التأديبي تاركا للفقهاء التكفل بتعريفه من خلال الإجتهدات الفقهية، وقد عرف الخطأ التأديبي على أنه كل إختلال بالقيام بالواجبات التي تقتضي حسن سير إنتظام وإستمرار العمل داخل المؤسسة إلى جانب ضمان عدم إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلة تحقيق أهدافه<sup>1</sup>.

وقد أطلق الفقهاء والقضاء عدة مصطلحات على تلك التصرفات التي يرتكبها الموظف أو العامل، ما جعله تحت طائلة المسألة التأديبية ومن أهمها :

أولا - الجريمة التأديبية : وهي الأكثر استعمالا في الفقه.

ثانيا - الذنب الإداري : ويأخذ بهذه التسمية جانب من أحكام القضاء الإداري.

<sup>1</sup>ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الطبعة 2005، ص12.

ثالثا- المخالفة التأديبية : وقد تم استخدامها من طرف المحكمة العليا المصرية في بعض أحكامها<sup>1</sup>.

وقد تطرق المشرع الجزائري لمصطلح الخطأ التأديبي من خلال أحكام المادة 68 من المرسوم 302/82، كما أورده المشرع ضمن أحكام المادة 124 من المرسوم 59/85 وقد ورد بذات الصياغة بموجب المادة 160 من الأمر 03/06 تحت مسمى "الخطأ المهني".

#### رابعا- التعريف الفقهي للخطأ التأديبي :

لقد عرف الفقه الجزائري الخطأ التأديبي بعدة تعريفات في كل من فقه الوظيفة العمومية وفقه العمل وفق ما يلي:

وقد ورد تعريف الدكتور عمار عوابدي للأخطاء التأديبية في مجال الوظيفة العمومية على أنها: « ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام وواجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة<sup>2</sup> ». «

أما بالنسبة لمجال العمل فقد عرف كما يلي :

- هو التصرف الإداري النابع من الإدارة المنفردة لصاحب العمل الذي ينبغي إنهاء عقد العمل كعقوبة لعمل ارتكبه العامل أو لإخلاله بالتزام مفروض.
- الفصل هو العمل الذي بمقتضاه يستطيع صاحب العمل وضع نهاية لعلاقة التعاقد.
- هو إنهاء العقد بسبب مخالفة العامل النظام العام.

<sup>1</sup> سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير منشورة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2001، ص64.

<sup>2</sup> عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، بدون طبعة، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص332.

«لا تخلو هذه التعريفات من النقد»، حيث أنه يوجد من انتقدها بحجة قصوره على عقود العمل غير محددة المدة، وهناك من انتقد بحجة خلطه بين الفصل كعقوبة تأديبية وبين غيره من الصور الأخرى لانتهاج علاقة العمل<sup>1</sup> «... الخ

#### خامسا- التعريف القضائي للخطأ التأديبي :

يمكن تعريف الخطأ التأديبي في مجال الوظيفة من وجهة نظر قضائية بالإعتماد على القرار الصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة المؤرخ في 2001/04/09 حيث تضمن القرار محاولة لتعريف الخطأ التأديبي " حيث وإن كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لإرتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق، غير إنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة الذي يفترض فيه التحلي بالحياد والتحفظ حتى خارج المصلحة ما يجعل هذا السلوك متعرضا مع وظائفهم وبالتالي يستوجب التأديب".

أما في مجال العمل فإن القرارات القضائية في الجزائر التي تعرف الخطأ المهني الجسيم تكاد تكون منعدمة، لذلك سنكتفي بعرض التعريف الذي إنتهت إليه الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرار صادر لها في 1995/02/26 أنه : "الخطأ الناتج عن فعل أو مجموعة من الأفعال اللصيقة بالعامل وتشكل مخالفة للواجبات الناجمة عن عقد العمل أو علاقات العمل لها أهميتها بحيث تجعل الاحتفاظ بالعامل في المؤسسة مستحيلا خلال فترة الإخطار"<sup>2</sup>.

أورد القضاء على غير وظيفته الأساسية، في كثير من أحكامه تعريفا للخطأ التأديبي، على غير التوجه التشريعي إلى عدم إيراده لهذا التعريف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل-دراسة مقارنة-، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والطباعة، مصر، 1975، ص25.

<sup>2</sup> عز الدين زوية، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، الجزائر، 2011، ص36.

<sup>3</sup> مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء-دراسة مقارنة-، الطبعة الأولى، مطبعة الجيلاوي شيرا، مصر 1984، ص54.

القضاء الإداري الفرنسي ساير المشرع، ولم يعرف الخطأ الوظيفي مكتفيا بإعطاء صور الأفعال تعد أخطاء وظيفية تستوجب المؤاخذة، من ذلك القرار الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي في قضية: "KA Walewski" الذي إنتهى إلى تكييف ما قام به الموظف المذكور جرما تأديبيا يعاقب عليه بإعتبار مشاركته في مظاهرة غير مرخص بها من قبل السلطة المختصة رغم تحذير وتنبية الوزير المختص ما يشكل خطأ تأديبي يستوجب العقوبة كما إعتبر ذات المجلس قيام الأستاذ لعلاقة وإن كانت مشروعة مع إحدى تلميذاته جرما تأديبيا يستلزم الجزاء والعقوبة لتعارض هذا السلوك مع وظيفته، وقد إعتبر القضاء الفرنسي أيضا إسراف مدرس في تناول المشروبات الروحية ولو خارج نطاق عمله من الأخطاء التأديبية التي تستوجب الجزاء.

وقد إستقر القضاء الإداري الفرنسي إلى أن الخطأ الشخصي حتى ولو لم يؤثر مطلقا على ممارسة الموظف لأعمال وظيفته، غير أن هذا السلوك من شأنه أن يحدث بلبلة في إدارة سير المرافق العامة وبالتالي يعتبر خطأ يستوجب الجزاء التأديبي<sup>1</sup>.

وفي مصر، إستقرت أحكام المحكمة الإدارية العليا على تعريف المخالفة التأديبية على النحو الآتي: "إن المخالفات التأديبية لم ترد في أي من التشريعات الخاصة بالعاملين على سبيل الحصر، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن "أي خروج على مقتضيات الوظيفة العامة أو ما تفرضه على شاغليها من الواجبات ذنبا إداريا"، وهذا هو سبب القرار التأديبي، فكل فعل أو مسلك من جانب الموظف يرجع إلى إرادته إيجابا أو سلبا تتحقق به المخالفة لواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضى الواجب في أعمالها أو الإخلال بالنهي عن الأعمال المحرمة إنما عد ذنبا إداريا يسوع مواجهته تأديبيا<sup>2</sup>.

كما قضت أيضا بأن "الجريمة التأديبية تتمثل في قيام الموظف بالإخلال بواجبات وظيفته سواء كان ذلك إيجابا أو سلبا، أو قيامه بعمل من الأعمال المحرمة عليه، حيث إعتبر كل من يخالف الواجبات القانونية المنصوص عليها أو من يتعدى مقتضيات ممارسة

<sup>1</sup> يحي قاسم علي، ضمانات تأديب الموظف العام، دون طبعة، مركز عبيد للدراسات، صنعاء، 1999، ص 39.

<sup>2</sup> تغريد محمد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان 2013، ص 163.

وظيفته التي يجب أن يقوم بها أو كل من يقصر في تأدية وظيفة تتطلب الحيطة والدقة والأمانة , مرتكبا لذنبنا إداريا يستوجب تأديبية<sup>1</sup>.

تعريجتنا بالقضاء السعودي بأخذنا إلى قرار هيئة التأديب أنه: "تعد مخالفة تأديبية الواجبات الموظف الأعمال المحظورة عليه، ويحظر على الموظف أن يشترك في شركة أو أن يزول فيها أي عمل أو أن يمارس عملا تجاريا ..... ليزيد في قرار آخر، أنه: "يعد مخالفة تأديبية إتيان بيانات غير صحيحة إلى السجلات الرسمية ينطوي على إخلال جسيم بواجبات الوظيفة، وينشأ عن عدم الأمانة<sup>2</sup>.

وفي حكم آخر جاء فيه أن "امتناع الموظف عن التوقيع على دفتر الحضور والانصراف، ينطوي على مخالفة للنظم والتعليمات التي وضعها المرفق ضمانا لحسن سيره وانتظامه، مما يشكل في حقه دينا إداريا يسوع تأديبيه<sup>3</sup>.

القاضي الإداري في الجزائر يركن على بعد من سياق المشرع، ويقف بمسافة من تعريف الخطأ التأديبي، فهو لم يهتم كثيرا بإيراد تعريف للخطأ التأديبي، وركز على البحث في القضايا والنزاعات المطروحة أمامه، وذلك لسببين رئيسيين :

**السبب الأول:** يتمثل في وجود تعريف تشريعي للخطأ التأديبي على غرار نظيره المصري، ما يغنيه البحث في هذه المسألة.

**السبب الثاني:** وضع التعاريف وصياغتها، هي مما يدخل في مهام وظيفة الفقه وليس القضاء<sup>4</sup>. على هذا النحو فإن القضاء اكتفى هو الآخر بإعطاء صور الأفعال التي تعد أخطاء تأديبية تستوجب المساءلة.

<sup>1</sup> عبد المفتاح بيومي حجازي، المبادئ العامة في جرائم الصحافة والنشر، دون طبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008، ص195.

<sup>2</sup> خالد خليل الظاهر، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، دون طبعة، مركز البحوث الجامعية، 2005، ص67.

<sup>3</sup> خالد خليل الظاهر، المرجع السابق، ص67.

<sup>4</sup> قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه-دراسة مقارنة-، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014، ص26-27.

## الفرع الثاني : درجات الخطأ التأديبي

صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية في مجال الوظيفة إلى أربعة درجات وذلك حسب خطورتها وفق الأمر 03/06, أما فيما يخص مجال العمل فقد صُنفت الأخطاء المهنية إلى درجتين أخطاء منصوص عليها في القانون وأخطاء منصوص عليها في النظام الداخِل للمؤسسة المستخدمة وفقا لما جاء به القانون 11/90.

**أولاً: درجات الخطأ التأديبي في مجال الوظيفة العمومية.**

يعد الموظفون التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية من مستخدمي الدولة, حيث أخضعهم المشرع في ممارستهم لمهامهم لأحكام الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

وقد نصت المادة 177 على ما يلي : تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يلي :

- من خلال ما ورد في المادة 178: " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح "
- أما المادة 179 فأقرت على أنه: " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :
- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه.

ونصت المادة 180 على أنه : " تعتبر على وجه الخصوص الأخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

<sup>1</sup> الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام الوظيفة المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.
- أما فيما يخص المادة 181 فقد نصت على أنه : " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي :
- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر<sup>1</sup>.

### ثانيا : درجات الخطأ التأديبي في مجال العمل

حدد المشرع الجزائري بدقة وعلى سبيل الحصر الأخطاء المهنية الجسيمة حيث لا يكون للمستخدم أية سلطة عليها بالنظام الداخلي، حيث أنه ليس للمستخدم أية صلة بالأخطاء الجسيمة في تكليفها وذلك تفاديا لخطورتها وكذا لتعسف رب العمل، وقد صُنفت الأخطاء المهنية إلى صنفين وذلك حسب القانون 11/90 وهي أخطاء منصوص عليها بالقانون وأخطاء منصوص عليها بالنظام الداخلي.

<sup>1</sup>الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، تم النص عليه في التعديل القانوني 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وتعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة التي يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الأفعال التالية :

- رفض العامل بدون أي مبرر تنفيذ أوامر العمل المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادر من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم.
- القيام بإفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة.
- المشاركة في توقف جماعي وتشاوري في العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري العمل بها
- إرتكاب أعمال عنف.
- التسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والآلات والمواد الأولية وكل ما له علاقة بالعمل.
- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول بها.
- القيام بتناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل<sup>1</sup>.

ونستنتج من خلال توضيحنا لدرجات الخطأ التأديبي في كل من مجال الوظيفة العمومية ومجال العمل أنه توجد أوجه تشابه وكذا اختلاف بينهما، حيث نجد أنهما يختلفان من حيث التصنيف، فالمشرع صنف درجات الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العمومية إلى أربعة درجات بينما قانون العمل فقد صنفها إلى أخطاء منصوص عليها في القانون بالإضافة إلى أخطاء منصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة، وهو ما يترك المجال للمستخدم لتحديد هذه الأخطاء.

أما أوجه التشابه فهي أنه تم تصنيف الأخطاء على حسب جسامتها وعليه تحدد العقوبة اللازمة للموظف أو العامل في كلا القانونين .

<sup>1</sup>المادة 2 من القانون 29/91 مؤرخ في 1991/12/21، يتعلق بعلاقات العمل معدل و متمم للقانون 11/90، جريدة الرسمية للجمهورية، عدد 68، لسنة 1991.

## المطلب الثاني : العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل

إن إرتكاب العامل أو الموظف لخطأ مهني يترتب عليه جزاء تأديبي وهو تسليط عقوبة تأديبية عليه، وقد حددها المشرع على سبيل الحصر، بينما لا يمكن حصر الأخطاء التأديبية مسبقا، ويهدف المشرع من خلال إيجاد نظام تأديبي في الوظيفة العمومية إلى ضمان سيرورة المرفق العام بصفة منتظمة وبإطراد، وذلك بإنزال العقوبة على كل موظف يخالف القوانين المعمول بها ما يترتب عنه إخلاله بواجباته الوظيفية، ولم يشذ التشريع الجزائري عن باقي التشريعات، حيث وضع الإطار العام للأعمال التي يمكن أن تشكل أخطاء مهنية، محددًا في الوقت ذاته العقوبات التأديبية المقررة لهاته الأخطاء ضامنا بذلك بصورة مسبقة حقوق الموظفين من جهة وعدم تعسف السلطة التي أوقعت الجزاء من جهة أخرى<sup>1</sup> ومما سبق نتبين بأن تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف متوقفة على درجة جسامه الخطأ، مع مراعاة الظروف التي إرتكبت فيها هذه الأخطاء، من أجل تحديد مسؤولية الموظف المعني، وصولا إلى النتائج المترتبة على السير العادي للمصلحة وتحديد الضرر الذي لحق بها أو بمستعملي المرفق العام، وهو ما أكدته المادة 161 من الأمر 03/06 ومن خلال هذا المطلب سنتناول نظام هذه العقوبة كما يلي :

### الفرع الأول : مفهوم العقوبة التأديبية

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف صريح للعقوبة التأديبية حالها حال الخطأ التأديبي تاركا ذلك إلى الفقه الذي إختلفت فيها التعريفات بالنظر إلى الإختلاف الحاصل في وجهة النظر التي تبناها كل فريق، ولقد عرفها جانب من الفقه بالإعتماد على عنصري الطبيعة والمحل على أنها: " جزاء تأديبي ومادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلاام الذي يلحق بالعامل ليس في حياته أو ماله أو حريته شأن العقوبة الجزائية وإنما يكون في وضعه المهني فقط، فيؤدي هذا إلى حرمانه من المزايا والحصانات المهنية التي يتمتع بها أو من المهنة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو نهائية بسبب مخالفات ذات طبيعة

<sup>1</sup>قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص38.

