وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعـــة يحـــي فـــارس بالمديـــة
كلية الحقوق والعلوم السياسية

النظام التأديبي بين قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر

مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: دولة ومؤسسات

من إعداد الطلبة:
- عبد الرزاق صدوقي
- إسماعيل بن شهرة

تحت إشراف الأستاذ:
رضا قربة

السنة الدراسية 2022/2021

بسم الله الرحمن الرحيم

{اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2)

اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4)

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ(5)} .

صدق الله العظيم

(سورة العلق)

شكـــر وتقديـــر

قال الله تعالى:".....وقليل من عبادي الشكور".....

قال صلى الله عليه وسلم: "من صنع إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تجدوا ما

تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أنكم قد كافأتموه"

بدءا نحمد الله العلي القدير حمدا كثيرا يليق بجلال وجهه وعظمة سلطانه

ونصلي ونسلم ونبارك على شفيعنا ونبينا محمد صلى الله عليه وسلم، وبعد:

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام إلى الأستاذ الفاضل "**رضا قربة**"

الذي شرفنا بقبول و رعاية هذه المذكرة،

كما أوجه خالص شكرنا و عميق امتناننا إلى كافة الأساتذة الكرام الذين

تتلمذنا على أيديهم و كان لنا شرف اللقاء بهم،

كما لا ننسى تقديم الشكر كل الشكر إلى من ساعدنا

على إنجاز هذا العمل.

و أخيرا الشكر و التقدير لأعضاء لجنة المناقشة

الذين تحملوا مشقة قراءة هذا البحث

الإهداء

كثيرة هي لحظات الفرح التي نمر بها، و لكل منها طعمها الخاص،

و لونها المميز و لعل فرحة النجاح والتخرج تعد من أجمل و أحلى اللحظات

التي تنتظرها و نسعى إليها وبهذا نهدي هذا العمل أولا

و قبل كل شيء إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهم، أصحاب

المكارم و الفضائل، الأنيسين والحريصين على سندنا في كل محطة،

إلى زوجاتنا وأبنائنا و إخوتنا حفظهم الله.

إلى كل أفراد عائلة صدوقي وعائلة بن شهرة .

إلى كل الأصدقاء وزملاء الدراسة.

إلى كل أساتذتي الكرام من المدرسة الابتدائية إلى الجامعة.

إلى كل أساتذة كلية الحقوق.

وإلى كل طلبة الحقوق دفعة 2020-2022

وإلى كل من سعاه قلبي وسعى عليه قلمي .

مـقدمـة

تمارس الدولة مهامها في العصر الحديث لتشمل كل القطاعات والمشاريع العامة والخاصة، ونتيجة هذا التوسع تعتمد بالدرجة الأولى على المؤسسات والمرافق من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياستها العامة، غير أن هذه المرافق والمؤسسات هي الأخرى لا تعمل بمفردها إذ يتطلب نشاطها توفر عدة وسائل من بينها العمال و الموظفون العموميون، على هذا الأساس يعتبرون بمثابة اللبنة الأساسية لتسييرهما، كما يشكلان الأداة الفعالة لتحقيق أغراضهما الأساسية، وبالتالي هم مسؤولون عن تحقيق أهدافهما.

وموضوع النظام التأديبي أمر كامن في طبيعة كل نظام اجتماعي، إذ يرمي إلى بسط سلطانه على أي طائفة تسعى إلى تحقيق أهداف معينة، لاسيما شريحة حساسة من المجتمع ألا وهي فئة العمال و الموظفين، مما يحتم علينا التعرف على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة، وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع، فالحكمة من وضع نظام التأديب جاء من أجل محاولة إصلاح وتقويم السلوك العقدي والإداري للعامل والموظف من خلال العقوبات التأديبية، ومن جانب أخر المحافظة على كيان المؤسسة والمرفق العام، وحفظ هيبتهما وضمان حسن سيرهما بانتظام واطراد، وبناء عليه فانه لا يمكن أبدا أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية.

كما يحضى النظام التأديبي في الأنظمة القانونية لأي دولة بدراسة وعناية كبيرة، لما له من تأثير على النظام السياسي و الاقتصادي والاجتماعي بها، و تبرز مدى فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية، المتمثلة في العلاقة الرئاسية التنظيمية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة من جهة، و كذا العلاقة التبعية العقدية التي يخضع لها العامل لصاحب العمل من جهة أخرى، أين تتحدد بمقتضى هذه العلاقة جملة من الالتزامات والواجبات اتجاه السلطة المستخدمة، وخرقها من طرف الموظف أو العامل يثير فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المساءلة التأديبية.

فيحتل النظام التأديبي أهمية بالغة في مجال العمل والوظيفة العمومية، باعتباره الوسيلة التي تكفل الحماية والأمن للعامل والموظف من تعسف المستخدم والإدارة، خصوصا احتلال هذه الفئة مكانة في الدولة و في عصرنا الحالي وما يشهده كلا القطاعين من تزايد في عدد العمال والموظفين.

وبما أن العامل و الموظف هو المحرك الأساسي لتحقيق أهداف المؤسسة والمرفق العمومي بكفاءة عالية وفعالية كبيرة، ونظرا لخصوصية مبدأ الفعالية الذي يقتضي منح جهة المستخدم والإدارة، متسعا من السلطة التقديرية في تأديب العامل والموظف المخطئ، فإن تقرير الأمن وطمأنينة العامل و الموظف أمر ضروري.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالعامل والموظف، والمسؤوليات الملقاة على عاتقهما في ظل العلاقة العقدية والعلاقة الوظيفية، وخاصة لما يترتب عليه من عدم القيام بالواجبات و تنفيذ الأوامر والتعليمات من مسؤولية تأديبية، وقد تكون إلى جانبها مسؤولية مدنية تكون عن طريق خطأ ما نتج عن ضرر يلحقه بمن يتعامل مع المؤسسة او المرفق، وقد تصل أحيانا إلى مسؤولية جنائية عند اتهامه بفعل يعاقب مجرم وفق قانون العقوبات، بالمقابل يتوجب تبيان حدود هذه المسؤولية ومدى حماية العمل والموظف عن طريق الإجراءات التأديبية والتي هي في نفس الوقت ضمانات هامة في مجال تشريع العمل والوظيفة العامة، وبالتحديد في نطاق المساءلة التأديبية، إذ أنها تعد بمثابة السياج الذي يحمي حقوقهما، و الذي يحد من تعسف المستخدم والإدارة وتطرفهما ومغالاتهما، وكذا تجاوز حدود السلطة التأديبية.

كما يتضح لنا أن المشرع قد ميز بين الموظف والعامل وذلك عبر كل المراحل، بدءا بشروط الالتحاق بالمنصب إلى غاية إنهاء علاقة العمل، بما في ذلك إجراءات التأديب رغم التقارب الكبير بين الواجبات المهنية الموجهة لكل واحد منهما.

أما عن أسباب اختيارنا لمعالجة هذا الموضوع لعدة أسباب منها ذاتية و أخرى موضوعية، حيث تتمثل الأسباب الذاتية في:

* **موضوعية**:حيث تتمثل الأسباب الموضوعية في:

- محاولة تقديم دراسة مقارنة ملمة ببعض الجوانب المتعلقة بموضوع البحث، إلى باقي الدراسات العلمية بالمكتبة الجامعية.

- إبراز ملامح وتجدد تطور النظام التأديبي في التشريع الجزائري، لفئتين هامتين هما العمال والموظفين، وما تتمتع به هاتان الشريحتان من أهمية في تسيير وتفعيل نشاط المؤسسات والمرافق العامة، وما يترتب عليهما من التزامات ومسؤوليات من خلال ممارسة المهام.

- توضيح حقوق وضمانات كل من العامل و الموظف العمومي، قصد حمايتهما من كل تعسف يصدر من صاحب العمل أو الإدارة خرقا لمبدأ الشرعية.

* **ذاتية**: تكمن الاعتبارات الذاتية لاختيار الموضوع في:

- الرغبة الذاتية والميل الشخصي لمعالجة ودراسة الموضوع المتعمق بالنظام التأديبي في نطاق تشريع العمل وتشريع الوظيفة العمومية الجزائريين، لما له تأثير على استقرار المراكز القانونية للعامل والموظف، من خلال العقوبات التي يمكن أن يتعرضوا لها التي قد تصل في بعض الأحيان إلى التسريح، فضا عن ذلك تبصيرهم.

- طبيعة مجال التخصص الذي ننتمي إليه وهو تخصص دولة ومؤسسات، الذي يعتبر دراسة النظام التأديبي بين قانون العمل والوظيفة العمومية من أهم محاوره.

وتتلخص أهم الصعوبات التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل فيما يلي:

- قلة المراجع التي تتناول هذا الموضوع خاصة في مجال العمل.
- ضيق الوقت وصعوبة التنسيق بين إعداد المذكرة والاطلاع على المراجع والمصادر مفصلا.
- صعوبة الحصول على الكتب والمراجع من مكتبات الكليات.

إن الهدف من هذه الدراسة يكمن في تحقيق تأصيل نظري، وإيضاح عام وشامل لخصوصية النظام التأديبي للعامل والموظف العمومي حسب التشريع الجزائري وإبراز مدى خطورته، والكشف عن جوانب القصور الموجود في قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية، إضافة إلى تحقيق مقارنة بينهما، و يمكن تلخيص أهدافها من خلال ما يلي:

- تبصير العامل والموظف فيما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية حتى يكون على بينة من مقتضيات المشروعية القانونية فيما يخص مسائل التأديب، كما يكفل في الوقت نفسه إلزام المستخدم والإدارة بإتباع الإجراءات اللازمة لتأديب العامل و الموظف وتفادي التعسف.
- اكتشاف الفرق الموجود بين التأديب حسب قانون العمل والقانون العام للوظيفة العمومية .
- تحديد المجال الذي أعطى أكبر ضمانات للعامل أو الموظف.
- تحديد النقاط الأساسية الواجب توفرها في تشريع العمل و الوظيفة العمومية، لتقوية الضمانات المقررة للعمل والموظف في مواجهة المستخدم والإدارة .
- إبراز وتحديد طبيعة الخطأ الموجب قيام المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، ومعرفة العلاقة التي تربط الخطأ التأديبي بالعقوبة التأديبية، فضلا عن الوقوف على السلطة المختصة بالتأديب والضوابط التي تحكمها من خلال ممارستها لإجراءات التأديب.

إن الموضوع الذي اخترناه للبحث يتمثل في دراسة خصوصية النظام التأديبي للعامل والموظف العمومي (دراسة مقارنة)، بوصفها من القضايا القانونية المهمة التي لها ارتباط وثيق بالعمل والوظيفة العامة، ومن ثم يكون من غير المتصور وجود نظام عمل أو وظيفي، بدون أن يوجد نظام تأديبي يحكم كل واحد منهما حسب خصوصية كل منهما على حدى، ثم إن العمال هم المحرك الرئيسي لاقتصاد أي دولة و الموظفين العموميين هم عصب إدارة المرافق العمومية فيها، و الذين تعول عليهما الدولة من اجل تحقيق أهدافها في مختلف المجالات تلبية لمتطلبات الأفراد والمجتمع، ولهذه الاعتبارات اخترتنا خصوصية النظام التأديبي بين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية موضوعاً للبحث، والغوص في أعماقه المختلفة لإماطة اللثام عن مجمل جوانبه من غير الالتفات إلى أن هذه الدراسة هي بمنزلة جد متواضعة في أساس الموضوع ، فيها الصواب وفيها ما يحتمل الخطأ .

وبما أن النظام التأديبي ما هو إلا مجموعة قواعد وإجراءات تعتمد على المساءلة التأديبية الناتجة عن إخلال العامل والموظف بالواجبات المفروضة عليهما بحكم منصبهما والمهام الموكلة إليهما، ورغم التمييز الذي تعمده المشرع بين العامل والموظف، في تحديد الأخطاء والعقوبات ومراحل وإجراءات المتابعة التأديبية، فما هي أوجه الاختلاف والتشابه في النظام التأديبي بين الموظف والعامل في التشريع الجزائري ؟.

ومن تتفرع عدة تساؤلات:

- ما هي الطبيعة والأساس القانوني للنظام التأديبي ومن هي الفئات المشمولة به حسب قانون العمل والوظيفة العمومية .

-على أي أساس اعتمد المشرع الجزائري في تصنيفه الأخطاء المهنية في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة وقانون العمل، وما مدى السلطة التقديرية للمستخدم والإدارة في توجيهها ؟.

-هل تتلاءم العقوبات التي فرضيا المشرع مع الخطأ التأديبي،وما هي ضمانات العمل والموظف من التعسف في استعمال السلطة التأديبية ؟.

- ما هي أهم المميزات التي جاء بها المشرع في كل من قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل؟ وأيهما منح ضمانات أكثر للموظف أو العامل؟

- ما هي أهم الفوارق التي جاء بها المشرع في مرحلة الإجراءات التأديبية بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل؟

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الواجب إتباعه قصد الإحاطة بأهم جوانبه، وعلى ذلك نعتمد في دراستنا على المنهج المقارن كأداة بحث مهمة يعتمد عليها في أغلب البحوث، وذلك قصد المقارنة بين أحكام قانون العمل و أحكام قانون الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، من خلال هذه المقارنة يمكننا الحكم على مدى تطور النصوص التشريعية في مجال الوظيفة ومجال العمل، كما تم استخدام المنهج التاريخي المقارن، وذلك لمقارنة التشريع الجزائري بالتشريعين الفرنسي والمصري في بعض الجوانب.

كما أستخدم المنهج الوصفي في الدراسة الموضوعية لهذا الموضوع الذي يتميز بجمع المعلومات بالإضافة إلى المنهج التحليلي لدراسة جانب من جوانب قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية ألا وهو النظام التأديبي، والتي تتضمن في مجملها الآراء والنظريات الفقهية ثم النصوص القانونية والأحكام والاجتهادات القضائية، والتي من خلالها قمنا بالبحث وجمع المعلومات لشرح وتفسير مفهوم النظام التأديبي للعامل والموظف العمومي، وذلك بتحديد الاخطاء المهنية والعقوبات المقابلة لها، والسلطة المسؤولة التي تقوم بتحديد وتوقيع العقاب، وأخيرا تحديد الإجراءات التأديبية وأهم الضمانات الممنوحة لهما.