خاصة وهي المخالفات الإدارية وتتصل اتصالا وثيقا بالعمل الوظيفي بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من الامتيازات المهنية<sup>1</sup>.

وقد عرفها الفقيه روبرت كاترين (robert catherine) على أنها : " حسب نوعية الأشخاص الخاضعين لها وهم العمال بحث لا تصيب غيرهم ممن لا تثبت لهم صفة العامل على أنها جزاء مادي وأدبي في آن واحد مستقر في النظام الوظيفي ولا يسري في مواجهة الموظفين الذين سبق تركهم للخدمة بسبب الاستقالة أو انتهاء مدة عقود تشغيلهم أو إحالتهم إلى التقاعد.

كما عرفها الأستاذ (de laubader) على أنها : " جزاء مهني يفرض لمواجهة مايقع من إخلال بالالتزامات المهنية من جانب العامل أثناء أو بمناسبة القيام بأداء المهام المهنية المكلف بها<sup>2</sup>.

وقد عرفها بعض الفقهاء على أنها " إيلاء مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقرره المشرع على نحو مجرد توقعها السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي ويترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل حقوق الموظف أو العامل الخاص أو المهن الحرة"<sup>3</sup>.

ومنه نستنتج أن العقوبة التأديبية هي إجراء ردي يتخذ من طرف المستخدم ضد العامل أو الموظف المخطأ، يهدف إلى تقويمه وقد يأخذ ذلك الإجراءات طابع معنوي أو أدبيا كالإنذار والتوبيخ وغيرها من الجزاءات المعنوية الأخرى، أما إذا كان الإجراء ذو طابع مالي فيقع على العامل من خلال حرمانه من بعض التعويضات أو المكافآت... إلخ

<sup>1</sup>مصطفى عيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها- دراسة مقارنة-، طبعة 1976، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص ص 28 29.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص ص 30 32.

<sup>3</sup>محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص الدعوى التأديبية، التحقيق الإداري المحاكمة التأديبية، الإثبات، القرارات والأحكام التأديبية، تنفيذ أحكام الإلغاء وطرق الطعن على أحكام والقرارات، طبعة 2003، منشأة المعارف، ص ص 36 37.

## الفرع الثاني : تصنيف العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل

منح المشرع للمؤسسات الإدارية في مجال الوظيفة صلاحية إنشاء عقوبات من الدرجة الأولى ما يمكن أن يكون خطوة إيجابية في صالح الموظف، وقد منح المشرع كذلك فيما يخص مجال العمل صلاحية تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبات والجزاءات المقررة له في إطار النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة وهذا وفق الحدود القانونية.

### أولاً : تصنيفات العقوبة التأديبية في مجال الوظيفة العمومية

نص المشرع على كل عقوبة بما يتماشى ودرجة خطورة الذنب المقترف وذلك من خلال سلم العقوبات المذكورة في الأمر 03/06، حيث نجد أنه تم صراحة على ضرورة الربط بين الأخطاء التأديبية والعقوبة التأديبية المناسبة لها ومنه فقد أقرت المادة 183 على أن حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من الأمر 03/06 تؤدي إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة والتي أوردها المشرع بموجب المادة 163 من نفس الأمر والتي صنفت العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربعة درجات ذكرها على التوالي:

- الدرجة الأولى: التنبيه - الإنذار الكتابي - التوبيخ وهي تعتبر أخطاء بسيطة.
- الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام - الشطب من قائمة التأهيل.
- الدرجة الثالثة : التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام - التنزيل من درجة إلى درجتين - النقل الإجباري.
- الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة - التسريح<sup>1</sup>.

وقد نصت المادة 184 إلى العزل وهو خطأ لم يرد تصنيفه ضمن أي من الدرجات السابق ذكرها ونص المادة كالتالي: "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعلان ووفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم.

<sup>1</sup>الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

في حال كان الموظف محل عقوبة تأديبية وهي التسريح فإنه لا يمكنه أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

**ثانيا : تصنيفات العقوبة التأديبية في مجال العمل**

حددت المادة 73 بعد تعديلها بموجب قانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 حالات الخطأ الجسيم المؤدية إلى التسريح التأديبي، ولكن الإشكال في قانون العمل أنه لم يوضح درجات العقوبة إلا في هذه الحالة ألا وهو التسريح التأديبي والمنصوص عليه المادة سالفة الذكر وذلك وفقا للشروط والإجراءات التالية :

و قد أوردت المادة 73 الفقرة 1 من قانون 29/91 التأكيد على ما يلي:

- ضرورة مراعاة المستخدم عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل وفق الظروف وملابسات ارتكاب هذا الفعل ودرجة خطورته والضرر الذي ألح وكذا سيرورة العمل اتجاه عمله.

- كما جاء بنص المادة 73 الفقرة 2 وجوب أن يتم قرار العزل التأديبي باقتراح لجنة التأديب التي يجب عليها أن تثبت الخطأ الجسيم وفقا لما ينص عليه النظام الداخلي للمؤسسة وبعد الإستماع إلى العامل المعني وبحضور أحد العمال الذي يختاره للدفاع عنه، على أن يبلغ العامل بقرار التسريح بصفة كتابية وهو إجراء جوهري يستوجب على الهيئة المستخدمة احترامه<sup>2</sup>.

أما فيما يخص الأخطاء المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة فإنه يحق للمستخدم وضع درجات العقوبة التأديبية.

نصت المادة 5/66 من قانون 11/90 على مصطلح العزل وبعد تعديله في المادة 73 تغير ليصبح التسريح التأديبي أي أنهما بنفس المعنى .

<sup>1</sup>المواد 185/184 من الأمر 03/06، السالف الذكر .

<sup>2</sup>سعيد طريب، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، طبعة 2001، دون دار نشر، الجزائر، ص7.

أما في مجال الوظيفة فقد فصل بين المصطلحين حيث أن مصطلح التسريح التأديبي يأتي على الموظف فقط الذي يرتكب خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة وهنا يمكن لسلطة التعيين بعد ثبوت إدانة المتهم بتوقيفه عن العمل وتسريحه.

ونصت المادة 181 على أنه : " إذا غاب الشخص عن عمله لمدة 15 يوم متتالية ولم يقدم مبرر أو كان مبرره غير مقبول أو أهمل منصبه لأنه يعمل في مرفق عام وليس لمصلحة خاصة يحق لسلطة التعيين فصله عن الوظيفة وعزله من المنصب"<sup>1</sup>.

وما يمكن استنتاجه أنه هنالك اختلاف في تصنيفات العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، فقانون العمل لم يصنف العقوبات التأديبية إلا في حالة التسريح التأديبي، نتيجة خطورته أما بقية التصنيفات فهي تدخل إطار النظام الداخلي للمؤسسة، بالإضافة إلى إمكانية المستخدم تحديد هذه الأخطاء والعقوبات المقررة لها، إذ أن المشرع قد جسد مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.

ويتشابه قانون الوظيفة والعمل في تمكين المشرع الإدارة والمستخدم بإنشاء عقوبات وذلك بالنسبة للدرجة الأولى والثانية وذلك من خلال تحديد المشرع في مجال الوظيفة، أما فيما يخص مجال العمل فقد قدم صلاحية إنشاء عقوبات في إطار النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة وفق الحدود القانونية لكلا المجالين .

### المبحث الثاني : الإجراءات التأديبية بين قانون الوظيفة وقانون العمل

الإجراءات التأديبية هي المراحل السابقة والمعاصرة لعملية إتخاذ القرارات التأديبية الإدارية الخاصة بالموظف أو العامل، الأمر الذي يجعل هذه الإجراءات القانونية تؤثر في مدى شرعية القرارات المتخذة، وعليه إذا ما تخلف إحدى هذه الإجراءات المقررة قانونا عند إصدار القرار الإداري، فإن هذا الأخير يقع باطلا وبالتالي يكون عرضة للطعن من الناحية

<sup>1</sup>المادة 181 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

الإدارية أو القانونية حيث أن هذه الإجراءات بصفة عامة هي إجراءات غير مقننة وقد ثار خلاف بين الفقه والقضاء حول هذه الإجراءات<sup>1</sup>.

وتتجلى أهمية الإجراءات في كونها ركنا جوهريا من أركان القرار الإداري بصفة عامة والقرار التأديبي بصفة خاصة، حيث يستمد القرار مشروعيته من سلامة الإجراءات وخلوها من العيوب، وبعبارة أخرى يتوجب على الإدارة الإلتزام بجميع الخطوات المنظمة للعملية التأديبية من أجل توقيع العقوبة، مع تمكين الموظف العمومي أو العامل محل المتابعة التأديبية من الدفاع عن نفسه من التهم أو الأفعال المنسوبة إليه، في مرحلة التحقيق أو بعدها أو حتى بعد صدور القرار التأديبي، وقد حصر المشرع الجزائري صلاحية إتخاذ الإجراءات التأديبية للسلطة التي لها صلاحية التعيين، وذلك بموجب المادة 162 من الأمر 03/06 حيث جاء فيها تحديدا ما يلي: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، وقد فرق المشرع بين الإجراءات التأديبية الواجب إتباعها لتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، وبين تلك الموجبة للعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، كما نظم بعض الإجراءات التأديبية في حالات أخرى. ولدراسة هذا المبحث سنقسمه إلى مطلبين نتناول في الأول الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وفي المطلب الثاني لإجراءات التأديبية في قانون العمل.

### المطلب الأول : الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية

لقد أورد المشرع الجزائري بنص المادة 165 من الأمر 03/06 كليات إتخاذ السلطة التي تمتلك صلاحية التعيين للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، حيث يتم ذلك بموجب قرار مبرر، بعد حصولها على توضيحات كتابية مقدمة من قبل المعني بالعقوبة.

وبالرجوع إلى مضمون المادة سألقة الذكر بشيء من التحليل، يتبين بساطة إجراءات التأديب المتعلقة بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية، حيث حصر المشرع إختصاص إتخاذ هذه الإجراءات في الجهة التي تمتلك صلاحية التعيين وحدها، كما ألزمها بضمان عدم القيام

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي، القاهرة - مصر، 2008، ص 52.

بهذا الإجراء وإتخاذ القرار التأديبي دون استفسار الموظف المعني، مع ضرورة تبليغه بنسخة من القرار التأديبي، وسنقوم بتبيان المراحل التي تمر بها العقوبة التأديبية على النحو التالي:

### الفرع الأول : مرحلة المداولة والاقتراح

بالعودة إلى نص المادة 165 من الأمر 03/06 سالف الذكر، نلاحظ كون المشرع على الرغم من حصره لسلطة توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية في السلطة التي لها صلاحية التعيين وحدها كما سبق وأن ذكرنا، إلا انه جعل هذه السلطة مقيدة بضرورة الحصول على التوضيحات الكتابية الضرورية من المعني بالعقوبة قبل إتخاذها، وعليه فإنه يجب على هذه السلطة أن تقوم باستجواب المعني عن طريق توجيه مراسلة إدارية في شكل إستفسار تطلب من خلاله من المعني تقديم توضيحات. وقد إشتراط المشرع الجزائري ضرورة الرسمية في المراسلة فلا يمكن تصورها في غير شكلها الكتابي. وعليه فلا يمكن أن يعتد بالتوضيحات الشفوية مهما كانت قيمتها، ويعود سبب إشتراط الرسمية في الإستجواب إلى ضمان الحصول على وثائق ثبوتية يمكنها الإحتفاظ بها في ملف المعني، كما تكون له أو عليه في حالة الطعن في القرار التأديبي.

لم يكتفي المشرع الجزائري بضمان الشفافية التامة للإجراءات الخاصة بالعملية التأديبية حيث أسس بموجب المادة 170 من الأمر 03/06 لجعل مداولات اللجنة مغلقة وسرية، على أن يكون القرار الصادر عنها مبررا ومسببا، وأن لا تتعدى مدة إتخاذ القرار التأديبي خمس وأربعين (45) يوما تحسب إبتداء من التاريخ الموالي لإخطارها. وقد وردت المادة سالف الذكر على النحو التالي: "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة، يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"<sup>1</sup>.

وقد وضع المشرع بموجب أحكام المادة 171 من الأمر 03/06 أمام اللجنة التأديبية كل التدابير التي من شأنها رفع الغموض واللبس في حال وجود حلقات مفقودة أو ناقصة في ملف القضية التأديبية، بأن مكنها من أن تطلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة أمامها، وقد ورد نص المادة على النحو

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص52.

التالي : "يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة".

ويوقف الموظف فوراً من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين إذا ارتكب خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، مع إمكانية الإبقاء على نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي خلال فترة التوقيف، بحسب ما أورده المادة 173 من الأمر 03/06، في حين يوقف فوراً وبقوة القانون الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصب عمله، مع إمكانية الإبقاء على نصف راتبه الرئيسي مع الإستمرار في تقاضي المنح ذات الطابع العائلي خلال فترة التوقيف ولمدة لا تتجاوز 06 أشهر بحسب ما ورد بنص المادة 174 من نفس الأمر.

وتتباين هذه المرحلة حسب الخطأ المقترف وكذا طبيعته، وهذا ما سنوضحه في النقاط التالية :

في هذه المرحلة تتصرف فيها السلطة المختصة بالتأديب للتشاور بعد أن تنتهي من مرحلة التحقيق، حيث تختلف هذه المرحلة تبعاً لإختلاف الخطأ المرتكب من طرف الموظف،<sup>1</sup> حيث أوردت المادة 170 من الأمر 03/06، وجوب تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالمجتمع كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، على أن تكون قراراتها مبررة. كما أضافت المادة 171 من الأمر 03/06 بتبليغ الموظف المعني بالعقوبة التأديبية يكون ذلك في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ إتخاذ القرار، مع حفظه في ملفه الإداري،<sup>2</sup> وبالرغم من كل هذه القيود الإجرائية التي وضعت أمام السلطة التأديبية نجد أنه ترك لها جانب من الحرية بحيث لم يقيد بها بأي إجراء في الحالات التالية :

#### أولاً- بالنسبة للخطأ من الدرجة الأولى:

لقد نصت المادة 125 من المرسوم 59/85، ترك العقاب للسلطة التي لديها صلاحية التعيين حيث تتخذ هذه الأخيرة العقوبة التأديبية بقرار مبرر دون استشارة اللجنة الإدارية

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص52.