ويقتصر هذا البحث من الناحية الموضوعية على دراسة المفاهيم العامة للنظام التأديبي ومقارنته بين قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية وفق التشريع الجزائري، وذلك بتحديده أكثر في مجال الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية، وكذا الإجراءات والضمانات المتبعة في كل قانون على حدى.

وحاولنا في مجال دراستنا أن نواكب مختلف التشريعات والتنظيمات المتعاقبة السارية المفعول، في مجال العمل والوظيفة العمومية، لاسيما القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، والأمر03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

دراسات سابقة :

يعتبر هذا البحث من الإسهامات القانونية في موضوع النظام التأديبي في التشريع الجزائري، إلا أن المراجع هي كثيرة باللغة العربية والفرنسية التي تناولت موضوع النظام التأديبي في التشريع الجزائري خاصة في مجال الوظيفة العمومية ولكن بشكل عام دون تخصص أما بالنسبة لتشريع العمل فهي تكاد تكون منعدمة حيث لم نعثر على دراسة متخصصة في هذا الموضوع.

ولتنفيذ هذا البحث تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، حيث يتناول في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للنظام التأديبي بصفة عامة، وكيفية تعامل المشرع الجزائري مع فكرة الخطأ المهني محور المساءلة التأديبية، العقوبة المقابلة لكل خطا، والإجراءات المتبعة في توقيعها، بالإضافة إلى الضمانات المقررة، في كل من قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية، وهذا ما يتم الإجابة عنه من خلال دارسة بالتطرق إلى تعريف النظام التأديبي للعامل والموظف، أساليبه، مصادره وخصائصه وأهدافه العمومي، والطبيعة القانونية له بتوضيح النظريات التي قيلت بشأن تحديد الطبيعة العقابية التي يملكها النظام التأديبي والأساس القانوني للسلطة التأديبية، والفئات المشمولة بهذا النظام، أما فيما يخص الفصل الثاني فسيتم إبراز تنظيم المساءلة التأديبية بتحديد الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية بين قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية، وذلك بالتطرق إلى تعريفها و تصنيفها، ثم إبراز مراحل الإجراءات التأديبية والضمانات الممنوحة للعامل والموظف في مواجهة القرارات التأديبية في مختلف المراحل.

الفصل الأول

مفاهيم حول النظام التأديبي للعامل والموظف العمومي

إن الأنظمة التأديبية ضرورية لكل جماعة منظمة سواء في علاقات العمل الخاضعة لقانون العمل أو لقانون الوظيفة العمومية[1]، وتختلف هذه الأنظمة لأسباب تاريخية، أو مستمدة من ظروف البيئة والمجتمع، غير أن للظروف السياسية، الاقتصادية والاجتماعية تأثير مباشر على صياغة قواعد التأديب، خاصة مما يؤدي إلى اختلاف الأسس التي تحكم العلاقة التأديبية بين الإدارة أو الهيئة المستخدمة و الموظف أو العامل المعنيين بالتأديب[2].

كما تختلف النظم التأديبية فيما بينها اختلاف كبير في طرق معالجة للمخالفات التأديبية التي يقترفها الموظف في وظيفته والعامل في عمله، أي أثناء ممارستهم للمهام، وهذا يرجع لاختلاف النصوص التشريعية داخل كل قانون على حدة.

كما أن النظام التأديبي مستقل تماما عن النظام الجنائي فهناك أخطاء يرتكبها الموظف أو العامل تعتبر جرائم يعاقب عليها القانون الجنائي، والعقوبة التأديبية التي تكون نتيجة أخطاء مهنية الهدف الأساسي منها هو حماية سير المرافق العامة والمؤسسات المستخدمة بانتظام وانضباط.

وأيا كان هذا التعدد في القوانين إلا أنها لا تخرج عادة عن نظام من هذه الأنظمة الثلاثة، المتمثلة في النظام الرئاسي، النظام القضائي و النظام شبه القضائي[3].

حيث تأخذ بالنظام الرئاسي المملكة المتحدة، الولايات المتحدة الأمريكية، الدنمرك، اسبانيا، البرتغال، ويطبق النظام شبه القضائي بصفة أساسية في بلجيكا، ايطاليا وفرنسا وبعض دول الخليج والشرق الأوسط مثل الأردن، في حين تتبع النظام القضائي كل من ألمانيا، النمسا، يوغسلافيا، مصر وسوريا.

ويرى الدكتور **محمد سليمان الطماوي** أن هذا التقسيم الثلاثي ما هو إلا تقسيم ثنائي في حقيقته، فإما أن نكون أمام نظام إداري للتأديب، إذا كانت الكلمة النهائية في توقيع الجزاء إلى السلطة الإدارية سواء استقل بها الرئيس الإداري أو صدرت عن مجلس إداري، وإما أن توقع العقوبة من طرف جهة قضائية وهنا نكون أمام نظام قضائي للتأديب[4].

ويقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية سواء بالنسبة للعامل أو الموظف، و سلطة صاحب العمل و الإدارة غير محدودة في مجال تحديد و تكييف الأخطاء التأديبية و وضع العقوبات المقابلة لها خاصة بعد أن خول قانون العمل لصاحب

---

[1]- سعيد طربيت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة،الجزائر،2013، ص55.

[2]- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 13.

[3]- سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا لأمر " 133/66 " "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص،ص 111-112.

4- عبد الرحمان بوكثير، ضمانات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، رسالة ماجيستير- جامعة سطيف،2005، ص 5 .

العمل صلاحية تحديد الأخطاء بموجب النظام الداخلي في كل مؤسسة و كذا بعد عدول المشرع عن موقفه فيما يخص تحديد الأخطاء من الدرجة الثالثة المؤدية للتسريح من جعلها على سبيل المثال بعد أن كانت محددة على سبيل الحصر، مما يجعل علاقة العمل مهددة ، و قد رأى المشرع ما لتأثير العقوبة التأديبية على مركز العامل فقيد سلطة أصحاب العمل في توقيعها بقيود تشكل ضمانات للعامل خلال سير مختلف الإجراءات التأديبية يشكل خرق إجراء جوهري منها تعرض العقوبة التأديبية للإلغاء و هو ما يحاول القضاء الاجتماعي تكريسه في العديد من القضايا العمالية خاصة إذا تعرض العامل للتسريح من العمل، وهذا حفاظا على مصدر عيشه و إنتاج المؤسسات.

كما أصبح التأديب الوظيفي طريقا مألوفا لتنفيذ القانون، وظاهرة فرضتها متطلبات تحقيق التوازن في الحياة اليومية الإدارية، بين حق الإدارة في أداء دورها الردعي ضمانا لحسن سير مرافقها العامة، وبين واجبها في اجتناب التعسف والتعدي على حقوق الموظفين التي تصطدم بها أثناء التأديب[1]، وبما أن الجزائر كان نظامها التأديبي يمزج بين النظام الرئاسي والنظام شبه القضائي فإن الموظف يصطدم دائما بتعنت الإدارة و تعسفها في كثير من الأحيان لما لها من صلاحية تحديد الأخطاء الوظيفية و تكييفها و اختيار العقوبة التي تراها ملائمة غير أن القانون و القضاء الإداري تدخل لحماية الموظف في مواجهة العقوبة التأديبية.

ولدراسة النظام التأديبي للعامل والموظف، سوف يسلط الضوء في المبحث الأول على مفهوم النظام التأديبي حسب تشريع العمل وتشريع الوظيفة العمومية ، وخصص المبحث الثاني للطبيعة القانونية للنظام التأديبي في قانون لعمل وقانون الوظيفة العمومية .

المبحث الأول : مفهوم النظام التأديبي في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يعتبر التأديب ضرورة ملحة في أية دولة لما له من تأثير على النظام السياسي و الاقتصادي والاجتماعي بها، و تبرز فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في العلاقة الرئاسية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة من جهة، و كذا العلاقة التبعية التي يخضع لها العامل لصاحب العمل من جهة أخرى، فلا بد من تأمين عدالة العقوبة التأديبية، وبعث الطمأنينة في نفسية العامل والموظف، فإن العقوبة التأديبية محددة على سبيل الحصر ولا يمكن للسلطة التأديبية أن تختار العقوبة التي تريد توقيعها إلا من بين العقوبات التي حددها القانون، النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية إن وجدت، و إلا كان القرار المتضمن العقوبة باطلا.

1- مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 7.

وعليه سوف يتم من خلال هذا المبحث دراسة تعريف النظام التأديبي للعامل والموظف العمومي، أساليبه ، إضافة إلى مصادره وخصائصه وأهدافه.

المطلب الأول : تعريف النظام التأديبي في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

لا يمكن دراسة تعريف النظام التأديبي دون إعطاء أهمية لكلمة التأديب، وأدب معناها لغويا بمعنى هذبه ورباه على محاسن الأخلاق، والتأديب بمعنى التهذيب والإصلاح، لما يقصد به العقاب أو المجازاة، ويقصد بالتأديب اصطلاحا، مجازاة العامل أو الموظف ببعض العقوبات عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء تأدية عمله أو وظيفته والتي تؤثر على حسن تأديتهما.

ويعرف أيضا أنه سلوك الأفراد أو العمل داخل الجماعة أو منظمة بفرض نظام العقاب، فهو نوع من العقاب يمارس داخل جماعة أو طائفة أو هيئة معينة له قواعده التي تنظم الجزاء وما يتبع من إجراءات وما يفرض من ضمانات[1].

والنظام التأديبي هو مجموعة من القواعد التنظيمية التي تحدد الإطار العام للواجبات التي ينبغي للعامل أو الموظف الالتزام بها، والمحظورات التي يجب عليه الامتناع عن القيام بها، كما يشمل الضوابط التي يتقيدان بهما أثناء مزاولتهما لواجباتهما العملية والوظيفية، والإجراءات التي تتبع عند محاسبة من يخل بها، مع وضع الضمانات الكفيلة بجعلهما يتمتعان بجميع الحقوق التي يضمنها لهما القانون، ومن خلال ما سبق ذكره، يتبين بأن التأديب ليس غاية في ذاته بل هو وسيلة يرمي إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية:

- المحافظة على سير المرفق العمومي، والمؤسسة بانتظام واطراد.
- تحقيق الإصلاح.
- تحقيق الردع والزجر.

الفرع الأول : تعريف النظام التأديبي للعامل في ظل أحكام قانون العمل .

تبرز فعالية السلطة التأديبية من العلاقة التبعية التي يخضع لها العامل لصاحب العمل، حيث ضبط المشرع جزء من هذا الخضوع في نظام يعرف بالنظام التأديبي، تتحدد بمقتضاه التزامات العامل اتجاه السلطة المستخدمة، يشكل خرقها من جانب العامل تعرضه لمساءلة تأديبية، فالغرض من التأديب إذن هو غرض تهذيبي و تقويمي لسلوك العامل على حد سواء و ذلك لتحقيق الأهداف

[1]- عواطف سي مرابط ، نظام تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام معمق، جامعة أبي بكر بلقا يد، تلمسان، قسم الحقوق،2016/2015 ، ص8.

المرجوة من علاقة العمل أي الحفاظ على حسن سير المؤسسة، و موضوع التأديب موضوع عام يمس شريحة واسعة من المجتمع ألا و هي فئة العمال[1].

ويقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية للعامل، كما أن سلطة صاحب العمل غير محدودة في مجال تحديد و تكييف الأخطاء التأديبية و وضع العقوبات المقابلة لها .

الفرع الثاني : تعريف النظام التأديبي للموظف في ظل أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

النظام التأديبي هو الضمانة القانونية لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية، فقد وضع المشرع بين يدي المسئولين في الإدارة بصفتهم سلطة رئاسية صلاحيات قانونية، وهذا بإسناد الواجبات والمسؤوليات للموظف العام، وكذا اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة إذا ارتكب خطأ مهنيا أثناء ممارسته لوظيفته، أو أخل بواجباته الوظيفية .

وللنظام التأديبي دورا هاما و أساسيا في نطاق الوظيفة العامة، حيث يساهم في حماية المجتمع الوظيفي من خلال المحافظة على مصلحة المرفق العام والموظف العمومي، من هنا لم يكن التأديب بلا معالم و لم ينشأ عبثا بلا هدف، وإنما له معالم قانونية تحدده وأهداف تستوجبه[2].

المطلب الثاني : أنواع الأنظمة التأديبية المعمول بها في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يعد النظام التأديبي جزءا من قانون العمل والوظيفة العمومية باعتبارهما، مجموعة من الإجراءات و القواعد القانونية التي تبين كيفية متابعة العامل و الموظف تأديبيا في حالة ارتكابه لجريمة أو خطا مهني، ويحدد الجزاءات التي توقع عليهما من طرف السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات معينة، ويتم إصدار قرارا تأديبيا قانونيا مشروعا، غير معيب بعيب المشروعية وقابلا للطعن أمام القضاء، ويلاحظ أن الجوانب القانونية للمتابعة التأديبية طورها القضاء أساسا، تضمنت أساسا المحافظة على السلطة التأديبية من جهة، مع تطوير الضمانات للعمال والموظفين من جهة ثانية، حيث أن كل نظام تأديبي يتميز بأسلوب وفقا للأنظمة القانونية العالمية .

الفرع الأول : النظام التأديبي حسب قانون العمل .

تعتمد التشريعات العمالية الحديثة في تحديد أسلوب النظام التأديبي على اتجاهين[3]:

---

[1]- تدرانت نرجس،النظام التأديبي في التشريع الجزائري على ضوء قانون العمل والوظيف العمومي،مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء،2008/2005 ، ص 1.

[2]- مليكة مخلوفي، المرجع السابق ، ص7.