<sup>2</sup> المادة 171 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

المتساوية الأعضاء وذلك بعد أن تحصل على توضيحات كتابية من الموظف محل المتابعة التأديبية<sup>1</sup>. فنلاحظ أن المشرع لم يلزم السلطة المخولة بالتأديب بإستشارة أي هيئة أو جهة معينة، هذا راجع لعدم جسامه الخطأ المرتكب.<sup>2</sup>

### ثانيا - بالنسبة للخطأ من الدرجة الثانية :

لقد جاء في نص المادة 125 من المرسوم التنفيذي 59/85، أن السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين إصدار العقوبات من الدرجة الثانية بقرار يبين الأسباب دون أخذ رأي جهة أخرى، بالرغم من درجة خطورة الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام والتي قد تؤدي إلى الشطب من جدول الترقية وهذا ما يمكن اعتباره تعسف في حق الموظف وتوسيعا الصلاحيات الإدارة<sup>3</sup>.

### ثالثا - بالنسبة للخطأ من الدرجة الثالثة:

نظراً لخطورة هذه العقوبة وما تلحقه من أضرار بالمشوار المهني للموظف المرتكب للخطأ، فقد أقر المشرع الجزائري للجنة متساوية الأعضاء حق تسليط العقوبة التأديبية في حق الموظف المركب للخطأ بحيث تعتبر السلطة الوحيدة المختصة بإصدار العقوبة المقابلة للخطأ المرتكب بإبداء الرأي للسلطة الرئاسية، وهذا بموجب المادة 12 من المرسوم 59/89 وتتخصص هذه اللجنة بموجب المادة 13 من نفس المرسوم في القضايا المعروض عليها والمتعلقة بالموظفين المرتكبين للمخلفات الخطيرة مع ضرورة إصدار العقوبات التأديبية<sup>4</sup>.

### رابعا - بالنسبة للخطأ من الدرجة الرابعة:

هذا التصنيف من الأخطاء لم يكن موجودا في التشريعات السابقة، فقد تم إستحداثه بموجب الأمر 03/06 حيث جاء بنص المادة 173 من الأمر 03/06 أنه في حال إرتكاب

<sup>1</sup> المادة 125 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة الرسمية للجمهورية، عدد 13، لسنة 1991.

<sup>2</sup> المادة 165 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 125 من المرسوم التنفيذي 59/85، السالف الذكر.

<sup>4</sup> المادة 13 من المرسوم التنفيذي 59/85، السالف الذكر.

الموظف العام لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي به إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، ففي هذه الحالة يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين أن توقفه عن مهامه دون أي إجراء معين. وكذلك بالنسبة للموظف الذي قد يتبين بأنه محل متابعات جزائية لا يمكن معها إبقائه في منصب عمله<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : مرحلة اتخاذ القرار

تعد آخر المراحل من سلسلة الإجراءات التأديبية وأكثرها أهمية من المراحل السابقة إذ تحدد مستقبل الموظف العام أو العامل وكذا مدى إنعكاس العقوبة على مشواره المهني.

#### أولاً : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية

تمارس الجهة المختصة بمقتضى القانون سلطة التأديب هي السلطة الرئاسية، وتكون صاحبة الإختصاص بإصدار العقوبات التأديبية والتي بدورها قد تؤدي إلى حرمان الموظف من بعض المزايا الوظيفية وذلك بصفة مؤقتة أو نهائية، وهذا حسب الخطأ المرتكب وحسب الأوضاع المحددة قانونيا في حال ثبوت الخطأ المرتكب.<sup>2</sup>

فحسب المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 يتضح أن المشرع الجزائري أعطى جميع الصلاحيات للسلطة الرئاسية في العمل على تسليط العقوبات، وكذا تطبيقها لكن يشترط تسببها وتوقيف الموظف إذا تعرض هذا الأخير المتابعة الجزائية. كما لا يمكن أن يتم إيقاف الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية فعلا، وتكون من طرف وكيل الجمهورية أو في مرحلة التحقيق<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 173 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

<sup>2</sup> محمد ماجد الياقوت، مرجع سابق، ص 38.

<sup>3</sup> المادة 131 من المرسوم 59/85، السالف الذكر.

وسنتطرق إلى مختلف القرارات حسب ترتيب الأخطاء المرتكبة وهذا بالدرجات.

### 1. بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية :

يمكن إعتبار العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بخطأ واحد، ويمكن إسناد توقيع العقوبة للسلطة التي لها صلاحيات التعيين دون إستشارة جهة أخرى، وهذا هو القاسم المشترك بينهما كما نصت المادة 125 من المرسوم 59/85 وتتمثل هذه العقوبات في التنبيه، إنذار الكتابي، التوبيخ<sup>1</sup>.

أما في المادة 163 من الأمر 03/06 فقد حددت العقوبة لهذه الأخطاء، فتكون إما بالتوقيف الموظف عن العمل لمدة يوم أو ثلاثة أيام، ويتعرض الموظف كذلك إلى الشطب من قائمة التأهيل، لكن يشترط قبل إصدار العقوبة بقرار مسبب وبعد الحصول على توضيحا كتابيا من الموظف المعني<sup>2</sup>.

### 2. بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة:

نظرا لخطورة هذه العقوبات مقارنة بالعقوبات السابقة، فقد أخضع المشرع كفيات صدورهما طبقا لنص المادة 169 من الأمر 03/06 ويمكن حصر هذه العقوبات في التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، وكذلك التنزيل في الرتبة، وتكون وفقا لمجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء المختصة والتي تجتمع كمجلس تأديبي وهذا خلال شهرين من تاريخ إصدار أو إحضار التقرير، مع ضرورة حضور الموظف المتهم وكذا سماع صوته بالإدلاء برأيه ويتم إصدار القرار النهائي عن طريق التصويت<sup>3</sup>.

### 3. بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة:

كما سبق وأن تطرقنا بأن هذه العقوبة قد استحدثت من الأمر 03/06 وهذا في نص المادة 163، حيث أقرت أن كل موظف يرتكب خطأ من الدرجة الرابعة والتي تعتبر الأخطر

<sup>1</sup> المادة 125 من المرسوم 59/85، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 163 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 169 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

فقد تمس مصلحة الإدارة بالدرجة الأولى، فتكون العقوبة إما بالتنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة أو التسريح نظرا لجسامة الخطأ<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 165 من نفس الأمر على أن السلطة المخولة لصلاحيات التعيين يمكنها تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، وهذا بعد الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء المتخصصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب عليها أن تبت في القضية المطروحة في أجل لا يتعدى خمس وأربعين يوما من تاريخ إخطارها<sup>2</sup>.

وحسب المادة 175 من نفس الأمر فإنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة وذلك يكون في شهر كأقصى حد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي<sup>3</sup>.

وتكمن هذه العقوبات في حالة إفشاء سر من أسرار المؤسسة وكذا عند تزوير الشهادات والمواصلات أو كل وثيقة، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها بنشاط آخر مريح، أو القيام بإتلاف الوثائق قصد الإساءة لحسن سير المصلحة العامة غير تلك النصوص في المادة 43 من الأمر 03/06.

### المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية في قانون العمل والقرارات المتخذة بشأنها

إن الموظف أو العامل ملزم باحترام المركز القانوني الخاص به، وذلك تحت طائلة المسألة التأديبية حيث تبدأ هذه الأخيرة بمرحلة المداولة والاقتراح وتنتهي بصدور القرار التأديبي، إذ يحتوي هذا الأخير عقوبات مختلفة حسب الخطأ المهني الممارس من طرف الموظف أو العامل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 163 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 165 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 175 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

<sup>4</sup> سعيد طريب، مرجع سابق، ص 10.

## الفرع الأول : مرحلة المداولة والاقتراح

وبما أن اللجنة المتساوية الأعضاء تعتمد في تركيبها على العنصر البشري حيث تتكون من مجموعة أفراد، بات من الضروري أن تقوم هذه الأخيرة بالمشاورات اللازمة قبل أن تبدي رأيها في الخطأ المهني وتحديد العقوبة المناسبة له، ما يجعل هذا الرأي ملزماً لهيئة التأديب ويعتبر أساساً يرتكز عليه إصدار قرارها التأديبي الذي يتم ترجمته في شكله النهائي بناءً على هذا الرأي، وقد أناط المشرع الجزائري في ظل القانون الجديد المتعلق بالعمل المسائل التأديبية للهيئة المستخدمة وذلك بتقنينها ضمن أنظمتها الداخلية، حيث يتوجب تماشيها مع القوانين المتعلقة بالعمل والإتفاقيات الجماعية المعمول بها<sup>1</sup>، وكذا تحديده القدر الأدنى من الإجراءات الواجب إحترامها من طرف رب العمل عند توقيعه العقوبة التأديبية، وهي تلك الواردة بالمادة 2/73 من قانون 11/90.

ويتم التداول في الوقائع المعروضة على مستوى اللجنة، من خلال تكيف الخطأ المرتكب من طرف العامل، إلى جانب دراسة شخصية العامل الذي إرتكب الخطأ والنظر في الظروف المحيطة به. كما تنظر في طريقة معاملته لزملائه العمال ومسؤوليه المباشرين.

حيث تقوم اللجنة بالتداول في العوامل والأفعال والظروف المحيطة بالخطأ، وتنظر مدى رغبة المستخدم في إصدار قرار التسريح الناتج عن الخطأ الجسيم كون هذه الأعمال المساعدة تمكن اللجنة من التأكد حول مدى قانونية ومشروعية قرار المستخدم. ما يؤهلها لقبول أو رفض العقوبة المرغوب تسليطها على العامل من طرف المستخدم في نهاية المداولة.<sup>2</sup>

وعليه نستنتج من خلال هذه المرحلة أنه تتبين أوجه التشابه في دراسة شخصية الموظف والعامل الذي صدر منه الخطأ، مع مراعاة السيرة المهنية للموظف والعامل وذلك

<sup>1</sup>المواد 73-77-78-79 من قانون 11/90، مؤرخ في 21/04/1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 17 المؤرخة في 27/04/1990.

<sup>2</sup>سعيد طريب، مرجع سابق، ص46.

بغرض استفادة العامل أو الموظف من الظروف المخففة أو المشددة وكذا ووجوب مراعاة الظروف التي ارتكب فيها الخطأ سواء بالنسبة للموظف أو العامل .

ويختلفان من خلال عدم إلزام المشرع في مجال الوظيفة السلطة المسؤولة عن التأديب باستشارة أي هيئة ولا التمسك برأي أي جهة معينة وذلك فيما يخص الدرجة الأولى والثانية .

### الفرع الثاني : مرحلة اتخاذ القرار

الملاحظ أن إجراءات توقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية تتميز بالبساطة، حيث أنه بمجرد استكمال إجراء تقديم الملاحظات المطلوبة من المعني، تصدر السلطة التي لها صلاحيات التعيين القرار التأديبي المتضمن العقوبة المتناسبة للخطأ المهني المرتكب حسب السلطة التقديرية الممنوحة لها كسلطة تأديب على أن يكون قرارها مبررا، ما يجعل القرار التأديبي يأخذ الشكل الرسمي المكتوب كما يتوجب أن يكون مسببا أي ضرورة أن ذكر في القرار التأديبي سبب العقوبة والخطأ المرتكب والتكليف القانوني الذي دفع السلطة المختصة لاتخاذ هذا القرار<sup>1</sup>.

كما أن العامل وبارتكابه خطأ مهني يكون قد خالف إرادة المستخدم من جهة وعرقلة نشاط المؤسسة، حيث يعد المستخدم هو من يضمن حسن سير العمل والمسؤول الأول عنه. وينشأ عن ذلك حق تأديب العامل والناجم عن علاقة التبعية التي تربطه بالمستخدم شريطة ممارسة هذا الحق في إطار ما يسمح به القانون. فحق المستخدم في توقيع الجزاءات مستمد من طبيعة عقد العمل، الذي يعطيه سلطة الإشراف والإدارة ويوجب على العمل الإمتثال لأوامر المستخدم حرصا على مصالح المؤسسة المستخدمة<sup>2</sup>.

فالمشرع لم ينص على جزاءات تأديبية عدا التسريح والذي حصر حالاته على النحو المبين سالفًا، أما باقي الجزاءات التأديبية من إنذار شفهي أو كتابي، توبيخ، توقيف عن العمل،.... فقد ترك تحديدها للمستخدم عن طريق نظامها الداخلي، فضلا عن ذلك يجب

<sup>1</sup> حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، 1986، ص441.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص441.

أن يصدر القرار التأديبي عن الجهة المختصة بالتأديب طبقاً للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة وطبقاً للإجراءات المنصوص عليها فيه، كأن يلزم برأي جهة معينة وذلك بشكل مكتوب مبيناً للأسباب التي تم الإستناد إليها عند إصداره. وما نخلص إليه أن المشرع قد أغفل تنظيم هاته الحالة الغاية لا نعلمها، وهو الإغفال الذي تمخضت عنه نتيجة مفادها استحالة توقيع جزاء تأديبي على العامل من غير التسريح المنظم قانوناً في حالة غياب النظام الداخلي.

وبالرغم من النقائص التي تكتنف تشريع العمل المعدل عدة مرات، فإن السمة التي تميزه هو سعيه لحماية الطرف الأضعف في المعادلة، وما على ضرورة تفسير الغامض من العقود والأنظمة الداخلية لمصلحة العامل، شأنه في ذلك شأن قوانين الوظيف العمومي، إلا تأكيداً على ذلك وهو ما يصبو في نهاية المطاف لإعطاء ضمانات أكبر للموظف في مواجهة الإدارة أو عاملاً في مواجهة المستخدم وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني . ويظهر التشابه بين القانونين إلا في مرحلة الإجراءات التأديبية في أنها تعكس وجهة الإدارة في معاقبة الموظف تأديبياً شأنه ذلك شأن العامل، كما أن هذه المرحلة لها أثر على المشوار المهني لكل من الموظف والعامل، أما الإختلاف فيظهر في أنه لم ينص المشرع في مجال العمل على تفاصيل تبليغ القرار التأديبي وشكله على خلاف قانون الوظيفة الذي حدده بدقة، وهناك إختلاف آخر يكمن في الهيئات التي تشغل أقل من 20 عاملاً وهي المؤسسات التي تخرج عن إطار المادة 75 التي لا يوجد بها قانون خاص ينظم هذه الفئة من العمال<sup>1</sup>.

لا يختلف تبليغ القرارات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، عن تبليغ أي قرار إداري، فكل قرار إداري يتم إصداره بغرض تنفيذه، ويكون نافذاً في مواجهة الإدارة العمومية مصدره القرار من تاريخ إصداره، غير أنه لا يكون نافذاً في مواجهة الغير وفي مواجهة المخاطبين به إلا من يوم العلم به، بأي طريقة كانت سواء كانت التبليغ الشخصي بكل

<sup>1</sup> أم الخير بوقرة ، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد 9، ص 67 88.

الوسائل، أو نشر، أو علم يقين، إلا إذا حدد المشرع طريقة معينة وحصرية، فيجب الالتزام بها تحت طائلة البطلان على أساس عيب في الإجراءات، وعلى غرار أي قرار إداري لا بد من تبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية للموظف المعني حتى يحدث أثره بالنسبة له، ويبدأ حساب ميعاد الطعن فيه أن كان محددًا، وقد حدد المشرع الجزائري آجال وكيفية تبليغ السلطة المختصة للقرار التأديبي، حيث حددها بثمانية أيام، وذلك بنص المادة 172 من الأمر 03/06 والتي جاءت صياغتها على النحو التالي: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ إتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أم الخير بوقرة ، المرجع السابق، ص 86.

## خلاصة الفصل:

الخطأ التأديبي هو كل إختلال بالقيام بالواجبات التي تقتضي حسن سير إنتظام وإستمرار العمل داخل المؤسسة إلى جانب العمل على ضمان منع كل ما من شأنه أن يلحق الضرر بالمشروع أو ما يعرقل تحقيق أهدافه, إذ يعد الأساس الذي تقوم عليه العقوبة التأديبية، وهذه الأخيرة تخضع لضوابط فعالة نتيجة هيمنة مبدأ الشرعية عليها ولذلك تضطر السلطة الرئاسية إلى استعمال سلطة موازية لسلطة التأديب والتي لا تنتمي إلى التأديب لأنها تعرف بسلطة العقاب.

وعلى الرغم من النقائص التي تكتشفها في كل من قانون الوظيفة وقانون العمل إلا أن المشرع أخضع هذه السلطة إلى نظام قانون فعال.

وقد منحت الإجراءات التأديبية السابقة لعملية اتخاذ القرار مؤخرًا ضمانًا للموظف العام والعامل في مواجهة سلطة التأديب.

# الفصل الثاني

القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية  
والضمانات المتاحة للموظف والعامل

## الفصل الثاني ..القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

وتظهر ممارسة السلطة المختصة بالتعيين للتأديب باعتبارها من أهم السلطات الممنوحة لها بموجب نص من القانون وأخطرها، إلا أن هذه السلطة التأديبية باعتبارها صاحبة الاختصاص الخضوع لمجموعة من الضوابط المحددة بموجب القواعد القانونية .

ومن جهة أخرى منح للهيئة الإدارية مجموعة من السلطات قصد ضمان حسن سير المرافق العامة، يستعملها في حالة ارتكاب الموظف أو العامل لأي خطأ أو إخلال بالواجبات الوظيفية والمهنية.

وقد منح المشرع كل من الموظف العمومي والعامل مجموعة من الضمانات تكفل له حقوقه خلال مساره المهني منذ صدور قرار التعيين إلى غاية إنهاء العلاقة الوظيفية والمهنية، سواء كانت نهاية عادية أو غير عادية .

ولدراسة هذا الفصل قسمناه إلى مبحثين كالتالي:

**المبحث الأول :** سنتطرق فيه لدراسة الضمانات الممنوحة للموظف و العامل قبل صدور القرار التأديبي.

**المبحث الثاني :** سندرس فيه الضمانات المقررة للموظف و العامل بعد صدور القرار التأديبي.

## المبحث الأول: الضمانات الممنوحة للموظف والعامل قبل صدور القرار التأديبي

إن المبادئ المستقر عليها هو أن السلطة التأديبية تملك سلطة اختيار الجزاء التأديبي المزمع إيقاعه علي الموظف العام وكذا العامل ومن بين الجزاءات التأديبية المنصوص عليها، أن المشرع والقضاء قد أحاطا الموظف العام بعدد من الضمانات أثناء مسألته تأديبيا بهدف إظهار الحقيقة وتحقيق العدالة في حال عدم توافرها يكون القرار التأديبي الصادر بتوقيع الجزاء التأديبي قابل للطعن فيه، ونظرا لاختلاف السلطات التأديبية المختصة بالتأديب تبين لنا أن هناك بعض الاختلاف في إقرار الضمانات التأديبية حيث أن المشرع الجزائري قد أقر مجموعة من الضمانات لحماية الموظف والعامل عبر كافة مراحل الإجراء التأديب، بل وحتى بعد صدور قرار التأديب ويتجلى ذلك في طرق الطعن المختلفة الممنوحة لكل من الموظف والعامل.

### المطلب الأول: الضمانات المقرر للموظف قبل صدور القرار التأديبي

تعد الضمانات بمثابة الطريق الذي ينير به الإجراءات المتبعة من طرف السلطة المختصة بالتأديب وسلاحا يلجأ إليه الموظف العام لمواجهة السلطة المختصة<sup>1</sup>. ولهذا أدرج المشرع للموظف العام عدة ضمانات لحمايته من تعسف الإدارة وتمثيل في الضمانات قبل توقيع العقوبة وبعد توقيع العقوبة التأديبية .

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

<sup>1</sup> خالد خليل الظاهر، القانون الإداري "الكتاب الأول"، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 1998، ص 245.

### الفرع الأول: ضمانات التحقيق

يمكن تقسيم الضمانات التي تسبق الجزاء التأديبي على الموظف إلى نوعين من الضمانات الخاصة بالتحقيق وأخرى خاصة بال محاكمة التأديبية, على غرار ما رأيناه بالنسبة للعامل إلى نوعين من الضمانات أخرى خاصة بالتحقيق وأخرى خاصة بالمحاكمة التأديبية.

من أهم ضمانات التحقيق حق إطلاع الموظف على ملفه، حق الإستعانة بمحامي وكذا إلزامية أخذ رأي لجة الموظفين.

### أولاً: حق الإطلاع على الملف

يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ الخطأ المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوماً ابتداء من تحريك الدعوة التأديبي، إذ تقرر هذا الإجراء بنص قانوني صريح<sup>1</sup>.

يجب على الإدارة تبليغ الموظف بحق الإطلاع على ملفه الإداري وكذا الوثائق الملحقة به لتمكينه من تحضير دفاعه، ما يمكن أن تستخدمها السلطة التأديبية كركيزة لمحاكمته تأديبياً.

لقد نص المشرع الجزائري على هذا الحق، وذلك بتبليغ الموظف بجمع الأوراق الحقيقية التي يستعملها كأساس لمحاكمته تأديبياً<sup>2</sup>، ويعتبر هذا الحق من حقوق الدفاع، وقد نص المشرع أيضاً على الحق في مواجهة الموظف بما نسب إليه من مخالفات ما يمكنه من التأكد من حقيقة التهم الموجهة إليه.

بالإضافة إلى ما سبق فقد أعطى المشرع الحق للموظف في إخطاره من قبل الإدارة مهما كانت درجة العقوبة التأديبية المسلطة عليه، وذلك قبل تسليط العقوبة التأديبية عليه

<sup>1</sup>الأمر 03/06، السالف الذكر.

<sup>2</sup>علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، طبعة 2004، دون دار نشر، مصر، ص327.

## الفصل الثاني ..القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

بموجب رسالة موسى عليها مع وصل الاستلام خلال مدة محددة ب15 يوما على الأقل من اجتماع اللجنة متساوية الأعضاء<sup>1</sup> .

وطبقا لنص المادة 59-85 فإنه يجب على السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية مشتملة الإستدعاء الذي يبين فيه مكان وتاريخ وساعة جلسة المجلس التأديبي، وكذا أسباب الاستدعاء وضمانات الدفاع وهذا ما بينته التعليمات الصادرة عن مديرية الوظيفة العامة، بالإضافة إلى تنبيه السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي الذي تضمن وفق نفس التعليمات المذكورة التقرير المحرر من طرف رئيسه السلمي المتضمن توصيف الأفعال المنسوبة للموظف، إلى جانب بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الإقتضاء، وتقرير السلطة التي لها صلاحيات التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.

### ثانيا : الإستعانة بمحامي

نص المشرع على حقوق الدفاع في المادة 65 من المرسوم 82-302 وقد كفلت هذا الحق التعليمات المذكورة بنصها على العبارة "ضمانات الدفاع" بما فيه حق الإستعانة بمحامي سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة التأديبية، غير أن المشرع لم ينص صراحة على أن يكون الشخص المستعان به محامي، ونص فقط على كلمة المدافع وأدرجه صراحة في المادة 168 من قانون 03/06 وذلك بحضوره أمام اللجنة متساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي في حالة غياب الموظف عن المثل شخصيا أمامها، فهنا أجاز تمثيله من قبل ليقدم مبرر مقبول لغيابه.

### ثالثا : إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

هي ضمانة من ضمانات التحقيق والحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة وضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية<sup>2</sup>، في

<sup>1</sup>المادة 129 من مرسوم 59/85، السالف الذكر.

<sup>2</sup>تعليمية رقم: 5 الصادر عن مديرية الوظيفة العمومية بتاريخ 2004/04/12.

حالة إرتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة التي قد تنتهي به إلى التسريح فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة .

ذهبت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في إجتهادها القضائي المتضمن هذا المبدأ "حيث يكون من إختصاصات السلطة التي تملك صلاحية التعيين تحديد عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين<sup>1</sup>". وقد جاء في إحدى حيثيات القرار الصادر عنها بتاريخ 1997/01/05، إذ تلتزم الإدارة بالرأي المطابق لهذه اللجنة قبل تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة تحت طائلة إلغاء القرار .

### الفرع الثاني: ضمانات المحاكمة التأديبية

يعد تسبيب القرار من الضمانات الأساسية في المحاكمة التأديبية وأساس هذه الضمانة قيام الإدارة ببيان يُذكر السبب الذي حملت عليه قراراتها وأسندت إليه في إصداره<sup>2</sup>.

وتعد ضمانات للإدارة قبل أن تكون للموظف وذلك حتى تتمكن من دراسة قرارها التأديبي دراسة متأنية تمحص فيها الوقائع بدقة، لتضمن صمود قرارها أمام الجهة القضائية في حالة الطعن بإلغائه، أما بالنسبة للموظف المذنب فإن التسبيب يقنعه بما نسب إليه من تصرفات، وفي حال عدم اقتناعه يسلك طريق التظلم في القرار الصادر ضده سواء كان إداريا أو قضائيا.

لقد إعتبر مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 2005/10/25 ، أن القرار الإداري الذي لم يبرر العقوبة التأديبية يتعرض للإلغاء وقد جاء في إحدى حيثياته " لكن حيث أنه بالعودة إلى القرار المطعون فيه يتضح منه أنه تم الإكتفاء بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن والتهم والمخالفات المهنية الموجهة له، وكذا سرد رد الموثق المعني بالأمر على هذه التهم متوصلا إلى تسليط عقوبة التوبيخ، دون أن يبرر العقوبة ودون أن يوضح كيف تم التوصل إليها،

<sup>1</sup> أعمار عوابدي، مرجع سابق، ص263.

<sup>2</sup> محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة، طبعة 2000، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، ص179.

## الفصل الثاني ..القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

حيث أنه لم يناقش تماما التهم المنسوبة إليه ومدى ثبوتها في حقه, بل لم يشر إلى طبيعة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموثق وتكليفه حسب القانون خاصة وأن الموثق فند هذه التهم<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الضمانات المقرر العامل قبل صدور القرار التأديبي

لقد أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضوابط لضبط رب العمل في ممارسة سلطته التأديبية ما يمنح للعامل ضمانات أكبر، وهي مبدأ الشرعية وكذا تمكين العامل من الدفاع عن نفسه، فضلا عن تسبب القرار التأديبي وتبليغ العامل به وهو ما سنطرق إليه فيما يلي:

### الفرع الأول: مبدأ الشرعية

لقد اعتمد المشرع الجزائري فيما يخص الإجراءات التأديبية بالنظر لخطورتها وتعلقها بأحد أهم الحقوق المكفولة للمواطن ألا وهو الحق في العمل. ويعتبر كل من مبدأ الشرعية والدفاع عن النفس من بين أهم المبادئ القانونية لاسيما في الميدان الجزائري.

أقرت المواد 79/78/73 من القانون 11/90 على أنه يقتضي من رب العمل احترام النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية المتعلقة بالعمل عند ممارسته سلطته التأديبية سواء فيما يتعلق بالشق الموضوعي المتعلق بتقدير الخطأ المهني وتكليفه، أو الشق الإجرائي منه. إذ أنه لا يعد مخلا بواجباته المهنية في حالة مخالفته أوامر المستخدم غير المشروعة أو مخالفة للمهام المنوطة به بموجب عقد العمل المبرم بينهما إعمالا لمبدأ " العقد شرعية المتعاقدين.

إذ أن العامل ملزم باحترام الواجبات المفروضة عليه قانونا<sup>2</sup>، أو بموجب عقد العمل أو المحددة بموجب الاتفاقيات الجماعية التي تعد من أهم مصادر قانون العمل إذ يتم بموجبها تنظيم شروط العمل وظروفه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، ص 179.

<sup>2</sup> المادة 7 من القانون 11/90، السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 120 من القانون 11/90، السالف الذكر.

## الفصل الثاني .. القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

إن رفض العامل تطبيق أوامر المستخدم المشروعة يعد خطأ مهنيا جسيما وذلك طبقا لما جاء في المادة 83 من القانون 11/90 إذا كانت هذه التعليمات مرتبطة بالتزاماته المهنية وأن تكون هذه التعليمات صادرة عن السلطة السلمية التي يعينها المستخدم لضمان الممارسة العادية لصلاحياته .

وعليه يتجسد مبدأ الشرعية في تحديد المشرع للأخطاء المهنية الجسيمة الموجبة للتسريح يترك تحديدها في السابق لرب العمل عن طريق النظام الداخلي.