[3]- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع المحمدية، 2006، ص 90.

أولا- الاتجاه الأول:

ويتمثل في وضع نظام تأديبي بواسطة النصوص القانونية والتنظيمية على غرار ما هو سائد في نظام الوظيفة العمومية، حيث تبين بنصوصها الخطأ المهني والإجراءات المتبعة في توقيع الجزاء والضمانات المقررة للعامل وكذا الأجهزة التي تتولى مهمة التأديب.

ثانيا- الاتجاه الثاني:

ويعتمد على الأخذ بالنظرية التنظيمية، حيث يعتبر تنظيم السلطة التأديبية من الأمور الداخلية لأصحاب العمل تتحدد عن طريق الأنظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية، والتي تبين على العموم الأخطاء المهنية ودرجة الجزاءات وإجراءات تنفيذها، ويبرر هذا الاتجاه أهمية الفوارق والخصوصيات التي يتميز بها كل قطاع عمل، إضافة إلى توفير اكبر قدر ممكن من الضمانات للعمال، حيث يتم إشراكهم بواسطة ممثليهم في وضع النظام التأديبي الذي يتناسب وطبيعة عملهم، كما أن منح سلطة التأديب لصاحب العمل يمثل نتيجة لاتصاله المباشر بالعمل مما يجعله متمتعا بقدرة كبيرة في اكتشاف أسباب ارتكاب المخالفات التأديبية والوصول إليها بسرعة، وهو الاتجاه الذي اعتمده المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل[1].

الفرع الثاني : النظام التأديبي حسب قانون الوظيفة العمومية .

تتنوع سلطة التأديب في مجال الوظيفة العمومية من دولة إلى أخرى، ومن تشريع إلى آخر، ويرجع هذا الاختلاف إلى أسباب تاريخية وإيديولوجية، إلا أنها تبقى وليدة البيئة والمجتمع التي تعمل فيه، فما يصلح لدولة بان تجبر أفرادها على الطاعة المطلقة لرؤسائها، لا يصلح لأخرى يسودها الحوار والمناقشة بين الرؤساء والمرؤوسين، وما يلاءم دولة يسودها اقتصاد السوق والقطاع الخاص هو الأصل فيها، لا يناسب أخرى يطغى القطاع العام فيها على القطاع الخاص، وبهذا تنوعت أساليب الإدارة في توقيعها للعقاب بين أسلوب إداري وقضائي وآخر شبه قضائي والذي سنتناوله كالتالي[2]:

أولا- النظام الإداري أو الرئاسي:

تمارس السلطة التأديبية فيه من قبل الجهة الإدارية، التي تستقل بهذا دون الرجوع إلى جهة أخرى في تحديد المخالفة التأديبية، واختيار العقوبة المناسبة لها من بين العقوبات التي نص عليها القانون، فتملك دون غيرها تحديد ما يعد جريمة تأديبية من عدمه وتوقيع أية عقوبة تراها مناسبة

[1] - المادة 77 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 ديسمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.رعدد 37 لسنة 1982.

[2]- احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات تالة الأبيار، الجزائر، سنة 2010، ص 79 .

لذلك، وعلى كافة الموظفين بمختلف درجاتهم على اعتبار أنها هي اقرب الجهات للموظف، واقدرها بالحكم على تصرفاته الآثمة وتقدير ما يلائمها من عقوبة، وان انفرادها بهذه السلطة يؤدي إلى تقوية مركزها في القيام بسلطة الأمر والنهي والتوجيه والمراقبة، في حين انتزاعها منها سوف يؤدي حتما إلى فقدان هيبتها وبالتالي انتشار الفوضى والاضطراب في سير الوظيفة العمومية، ومن ثم وحتى تكون هناك مصداقية أكثر، كان من الضروري من تزويده سواء فردا أو هيئة، بسلطة توقيع العقوبات التأديبية عملا بمبدأ تلازم السلطة بالمسؤولية[1].

يهدف هذا النظام إلى تحقيق فاعلية الإدارة وييسط سلطتها في التأديب دون مراعاة توفير ضمانات أكثر فاعلية للموظفين، طالما أن هناك ضوابط نظامية لاستخدام هذا النمط من التأديب، بالخصوص عند توفر حق الطعن في القرارات التأديبية الصادرة عن الرئيس الإداري المختص أمام جهة إدارية عليا، إلا انه انتقد هذا الأسلوب على انه ترك الموظف كليا تحت رحمة وتحكم الإدارة واستبدادها، وبالتالي كان يرجح أفضلية مبدأ فاعلية الإدارة على مبدأ الضمان.

ثانيا-النظام القضائي:

يعهد هذا الأسلوب اختصاص التأديب لجهات قضائية، حيث تشكل محاكم تأديبية لهذا الغرض تتولى تحديد الجريمة التأديبية وتوقيع العقوبة التي تراها مناسبة مع الوقائع الثابتة، حيث يعتبر قرار هذه المحاكم ملزما للسلطة الإدارية، التي يقتصر دورها على توجيه الاتهام إلى الموظف وفقط، ويتسم هذا الأسلوب باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية، مع ما يتطلبه ذلك من وجود إجراءات تأديبية محددة والفصل بين سلطة الاتهام وسلطة الحكم، مما يوفر للموظفين أقصى ما يمكن من الضمانات القانونية، إلا أنه في هذا النظام تكون الجهة القضائية بعيدة عن طبيعة النشاط الإداري ومشكلاته التي تثور في نطاقه، وأن الضمانة القانونية المتوفرة في إيجاد جهة محايدة مستقلة عن الإدارة تبث في منازعاتها، قد تشجع بعض الموظفين على التمادي في غيه، طالما كانت نفس الجهة التي يتبعها لا تملك إزاءه توقيع العقوبة التأديبية المناسبة، هذا النقد الذي رجح كفة التأديب الإداري على التأديب القضائي[2].

ثالثا- النظام الشبه قضائي:

يخطو فيه المشرع خطوة نحو تحقيق بعض الضمانات للموظف قبل توقيع الجزاء، بحيث يأخذ صورتين، الصورة الأولى يؤول فيها توقيع العقوبة التأديبية للسلطة بعد استطلاع رأي هيئة

[1]- حنان باحيدا ، فاطمة الزهراء نقيلو، مدى فعالية العقوبة التأديبية في تحسين أداء الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة احمد دراية-أدرار، 2017/2016، ص 30.

[2]- علي جمعة محارب، المرجع السابق ، ص 1.

مستقلة، وكقاعدة عامة لا يقيد هذه السلطة ولا يلزمها بشيء، وقد يكون ملزما لها نسبيا بحيث لا يمكنها تشديد العقوبة المقترحة وإنما يجوز لها تخفيضها، أما الصورة الثانية فتتجلى في إناطة الاختصاص بتوقيع بعض العقوبات التأديبية البسيطة للسلطة الرئاسية، أما العقوبات الشديدة فيعهد بها إلى مجالس تأديب تتشكل من عناصر إدارية وقضائية، مع تغليب العنصر الإداري بها في معظم الأحوال، وتصدر هذه المجالس قرارات نهائية وليس مجرد رأي أو مشورة.

المطلب الثالث : مصادر، خصائص وأهداف النظام التأديبي بين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية.

تختلف مصادر النظام التأديبي في قانون العمل والوظيفة العمومية، حسب الأساس الذي يستمد منه المستخدم أو الإدارة السلطة التأديبية، كما يتميز النظام التأديبي لكل منهما بخصائص تميزه على حدة، وهذا لأجل تحقيق جملة من الأهداف التي يسعى لها المستخدم والإدارة، لتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي والوظيفي، حيث سنتطرق في ما يلي الى مصادر النظام التاديبي الخاص بالعامل والموظف، ثم إلى خصائص وأهداف النظام التأديبي لكل منهما.

الفرع الأول : مصادر النظام التأديبي في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي للوظيفة العمومية

حدد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، حقوقا وواجبات ذات صلة بنظام التأديب تستجيب للمقاربة العامة المكرسة فيه، وان قراءتنا لهذا النص أفضت إلى استخراج خمسة مواد أساسية تعني موضوع هذه المذكرة، المادة 5 منه: " لا يعرض أي إنسان للتعذيب أو للعقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الإحاطة بالكرامة"، إضافة إلى المادة 8 منه : " أن لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون"، والمادة 10 منه : " لكل إنسان الحق على قدم المساواة التامة مع الآخرين في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظرا عادلا علنيا للفصل في حقوقه والتزاماته وأية تهمة جنائية توجه إليه"، والمادة 2/11 منه : " لا يدان أي شخص من جراء أداة عمل أو الامتناع عن أداة عمل إلا إذا كان ذلك يعتبر جرما وفقا للقانون الوطني أو الدولي وقت الارتكاب"، ولا توقع عليه عقوبة أشد من تلك التي كان يجوز توقيعها وقت ارتكاب الجريمة"، وجاء في المادة 2/29منه : " يخضع الفرد في ممارسة حقوقه وحرياته لتلك القيود التي يقررها القانون فقط،

لضمان الاعتراف بحقوق الغير وحرياته واحترامها ولتحقيق المقتضيات العادلة للنظام العام والمصلحة العامة والأخلاق في مجتمع ديمقراطي" [1] .

و تجدر الإشارة إلى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان نص على القيم الأخلاقية التي تعرف على أنها سلوكا متفقا عليه أو قواعد مقننة.

فيقصد بمصادر النظام التأديبي المنابع التي تسقى منها القاعدة القانونية أساسها ومنشأها وبما ترسم حدودها، وهذه المصادر تختلف من النظام التأديبي للعامل والنظام التأديبي للموظف.

كما نص المشرع في المادة 139 من التعديل الدستوري لسنة 2020، على أن يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور ، ولذلك في المجالات الآتية: " ...

- القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي...
- الضمانات الأساسية للموظفين، و القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ... "[2].

أولا- مصادر النظام التأديبي في ظل أحكام قانون العمل .

لقد اختلف الفقه حول مصدر النظام التأديبي، إذا اعتبر البعض أن مصدره راجع إلى وجود عقد العمل، أما البعض الأخر فقد اعتبر أن مصدره القانون رغم غياب نصوص قانونية واضحة وصريحة تحدد سلطات المستخدم، فيما قال آخرون أن مصدره راجع إلى النظام الداخلي للمؤسسة، وهناك من قال أن مصلحة المؤسسة هي مصدر النظام التأديبي .

أ – عقد العمل : إن سلطات المستخدم أساسها عقد العمل، فحسب العلاقة التعاقدية الموجودة بين المستخدم والعامل، يصبح هذا الأخير تابعا لمستخدمه وذلك بخضوعه له، ويشمل ذلك حق الإشراف والرقابة والتوجيه، إن عنصر التبعية هو أساس ومصدر هذا النظام التأديبي، فيتمتع صاحب العمل بموجب هذه العلاقة بحرية إنشاء وتنظيم وإنهاء علاقة العمل، وباعتبار متطلبات الانضباط داخل المؤسسة، تقضي منحه سلطة التأديب وذلك لضمان الفعالية في تنفيذ العمل[3].

ب - القانون: يعتبر القانون مصدرا للنظام التأديبي للعامل من خلال استنتاج صلاحيات وسلطات المستخدم، رغم عدم وجود نصوص قانونية تحدد سلطات المستخدم بصفة عامة أو محددة

[1]- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد و المنشور بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في: 10ديسمبر1948.

[2]- التعديل الدستوري 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر2020، المصادق عليه باستفتاء 1 نوفمبر2020، ج رعدد 82، لسنة 2020..

[3]- عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار المكتبة الجامعية اللبنانية للطباعة والنشر، بيروت، 1997، ص 163.

بالخصوص، فقد تم استنباط ذلك على سبيل المثال من نصوص قانون العمل والتي تحدد واجبات والتزامات العامل اتجاه المستخدم، لاسيما المادة 07 من القانون 11/90، المعدل والمتمم[1].

إضافة إلى ذلك فإن هناك نصوص خاصة منها القانون التجاري الجزائري، الذي يخول لرئيس مجلس الإدارة في شركة المساهمة صلاحيات واضحة في الإدارة والتسيير.[2]

ج - النظام الداخلي: تعتبر المؤسسة مجتمع صغير في حاجة إلى قانون ينظمه ويحقق أهدافه، وصاحب العمل هو مالك المؤسسة الذي يتحمل المخاطر والمسؤولية، وبالتالي هو صاحب السلطة الرئاسية فيها، وبذلك يتولى سلطة التشريع وسلطة الإدارة وكذلك سلطة التأديب، فحسب هذا الاتجاه يعتبر النظام الداخلي للمؤسسة، بمثابة قانون يضعه صاحب العمل بالتنسيق مع عناصر هذا المجتمع، باعتباره المشروع الطبيعي لهذا المجتمع المهني، ويعد هذا القانون مفروضا على العامل الذي يلتزم باحترامه بمجرد التحاقه بمهنته، فهذه السلطة هي سلطة أصلية مستقلة عن الدولة تشبهها في أساس إصدار القوانين ووجود نظام قانوني خاص بالمؤسسة.

وانتقدت هذه النظرية كونها تشبه صاحب العمل بالمشرع، ولتعارض هذا القول مع فكرة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، وانتقد هذا الرأي أيضا على أساس أن النظام الداخلي لا يرقى إلى مستوى القواعد القانونية، وذلك لأنها مقيدة بعدم مخالفة أحكام الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل الفردية، حيث يعتبر العقد بمثابة الصياغة الفنية لقانون العمل، وتكون حماية العامل أكثر بروزا في عقد العمل، مما تكون في النظام الداخلي الموضوع من طرف واحد المستخدم [3].

لم يأت المشرع الجزائري بجديد في المادة 77 من قانون علاقات العمل، فيما يتعلق بقواعد الانضباط، مكتفيا بعبارة القواعد المتعلقة بالانضباط، دون أن يحدد مفهومها ولا مجالها ولا حدودها، ومن الملاحظ أن تنظيم المستخدم لمجال الانضباط في النظام الداخلي، يأتي في إطار حرص المستخدم على التنفيذ الحسن العمل، بهدف ضمان السير العادي للمؤسسة، الذي ينعكس إيجابا على المصلحة الاجتماعية للعامل والمصلحة الاقتصادية للمستخدم.[4]

من الملاحظ أن هذه المعاينة لقواعد الانضباط لم تعد هاجسا نقابيا فحسب، بل امتدت لتصبح انشغالا قضائيا مطروحا بقوة في المنازعات العمالية في الآونة الأخيرة، مقارنة مع الفترة السابقة

---

[1]- المادة 07 من القانون رقم 11/90، السالف الذكر.

[2]- الزهرة طالبي، سومية سبع، التسريح التأديبي للعمل في التشريع الجزائري،ممذكرة لنيل شهادة لماستر في القانون تخصص عقود ومسؤولية، جامعة أكلي محند اولحاج-البويرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص،2018، ص 26.

[3]- الزهرة طالبي، سومية سبع، نفس المرجع، ص 26.

[4]- كمال بن سالم، قراءة للحدود القانونية الواردة على السلطة التنظيمية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الأول، جانفي 2016، ص 165.

التي لم يسبق فيها للقضاء الجزائري التعرض لموضوع الانضباط، في محاولة تفسير أخرى أكثر اتساعا، أعتبر الانضباط أنه قد يمتد لمسائل أخرى لم تشر إليها المادة 77 من قانون علاقات العمل[1]، حيث يتسع مضمونه ليشمل جميع قواعد السيرة المشتركة لأعضاء مجموعة العمل، التي تهتم بالحياة داخل المؤسسة.

بالرجوع إلى الناحية العملية، ذهبت بعض الأنظمة الداخلية إلى معالجة الانضباط العام في الهيئات المستخدمة، حيث لم تحصر الانضباط في مجرد تعليمات ضرورية لتأمين أحسن الشروط لتنفيذ علاقة العمل، بل امتد ليشمل بعض قواعد الأخلاقيات المهنية [2].

من المفيد القول، أنه رغم تعدد المحاولات الفقهية للإجابة عن التساؤلات المطروحة بخصوص قواعد الانضباط، تبقى غير كافية في غياب إطار قانوني واضح لقواعده، يحدد مفهومها وميدانها وحدودها من جهة، ومن جهة أخرى غياب ممارسات قضائية فعالة، تستطيع وضع الحدود الفاصلة بين قواعد الانضباط والأحكام المستبعدة منه، كالبنود المخالفة للقوانين والأنظمة والاتفاقيات الجماعية، والبنود المقيدة للحقوق والحريات أو الملغية لها، والبنود التمييزية بين العمال على أي أساس كان حسب طبيعة علاقة العمل.

د - حق الإشراف والإدارة: حق الإشراف والإدارة الذي يخوله العقد للمستخدم هو الذي يجعله من الناحية القانونية رئيسا للمؤسسة، وهو ما يبرر اختصاصه لتوقيعه الجزاء التأديبي، وهو الذي يخول له صلاحية إصدار النظام الداخلي، باعتبار أن له حق تعيين العامل ونقله وفصله أو تسريحه تأديبيا، وكل ذلك من متطلبات نظام المؤسسة، ولكن لا يجب ربط حق توقيع جزاء تأديبي بملكية المؤسسة.

ثانيا : مصادر النظام التأديبي في ظل أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

عادة يقدم النظام التأديبي على شكل قواعد محددة في مصادر معينة، في الجزائر التأديب في المؤسسات والإدارات العمومية له عدة مصادر متنوعة سيتم ذكرها كالأتي:

أ- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: من أجل تحقيق سياسية تأديبية ذات فاعلية لابد من إعداد نصوص واضحة تعرف بالسلوكيات المرغوب فيها المتعلقة على سبيل المثال بالمواظبة، أمن الأشخاص، أخلاقيات المهنة، وينبغي إعلام المعنيين بمحتوى القواعد والمصالح المختصة

[1]- المادة 77 من القانون رقم 11/90، مرجع سابق، ص 569 .

[2] - المواد من 23 إلى 42 من النظام الداخلي لاتصالات الجزائر(Algérie Télécom)، المواد من 12 إلى 40 من النظام الداخلي لمجمع (Metidgi)، المواد من 92 إلى 97 من النظام الداخلي لمؤسسة (Numidis)، المواد من 14 إلى 1/31 من النظام الداخلي لمؤسسة (Orascome Télécom) الجزائر (Djezzy)، المواد من 49 إلى 84 من النظام الداخلي لمؤسسة (Sonatrac).

بتفسيرها، لذلك لابد أن تميز هذه النصوص بين الأخطاء البسيطة و المتوسطة والجسيمة وتحدد درجة خطورة كل منها، لما يجب أن تحدد أيضا العقوبات التأديبية وربطها بالأخطاء الممكنة، وتصنيف العقوبات حسب خطورة الخطأ، لذالك لابد أن تحدد مراحل تطبيق السياسة التأديبية.

إن هذه الرؤية مجسدة في قانون الوظيفة العمومية، إذ يعتبر هذا القانون الإطار العام الذي يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة [1].

وبالفعل فإن الأحكام ذات الصلة بالتأديب في هذا الأمر 03/06 [2]، تتوزع على بابين لا يقوم التأديب من دونهما، هما الباب الثاني المتضمن " الضمانات وحقوق الموظف وواجباته " والتي حددها في مواده من المادة 26 إلى المادة 54، إضافة إلى الباب السابع المتضمن " النظام التأديبي" الذي يتوزع على ثلاثة فصول هي المبادئ العامة، العقوبات التأديبية، والأخطاء المهنية، المحددة في المواد من المادة 160 إلى المادة 185.

ب- قانون الإجراءات المدنية والإدارية : يعتبر الطعن القضائي في القرارات التأديبية المتخذة ضد الموظفين امتدادا قضائيا لنظامهم التأديبي، في هذا السياق نجد أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية تضمن أحكام خاصة بالطعن في القرارات الإدارية حيث خصص الكتاب الرابع من هذا القانون لإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية الإدارية، و أن القرارات التأديبية تعتبر قرارات إدارية، فإن الطعون فيها تكون من اختصاص القضاء الإداري أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة حسب الحالة.[3]

ج- القوانين الأساسية الخاصة: هي نصوص تنظيمية تصدر في شكل مراسيم تنفيذية، تحدد الأحلام الخاصة التي تطبق على الموظفين وكذا قائمة أسلاكهم، كما تحدد شروط الالتحاق برتب و مناصب الشغل الخاصة بتلك الأسلاك، إضافة إلى الواجبات العامة المبينة في القانون الأساسي العام أن القوانين الأساسية الخاصة تحدد الواجبات الخاصة بلل سلك من أساك الموظفين.

نجد أيضا بعض القوانين الأساسية الخاصة تعنى في مجال التأديب بالأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية والتي لم يحددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نظرا لخصوصيات المهام المكلفة بها.

---

[1]- وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2010، ص 23.

[2]- الأمر 03/06 المؤرخ في15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، لسنة 2006.

[3]- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.رعدد 21، لسنة 2008.

د - نظام أخلاقيات المهنة : أصبحت أخلاقيات الإدارة تحظى بأهمية بالغة في كثير من دول العالم، وانطلاقا من هذا سوف يتم ذكر أهم التعاريف التي أعطيت لأخلاقيات الوظيفة فقد عرفها روبنز و ديسينز و" Robbns and Decenzo "، بأنها مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ، أما فان فاكوك " Van Valock "، فيعرفها بأنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد.[1]

أما علاقة النظام التأديبي بأخلاقيات الإدارة يمكن القول بأن الإدارة العمومية اهتمت بسلوك الموظفين أثناء ممارستهم لوظائفهم فهم مطالبون بالعديد من الواجبات والالتزامات القانونية والأخلاقية، وحتى تضمن الإدارة استمرار صلاحية الموظف في الوظيفة، تقوم بوضع مجموعة من الضوابط والأحلام التي تحدد الحقوق والواجبات للموظفين، ولذلك الجزاءات التأديبية من أجل تحقيق الانضباط والسير بانتظام و اطراد في الإدارة العامة.

الفرع الثاني : خصائص وأهداف النظام التأديبي في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

إن النظام التأديبي وسيلة لضمان السير الحسن والمنتظم للمؤسسة والمرافق العمومية، حيث يتميز كل منهما سواء في تشريع العمل أو تشريع الوظيفة العمومية بجملة من الخصائص، سواء من حيث الالتزام بأداء الواجبات المهنية بدقة وإحكام، أو من حيث توقيع العقوبة التأديبية المنصوص عليها قانونا، وإجراءاتها المحددة من طرف السلطة المختصة بالتأديب، كما أن خصائص النظام التأديبي يخضع إلى قواعد قانونية من شأنها من استعمال الإدارة أو المستخدم لسلطة التأديب في الأغراض التي حددها القانون ،وهذا ما يجعل النظام التأديبي يرمي إلى تحقيق جملة من الأهداف الأساسية، فمن جهة التأكد من مدى احترام المستخدم آو الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي، ومن جهة أخرى أن سلطة العقاب المقررة، تستمد مشروعيتها من العلاقة التعاقدية أو العلاقة التنظيمية، حيث سنتطرق للخصائص والأهداف التالية:

أولا : خصائص وأهداف النظام التأديبي في ظل أحكام قانون العمل .

يتميز النظام التأديبي الخاص بالعمل ببعض الخصائص يمكن تحديدها كالتالي :

أ- خصائص النظام التأديبي للعامل: تتمثل خصائصه فيما يلي:

[1]- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص .ص 18،17 .

- النظام التأديبي للمستخدم هو الأداة التي تسمح للمستخدم، بإلزام العمال احترام النظام الداخلي الذي يسير المؤسسة بالمفهوم التنظيمي التأديبي، وبالتالي له السلطة في توقيع جزاءات تأديبية على العمال الذين يخالفون قواعد النظام الداخلي نتيجة ارتكابهم أخطاء مهنية.

- يجعل النظام التأديبي المستخدم في مركز يتصف بصفتي الخصم والحكم في آن واحد، فالخصم باعتباره المتضرر الأول من جراء مخالفة العامل للأحكام والقواعد التي تتحكم في نشاط وسير المؤسسة، أما الحكم فهو الذي يوقع الجزاء أو العقوبة التأديبية على العامل، لذلك وحماية لحق العامل من التعسف لابد من إرساء ضمانات تسمح بحماية حقوق العمال وتفادي تعسف المستخدم في ممارسته لتلك السلطة.

- يمتاز النظام التأديبي في ظل قانون العمل بالطابع المزدوج، فهو يمنح صلاحية الاتهام والتحقيق، الأمر الذي يتطلب أن يحيطها المشرع بجملة من القيود التي تضمن العدالة والمساواة في توقيع الجزاء، وبذلك أخضع المشرع الجزائري في مختلف التشريعات العمالية سلطة المستخدم في توقيع العقوبات التأديبية لإجراءات قانونية تهدف إلى حماية العامل، وإلزامه بوضع إجراءات التأديب في النظام الداخلي للمؤسسة، واتخاذ إجراءات أخرى تتعلق بكيفية متابعة عملية التسريح. [1]

- هو دليل ممارسة صاحب العمل للسلطة التأديبية، والتي تكون في صورة قرار كتابي مسبب بالجزاء التأديبي، كما هو أداة ردع الغير من العمال، لضمان حسن سير العمل داخل المؤسسة.

- لا يجوز للمستخدم تطبيق النظام التأديبي خارج الوظيفة المعد لها، كما يجب أن تكون القرارات التأديبية كتابية مسببة للجزاء التأديبي.

- قيود السلطة التأديبية تحكم العلاقة بين صاحب العمل والعامل في أحلك فترات هذه العلاقة، وهي فترة التوتر التي تسودها عندما يمارس صاحب العمل السلطة التأديبية، ويبدو في أوج قوته وعنفوانه، ويكون العامل في أضعف ما يكون عليه، هذه القوة التي يبدو فيها صاحب العمل ترسخ لدي العامل الإحساس بالظلم، والشعور بعدم الرضا والرغبة في التمرد، والانتقام مما يثرى الصراع الطبقي الذي يهدد استقرار المجتمع، فصاحب العمل يقوم بجميع الأدوار خلال تلك الفترة فهو الخصم والمحقق والحكم.

[1]- عبد القادر جباري ، سفيان صدقي، التسريح التأديبي للعمال في ظل القانون الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، جامعة احمد دراية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2021/2020، ص .ص 18،17 .

ب- أهداف النظام التأديبي للعامل: تتمثل أهداف النظام التأديبي للعامل فيما يلي:

- يهدف النظام التأديبي إلى حماية العامل ضد احتمال التعسف في استعمال السلطة التأديبية، بفرض قيود علي صاحب العمل، لإقامة نوع من التوازن خلال تلك الفترة الحرجة، وتعتبر في نفس الوقت ضمانات للعامل، ولا تقتصر فائدة هذه القيود علي العامل فقد بل تمتد لتشمل المجتمع بأسره عن طريق تحقيق الاستقرار له في عمله، وبالتالي حماية بنيان المجتمع من الصراعات الطبقية ونشر السلام الاجتماعي.

- مواجهة المخالفات التأديبية التي يرتكبها الأفراد بالخروج على واجبات العمل، أو انتهاك الالتزامات وذلك بغرض حماية نظامها وتحقيق أهدافها.

- ضبط النظام الداخلي للمؤسسة من خلال توقيع الجزاء التأديبي على العامل المرتكب خطا تأديبي، كما هو وسيلة ردع للعمال قصد ضمان الانضباط وحسن سير العمل و حماية مجموع العمال داخل المؤسسة.