### الفرع الثاني: تمكين العامل من الدفاع عن نفسه

طبقا لنص المادة 77 من قانون 11/90، فقد أوجب المشرع ضرورة أن تتضمن الأنظمة الداخلية للهيئات المستخدمة إجراء سماع العامل بالإضافة إلى تمكينه من الاستعانة بزميل له وجوبا وذلك لضمان حقوقه، كما أنه يجب على رب العمل عند سنه للإجراءات التأديبية، فعليه ضمان القدر الأقصى من حق العامل في الدفاع عن نفسه.

### أولا : سماع العامل

لقد فرض المشرع الجزائري قانون الاستماع للعامل من طرف المستخدم دون النص تفصيلا في الإجراءات الواجب إتباعها لتحقيق هذا الإجراء<sup>1</sup>، وكيفية إستدعاء العامل والمواعيد أو الآجال التي يجب احترامها للإستدعاء، ما يجعل تنظيم هذه الإجراءات من إختصاص الأنظمة الداخلية لضمان الإلمام بها تفصيليا، وتماشيا مع إختلاف الأعمال وخصوصيتها من قطاع إلى آخر.

بالمقارنة فإن المشرع الفرنسي تناول هذا الجانب بكثير من التفصيل مدعما ذلك بالاجتهاد القضائي والمناشير الصادرة عن وزارة العمل نظرا لأهمية هذه الإجراءات في مجال التسريح التأديبي، كونها ترتبط أساسا بحقوق الدفاع المكفولة للعمال، لذلك فرض على

<sup>1</sup> بشير هادفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية لمعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة باجي مختار، الجزائر، 2007-2008، ص128.

## الفصل الثاني .. القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

صاحب العمل قبل سماع العامل إستيفاء شرط استدعائه في محادثات مسبقة وإعتبارها بمثابة محاولة للصلح<sup>1</sup> .

وبخصوص سماع العامل فقد فرق المشرع بين الحالتين، الأولى وهي الحالة التي تغيب هيئات تمثيل العمال لدى المستخدم وهنا يجب أن يتم سماع العامل بعد مضي 5 أيام على الأقل تسري من تاريخ الاستدعاء، في حالة ما إذا كانت للهيئة المستخدم هيئة تمثيل العمال، هنا يشترط سماع العامل بعد مضي مدة معقولة من استدعائه وذلك بحضور صاحب العمل ومساعدته في حالة استعمال هذا الحق<sup>2</sup> .

### ثانيا: إمكانية إستعانة العامل بزميل له

أورد المشرع هذا الحق بموجب للمادة 73 مكرر 2 حيث أقر بأنه يمكن للعامل المعني بإجراءات التسريح التأديبي أن يختار من العمال التابعين للهيئة المستخدمة، أي عامل للإستعانة به عند سماعه من طرف صاحب العمل. وقد جاء هذا الحق بصيغة الإمكانية ما يجعل ممارسته إختياريا بالنسبة للعامل إن أراد مارسه وإن شاء تنازل عنه. وقد إكتفى المشرع الجزائري بإدراج عبارة (العامل التابع للمؤسسة) ما يجعل النص القانوني لا يستثني ممثلي العمال من مندوبي النقابة وغيرها بوصفهم عمال تابعين للمؤسسة هم أيضا، من أن يكونوا مستشارين للعمال وبالتالي يمكن للعامل الإستعانة بهم نظرا للحماية القانونية التي يتمتعون بها.<sup>3</sup>

كما نسجل إشتراط المشرع أن يكون المساعد الذي يختاره العامل من بين العمال التابعين للهيئة المستخدمة، وهذا من شأنه أن يحرم العامل من اللجوء للإستعانة بشخص آخر يتمتع بمؤهلات أعلى أو تكوين أحسن في مجال تشريع العمل خارج إطار المؤسسة المستخدمة، وهذا ما يمكن تصنيفه على أنه تقييد لحرية العامل ومساس بحقه في الدفاع،

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 128.

<sup>2</sup> ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص 85.

<sup>3</sup> القانون 14/90، المؤرخ في 07/02/1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 23، سنة 1990.

حيث أنه لا يوجد مجال للشك بأن إختيار مدافع من خارج المؤسسة لا يكون تابع لصاحب العمل قد يوفر له قدر أكبر من الحماية ويجنبه كل أنواع المضايقات التي لا شك أنه سيتعرض لها لو كان عاملا في نفس المؤسسة<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: تبليغ العامل بالقرار التأديبي

إكتفى المشرع الجزائري بإلزامية الكتابة فيما يتعلق بالتبليغ فقط، ولم يوضح إذا ما كان يتوجب في قرار التسريح في حد ذاته أن يكون كتابيا، وبالرجوع للمادة 73 مكرر 4 يتضح أن قرار التسريح الصادر دون إتباع الإجراءات القانونية يكون عرضة للإلغاء، ويفهم منها وجوب إصدار صاحب العمل لقرار التسريح بصورة كتابيا مع وجوب تبليغه للعامل كتابيا كذلك،<sup>2</sup> من أجل تمكين العامل من ممارسة حقه في اللجوء إلى القضاء<sup>3</sup>.

وأغفل المشرع الجزائري النص على التفاصيل المتعلقة بطريقة تبليغ قرار التسريح التأديبي وشكله، وغيرها من الأمور الأخرى رغم أهميتها الخاصة بالنسبة للعامل، وهذا الإغفال قد يكون سببا في الحد من فعالية وإضعاف الضمانات الممنوحة للعامل في تحقيق دفاعه الكامل<sup>4</sup>.

### المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف والعامل بعد صدور القرار التأديبي

لقد إعتبر مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 2005/10/25، أن القرار الإداري الذي لم يبرر العقوبة التأديبية يتعرض للإلغاء وقد جاء في إحدى حيثياته " لكن حيث أنه بالرجوع إلى القرار المطعون فيه يتبين أنه تم الإكتفاء بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن والتهم والمخالفات المهنية الموجهة له، إلى جانب الإكتفاء بذكر رد الموثق المعني بالأمر على هذه التهم

<sup>1</sup> - Nasrihafnaoui, *l'assistance du travailleur objet d'une procédure de licenciement*, revue el djeich, du mois d'avril 1998, p95.

<sup>2</sup>نادية حسان، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، الجزائر، العدد1، 2008، ص ص 64-65.

<sup>3</sup>بشير هادفي، مرجع سابق، ص131.

<sup>4</sup>ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص88.

والتوصل إلى تسليط عقوبة التوبيخ، دون أن تقديم أي مبرر لهاته العقوبة ودون تقديم أي توضيح لكيفية التوصل إليها. وقد تم إغفال مناقشة التهم المنسوبة إليه ومدى ثبوتها في حقه كما أنه لم يتم الإشارة إلى طبيعة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموثق ولا تكييفه حسب القانون علما بأن الموثق فند كل هذه التهم .

### المطلب الأول: الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار التأديبي

أكد المشرع الجزائري على مبدأ حماية الموظف العام حتى بعد توقيع الجزاء التأديبي عليه، حيث أمنه سلط الضوء على ضمانات جوهرية تمكن الموظف من الطعن في القرار التأديبي الصادر من خلال رفع تظلم أمام لجنة خاصة أو تظلم إداري أو تظلم قضائي تحقيقا للعدالة<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: التظلم الإداري

يعتبر التظلم الإداري أحد أهم الوسائل القانونية لحل النزاعات الإدارية في شكلها النزاعي، على خلاف الصلح والتحكيم التي يسعى من خلالها إلى وصول إلى حلول ودية للنزاعات القائمة بين الإدارة والأفراد في مرحلة سابقة للجوء إلى القضاء، وذلك من أجل تفادي الإجراءات المعقدة وتخفيف الأعباء القضائية وريح الوقت، ويعد التظلم الإداري ضابطا للمشروعية الإدارية، حيث يكون ولائيا وقد يكون رئاسيا، ويمكن أن يتخذ صفة الوجوبية أو الاختيارية، كما قد يأخذ التظلم الإداري صفة الشرط الإلزامي لقبول الدعوى في حالة الطعن القضائي في بعض القرارات الإدارية، وحتى ينتج أثارا قانونية يتعين تقديمه بإسم المتظلم بعد صدور القرار التأديبي المراد الطعن فيه<sup>2</sup>.

ونظم المشرع إجراءات التظلم الإداري في ظل القوانين الخاصة ومنه التشريع الضريبي، حيث أقرب إلزامية التظلم أمام المديرية الولائية للضرائب كما نظم الطعن أمام

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 776.

<sup>2</sup> محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 776.

اللجان الإدارية التي لم تحظى بإقبال كبير من طرف المكلفين نظرا لآرائها الاستشارية وفي هذا الوضع تبقى الإدارة الضريبية هي صاحبة السيادة.

وفيما يخص النزاعات الناشئة عن قرارات وزير التعمير والبناء, فقد وقع خلاف في طبيعة وقيام ونوع التظلم الإداري الذي كرسه القانون المتعلق بالتهيئة والتعمير وخاصة المادة 63 من القانون 90-29 متعلقة بقرارات رئيس المجلس الشعبي البلدي والوالي.

يُعرف التظلم بأنه : "طلب يتقدم به صاحب الشأن إلى الإدارة لإعادة النظر في قرارها المخالف للقانون".

والتظلم الإداري نوعان :

حيث إذا أنه قدم للسلطة التي أصدرت القرار قصد سحبه أو تعديله سمي تظلما ولائيا، أما إذا قدم إلى السلطة الرئاسية لمصدر القرار فيسمى تظلما رئاسيا<sup>1</sup>.

### 1. التظلم الولائي:

و في هذه الحالة يمكن لصاحب الشأن أن يقدم تظلما إداريا إلى الجهة التي أصدرت القرار الإداري قبل اللجوء إلى الجهات القضائية لغرض مخاصمة هذا القرار، ويقدم التظلم من الشخص صاحب المصلحة إلى من صدر منه القرار المخالف للقانون، طالبا منه أن يعيد النظر في قراره، إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله أو إستبداله بقرار آخر، موضحا أوجه الأخطاء أو عدم المشروعية التي تشوب هذا القرار.

و قد حددت الفقرة الأولى من المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجهة الإدارية التي توجه لها الشكوى على النحو التالي: " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم أي شكوى إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار "

<sup>1</sup>نجم الأصمد، التظلم الإداري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلة 29، العدد3، الأردن، 2013، ص12.

ما يلاحظ من النص الذي وردت به هذه المادة نجد أنها إقتصرت تقديم التظلم على الجهة الإدارية التي صدر عنها القرار وفي حدود الأجل المنصوص عليه في نص المادة 829 أي خلال 4 أشهر. يبدأ إحتسابها من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو تاريخ نشر القرار التنظيمي أو الجماعي<sup>1</sup>.

ورغم كون طريقة التظلم المتمثل في توجيه شكوى إلى مصدر القرار، طريقة بسيطة وسهلة للإستعمال غير أنها لا تتسم بالفعالية، على إعتبار تراجع صاحب القرار الإداري عن موقفه صعب ونادر الحدوث، ومن ثم فإن فتح المجال لرفع الشكوى أمام الرئيس الذي يعلو مصدر القرار بات أمراً ضرورياً<sup>2</sup>. غير أن الشكوى الولائية على الرغم من المؤاخذات التي سبق سردها تبقى مهمة كونها تمنح فرصة للجهة المصدرة للقرار في إمكانية مراجعة قرارها وإعادة دراسة تصرفها وتمحيصه من جديد، فتقوم من تلقاء نفسها بتصحيحه إلغاءً أو تعديله أو استبداله إذا تبين لها وجود خطأ ما يستوجب التصحيح.

يقدم الموظف الذي صدرت منه المخالفة تظلماً يطلب فيه إعادة النظر في قرار صاحب المصلحة أو الهيئة إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله جزئياً أو كلياً .  
ولكن الإدارة غير ملزمة بذلك فلها سلطة تقديرية واسعة في تعديله وإبقائه<sup>3</sup>.

## 2. التظلم الرئاسي :

وهو ذلك التظلم الموجه إلى الرئيس الإداري لمصدر القرار، أي الجهة التي تعلق مباشرة السلطة التي أصدرت القرار التأديبي موضوع النزاع، من باب التدرج في السلم الإداري<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سعيد بوعلوي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دون طبعة، دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص 157.

<sup>2</sup> رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، الدعوى وطرق الطعن الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 118.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط العقوبة الإدارية العامة، دون طبعة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008-2010، ص 69.

<sup>4</sup> عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري والإسلامي المقارن، دراسة فقهية وقضائية، دون طبعة، دار الجامعة الاسكندرية، 2010، ص 91.

ويقدم هذا التظلم من قبل المتضرر من القرار الإداري إلى الرئيس الإداري لمصدر هذا القرار، فيتولى الرئيس بناء على سلطته الرئاسية سحب القرار، أو إلغائه، أو تعديله، للحد الذي يجعله مطابقاً للقانون ومتماشياً معه، كما يعد من بين الوسائل التي تتحرك بها الرقابة الرئاسية على أعمال المرؤوس، ولغياب الإشارة من خلال نصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى التظلم الرئاسي، سنتطرق إليه من خلال ما توجه له الإجتهااد القضائي.

عرفت الشكوى الرئاسية على أنها الدعوى الإدارية التسلسلية، ذلك لأنها ترفع أمام رئيس من صدر العمل عنه، وتعتبر هذه الدعوى محركاً لعملية الرقابة المخولة للرئيس، حيث يمكن أن يترتب عنها إلغاء القرار الصادر عن الموظف الأقل درجة في التسلسل الهرمي.<sup>1</sup> وقد ذهب الإجتهااد القضائي الجزائري أن التظلم الإداري يبدأ بالسلطة التي تعلق مصدر القرار فإن لم توجد فأمام من أصدر القرار نفسه، وهذا ما أكد عليه القرار رقم 29935 الصادر عن المجلس الأعلى<sup>2</sup>: "ليكون الطعن الإداري مقبولاً يجب أن يوافق مقتضيات المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية القاضية برفع الطعن الإداري التدريجي أمام السلطة الإدارية التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت القرار فإن لم يوجد فأمام من أصدر القرار نفسه...".

وهذا ما ذهب إليه الإجتهااد القضائي بموجب القرار رقم 28892 الصادر عن المجلس الأعلى من عدم جواز تقديم التظلم الإداري إلى من أصدر القرار نفسه مع وجود سلطة تعلقه،<sup>3</sup> حيث إعتبر أنه لم تقتصر المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية على إشتراط قبول الطعن بالبطلان، وجوب حصول تظلم إداري تدريجي مسبق بل حددت في نفس الوقت الجهة التي يرفع إليها التظلم الرئاسي المتمثلة في السلطة الإدارية التي تعلق

<sup>1</sup> أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة محمد عرب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 337.

<sup>2</sup> قضية (و.م) ضد والي ولاية وهران، القرار الصادر عن المجلس الأعلى رقم: 29935 المؤرخ في 1982/06/26، مجلة نشرة القضاء، العدد الأول، ص 168.

<sup>3</sup> قضية (س.ح) و(ب.أ) ضد والي ولاية خ ط - ووزير الداخلية، القرار رقم: 28292 الصادر عن المجلس الأعلى في 1982/06/12، المجلة القضائية، العدد الأول، لسنة 1989، ص 225.

مباشرة الجهة مصدرة القرار، ولم تجز رفع التظلم الرئاسي أمام من أصدر القرار نفسه إلا في حالة عدم وجود سلطة إدارية تعلوه في المرتبة...".

ولكون سلطة الرئيس الرئاسية تمكنه من إعادة النظر ومراجعة القرارات الصادرة عن الجهات الإدارية التابعة له سلمياً، لذا فإنه عند ثبوت عدم مشروعية أي قرار إداري يمكنه إتخاذ الإجراء المناسب ضده وإزالة النتائج الضارة المترتبة عليه، عند ثبوت عدم ملائمته زمانياً أو مكانياً، وتحدد هاته السلطات عن طريق القوانين والتنظيمات، إنطلاقاً من رقابة الرئيس على عمل مرؤوسيه.

ومما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم ينص على التظلم الإداري بصفة صريحة في قانون الوظيفة العمومية، وإنما يستخلص من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويظهر أنه إجراء ليس وجوبياً فللموظف العمومي أن يلجأ إلى القضاء مباشرة<sup>1</sup>.

### 3. التظلم إلى الجهة الخاصة:

بالإضافة إلى نوعي التظلم الإداري: (الولائي والرئاسي) يوجد تظلم ثالث عهد إلى هيئة إدارية سماها المشرع "لجنة الطعن" وتتمثل مهمتها في إعادة النظر في القرارات التأديبية . وقد تناول الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية في مادته 65 تشكيل هذه اللجنة حيث جاء فيه: "تتشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة إلى بعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>المادة 830 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 21، الصادر بتاريخ 23 أفريل 2008.  
<sup>2</sup>المادة 65 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

يجب أن يتم تنصيب لجان الطعن في أجل شهرين من إنتخاب اللجان الإدارية  
المتساوية الأعضاء.<sup>1</sup>

وتخطر لجان الطعن بعد تلقيها إخطارا من الموظف للنظر في العقوبات التأديبية من  
الدرجة الثالثة والرابعة. وتتنظر لجان الطعن الولائية في الطعون المرفوعة من قبل الأعوان  
المنتتمين إلى السلم الإداري من 1 إلى 12 والذين يمارسون مهامهم لدى الهيئات التابعة  
للولاية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والجماعات الإقليمية.

حيث يتعين على الموظف تقديم تظلمه أمام لجنة الطعن المختصة خلال شهر  
كأقصى حد بداية من تاريخ تبليغ القرار التأديبي محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة  
والرابعة.<sup>2</sup>

وتقوم لجنة الطعن المختصة بإصدار قرارها في أجل أقصاه ثلاثة (03) أشهر اعتبارا  
من تاريخ رفع الطعن إليها.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: التظلم القضائي

بعد إستنفاد الطرق الإدارية للتظلمات من تظلم ولائي ورئاسي وكذا التظلم لدى لجنة  
الطعن الخاصة، يأتي الطعن القضائي كضمانة أخرى يلجأ إليها الموظف ضد تعسف  
الإدارة، بواسطة ما يسمى بدعوى الإلغاء وفقا للقانون 08/09 المتعلق بالإجراءات المدنية  
والإدارية، حيث جاء في المادة 800 منه: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في  
المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا  
التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية  
طرفا فيها"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>المادة66 من الأمر03/06، السالف الذكر.

<sup>2</sup>المادة67 من الأمر03/06، السالف الذكر.

<sup>3</sup>المادة175 من الأمر03/06، السالف الذكر.

<sup>4</sup>المادة800 من القانون09/08، السالف الذكر.

فدعوى الإلغاء تخاصم القرارات الإدارية غير المشروعة والمخالفة للقانون بشكل عام.  
وذلك حفاظا على النظام القانوني للدولة، ويشترط لقبولها ما يلي:

- يجب أن تكون دعوى الإلغاء على قرار تأديبي له خصائص القرار الإداري وصادر  
عن سلطة إدارية بإرادة منفردة.

#### أولا : شرط الميعاد في رفع الدعوى

ويقصد به عدم سريان مدة الطعن بعد بدئها بسبب حدوث ظرف طارئ، وهو ما يعبر  
عنه بحالة القوة القاهرة والمتمثلة في كل عذر قهري يمنع صاحب المصلحة من رفع دعواه  
بحيث لا تسري بقية المدة إلا بعد زوال هذه القوة القاهرة التي حالت بين صاحب المصلحة  
ورفع دعواه. وقد تكون حالة القوة القاهرة بسبب الأحوال الخارجة عن إرادة صاحب المصلحة  
والتي تحول بينه وبين رفع دعواه كما في حالة حرب أو الكوارث الطبيعية، كما يمكن أن تكون  
كذلك بسبب الأحوال الخاصة بالمدعي كاعتقاله أو عجزه نتيجة مرض يصيبه، وفي هذه  
الحالة يوقف الميعاد بالنسبة إليه ويبقى من صلاحية القاضي الإداري التحقق من توافر حالة  
القوة القاهرة من عدمها، حيث خصص المشرع الجزائري مواعيد لرفع دعوى الإلغاء، وذلك  
حسب الجهة القضائية التي رفع إليها :

#### ثانيا : مجلس الدولة

ترفع دعوى إلغاء قرار تأديبي خلال شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي، أو  
من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي<sup>1</sup>.

وتعد دعوى الإلغاء من أهم الدعاوى الإدارية الموضوعية التي يلجأ إليها الشخص  
لفرض الرقابة القضائية على قرارات الإدارة غير المشروعة. وتبقى جدوى وفعالية هذه  
الدعوى مرتبطة بإجراءات ممارستها، ما دفع بالمشرع الجزائري للقيام بمراجعة قانون  
الإجراءات المدنية والإدارية 09/08، من خلال إعادة النظر في شروطها وإجراءاتها،

<sup>1</sup>المادة 901 من القانون 09/08، السالف الذكر.

وتنظيم الأحكام القضائية الصادرة عنها ورغم تبني المشرع الجزائري لنظام الازدواجية القضائية و صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد الذي أعاد من خلاله تنظيم كل المنازعات الإدارية بما فيها دعوى الإلغاء, لازل يبحث عن التجسيد الفعلي لمبدأ الإزدواجية ولعل خلق الهياكل الإدارية الجديدة والمتمثلة في المحاكم الإدارية للإستئناف هي إحدى هذه الخطوات العملية لتجسيد هذا المبدأ

### ثالثا : المحاكم الإدارية

آجال الطعن أمام المحاكم الإدارية حددت بأربعة (04) أشهر، وذلك حسب ما بينته المادة 829 من القانون 09/08<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الضمانات المقرر للعامل بعد صدور القرار التأديبي

إن صدور القرار التأديبي يمس في كل الأحوال بالمركز القانوني للعامل في الهيئة المستخدمة وينشأ منازعة فردية في العمل، يتم تسويتها وفقا للطرق المبينة بموجب القانون 04/90 الذي جاء بضمانات أخرى للعامل في مواجهة تعسف المستخدم عند إصدار القرارات التأديبية وتضاف لتلك لمقررة لفائدته طيلة مراحل الإجراء التأديبي وتتجلى عموما في ثلاث مراحل:

### الفرع الأول : تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة.

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع محاولة طرفي النزاع أو إتفاقهما على حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة خارجية<sup>2</sup>.

وفقا للمادة الثالثة من القانون 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 فإنه بإمكان المعاهدات والإتفاقيات الجماعية للعمل أن تقوم بتحديد جملة الإجراءات الداخلية الكفيلة

<sup>1</sup>المادة 829 من القانون 09/08، السالف الذكر.

<sup>2</sup> مسعود منتري، "التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري"، مجلة العلوم القانونية، عدد خاص، الجزائر، 2006، ص118.

## الفصل الثاني .. القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

بمعالجة النزاعات الفردية في مجال العمل داخل الهيئة المستخدمة، ويتم ذلك إما بتقرير إنشاء اللجنة التأديبية أو تكليف رب العمل بالقيام بالإجراءات الأزمة، وفي حالة غياب هذه الإجراءات والإتفاقيات الجماعية أي حالة عدم تعرض هذه الأخيرة لها، تنص المادة 4 من نفس القانون أنه على العامل أن يعرض الأمر على رئيسه المباشر الذي يكون ملزم بالإجابة خلال 8 أيام وفي حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ويستوجب على هذه الأخيرة الرد كتابيا على أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، تلك هي إجراءات المعالجة الداخلية للنزاع داخل المؤسسة.

وإذا كان أسلوب التظلم كثيرا ما يختصر الطريق في حل النزاعات الفردية، لاسيما تلك التي تكون أسبابها بسيطة وأثارها محدودة فإنه في أغلب الأحيان يفشل في ذلك، وحتى في حال نجاحه فإن القرارات الصادرة عن الهيئات الداخلية إستشارية وغير إلزامية<sup>1</sup>.

وزيادة على ذلك فإن عدم رفع التظلم إلى صاحب العمل قبل اللجوء إلى مفتش العمل لا يعتبر إجراء جوهريا لقبول الدعوى العمالية<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: تسوية النزاع على مستوى مكاتب المصالحة.

لقد نصت المادة 05 من قانون 04/90 على أنه : بعد إستنفاد كل الإجراءات المتعلقة بعملية المصالحة الداخلية لفض نزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، فإنه بإمكان العامل أن يخطر مفتش العمل وذلك وفقا للإجراءات المعمول بها والتي يحددها القانون فالمشرع قد منح العامل ضمانا أخرى للتظلم من القرارات التأديبية بعد استنفاد طرق المعالجة

<sup>1</sup> فطو نبالي معاشو، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال السرحين لأسباب إقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص القانون، كلية الحقوق الجزائر، 2007-2008، ص496.

<sup>2</sup> قرار مؤرخ في 24/9/1996، نشرة القضاة، العدد58، ملف رقم:134407، الجزائر، 1999، ص89. و ملف رقم:257733 قرار مؤرخ في 12/5/2003، المجلة القضائية، العدد الأول، الجزائر 2004، ص127.

## الفصل الثاني ..القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

الداخلية، وذلك بتوجهه لمفتش العمل الذي يقوم خلال ثلاثة (03) أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الإجتماع، طبقا لنص المادة 27 قانون 04/90 فاللجوء لمكاتب المصالحة إجراء إلزامي بعد فشل الأطراف في تسوية خلافاتهم على مستوى الهيئة المستخدمة، وقبل اللجوء للعدالة تحت طائلة عدم القبول، غير أن هذا الإجراء يبقى إختياريا إذا ما كان المدعى عليه مقيما خارج التراب الوطني، أو وجود صاحب العمل في حالة إفلاس أو تسوية قضائية كما يستثنى من هذا الإجراء الموظفون الأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، الذين أحاطهم المشرع بضمانات أخرى.

إن الغرض من إلزامية هذا الإجراء هو إعطاء فرصة للأطراف قصد تسوية خلافاتهم قبل اللجوء إلى القضاء وكذلك الوقت الطويل الذي قد تستغرقه الإجراءات القضائية، إذ تم ضبط تشكيل مكاتب المصالحة كإجراءات سيرها، فهي تتشكل من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين<sup>1</sup>، ويرأس المكتب بالتداول، لفترة ستة (06) أشهر، عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين، يعينون بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص من بين المرشحين المنتخبين وذلك لمدة ثلاث سنوات وتنحصر مهمته في تقريب وجهات النظر بين العامل والمستخدم أو ممثلي الهيئة المستخدمة قصد إيجاد تسوية ودية للنزاع، وهي ضمانة مقررة لمصلحة العامل لإيجاد تسوية ودية لنقاط الخلاف بأقل قدر من الإجراءات، بحضور ومساعدة ممثلي العمال المشكلين لمكاتب المصالحة إلى جانب ممثلي المستخدمين فجلسات المصالحة ينجر عنها إحتمالان:

أولاً: إما نجاح المصالحة بين الطرفين يترتب عن ذلك تحرير محضر بالنقاط المتفق عليها ما لم يتضمن شروطا تتنافى والنصوص سارية المفعول، وهي ضمانة أخرى تضاف

<sup>1</sup> المادة 6 من القانون 04/90 المؤرخ في 06/11/1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 06، لسنة 1990.

## الفصل الثاني ..القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

للضمانات المقررة للعامل إلى جانب إضفاء الطابع الرسمي على المحضر، بالنص على عدم جواز الطعن فيه إلا بالتزوير وإعتبار ما ورد فيه حجة إثبات، طبقا لنص المادة 32 من القانون 04/90.

فضلا عن ذلك ولتوفير حماية أكبر للعامل، فقد نص المشرع الجزائري على جملة من التدابير التي تكفل تنفيذ محضر المصالحة، وذلك بالنص على تنفيذه اختياريا طبقا للمهلة المحددة بموجبه، فإن لم تتضمن المحضر ذلك فيجب أن ينفذ خلال ثلاثون يوما من تاريخ الإتفاق<sup>1</sup>.

فإن لم ينفذ رب العمل الإتفاق الوارد بمحضر المصالحة خلال الآجال المشار إليها أعلاه، جاز للعامل أن يرفع دعواه أمام القضاء الإجتماعي، وبعد إستدعاء رب العمل نظاميا يأمر وفي جلسة بالتنفيذ المعجل للمحضر المصادق عليه المتضمن المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون طبقا للتشريع المعمول به في حال الإمتناع عن تنفيذ ما ورد بمحضر المصالحة، وذلك بالرغم من ممارسة أي طريقة من طرق الطعن<sup>2</sup>.

**ثانيا -** وإما فشل المصالحة، وذلك بعجز أعضاء مكتب المصالحة عن التوفيق بين وجهات نظر الطرفين وتعنت رب العمل في تمسك بالقرار التأديبي الذي أصدره في حق العامل، وهو ما يحتم على مكتب المصالحة تحضير محضر عدم المصالحة، طبقا لنص المادة 31 من قانون 04/90 وهو ما يفتح المجال أمام العامل لممارسة حقه إلى الإلتجاء إلى القضاء، الذي يعد ضمانا أخرى تضاف إليه.