- كفالة احترام العمال لنظام العمل وتنفيذ الالتزامات التي تتولد عن عقد العمل سواء ما تعمق منيا بالامتناع عن الإضراب عن العمل أو ما تعمق منيا بأدائهم عملهم على أكمل وجه. [1]

- رغم أن عقوبة التسريح التأديبي من أشد العقوبات وأخطرها والتي قد يوقعها صاحب العمل على العامل لارتكابه خطأ جسيما، وذلك وفق إجراءات منصوص عليها قانونا لكن رغم ذلك فإن عقوبة التسريح التأديبي، هي إحدى الحالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع، فيقرون اعتراف للمؤسسة بحق فصل العامل الذي يثبت انه ارتكب خطأ جسيم، وذلك حماية لمصالحها وضمانا للانضباط والاستقرار على مستواها وكذا تفعيل النظام داخل المؤسسة.

ثانيا- خصائص وأهداف النظام التأديبي في ظل أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

يتميز النظام التأديبي للوظيفة العمومية بخصائص، التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف التالية :

أ- خصائص النظام التأديبي للموظف العمومي: تتمثل خصائصه في مايلي [2]:

- النظام التأديبي عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العقاب الإداري، وهذه القواعد موضوعية تحدد الواجبات والمحظورات، والجزاءات المقررة على مخالفة الواجبات والخروج على مقتضياتها، والبعض الأخر إجرائي يرسم الخطوات التي يلزم إتباعها كتوقيع العقوبة، كوجوب إجراء تحقيق وضماناته وما يتبع في المحاكمة والهيئة التي تتوقى المحاكمة و تسبيب الجزاء وكيفية الطعن فيه.

---

[1]- الزهرة طالبي، سومية سبع، المرجع السابق، ص 26.

[2]- الدكتور محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الثالث قضاء التأديب "دراسة مقارنة" ملتزم الطبع والنشر، 11 شارع جواد حسني القاهرة، 1987، الطبعة 3، ص، 452 - 455.

- قواعده مقررة لحماية جماعة أو طائفة معينة من المجتمع السياسي، وكذلك فإن نظام التأديب يخضع سلطانه سوى على أشخاص معينين، إذ لا تستطيع منظمة ما أن تحاسب غير أعضائها الخاضعين لسلطانها.

- الجريمة التأديبية لا تقوم في النظام التأديبي على مجرد الاعتبارات القانونية فقط، بل أنها توزن وتقاس على أساس تقاليد إدارية مستقرة، وتحيط بها اعتبارات لا تكشف عنها النصوص، مثل ظروف العمل، ودرجة وعى أو ثقافة من يتعامل معهم الموظف من المواطنين، ودرجة ثقافة الموظف نفسه، ومرتبته في السلم الإداري، ومدى التزاماته الملقاة على عاتقه، والتدريب الذي تلقاه ... الخ، وكل هذه الاعتبارات لا يمكن للقضاة بحكم تكوينهم، ولبعدهم عن الإدارة الحكم عليها، ومن ثم فيجب أن يترك تقدير ذلك كله للسلطات الإدارية التي يتبعها الموظف المخطئ .

- يتميز النظام التأديبي في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمنح الرئيس الإداري سلطة التأديب، فإذا قصر حقه على مجرد الاتهام، يؤدى به إلى التردد في استخدام سلطة التأديب، لان هيبته سوف تهتز إذا ما وجه اتهاما دون تحكمه في جهة التأديب ولو بصفة نسبية .

- النظام التأديبي في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يتسم بالفاعلية و الحسم والسرعة، لاسيما في النظام الرئاسي والشبه القضائي وأن يتم في ذات البيئة التي وقع فيها الخطأ، ليتحقق أثره على أفضل نحو ممكن، سواء بالنسبة إلى الموظف المخطئ أو بالنسبة إلى غيره ممن يعملون معه، فإذا عهد بالتأديب إلى جهة بعيدة عن الإدارة يفقد قيمته ويتأخر، وبالتالي قد زالت آثار الخطأ، فإذا وقعت العقوبة فإنها سوف تفقد فاعليتها.

- يتمتع النظام التأديبي في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمنح السلطة الرئاسية والسلطة التقديرية في تكييف الطعن والسلوك الصادر عن الموظف و جسامته ، بمعنى أنها تستطيع أن تصرف النظر عنه، إذا قدرت وفقا لظروف الموظف المخطئ، أو لظروف العمل بالمرفق الذي وقع فيه الخطأ.

ب- أهداف النظام التأديبي في ظل قانون الوظيفة العمومية تتمثل أهدافه فيما يلي **:**

- لا يستهدف التأديب مجرد العقاب، بل غرضه الأساسي ينحصر في تمكين المرفق من أداء رسالته، ومن تم فان الإدارة حين تعاقب أحد الموظفين، فإنها تضع في اعتبارها أولا الإحاطة بالظروف التي تم فيها الخطأ، والتي مكنت الموظف من ارتكاب الخطأ أو على الأقل سهلت له ارتكابه، وهذه الغاية في نظرنا تمثل أهم ما في التأديب، لأن سد الثغرات ومعالجة أوجه النقص في الجهاز الإداري، أهم كثيرا من عقاب الموظفين المخطئين، بالنظر إلى الحقيقة التي غدت من قبيل المسلمات في الوقت الحاضر، والقائمة على أن التنظيم السليم للعمل وهو إجراء وقائي.

- يقلل كثيرا من فرص الخطأ، ويحمي الموظف نفسه من التعرض لما يوجب التأديب.
- حسن سير العمل في المرفق المعهود إليه إدارته، وعن تحقيق الأهداف المنوط بهذا المرفق تحقيقها والمحافظة على النظام العام بالمفهوم الإداري. [1]
- ضمان الانضباط و حسن سير المؤسسات والمرافق العمومية بانتظام واطراد وبفعالية ورشاده لإشباع الحاجات العامة، عن طريق إنتاج السلع اللازمة وتقديم الخدمات العامة المطلوبة

المبحث الثاني : الطبيعة القانونية للنظام التأديبي للعامل والموظف العمومي.

إن الدولة و هي تمارس حق الإشراف و التوجيه و الرقابة، بغية تجسيد وتحقيق المصلحة العامة من خلال ذلك، فإن القانون الجنائي يعتبر إحدى الوسائل الفعالة في يدها التي تمكنها من الضرب على يد كل من حاول أو يحاول الإخلال بهذا الهدف.

ومن ثمة فإنه يوجد نفس الأمر بالنسبة للمؤسسات و المجتمعات، الموجودة داخل الدولة، إذ يعد القانون التأديبي من إحدى الوسائل الفعالة، التي تضمن بها حماية مصلحة هذه الجماعات ضد الإخلال بقواعدها، فهو بذلك يعد مظهر من مظاهر الدفاع الجماعي.

مما سبق عرضه يتجلى أن أساس العقاب في كل من القانونين الجنائي والتأديبي واحد، غير أن مجال تطبيقه متباين في كل من القانونين، و على غرار وحدة الأساس بين القانونين الجنائي و التأديبي، و تباين في مجال تطبيقهما، فقد أدى الأمر إلى أن ظهرت عدة نظريات عند محاولة تحديد الطبيعة العقابية التي يملكها النظام التأديبي، وهي النظريات التي يتم التطرق إليها في (مطلب أول)، ثم خصائص سلطة النظام التأديبي للعامل والموظف في (مطلب ثاني).

المطلب الأول: النظريات التي قيلت بشأن تحديد الطبيعة العقابية التي يملكها النظام التأديبي.

أفرز الخلاف الذي ثار بين فقهاء القانون الإداري حول تحديد الطبيعة العقابية التي تملكها سلطة الفصل التأديبي ثلاث نظريات، سيتم التطرق إليها فيما يلي:

الفرع الأول: نظرية التعارض و الانفصال في الطبيعة العقابية بين القانونين التأديبي و الجنائي.

يرى زعيم هذه النظرية الفقيه الكبير **جيز**، أن هناك تعارض وانفصال تام في الطبيعة العقابية بين القانونين التأديبي و الجنائي، فهو أسس نظريته هذه على الاختلاف القائم في طبيعة و غرض كل من العقابين، وليس فقط في جسامة الخطأ التأديبي وخطورته، بحيث أن الغرض من العقاب التأديبي هو العمل على تحسين سير المؤسسة أو المرفق العام، بينما الغرض من العقاب الجنائي، هو العقاب الشخصي الذي يوقع باسم العدالة، وأساس الخطأ التأديبي، قد يقوم بمجرد

[1]- حنان باحيدا ، فاطمة الزهراء نقيلو، المرجع السابق، ص 23.

سوء تصرف أو رعونة أو إهمال يضر بالسير لحسن المؤسسة أو المرفق العام، إما أساس الخطأ الجنائي فيعود إلى الرغبة في الضرر، و الجنوح إلى الخروج على القوانين العامة و النظام العام[1].

وهناك العديد من الفقهاء الذين انتقدوا هذه النظرية، منهم الفقيه الفرنسي" فرانسيس دلبيريه"[2].

الفرع الثاني: نظرية الوحدة و الاندماج في الطبيعة العقابية بين القانونين التأديبي و الجنائي

ويتزعم هذه النظرية العميد **دوجي**، فهو يرى أن أساس العقاب التأديبي هو عقاب جنائي، بسبب أن كلا من العقابين يستند إلى سلطة الدولة أو المستخدم الآمرة، فهي التي تمثل الجانب الأقوى داخل المجتمع، فتفرض بذلك احترام القواعد القانونية ووسيلتها في ذلك التهديد بالعقاب في حالة مخالفة هذه القواعد القانونية.

وهنا يصل الفقيه **دوجي** إلى أن العقاب التأديبي هو نوع من العقاب الجنائي، غير أنه لم يصبغ بعد بالصبغة القضائية بصوره كاملة، وذلك لان التأديب مازال يصدر قرارات وليس أحكاما، ثم أن السلطات التأديبية هي أيضا ما تزال تملك اختصاصا تقديريا، حيث يعتبر الفقيه **دوجي** هذا الوضع وضعا مرحليا لا غير، إذ أنه سيأتي الوقت الذي يكون فيه هناك قضاء حقيقي، وتكون هناك مرافعات حضورية وحصر للمخالفات التأديبية، فآنذاك سوف لا يكون هناك قضاء تأديبي، بحيث سيندمج هذا الأخير بصورة كاملة في القضاء الجنائي، وهنا يندثر ما كان يسمي بالقانون التأديبي[3].

وقد أيد بعض الفقهاء المصريين هذه النظرية، فذهب الدكتور إسماعيل زكي إلى حد القول بأن القانون التأديبي ما هو في الواقع إلا قانون عقوبات في أساسه و موضوعه وهدفه، فهو بذلك يتفق في جوهره مع قانون العقوبات، إلا أنه لا يسري إلا على فئة معينة في المجتمع، هي فئة العمال والموظفين، في حين أن قانون العقوبات يسري على كل المجتمع[4].

الفرع الثالث: النظرية التي وقفت موقفا وسطا بين النظريتين السابقتين.

كان لهذه النظرية موقفا وسطا بين النقيضين السابقين، حيث صرح الفقيه **فالين** بأوجه التشابه والاختلاف بين القانونين التأديبي و الجنائي فأوجه التشابه بينهما، تتمثل في أن القانون التأديبي في نظره ينتمي إلى ذات أسرة قانون العقوبات، ذلك أن هدف كل منهما هو السعي لتحقيق احترام القواعد المنظمة للجماعة عن طريق التهديد بالعقاب في حالة الخروج عنها، فهدف القانون

[1]- مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة و القضاء "دراسة مقارنة"، مطبعة الجبلاوي شبرا، مصر، الطبعة الأولى، 1984، ص 47.

[2]- محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق، جامعة عين شمس، دار الاتحاد العربي للطباعة، ص 41 .

[3]- مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص ،ص48، 49.

[4]- محمد مختار محمد عثمان، الرسالة السابقة الذكر، ص ص، 42،43 .

التأديبي هو تأسيس النظام بداخل جماعة معينة، فيكون لكل جماعة الحق في معاقبة الخارجين عن النظام، و عليه يعد القانون التأديبي هنا قانونا عقابيا، فسلطة التأديب تستند إلى نفس أساس سلطة المجتمع في العقاب كما أن الخطأ الذي يعاقب عنه تأديبيا تكون أسبابه الخروج على النظام الاجتماعي المعروف في مجال قانون العقوبات.

غير أن هذا التشابه الذي جاء به **فالين** لا يصل إلى درجة التطابق بين القانونين التأديبي و الجنائي، حيث أن القانون التأديبي ليس هو القانون الجنائي والمؤسسة التي يهدف التأديب إلى احترام نظمها و قواعدها، هي إدارة المؤسسة أو الدولة وليست الدولة في حد ذاتها، و أما موضوع التأديب هم العمال والموظفين العامين فقط و ليس بمجموع المواطنين ككل، و أن الجزاءات التأديبية لا تمس العامل و الموظف إلا في مهنته ووظيفته و مزاياهما المادية، فلا يتم في توقيعها إتباع إجراءات قضائية معينة، كما هو الأمر في مجال قانون العقوبات[1].

ومن مؤيدي هذه النظرية، الدكتورين **عبد الفتاح حسن، محمد عصفور**، بالنسبة للفقه المصري الحديث، والفقهاء **مورجون، فرانسيس دلبيريه، وسالون**، بالنسبة للفقه الفرنسي الحديث[2].

وهكذا ينتهي الأمر في الأخير إلى أن هذه النظرية الثالثة، كان موقفها وسطا بين موقف النظريتين المتناقضتين، فيما يخص مسألة تحديد طبيعة النظام التأديبي، هي النظرية التي تبدوا أنها الراجحة في ذلك، و من المبررات الممكن تقديمها، أن النظام التأديبي يتحدد نطاقه من حيث الأشخاص بالموظفين العامين، أما من حيث الأفعال فيتحدد بما يمس واجبات الوظيفة و شرفها، ومن حيث الجزاءات كذلك فإنه يتحدد مما يمس حقوق الموظف العام و امتيازاته المادية .[3]

ولأجل ذلك يمكن القول أن التشابه بين القانونين التأديبي و الجنائي لا يعني ذوبان أحدهما في الآخر، كما قال العميد **دوجي**، و إنما يبقى لكل من القانون التأديبي، و القانون الجنائي ذاتيته، ومن ثمة يكون هذا الرأي الثالث و الأخير، الذي أتى به الأستاذ **فالين**، هو الأقرب في رأينا إلى الحقيقة و الواقع وبالتالي هو الأرجح في هذه المسألة كما سبق التقرير.

المطلب الثاني : الأساس القانوني للسلطة التأديبية.

يتحدد مبرر وأساس سلطة التأديب عامة، بنوع العلاقة القانونية التي تربط العامل بالمستخدم أو الموظف بالدولة، إلا أن هذه العلاقة قد مرت بمراحل، و قيل بشأنها عدة نظريات، تجمل الآراء التي جاءت بها في نقطتين أساسيتين، أما النقطة الأولى فتضم النظريات التعاقدية، بينما تتجلى

---

[1]- مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص ص، 49، 50 .

- سليمان محمد الطماوي،الجريمة التأديبية"دراسة مقارنة"،دار الثقافة العربية للطباعة، 1975، ص226 ،ص227.

[2]- محمد عثمان محمد مختار، المرجع السابق، ص 44،45 .

[3]- محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية القاهرة، الطبعة 2، 1969، ص1580.

النقطة الثانية في النظريات التنظيمية، و تأسيسا على ذلك سيخصص هذا المطلب لفحوى ما جاءت به هذه النظريات، ثم الانتقادات التي وجهت لها، مع إبراز في الأخير النظرية التي تبدوا أنها راجحة في ذلك، و التي اعتمدها الفقه في تحديده لأساس سلطة التأديب عامة، و ذلك تحت الفروع التالية:

الفرع الأول: النظريات التعاقدية.

وتقوم هذه النظريات، على أساس أن العلاقة التي تربط العامل أو الموظف هي علاقة عقدية، ينتج عليها التزامات متبادلة، ينبغي لكل من الطرفين احترامها، وعليه فالأخطاء المهنية تعد إخلالا بالتزام عقدي يسمح للدولة كطرف ثاني في العقد أن تمارس حق العقاب التأديبي.

وهكذا فالسلطة التأديبية، تنشأ عن العقد المبرم بين الطرفين، و ذلك على أساس أن العامل أو الموظف قد أخلا بالتزاماتهما التعاقدية الملقاة على عاتقهما.

غير أن الفقهاء اختلفوا فيما يخص تكييف العقد المبرم بين العامل والمستخدم وبين الموظف والإدارة، فمنهم من اعتبره عقد من عقود القانون الخاص، لأن الجزاء التأديبي يتعلق بتنفيذ هذا العقد، و منهم من اعتبر هذا العقد من عقود القانون العام، بحيث أن طبيعة العقد تتحدد وفقا لطبيعة المصالح موضوع العقد، ومنهم أيضا من اعتبر هذا العقد مدنيا، يترتب عليه التزامات كل طرف إزاء الطرف الآخر، حيث أن المستخدم ملزمة بتقديم الأجر و الحوافز المادية الأخرى، بينما العامل أو الموظف، فهما ملزمان بممارسة عملهما و القيام بالتزاماتهما على أكمل وجه لتحقق الصالح العام[1] .

بالرغم من الاعتبارات التي قدمتها هذه النظريات، إلا أنها كانت محل انتقادات عنيفة من لدى الفقه، و من أهم هذه الانتقادات بإيجاز شديد، إن العلاقة بين الموظف و الإدارة، هي علاقة تنظيمية و لا تعتبر عقدية و وضع الموظف العام اللائحي لا يسمح باعتبار العقد أساس لسلطة الفصل التأديبي[2] .

الفرع الثاني: النظريات التنظيمية.

تتلخص هذه النظريات في رأي واحد، وهي تسعى لهدف واحد، و تختلف فقط في تحديد أساس سلطة التأديب، وما يتضمنه قانون العمل والوظيفة العمومية من حقوق و واجبات مهنية، مأخوذة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح التي تنظمهما، فالموظف في مركز تنظيمي لائحي، وقرارات تعيينه لا تنشئ له مركزا ذاتيا خاصا، فهو موجود بمقتضى القوانين و اللوائح، و يسبق

[1] - مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص 39، 40.
- فهمي عزت، سلطة التأديب بين الإدارة و القضاء "دراسة مقارنة" عالم الكتب، القاهرة، ص 30.
[2]- محمد مختار محمد عثمان، المرجع السابق، ص 35.

ذلك قرار تعيينه، فهو ملزم بالقيام بما تتطلبه واجبات هذه الوظيفة، وأي إخلال بهذه الواجبات الوظيفية، قد تضر بمصلحة المرفق العام، مما يعرضه للجزاء التأديبي من قبل الجهة المختصة بذلك، وفقا للقوانين و اللوائح، فأساس النظام التأديبي إذن مستمد من هذه القوانين و اللوائح[1].

كما اتصف قانون العمل الجزائري بصفتي انتقال من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدي أو تفاوضي، حيث مر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بمرحلتين مختلفتين :عرفت المرحلة الأولى **بمرحلة نظام اللائحي**: وهي فترة اقتصادية موجه الذي دام إلى غاية صدور دستور 1989، حيث اقتضت هذه المرحلة بتدخل الدولة بصفة مطلقة في تنظيم العلاقات الفردية والجماعية في القطاعين العام والخاص، كما شمل هذا التدخل حتى في المسائل الجزئية كتحديد فترة إشعار مسبق، وفترة التجربة، أما المرحلة الثانية، عرفت **بمرحلة نظام تعاقدي أو التفاوضي**، الذي جاءت لتساير نظام اقتصاد السوق وانسحاب الدولة وعدم تدخلها في تنظيم علاقات العمل، إلا في المسائل الضرورية لحماية الطرف الضعيف [2]، وسيتم التطرق للنظريات التنظيمية فيما يلي:

أولا- نظرية المؤسسة:

أول من وضع أسس هذه النظرية هو الفقيه **موريس هوريو**، وهي تقول بوجود سلطة تعمل على تنظيم الجماعة، إضافة إلى وجود مصلحة مشتركة بين جميع العمال أو الموظفين تحقيق ذات الفكرة، ومن ثمة فأساس النظام التأديبي يقوم حين الإخلال بهدف أفراد المجتمع.

وهكذا فقد تعرضت هذه النظرية النقد الشديد، و تم هجرها من قبل الفقهاء و ذلك لأسباب عدة، من أهمها، أنها غير دقيقة، حيث تأخذ بمفهوم واسع لفكرة المؤسسة نفسها، و حتى بالنسبة لمفهوم الجزاء الذي أخذت به، إذ أن العقاب بهذا المفهوم صار جامعا للجنائي و التأديبي معا، و من خلال ذلك فإنها أصبحت أقرب في شبه لنظرية العقد[3].

ثانيا- نظرية السلطة الرئاسية.

تستند هذه النظرية على أساس أن من لها الحق في ممارسة السلطة التأديبية، هي السلطة الرئاسية، وبعبارة أخرى أنه ما دام الرئيس الإداري مسؤولا عن السير الحسن للعمل بالمرفق العام بانتظام وباطراد، فينبغي أن يكون له الحق في استعمال الوسائل التي تمكنه من تحقيق هدفه، و من ضمن هذه الوسائل الحق في ممارسة سلطات التأديب.

---

[1]- مليكة الصروخ، المرجع السابق ص 41.

[2]- ابن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الطبعة 2010، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ص 42.

[3]- مليكة الصروخ، المرجع السابق ص ص، 42،43.

ويظهر مما سبق ذكره الارتباط بين الحق في سلطة التأديب و بين السلطة الرئاسية، تطبيقا للمبدأ الأساسي في علم الإدارة العامة، ألا و هو التلازم بين السلطة و المسؤولية، غير أنه نتيجة تدخل المشرع، طرأ على هذه النظرية تعديل في أسسها و خصائصها، و ذلك بوضعه ضمانات تأديبية الغرض منها الحد من تغول و تعسف السلطة الرئاسية في مجال التأديب، أي عن طريق إقحام القضاء و النظام التأديبي في ولاية التأديب، الأمر الذي يلزم السلطة الرئاسية باستشارة هيئة مشتركة قبل تطبيق الجزاء التأديب، مما يقلل من سلطتها، فيقتصر اختصاصها على تطبيق العقوبات البسيطة، أما العقوبات الجسيمة فتمنح إلى جهة مستقلة، قد تكون قضائية، أو هيئة مستقلة، و بذلك صارت هذه النظرية تفتقد لبعض مقوماتها، مما أدى الأمر بالفقهاء إلى هجرها [1].

ثالثا: نظرية سلطة الدولة.

أول من جاء بهذه النظرية العميد **دوجي**، فهو على أساس أن علاقة المستخدم أو الإدارة بالعامل أو الموظف هي علاقة سلطة، فهي تقوم بممارسة حقها في تطبيق الجزاءات التأديبية بوصفها التشخيص القانوني للمجتمع ككل، كما أن هذه السلطة تمارس لفائدة و لمصلحة كافة المواطنين، ووفقا لنظام العمل أو الوظيفة العمومية، و ممارسة هذا الحق من قبل الدولة قد تتكفل به السلطة الرئاسية تحت رقابة القضاء الإداري أو العادي، أو تشاركها في ذلك محاكم تأديبية، و قد يقتصر هذا الحق على هذه المحاكم بصورة كلية.

هكذا ورغم الاعتبارات المقنعة التي جاءت بما هذه النظرية، فإنها لم تسلم هي الأخرى من انتقاد الفقهاء لعدة أسباب أهمها، أن سلطة التأديب التي تعد عنصرا من عناصر سلطة المستخدم، لا تقتصر على العمال والموظفين فقط،[2]، و إنما قد توجد حتى في الوسط الأسري، فهناك لرب الأسرة سلطة تأديب على أفرادها، و أن قيام الحق في تطبيق الجزاء التأديبي يؤدي إلى الاعتراف لها بحقها في الإكراه البدني ضد العامل والموظف المقصران في أداء واجباتهما المهنية، في حين أن العقوبات التأديبية لا تشمل الإكراه البدني[3] .

يبدو أن نظرية السلطة الرئاسية هي النظرية المرجحة، لأنها تجمع في تحديدها الأساس سلطة التأديب بين فكرة السلطة العامة من جهة، و فكرة السلطة الرئاسية من جهة أخرى.

هكذا و بعد أن قام النقاش و الجدل حول هذا الأساس القانوني للنظام التأديبي من ناحية هل هو فكرة العقد، أو نظرية المؤسسة، أو فكرة السلطة الرئاسية، أو نظرية سلطة الدولة، فإن الدكتور **عمار عوابدي** قد أجاب عن هذا التساؤل المطروح بقوله: " ... قد انتهى الأمر إلى إرساء

[1]- مليكة الصروخ، المرجع السابق، ص 43، 44.
[2] - نفس المرجع السابق ص 44.
[3] - محمد عثمان محمد مختار، المرجع السابق، ص 32.

و تقدير الحقيقة القائلة، بأن الأساس القانوني لسلطة التأديب، هو فكرة السلطة العامة بصفة عامة، و فكرة السلطة الرئاسية بصفة خاصة "[1].

المطلب الثالث: الفئات المشمولة بالنظام التأديبي في قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية.

إن الغاية الوظيفية للنظام التأديبي هي ضبط النظام داخل المؤسسة أو المرفق العمومي، تحقيقا وحفاظا على حسن سير العمل، والخطأ المهني في أي صورة يأخذها يحمل معنى الإخلال بالواجبات المهنية، وبالتالي يظهر أن الخطأ الناتج عن الإخلال بالانضباط هو المناط في التأثير بطريقة آلية على مركز العامل أو الموظف حسب الحالة، والذي يقابله جزاء تأديبي وعقاب وزجر من طرف المستخدم أو الرئيس الإداري، ولتوضيح ذلك يجب التطرق إلى تعريف الفئات المشمولة بالنظام التأديبي وعلاقاتها التي تربطها بالسلطة صاحبة العقاب.

الفرع الأول:الفئات المشمولة بالنظام التأديبي في قانون العمل .

طرحت أمام القضاء صعوبة تحديد من هو العامل الأجير في مختلف القوانين الوضعية، نظرا لتعارض هذا المصطلح مع مصطلحات أخري تطلق على من يؤدي نشاط مدني، أو القاضي في سلك القضاء. ...الخ، فكيف يتم التكييف الصحيح لعلاقة العمل الأجرية بحسب ما ورد في قانون العمل الجزائري 11/90 المعدل و المتمم، كما لا يمكن للمستخدم أن يمارس سلطاته على جميع العمال، بل إنه مقيد بفئات محددة منها تلك التي تخضع لقانون العمل، وأخرى نظرا لخضوعها لنظم نوعية لعلاقات عملها، أو نظرا لخضوعها لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة بها.

أولا - العامل الأجير

تنص المادة 2 من القانون 11/90 على أنه: "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عمال يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم"[2].

فقانون العمل يحمي علاقة العمل والحقوق المترتبة عنها لأطراف العلاقة، فأهمية تكييف العامل الأجير تسمح بتحديد فئات العمال الأجراء المشمولة بالحماية المهنية والاجتماعية، في مفهوم قانون علاقات العمل واستبعاد فئات أخرى، حتى وان كانت علاقات عملها مأجورة، ولكنها

[1]- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر،1984، ص 349.
- عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر 1995، ص 14.
[2]- المادة 2 و3، من القانون 90-11، معدل ومتمم ،السالف الذكر.