### الفرع الثالث: تسوية المنازعة على مستوى الجهات القضائية.

لقد نص المشرع الجزائري بالفصل الثالث من الباب الخامس من القانون 04/90 وذلك بالمواد 36 إلى 39 أين فتح المجال للعامل قصد التظلم من القرار التأديبي أمام الجهات

<sup>1</sup>المادة 33 من القانون 04/90، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 34 من القانون 04/90، السالف الذكر.

## الفصل الثاني ..القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

القضائية المختصة وهي القضاء الإجتماعي، الذي يتسم بجملة من الخصائص التي تميزه عن بقية الفروع، وذلك بالنظر لخصوصية المنازعة الاجتماعية من جهة، ولإضفاء حماية أكبر للعامل من جهة أخرى، والتي نوجزها في أربع نقاط مع التركيز على تلك التي من شأنها إضفاء ضمانات أكبر للعامل<sup>1</sup> .

### أولاً - من حيث الإختصاص .

إن تبسيط إجراءات التقاضي، وعملا لتوفير ضمانات أكبر للعامل، عمل المشرع الجزائري على إستحداث قواعد إختصاص شذ بها عن القواعد العامة في الإختصاص المحلي التي تقتضي لأن ترفع الدعوى أمام محكمة موطن المدعى عليه، وذلك بنصه في المادة 24 من القانون 04/90 على جواز رفع الدعوى بمحل إقامة المدعي إذا كان تعليق أو قطع علاقة العمل ناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أصاب العامل. فالمشرع بذلك جسد صورة أخرى من التسهيلات المقدمة للعامل في مواجهة رب العمل وذلك بسنه قواعد إستثنائية في الإختصاص الإقليمي، غير تلك المتعارف عليها بالقواعد العامة. فضلا عن ذلك فقد نص المشرع بالمادة 25 من القانون 04/90 على إستفادة العامل أو المتدرب من المساعدة القضائية بكافة حقوقها، إذا ماكان الأجر الذي يتقاضاه يقل عن ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون الساري المفعول أثناء رفع الدعوى، وذلك كإضافة وإمتياز آخر ممنوح للعامل أو المتدرب عن تلك المقررة بالنسبة للمساعدة القضائية المنصوص عليها بالأمر 57/71<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مسعود مننري، مرجع سابق، ص119.

<sup>2</sup> الأمر 57/71 المؤرخ في 1971/08/05، المتعلق بالمساعدة القضائية، جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 67، لسنة 1971.

ثانيا: من حيث تشكيلة المحكمة الفاصلة في المادة الإجتماعية.

بعدما كان المشرع يعتمد نظام المساعدين القضائيين بموجب المادة الأولى من الأمر 61/72<sup>1</sup> ثم بعده بالمادة الثانية من الأمر 32/75، نجد غير أنه قصر ذلك على مساعدين ممثلين عن العمال، يجلسان إلى جانب القاضي الفاصل في المسائل الإجتماعية، ولهما صوت إستشاري، ولعلنا نجد تفسير ذلك في ظل الحقبة الزمنية التي صدر في ظلها الأوامر والتي طبعتها انتهاج الدولة وتبنيها للنظام الإشتراكي، أين كان يجتمع في العامل صفتي المنتج والمسير، طبقا لنص المادة 7 من أمر 74/71 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات. ونتيجة للتطورات التي عرفتها البلاد، فقد إرتأى المشرع تغيير تشكيل المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية بنص المادة الثامنة من القانون 04/90 حيث أقر المشرع بأن تتعدّد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الإجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال، ومساعدان من المستخدمين، ويجوز للمحكمة أن تتعدّد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل.

كما أنه في حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الإحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة وهي تشكيلة من النظام العام، إذ لا يجوز بأي حالة من الأحوال مخالفة ما هو مقرر قانونا بل وأكثر من ذلك، فلا تكفي الإشارة إلى أسماء المحلفين الحاضرين فحسب، بل يستلزم ذكر الهيئة التي يمثلونها، وهذا الذي ذهبت إليه المحكمة العليا في القرار الصادر عنها بتاريخ 10/03/1998، حيث جاء فيه " : أنه

---

<sup>1</sup>الأمر 61/72 المؤرخ في 21/03/1972، المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 28، لسنة 1972.

## الفصل الثاني ..القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

من المقرر قانونا أن تتعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الإجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين .

ولما ثبت في قضية الحال أن قضاة الموضوع لما أشاروا إلى أسماء المساعدين فقط دون ذكر الهيئة التي يمثلونها، أي هيئة العمال وهيئة أرباب العمل في تشكيل المحكمة يكونون بذلك قد عرضوا حكمهم للنقض كما نصت المادة 8 من قانون 90/04 في فقرتها الأخيرة"..... للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة، وذلك بعدما كان صوت ممثلي العمال والمستخدمين مجرد صوت إستشاري، وهي ضمانة أخرى ، وميزة من مميزات القضاء الإجتماعي<sup>1</sup>.

### ثالثا - الطابع الإستعجالي لقضاء المحكمة الإجتماعية .

كضمانة أخرى للعامل، الغرض منها سرعة الحسم في المراكز القانونية، مما يؤدي لإستقرار أوضاع العامل ويتجلى ذلك في :

#### 1. الفصل في القضية في أقرب الآجال :

إذ نصت المادة 38 من القانون 04/90 " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الإفتتاحية للدعوة وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، بإستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية "

#### 2. تقصير المواعيد إلى النصف في حالة الطعن بالنقض :

وذلك كلما تعلق الأمر بمنازعات العمل الفردية، طبقا لنص المادة 251 قانون الإجراءات المدنية التي جاء فيها :

<sup>1</sup> عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، مجلس قضاء قسنطينة، المدرسة العليا للقضاء، مديرية التربصات، وزارة العدل، ص 53.

تقتصر المواعيد المنصوص عليها في هذا القسم إلى النصف في مواد النفقات والأحوال الشخصية والجنسية وفي منازعات العمل الفردية، وفي حوادث العمل، وفي القضايا المستعجلة".

### 3. اشتغال بعض الأحكام على النفاذ المعجل بقوة القانون:

وهي تلك المنصوص عليها بالمادة 22 من قانون 02/90، لاسيما تلك المتعلقة بدفع الرواتب والتعويضات المتعلقة بالستة أشهر الأخيرة بالإضافة إلى تلك المتعلقة بتطبيق أو تفسير أي إتفاق تم إبرامه في إطار الإجراءات المتعلقة بالمصالحة مع إمكانية الأمر بالنفاذ المعجل القضائي، وبدون كفالة فيما بعد ستة أشهر، وهي مسألة جوازية يترك تقديرها للقاضي تبعا لظروف الحال وظروف العامل، والهيئة المستخدمة على حد سواء<sup>1</sup>.

#### رابعا - الوصف القانوني للحكم:

إستثناء على إختصاصها الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الإجتماعية بصفة إبتدائية ونهائية إذا تعلقت الدعوة أساسا بالنظر لخطورة الجزاء التأديبي على المسيرة المهنية للعامل، فقد أحاطه المشرع بضمانة أخرى تتجلى في وصف الحكم الناطق بإلغاء العقوبات التأديبية، بنصه في المادة 21 من ذات القانون على إلغاء أي عقوبة تأديبية يقرها المستخدم ضد المدعي بدون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الإتفاقيات الإجبارية".

وهو ما يستتفى منه أن رقابة القاضي على القرارات التأديبية، تمتد لتشمل مدى مراعاة المستخدم للإجراءات التأديبية القانونية والإتفاقية، وذلك فضلا على رقابته الموضوعية للقرارات التأديبية، وذلك بالتعرض للظروف المحيطة بالحدث سيرته المهنية وماضيه التأديبي، وعلاقته بزملائه والمحيط، طبقا لنص المادة 01/73 من القانون 11/90.

ومن ثمة فللقاضي سلطة إلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن المستخدم خرقا للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية، وهي في حد ذاتها ضمانة أخرى تضاف للعامل، فضلا

<sup>1</sup> عبد الرؤوف كوشيح، المرجع السابق، ص 53.

## الفصل الثاني .. القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

عن الوصف القانوني للحكم، الذي إرتأى المشرع أن يصدره إبتدائيا نهائيا خروجاً عن القواعد العامة في التقاضي على درجتين بغية الإسراع في البت في القضايا، وتلافي بقاء الملفات تراوحها نفسها بين مختلف الهيئات القضائية، وهو الإجتهد الذي تبنته المحكمة العليا في عديد القرارات الصادرة عنها، نذكر منها القرار الصادر في 24/01/1995 الذي جاء فيه<sup>1</sup>: "من المقرر قانوناً أن المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية تفصل بحكم إبتدائي أو نهائي فيما يتعلق بموضوع النزاع بإلغاء عقوبات تأديبية قررها المستخدم دون إلغاء الإجراءات التأديبية و/أو الإتفاقية الإجبارية ولما كان ثابتاً في قضية الحال أن موضوع النزاع يتعلق بإلغاء عقوبات تأديبية، فإن قضاة المجلس بقبولهم الإستئناف قد خرخوا القانون". وفي هذا الإتجاه، فإن عقوبة التسريح التأديبي قد خصها المشرع بنص المادة 04/73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، والتي إعتبرت الحكم الصادر في هذا المجال قابلاً للطعن بالنقض وعليه قررت المحكمة العليا أن كل الأحكام التي تصدر في الدعاوي المؤسسة على طابع تعسفي للطرد و/أو إتخاذ مخالفة للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة تصدر إبتدائية نهائية، ولو قضت تلك الأحكام بمشروعية التسريح، سواء تعلق الأمر بمنازعة تصنيف الخطأ وإثباته أو بالإجراءات التأديبية المتبعة<sup>2</sup>.

وتبعاً لذلك قضت بتاريخ 14/10/1997 بأنه تطبيقاً لنص المادة 73 الفقرة 04 من القانون 11/90 فإن الطرد التعسفي أو الذي أتخذ مخالفة للإجراءات القانونية فإنه يثبت بحكم إبتدائي ونهائي ومن ثمة لا يجوز إستئنافه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> قرار الغرفة الإجتماعية، المؤرخ في 24/01/1995 ملف رقم: 116049، مجلة قضائية، الجزء الثاني، سنة 1997، ص 193.

<sup>2</sup>- إجتهد المحكمة العليا، الصادر بإرسالية الرئيس الأول للمحكمة العليا، المؤرخ في 27/01/1996، مجلة قضائية، الجزء الثاني، سنة 1997، ص 17.

<sup>3</sup> قرار الغرفة الاجتماعية، المؤرخ في 14/10/1997 ملف رقم: 154066، نشرة القضاة، 1999، عدد 55.

## الفصل الثاني .. القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية والضمانات المتاحة للموظف والعامل

ما تجدر الإشارة إليه أن المحكمة العليا بهذا الصدد لفتت إنتباه قضاة المجالس القضائية لي أن القرارات التي تصدر بشأن إستئناف الأحكام سالفة الذكر، بأنه ينبغي بأن تصرح بعدم قابليته للإستئناف، وليست قابليته شكلا ، كما يرد خطأ في بعض القرارات، ذلك أن القانون هو الذي يمنع الإستئناف، وعدم القابلية في هذه الحالة لا تنجم عن خطأ إجرائي للمستأنف، بل هي قاعدة آمرة أتى بها القانون .

كما يلاحظ أن المشرع الجزائري وفي سبيل توفير حماية أكبر للعامل في مواجهة تعسف المستخدم قد خصه بضمانات عديدة، إلا أنها من النقائص التي سبق لنا الإشارة إليها، وذلك بالرغم من التعديلات الأخيرة التي عرفتها قوانين العمل في الفترة الأخيرة، وهو ما نتمنى تداركه عبر تعديلات لاحقة .من خلال دراستنا للضمانات المقررة لكل من الموظف والعامل بعد صدور القرار التأديبي نجد ما يلي :

- لكل من الموظف والعامل الحق في التظلم من القرار التأديبي إلا أن العامل لا يحق له التظلم إلا في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 030 من قانون 04/90 وهذا ما نصت عليه المادة 04 من القانون 04/90.

- بخصوص حق كل من الموظف والعامل في التظلم، تطرق المشرع إلى أنواع التظلم بالنسبة للموظف لكن لم يحدد ذلك بالنسبة للعامل. لكل من الموظف والعامل الحق في الطعن القضائي بهدف إلغاء القرار التأديبي في حال كان هذا الأخير غير مشروع، وذلك من خلال اللجوء إلى القضاء عن طريق رفع دعوى لإلغائه.

خلاصة الفصل :

ما يمكن استنتاجه من خلال هذا الفصل، والذي خصص لدراسة الضمانات الممنوحة للعامل، فقد تم التوصل إلى نتائج عديدة وأهمها أن العامل يتمتع بمجموعة من الضمانات وذلك في مواجهة السلطة الرئاسية عن طريق الإطلاع على الملف التأديبي، الإستعانة بمدافع أثناء مرحلة التحقيق كما يجب على الإدارة والمستخدم تسبب القرار التأديبي وذلك قصد معرفة تناسب القرار المتخذ في حق العامل يتناسب والخطأ المقترف .

كما أن العامل يتمتع بحق التظلم والطعن القضائي ويتم ذلك عن طريق اللجوء إلى دعوى الإلغاء.

الطائفة

## الخاتمة:

وفي ختام بحثنا يمكننا القول أن العبء الملقى على عاتق كل من الموظف العام والعامل يتطلب منهما النشاط والجهد والمثابرة، كما يتطلب منهما الإتزان والإنضباط في تصرفاتهما كافة لأنهما ليسا مثل أي فردين في المجتمع، بل يمثلان صورة الدولة وصالح المجتمع .

فالموظف أثناء وظيفته هو إنسان مطلوب منه التفكير والتخطيط والتنفيذ، فمهام الوظيفة تضع هذا الموظف في موقف لا يحسد عليه، لما تمليه عليه هذه الوظيفة من أعباء عديدة ومتطلبات متنوعة تمتد إلى حياته الخاصة. وهو إذا اجتهد في عمله واتزن في تصرفاته سيكافأ على ذلك من قبل إدارته. مع إدراكه سلفاً ثمرة اجتهاده وما يترتب عليها من مكافئة وترقية في السلم الإداري وفقاً لقانون الوظيفة العامة، وكذلك هو الأمر بالنسبة للعامل.