ليست تبعية أو العكس[1]، فحتى نكون بصدد عامل يخضع أحكام عقد العمل الفردي بحسب قانون العمل أو المراسيم الموضحة لأحكامه، يجب توافر الشروط التالية:

1 - أن يلتزم العامل بأداء العمل التزاما شخصيا: العامل بهذا المعنى لا يمكن إلا أن يكون شخصا طبيعيا الارتباط العمل بالنشاط الإنساني الذي لا غنى عنه للفرد، فخصته جميع تشريعات العمل الحديثة بنظام خاص يختلف عن سائر النظم التي تحكم العقود الأخرى، وهو ما يدل دلالة قاطعة على أن المشمول بهذه الحماية هو الإنسان العامل، يستفاد من المادة 2 من قانون علاقات العمل أنه يشترط أن يكون العمل الذي يقدمه العامل من الأعمال الخاصة لا من الأعمال العامة، تقديرا من المشرع بأن العمل العام يخرج بحكم طبيعته عن نطاق قانون العمل ليخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة، طبقا للمادة 3 من نفس القانون، على اعتبار أن علاقتهم اللائحية التنظيمية بالدولة تحول دون خضوعهم لأحكام قانون العمل الذي ينظم العلاقة العقدية[2].

2 - أن يكون العمل الذي يقدمه العامل مأجورا: انطلاقا من المادة 80 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، حصول العامل على الأجر لن يكون إلا في مقابل عمل مؤدى، تأسيسا على اعتبار عقد العمل ذو خاصيتين أساسيتين بأنه عقد معاوضة يقدم فيه العامل عمله مقابل أجر يحصل عليه، سواء أجرا أو مرتبا أو أتعابا أو عمولة، وأيا كانت طريقة حسابه، على أساس وحدة زمنية، أو على أساس مقدار من الإنتاج، أو نسبة من الأرباح [3].

3 - أن يكون العمل المؤدي تبعيا: لقد حاول البعض تعريف التبعية القانونية، بأنها حالة قانونية يكون فيها أحد طرفي علاقة العمل، وهو العامل، في مركز قانوني معين، يترتب عليه التزاما بالامتثال لتعليمات المستخدم المتعلقة بطرق تنفيذ العمل، بحيث يقابل هذا الالتزام حق المستخدم في الإدارة والإشراف على عمل العامل، وما ينجر عنه من سلطة معاقبة العامل المخالف للتعليمات، وهو ما أوضحه قانون علاقات العمل، أنه يسري على علاقة العمل التي تتميز برابطة التبعية القانونية، النتائج التالية [4]:

- إن التبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية، فلا يعتد بالتبعية التي يكون مردها المركز الاقتصادي للعامل والتي يسميها الفقه بالتبعية الاقتصادية،

- يكفي لقيام التبعية وجود علاقة عمل حتى ولو كانت شفوية،

---

[1]- كمال بن سالم، "مقال نحو نظم نوعية علاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة "، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع / جوان 2017، ص 304.

[2]- كمال بن سالم، المرجع السابق، ص 305.

[3]- نفس المرجع، ص 306.

[4]- نفس المرجع، ص307.

- قيام حالة التبعية في مجال العمل يترتب عليه بالضرورة ثبوت سلطة المتبوع في تطبيق العقوبة التأديبية على تابعه،

- نتيجة لخضوع العامل التابع لأوامر المتبوع في مجال العمل، يتأكد حق هذا الأخير في إدارة عمل التابع والإشراف عليه ورقابته، فإصدار الأوامر والتعليمات حول طرق وآليات تنفيذ العمل ومتابعة تنفيذه، ثم المحاسبة عند مخالفة تلك التعليمات التقنية، تنتهي إلى الاعتراف للمتبوع بالسلطة في تأديب تابعه، وهذه السلطة نتيجة حتمية وإنما ضمانا للتنفيذ الحسن للعمل .

ثانيا- الفئات المستثناة من الخضوع لسلطات المستخدم:

استثنى المشرع الجزائري فئات من العمال من الخضوع لأحكام قانون العمل، وذلك يرجع إما إلى خضوعهم إلى نظم نوعية لعلاقات عملهم أو إلى أحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

أ - الفئات المستثناة من الخضوع للسلطة التأديبية للمستخدم نظرا لخضوعها لنظم نوعية لعلاقات عملها.

طبقا للمادة 1 من القانون 11/90، يحكم هذا الأخير العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين، إلا ما استثني من الخضوع لأحكامه بموجب نص صريح، وفقا لنص المادة 4 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل:"تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي المالحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به".[1]

1- مسيري المؤسسات: يعتبر مسير المؤسسة كل من المسير الأجير الرئيسي أو المدير العام أو الوكيل أو إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي، تربطه علاقة عمل بجهاز الإدارة لأي شركة ذات رؤوس أموال، كقاعدة عامة يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال بموجب عقد عمل، يخوله نفس الحقوق ويخضع لنفس الالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء في أحكام قانون علاقات العمل، باستثناء ما تضمنته الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله من أحكام مخالفة، يستنتج مما سبق أن مسيري المؤسسات يبقون يخضعون في علاقة عملهم إلى ازدواجية تشريعية بين أحكام قانون علاقات العمل،

[1]- المادة 4،من القانون 11/90 مؤرخ في 21 أفريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

وأحكام المرسوم التنفيذي 290/90 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات[1]، بصفته إطارا تنظيميا خاصا تفرضه خصوصية عقود عملهم.

بداية فيما يتعلق بحالات انتهاء علاقة عمل مسير المؤسسة مع جهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال، فإنه إضافة للحالات المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 11/90 المعدل والمتمم[2]، فإنه يمكن لأحد الطرفين المتعاقدين أن يضع حدا لعلاقة العمل، في حالة الإخلال ببنود العقد من حيث محله أو سببه، لاسيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتهما، ليتمكن قاضي الموضوع من تقدير مدى الإخلال بها، انطلاقا من التفرقة التشريعية بين أسباب إنهاء علاقة العمل من قبل المسير الأجير، وتلك التي يتمسك بها المستخدم، فبينما يمكن للمسير الأجير التمسك بالمخالفة الخطيرة لبنود العقد ليتحرر من فترة الإشعار المسبق المحددة في العقد، كما يمكن للمستخدم التحرر من فترة الإشعار المسبق في حالة ارتكاب المسير الأجير خطأ جسيما[3].

أما المخالفة الخطيرة فيبقى تقديرها خاضعا لسلطة قاضي الموضوع الذي يقرر مدى الخطورة التي تتصف بها، و ما يصدر عن المستخدم من أفعال أو امتناع، من شأنه المساس بحقوق المسير الأجير المترتبة عن العقد أو القانون.

أما عن مفهوم الخطأ الجسيم فتحدده المادة 73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، على ضوء تفسير المحكمة العليا، خلافا للقواعد العامة المقررة في مجال الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، فإنه طبقا للمادة 14 من المرسوم التنفيذي 290/90 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، فإن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل تخص الطرفين معا، فإذا كان التسريح التعسفي بفعل المستخدم يطبق عليه التعويض طبقا لنص المادة 73- 4 من القانون 11/90[4]، بينما إذا كان فسخ عقد العمل بفعل المسير الأجير فتطبق عليه القواعد العامة للتعويض الواردة في القانون المدني[5].

غير أن أحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، استبعدت صراحة خضوع مسيري المؤسسات إلى النظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال، باستثناء ما يمكن أن يوجه لهم من إنذارات أو تنبيهات كتابية من طرف ال

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم: 290/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 ،المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.رعدد42، لسنة 1990.

[2]- المادة 64، من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم، السالف الذكر.

[3]- المواد 10- 12 من المرسوم التنفيذي رقم 290/90، السالف الذكر.

[4]- المادة 73- 4 من القانون رقم 11/90، المعدل والمتمم، مدرجة بمقتضى القانون رقم 29/91 ومعدلة بالمادة 9 من الامر رقم 21/96.

[5]- كمال بن سالم ، المرجع السابق، ص312.

أجهزة المؤهلة التي أبرمت عقد العمل معهم، لإخلالهم بالواجبات والالتزامات المتصلة بعلاقة عملهم، سواء تلك المدونة في قانون علاقات العمل أو تلك المتفق عليها في العقد.[1]

2- مستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري: يحكمهم المرسوم المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري، التجاري أو الصيد، الذي ألغى الأحكام الواردة في المرسوم المتضمن القانون الأساسي البحري النموذجي لرجال البحر[2]، طبقا للمادة 384 من الأمر المتضمن القانون البحري الجزائري، يعرف "رجل البحر" أو "البحار" كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر، بينما يعرف "المجهز" بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي يستغل السفينة ويستخدم رجال البحر لهذا الغرض[3].

وبخصوص طبيعة علاقة عمل المستخدمين الملاحين، لاسيما نظامهم التأديبي وانضباطهم فهم يخضعون صراحة في مجال النظام الداخلي والانضباط لأحكام القانون البحري، وفقا للمادة 57 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 وأحكام القانون 11/90 المعدل والمتمم، إضافة لأحكام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة المنصوص عليها في المواد من 75 إلى 79 من قانون علاقات العمل، فإنه نص على تدابير السلامة في الملاحة البحرية وأمن السفن والبحارة في المواد من 210 إلى 245 من القانون البحري، وعن التزاماتهم المهنية على متن السفينة، فإنها مدونة في المواد من 452 إلى 467 من نفس القانون [4].

أما فيما يتعلق بنظامهم التأديبي انفردت أحكام النظام التأديبي للمستخدمين المالحين في المواد من 468 إلى 476 من الأمر رقم 80/76، وبموجب المواد من 39 إلى 41 من القانون رقم 98/05 المتضمنان القانون البحري[5].

3- العمال في المنزل: المشرع الجزائري لم يتعرض إلى الآثار القانونية المترتبة عن إخلال العامل في المنزل بتنفيذ التزاماته المهنية، حيث لم يتضمن المرسوم ما يشير إلى خضوع العامل في المنزل إلى نظام تأديبي استثنائي عن النظام التأديبي المشترك الذي يخضع له العامل بمفهوم قانون علاقات العمل، وهو ما يعني استمرار فئة العمال في المنزل الاستفادة من مقتضيات قانون

---

[1]- المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم: 290/90، السالف الذكر.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 102/05، المؤرخ في 26 مارس 2005، المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج. رعدد 22، لسنة 2005، ألغى بموجب المادة 60 منه أحكام المرسوم رقم 171/88، المؤرخ في 13 سبتمبر 1988، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر.

[3]- الأمر رقم 80/76، المؤرخ في: 23 أكتوبر 1976، المتضمن القانون البحري، ج. رعدد 29 لسنة 1977، المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/98 المؤرخ في 02 جوان 1998، ج رعدد47، لسنة1998.

[4]- كمال بن سالم ، المرجع السابق، ص 315.

[5]- نفس المرجع، ص 315.

علاقات العمل في هذا المجال، وأي نزاع فردي في العمل محتمل بين المستخدم والعامل في المنزل، يخضع للمقتضيات المقررة في قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل[1].

4- الصحفيين: من الواضح أن المشرع الفرنسي تطلب في الصحفي المحترف استيفاء شروط أهمها، أن تكون ممارسة مهنة الصحافة نشاطا رئيسيا ومنتظما ومستديما، وأن يتخذ من مهنة الصحافة مصدرا رئيسيا لمداخيله، ولا بد من ممارسة مهنة الصحافة في نشرية يومية أو دورية واحدة أو أكثر، ولدى وكالة أنباء واحدة أو أكثر. وهي نفس الشروط التي تطلبها المشرع الجزائري في الصحفي المحترف بموجب قانون الإعلام الجديد.

اعتبر المشرع الجزائري العلاقة التي تربط الصحفي بجهاز الصحافة هي علاقة عمل، وتثبت فقط بعقد عمل مكتوب، مهما كانت طبيعة علاقة العمل[2]، وفقا لنص المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم:140/08 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، كما يحدد حقوق الطرفين وواجباتهما في إطار علاقة العمل، ودون الإخلال بالحقوق والواجبات المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما، لاسيما أحكام قانون علاقات العمل .

وعن طرق تعليق و إنهاء علاقة العمل التي تربط الصحفي بجهاز الصحافة المستخدم، فإن أحكام المرسوم المنظمة لعلاقات عمل الصحفيين أخضعتها إلى التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهي إحالة صريحة مرة أخرى إلى المواد من 64 إلى 66 من قانون علاقات العمل، وفقا لنص المادة 21 من المرسوم التنفيذي 140/08، غير أنه لا يعاد إدماج الصحفي الذي تعرض لحكم نهائي مخل بالشرف، في منصب عمله بعد انقضاء فترة التعليق وفقا للمادة 22 من المرسوم التنفيذي 140/08[3].

تجدر الإشارة إلى أنه نص لأول مرة قانون الإعلام[4]، على إنشاء المجلس الأعلى لآداب وأخلاقيات مهنة الصحافة منتخب من طرف الصحفيين المحترفين، متعهدا إليه بإعداد ميثاق شرف مهنة الصحافة، يتضمن قواعد آداب وأخلاقيات مهنة الصحافة والعقوبات التأديبية المترتبة عنها وطرق الطعن فيها، غير أن إنشاء هذا المجلس عداد ميثاق الشرف لم يرى النور لحد الساعة، على الرغم أنه وعد بتنصيبه في أجل سنة ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون .

5- الفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين: وعد المشرع الجزائري بصدور أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم تحدد النظام النوعي لعلاقات العمل الخاصة بالفنانين والمسرحيين،

---

[1]- نفس المرجع ، ص 316.

2- المرسوم التنفيذي رقم 140/08 المؤرخ في10 ماي 2008، المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، ج.ر. عدد 24لسنة 2008.

3- كمال بن سالم ، نفس المرجع ، ص 320.

[4]- القانون العضوي رقم 05/12 المؤرخ في 12 يناير 2012، المتعلق بالإعلام، ج.ر.عدد 2، لسنة 2012.

والتنظيم المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل الخاصة بالممثلين التجاريين، غير أنه لم يصدر ذلك التنظيمين لحد الساعة، وفي انتظار صدور النظامين النوعيين لعلاقات عمل الفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين كل على حدى، تبقى أحكام القانون رقم:90-11 هي السارية المفعول عليهم، وهذا ما لم تحدد الاتفاقيات الجماعية أحكاما خاصة أكثر نفعا في هذا المجال [1].