إن كل منهما ليس معصوماً من الخطأ، فهو بهذه الوظيفة أو العمل يؤثر ويتأثر بها، لأنه إنسان يرغب ويحس ويدرك ويتأثر ويؤثر في المجتمع الذي يعيش فيه .وعليه إذا أهمل الموظف أو العامل واجباته أو لم يقدم التوازن المطلوب بين حياته الوظيفية والعملية وحياته الخاصة في تصرفاته أو أنه أثناء قيامه بمهام وظيفته أخطأ في شأن ما، نجد الإدارة العامة أو الجهة المسؤولة جاهزة لتأديبه عن هذه الأخطاء الوظيفية أو المهنية حسب المنظومة التأديبية الخاصة بها. وهدفها من ذلك هو الحفاظ على الوظيفة العامة والمصلحة العامة المتمثلة في استمرار واستقرار العمل في مرافق الدولة، والنهوض بالعمل الوظيفي وتصويبه وانتظامه وليس العقاب بحد ذاته

إن عملية التأديب تم تنظيمها بموجب الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، حيث خصص الباب السابع منه للنظام التأديبي وذلك من المادة 160 إلى المادة 185 منه.

أما بالنسبة للعامل فعملية التأديب الخاص به قد نظمت بموجب القانون 11/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها المؤرخ في : فبراير سنة 1990

ومن خلال هذا الموضوع ، فقد توصلنا إلى النتائج التالية :

### النتائج:

الخطأ التأديبي هو كل إختلال بالقيام بالواجبات التي تقتضي حسن سير إنتظام وإستمرار العمل داخل المؤسسة إلى جانب العمل على ضمان منع كل ما من شأنه أن يلحق الضرر بالمشروع أو ما يعرقل تحقيق أهدافه, إذ يعد الأساس الذي تقوم عليه العقوبة التأديبية, حيث تخضع هذه الأخيرة لضوابط فعالة نتيجة لهيمنة مبدأ الشرعية عليها. ولذلك تضطر السلطة الرئاسية إلى إستعمال سلطة موازية لسلطة التأديب والتي لا تنتمي إلى التأديب لأنها تعرف بسلطة العقاب.

وعلى الرغم من النقائص التي تكتشفها في كل من قانون الوظيفة وقانون العمل إلا أن المشرع أخضع هذه السلطة إلى نظام قانون فعال.

وقد منحت الإجراءات التأديبية السابقة لعملية اتخاذ القرار مؤخرًا ضمانًا للمواطن العام والعامل في مواجهة سلطة التأديب.

كما أن الموظف والعامل يتمتعان بمجموعة من الضمانات وذلك في مواجهة السلطة الرئاسية عن طريق الإطلاع على الملف التأديبي، والإستعانة بمدافع أثناء مرحلة التحقيق كما يجب على الإدارة والمستخدم تسبيب القرار التأديبي وذلك قصد معرفة تناسب القرار المتخذ في حق الموظف أو العامل يتناسب والخطأ المقترف .

كما أن الموظف والعامل يتمتع بحق التظلم والطعن القضائي ويتم ذلك عن طريق اللجوء إلى دعوى الإلغاء.

### الإقتراحات :

- إقتداء بالتشريعات الأجنبية على المشرع الجزائري مجرات التشريعات التي عملت على تقنين الأخطاء المهنية، وذلك بهدف توفير ضمانات أكبر لصالح الموظف العام و العامل.

- العمل على إستحداث تنظيمات مستقلة في جميع المرافق العامة، يمتاز أفرادها بالنزاهة والشفافية، فيما يتعلق بتسوية الخلافات التي تثار بين الموظفين أو العمال من جهة والإدارة من جهة أخرى .
- كان من الأجر على المشرع الجزائري إنشاء محاكم خاصة بالموظفين والعمال مهمتها توقيع العقاب عليهم.
- إعادة النظر في تقنين وتنظيم اللجان الإدارية بما يتلائم واستقلاليتها أو الغرض الذي أنشأت من أجله لأن الإدارة الموظفة عندما تحكم في الجانب العضوي لهذه اللجان الإدارية، سواء تعلق الأمر بهذه العضوية، أو النظام الدافع للجنة، أو مصير حلها، يجعل الهدف الذي أنشأت من أجله بدون جدوى، وهذا ما يمثل وصمة عار في جبين النظام التأديبي بعنوان الضمان.
- إعادة النظر في المادة 75 من القانون 90-11 وذلك قصد إدماج المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملا والهدف منها هو حماية العمال في المؤسسات التي لا تحتوي على نظام داخلي لها.
- تأسيس لجنة محايدة خارج إطار المؤسسة المستخدمة تقوم بالتحقيق مع العامل الذي هو محل تأديب والهدف من ذلك توفير مصداقية وضمانة للعامل في نفس الوقت وأيضا تفاديا لتعسف رب العمل.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع :

1- المصادر :

القوانين:

1. قانون رقم: 12/78 المؤرخ في 05/08/1978, المتعلق بالقانون الأساس العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد32، سنة1978 الملغى.
2. القانون رقم: 11/90 مؤرخ في 21/04/1990, يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 17 المؤرخة في 27/04/1990.
3. القانون 14/90، المؤرخ في 07/02/1990, يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 23، سنة 1990.
4. القانون رقم: 04/90 مؤرخ في 06/02/1990, يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 06 المؤرخة في 27/04/1990.
5. القانون 29/91 مؤرخ في 21/12/1991, يتعلق بعلاقات العمل معدل و متمم للقانون 11/90، جريدة الرسمية للجمهورية، عدد 68، لسنة 1991.
6. القانون رقم: 09/08 المؤرخ في 25/02/2008, المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد21، الصادر بتاريخ 23 أفريل 2008.

الأوامر :

7. الأمر 57/71 المؤرخ في 05/08/1971, المتعلق بالمساعدة القضائية، جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 67، لسنة 1971.
8. الأمر 61/72 المؤرخ في 21/03/1972, المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 28، لسنة 1972.

9. الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

المراسيم:

10. المرسوم رقم: 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، المؤرخة في 24/03/1985.

التعليمات:

11. التعليمات رقم: 5 الصادر عن مديرية الوظيفة العمومية بتاريخ 12/04/2004 .

2- المراجع:

أولاً- المؤلفات :

1. أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة محمد عرب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

2. حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، 1986.

3. خالد خليل الظاهر، القانون الإداري "الكتاب الأول"، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 1998.

4. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، الدعوى وطرق الطعن الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

5. سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2014.

6. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط العقوبة الإدارية العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2008 .
7. عبد المفتاح بيومي حجازي، المبادئ العامة في جرائم الصحافة والنشر، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 2008،
8. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه-دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، مصر، 2014.
9. محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2000.
10. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها-دراسة مقارنة-، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1976.
- تغريد محمد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2013.
11. خالد خليل الظاهر، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، مركز البحوث الجامعية، 2005.
12. سعيد طريب، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، الجزائر، 2001.
13. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي، القاهرة، مصر، 2008.
14. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، مصر، 2004.
15. علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل-دراسة مقارنة-، دار وائل للنشر والطباعة، مصر، 1975.

16. عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري والإسلامي المقارن، دراسة فقهية وقضائية، دار الجامعة الإسكندرية، 2010.
17. محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص الدعوى التأديبية، التحقيق الإداري المحاكمة التأديبية، الإثبات، القرارات والأحكام التأديبية، تنفيذ أحكام الإلغاء وطرق الطعن على أحكام والقرارات، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
18. مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء-دراسة مقارنة -، مطبعة الجيلاوي شيرا، مصر، 1984.
19. ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، 2005.
20. ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
21. يحي قاسم علي، ضمانات تأديب الموظف العام، مركز عدي للدراسات، صنعاء، 1999.

### ثالثا - الأطروحات والرسائل الجامعية :

1. فطو نبالي معاشو، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال السرحين لأسباب إقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص القانون، كلية الحقوق الجزائر، 2007-2008.
2. بشير هادفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية لمعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة باجي مختار، الجزائر، 2007-2008.
3. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير منشورة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2001.

4. عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، مجلس قضاء قسنطينة، المدرسة العليا للقضاء، مديرية التربصات، وزارة العدل.

5. عز الدين زوية، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، الجزائر، 2011.

#### رابعاً - المقالات:

1. أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، عدد 9.

2. مسعود منتري، التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية، عدد خاص، الجزائر، 2006 .

3. نادية حسان، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل ، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، الجزائر، عدد 1، 2008.

4. نجم الأصمد، التظلم الإداري، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلة 29، عدد 3، الأردن، 2013.

#### خامساً - الأحكام والاجتهادات القضائية :

1. قضية (س.ح) و(ب.أ) ضد والي ولاية خ ط - ووزير الداخلية، القرار رقم: 28292 الصادر عن المجلس الأعلى في 12/06/1982، المجلة القضائية، العدد الأول، لسنة 1989.

2. قضية (و.م) ضد والي ولاية وهران، القرار الصادر عن المجلس الأعلى رقم: 29935 المؤرخ في 26/06/1982، مجلة نشرة القضاء، العدد الأول.

3. قرار الغرفة الإجتماعية، المؤرخ في 24/01/1995 ملف رقم: 116049، مجلة قضائية، الجزء الثاني، سنة 1997.

4. إجتهد المحكمة العليا، الصادر بإرسالية الرئيس الأول للمحكمة العليا، المؤرخ في 1996/01/27، مجلة قضائية، الجزء الثاني، سنة 1997.

5. قرار الغرفة الاجتماعية، المؤرخ في 1997/10/14 ملف رقم: 154066، نشرة القضاة، 1999، عدد 55.

6. قرار مؤرخ في 1996/9/24، نشرة القضاة، العدد 58، ملف رقم: 134407، الجزائر، 1999، وملف رقم: 257733 قرار مؤرخ في 2003/5/12، المجلة القضائية، العدد الأول، الجزائر 2004.

-المراجع باللغة الأجنبية:

1. Nasrihafnaoui, l'assistance du travailler objet d'une procédure de licenciement, revue el djeich, du mois d'avril 1998.

الفهرس

فهرس المحتويات :

الصفحة	الفهرس
	الشكر
	الإهداء
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول</b>	
أساس التفرقة في تحديد الخطأ التأديبي والإجراءات المتبعة بين الوظيفة العمومية وقانون العمل	
9	تمهيد
10	المبحث الأول : الخطأ التأديبي وعلاقته بالعقوبة التأديبية في التشريع الجزائري
10	المطلب الأول : تحديد الخطأ التأديبي
10	الفرع الأول : مفهوم الخطأ التأديبي
15	الفرع الثاني : درجات الخطأ التأديبي
18	المطلب الثاني : العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل
18	الفرع الأول : مفهوم العقوبة التأديبية
20	الفرع الثاني : تصنيف العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل
22	المبحث الثاني : الإجراءات التأديبية بين قانون الوظيفة وقانون العمل
23	المطلب الأول : الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية والقرارات المتخذة بشأنها
24	الفرع الأول : مرحلة المداولة والاقترح
27	الفرع الثاني : مرحلة اتخاذ القرار
29	المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية في قانون العمل والقرارات المتخذة بشأنها
30	الفرع الأول : مرحلة المداولة والاقترح
31	الفرع الثاني : مرحلة اتخاذ القرار
34	خلاصة الفصل

<b>الفصل الثاني: القيود الواردة على ممارسة السلطة التأديبية الضمانات المتاحة للموظف والعامل في التشريع الجزائري</b>	
36	تمهيد
37	<b>المبحث الأول : الضمانات الممنوحة للموظف والعامل قبل صدور القرار التأديبي</b>
37	المطلب الأول : الضمانات المقرر للموظف قبل صدور القرار التأديبي
38	الفرع الأول: ضمانات التحقيق
40	الفرع الثاني: ضمانات المحاكمة التأديبية
41	المطلب الثاني: الضمانات المقرر للعامل قبل صدور القرار التأديبي
41	الفرع الأول: مبدأ الشرعية
42	الفرع الثاني: تمكين العامل من الدفاع عن نفسه
44	الفرع الثالث: تبليغ العامل بالقرار التأديبي
44	<b>المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف والعامل بعد صدور القرار التأديبي</b>
45	المطلب الأول: الضمانات المقرر للموظف بعد صدور القرار التأديبي
45	الفرع الأول: التظلم الإداري
50	الفرع الثاني: التظلم القضائي
52	المطلب الثاني: الضمانات المقرر للعامل بعد صدور القرار التأديبي
52	الفرع الأول : تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة.
53	الفرع الثاني: تسوية النزاع على مستوى مكاتب المصالحة.
55	الفرع الثالث: تسوية المنازعة على مستوى الجهات القضائية.
62	خلاصة الفصل
64	الخاتمة
68	قائمة المراجع
74	فهرس المحتويات
الملخص	

ملخص :

الخطأ التأديبي هو كل إختلال بالقيام بالواجبات التي تقتضي سن سير انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلة تحقيق الأهداف التي خصص من أجلها إذ يعد الأساس الذي تقوم عليه العقوبة التأديبية، وهذه الأخيرة تخضع لضوابط فعالة نتيجة هيمنة مبدأ الشرعية عليها ولذلك تضطر السلطة الرئاسية إلى استعمال سلطة موازية لسلطة التأديب والتي لا تنتمي إلى التأديب لأنها تعرف بسلطة العقاب.

كما أن الموظف والعامل يتمتعان بمجموعة من الضمانات وذلك في مواجهة السلطة الرئاسية عن طريق الإطلاع على الملف التأديبي، الإستعانة بمدافع أثناء مرحلة التحقيق كما يجب على الإدارة والمستخدم تسبب القرار التأديبي وذلك قصد معرفة تناسب القرار المتخذ في حق الموظف أو العامل يتناسب والخطأ المقترف .

**الكلمات المفتاحية :** الخطأ التأديبي ،الإجراءات التأديبية

**summary:**

Disciplinary error is every failure to perform the duties that require the enactment of regularity and continuity of work within the institution, as well as refraining from everything that would harm the project or obstruct it to achieve the goals for which it was allocated, as it is the basis on which the disciplinary punishment is based, and the latter is subject to effective controls as a result of the dominance of The principle of legitimacy is imposed on it, and therefore the presidential authority is forced to use an authority parallel to the disciplinary authority, which does not belong to discipline because it is known as the punishment authority. In addition, the employee and the worker enjoy a set of guarantees in the face of the presidential authority by examining the disciplinary file, seeking the help of a defender during the investigation stage, and the administration and the employee must give reasons for the disciplinary decision, in order to know the proportionality of the decision taken against the employee or worker commensurate with the error committed.

**Keywords:** disciplinary error, disciplinary procedures