6- رياضيي النخبة:استثنت فئة رياضي النخبة والمستوى العالي، من تطبيق أحكام قانون علاقات العمل، لاسيما في مجاله التأديبي، ويقصد بهذه الفئة كل رياضي أو مجموعة رياضيين حققوا أداء رياضيا ذا مستوى عالمي و/ أو دولي، حيث نص التنظيم صراحة على خضوعهم للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، ولأحكام التنظيمات والقوانين الأساسية التي تسنها الاتحادية الرياضية الوطنية، والأنظمة الداخلية التي تسنها الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية [2].

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري خص فئة المدربين بنظام نوعي لعلاقات عملهم بموجب أحكام المرسوم المتضمن القانون الأساسي للمدربين، محددا طبيعة علاقة عمل هذه الفئة من العمال وحقوقها وواجباتها المهنية وكذا طرق إنهاء علاقة عملها، أما عن النظام التأديبي الذي يخضع له رياضيو النخبة، فإنهم يخضعون لأحكام تأديبية خاصة تجعلهم محل متابعة تأديبية متى أخلوا بالتزاماتهم الرياضية والمهنية، تتخذ بمبادرة من الاتحادية الرياضية المعنية طبقا لقوانينها الأساسية وتنظيماتها، كما تخضع بعض العقوبات لموافقة الوزير المكلف بالرياضة وتكون محل طعن أمام هذا الأخير، والبعض الآخر ينفرد هذا الأخير باتخاذها وتكون محل طعن أمامه، وهذا ما نصت 8/51 من القانون 11/04 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية [3].

7- مستخدمي البيوت: وعد المشرع الجزائري بصدور نظام نوعي لعلاقات عمل خاصة بمستخدمي البيوت، غير أنه لم يصدر لحد الساعة .الأمر الذي أبقى تساؤلات مطروحة حول سر احتمال استبعاد مستخدمي البيوت من تطبيق أحكام قانون العمل، وأمام غياب نص تنظيمي خاص بهذه الفئة من العمال، على الرغم من انتشارها في المجتمع الجزائري، بات من الضروري ان يتبنى المشرع الجزائري تنظيما خاصا بهذه الفئة من العمال يراعى فيه ظروفهم الخاصة.[4]

ب- الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل: وهذا نظرا لخضوعها لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة، حيث تتمثل فيما يلي:

---

[1]- كمال بن سالم ، المرجع السابق، ص ،ص323،322.

[2]- مرسوم تنفيذي رقم 189/07 المؤرخ في 16 جوان 2007، المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي، ج.ر، عدد 41، لسنة2007.

[3]- قانون رقم 10/04 المؤرخ في 14 أوت 2004، المتعلق بالتربية البدنية والرياضية، ج.ر،عدد 52، لسنة 2004.

[4]- كمال بن سالم ، المرجع السابق، ص 328.

1- المستخدمون العسكريون التابعون للدفاع الوطني: تعرض أول قانون أساسي للوظيفة العمومية في ديباجته[1]، إلى أسباب استثناء أفراد الجيش الوطني الشعبي والقضاة من مجال تطبيقه، وهي في اعتقادنا نفس الأسباب التي استثنى من خلالها قانون العمل هذه الفئات، فيرجع السبب الرئيسي إلى الطابع الخصوصي للأحكام التي يجب أن تسري على وضعية الجنود، منها أن توضع تحت يده أساليب الاختيار والتجنيد ومراعاة اعتبارات أوسع من اعتبارات الوظيفة العمومية التي هي أكثر دقة، ولذلك لا توجد أية نقطة مشتركة بين نظام الطاعة العسكري الذي يستبعد خصوصا كل إجراءات تتعلق باستشارة الهيئات المتساوية الأعضاء، وبين الإجراءات الأكثر مرونة التي تتصف بها الوظيفة العمومية، كما أن تنظيم المهن العسكرية يختلف عن تنظيم مهن الموظفين من حيث الهيكل والتنظيم .

كما يجب أن يكون أفراد الجيش الوطني الشعبي خاضعين لنظام صارم يترك للإدارة العسكرية سلطة تقديرية أوسع، ويضمن القانون الأساسي للمستخدمين العسكريين حقوقا مقابل الواجبات والالتزامات الخاصة التي يخضعون لها، أما فيما يتعلق بانضباط المستخدمين العسكريين وتأديبهم، فإنهم يخضعون لأحكام قانون العقوبات العام وكذا أحكام قانون القضاء العسكري طبقا لقواعد الاختصاص التي يحددها، ودون الإخلال بالعقوبات الجزائية، يتعرض المستخدم العسكري حسب طبيعة وخطورة الخطأ المرتكب إلى عقوبات تأديبية أو مهنية و/ أو عقوبات محددة في القانون الأساسي لهذه الفئة، كما تحدد الأخطاء المؤدية إلى عقوبات تأديبية وفقا لنظام الخدمة في الجيش.[2]

2 - القضاة: استثنى المشرع الجزائري القضاة هذه الفئة من تطبيق أحكام قانون العمل، لسببين، هما: الأول احترام حصانة رجال القضاء، والثاني له طابع نفساني محض، يتأتى من الاهتمام بإضفاء هيبة خاصة على وظيفة القاضي، فإنهم يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة، تحدد واجبات القضاة وحقوقهم، وكذا تنظيم سير مهنتهم، وتحديد قواعد انضباطهم، واجراءات تأديبهم، وتكييف وتصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المطابق لها، وطرق إنهاء علاقة عملهم، والآثار القانونية المترتبة عنها.

[1]- راجع بيان الأسباب المذكور في ديباجة الأمر رقم: 66-133، مؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. رعدد46، لسنة 1966.

2- الأمر رقم 02/06 المؤرخ في 2006/02/28، يضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج.رعدد12،لسنة 2006.

إضافة إلى التشكيلة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء حيث يتولى تكييف وتصنيف الأخطاء المهنية الأخرى في مدونة أخلاقيات مهنة القضاة التي يلتزم بإعدادها، كما يسهر على رقابة انضباط القضاة تحت رئاسة الرئيس الأول للمحكمة العليا.[1]

3- الموظفون والمتعاقدون مع الإدارة: استثنت أحكام هذا القانون فئة الموظفين والمتعاقدين مع الإدارة من مجال تطبيقه، فالموظفون يخضعون لأحكام الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية [2]، الذي يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين، والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة وواجباتهم، وتنظيم مسارهم المهني و تحديد نظامهم التأديبي، بينما الأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة، حيث تحدد شروط وكيفيات توظيفهم، وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، وطرق إنهاء علاقات عملهم[3].

حرص المشرع على استبعاد هذه الفئة من مجال تطبيق أحكام قانون العمل، يعود إلى سببين[4]:

- أولا : إلى العلاقة القائمة بين العامل والدولة، التي تقتضي وضع قواعد تشريعية وتنظيمية خاصة تتلاءم مع طبيعة تلك العلاقة، فإذا كانت الفكرة السائدة في قانون العمل، حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف فيها، فإن العلاقة التي تربط الإدارة بالموظفين أو المتعاقدين معها لا تقوم على هذه الفكرة، بحيث أنه لا مانع في مجال علاقات القانون العام من تأسيس حماية للعامل بصورة أوسع، مراعاة لضرورة تسيير المرفق العام، وضمانا لاستمراريته وفاعليته.

- ثانيا: إن السلطة العامة أقل اتجاها أو اندفاعا للاعتداء على حقوق العمال مقارنة بالقطاع الخاص، ذلك أن قوة الوضع الاقتصادي للدولة قد يسمح بإعطاء المستخدمين العديد من المزايا التي يصعب إلزام المستخدم بها في القطاع الخاص.

الفرع الثاني:الفئات المشمولة بالنظام التأديبي في قانون الوظيفة العمومية.

استثنى المشرع الجزائري فئات من الموظفين كليا أو جزئيا، من الخضوع لأحكام القانون العام للوظيفة العمومية، قبل ان نوضح ذلك يجب التطرق الى تعريف الموظف وشروط تسميته:

1- القانون العضوي رقم 12/04 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، ج. رعدد، 57، لسنة 2004.

2- الأمر رقم 03/06، السالف الذكر .

3- المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، ج. ر، عدد 61، لسنة 2007 .

4- كمال بن سالم ، المرجع السابق، ص 333.

أولا : الموظف العمومي:

لقد أخذ المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،بالمفهمو الضيق للموظف العمومي من خلال تحديد شروط اكتساب صفة الموظف العمومي في المادة 1/04 بنصها " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"[1].

وينطبق هذا التعريف على الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ولقد حددتها المادة 2/02 من نفس الأمر بنصها... ":المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها، والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني للمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون[2]" .

لم تعط التشريعات السابقة تعريفا محددا للموظف العام، وإنما اكتفت بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام تلك التشريعات[3]، وبالنظر للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي كان آخر أمر في النصوص القانونية والتنظيمية التي نظمها المشرع الجزائري. ومن خلال المادة 04 منه يتضح جليا أنه لكي يطلق تسمية الموظف العمومي على الشخص وجب توافر الشروط التالية:

1- صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة: يشترط لكي يكتسب الشخص صفة الموظف العام أن يصدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة ويتضح من ذلك أن من يقوم بأعمال في إحدى الوظائف العامة، دون أن يكون قد عين فيها بالطريق القانوني السليم، لا يعتبر موظفا عاما، كما هو الحال بالنسبة لمنتحل الوظيفة.

2-أن يكون التعيين في إحدى الوظائف الدائمة: يشترط لاكتساب الفرد صفة الموظف العام أن يمارس عمل دائم ومستمر، فإذا كان عمل الشخص بالمرفق العام عارض أو مؤقت أو موسمي فلا ينطبق عليه هذا الشرط ولا يعتبر موظف عام.

لكن يمكن الإشارة هنا إلى قرار المحكمة العليا الجزائرية بتاريخ 2009/04/22[4]، الذي استأنس فيه القاضي بنص المادة 144 من قانون العقوبات[1]، وأعتبر أن" كلمة موظف الواردة في

---

[1]- المادة 1/04 من الأمر رقم 03/06 ، السالف الذكر.
[2]- المادة 2/02 من الأمر رقم 03/06 ، السالف الذكر.
[3]- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، ط 2، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 51.
[4]- قرار رقم 425217،صادر بتاريخ 2009/04/22، ، المجلة القضائية، العدد01، 2011، ص 276- 279.

هذه المادة تشمل كل الموظفين بالإدارات والمؤسسات العمومية " وأضاف أنه" لا فرق بين موظف مرسم أو متعاقد أو متربص."

3-أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام: يشترط لاكتساب الفرد صفة الموظف العام أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر، ومفهوم الدولة يؤخذ هنا بالمفهوم الواسع فيشمل كل السلطات والأجهزة والإدارات والمصالح والمرافق والوحدات الإدارية سواء كانت السلطات مركزية أو لامركزية .[2]

أما المرفق العام فعمله يكون باضطراد وانتظام تحت إشراف الدولة وسلطاتها أو الهيئات التابعة لها بقصد أداء خدمة للجمهور مع خضوع القائمين بإدارته لضوابط وقواعد قانونية محددة.

ثانيا: الاستثناءات الواردة على تطبيق قانون الوظيفة العمومية.

أ- الفئاة المستثناة استثناءا كليا من تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: هم الأشخاص الذين يعملون لصالح الدولة واستوفى تعيينهم كل الشروط الموجودة لإعطائهم صفة الموظفين العموميين، لكن لطبيعة عملهم الحساسة في الدولة فإنهم لا يخضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بل وضع المشرع قوانين عضوية تنظم سير مهنتهم وطريقة تعيينهم وترقيتهم وأساليب تهذيبهم وإنهاء مهامهم، حيث يعتبر هؤلاء الأشخاص مستثنون كليا عن قانون الوظيفة العمومية لضرورة الحفاظ على حسن سير وظيفتهم وقد حددهم المشرع في الأمر 03/06 في مادته 3/02 وهم: لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.[3]

1- القضاة: استبعد الأمر رقم 03/06 من نطاق تطبيق أحكام القضاة على أساس مبدأ الفصل بين السلطات، فإذا كان الأمر المذكور مؤهلا لتسيير الموظفين التابعين للإدارة بصفتها جهازا متفرعا عن السلطة التنفيذية، فإنه لا يمكن تطبيقه على القضاة، باعتبار أن السلطة القضائية مستقلة[4]، حيث يخضع هؤلاء للقانون الأساسي العام للقضاء[5].

---

[1]- المادة 144 معدلة، من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم،ج ر 49، لسنة 1966، معدلة بالقانون رقم 09/01 المؤرخ في 26 جوان 2001، ج.رعدد34، لسنة 2001.

[2]- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر،2007، ص15،14.

[3]- المادة 3/02 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق، ص 3.

[4]- عرض أسباب مشروع القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 03/06، الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني، ع 204، الصادر في 2006 ،ص 10 .

[5]- القانون العضوي رقم 11/04، المؤرخ في 2004/09/06، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.رعدد57لسنة 2004.

2- مستخدمو البرلمان: هم الأعوان التابعين لمصالح المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة، ولا ينطبق هذا الوصف على النواب كونهم منتخبين، ويخضعون لقانون أساسي مستقل وهو قانون عضو البرلمان[1]، لقد تم استثناء هذه الفئة بناء على مبدأ الفصل بين السلطات، لأن السلطة التشريعية سلطة مستقلة، فلا يمكن للقانون الذي يحكم أعوان السلطة التنفيذية أن يحكم مستخدمي السلطة التشريعية، حيث يحكم موظفي المجلس الشعبي الوطني قانون أساسي خاص صدر باللائحة المؤرخة في 2010/03/02[2]، ولموظفي مجلس الأمة أيضا قانون أساسي خاص صدر باللائحة المؤرخة في 2010/03/11[3].

3 - مستخدمو الدفاع الوطني: هذا الاستثناء يشمل الموظفين والأعوان المتعاقدين، كما يشمل المستخدمين الذين يمارسون وظيفة عسكرية أو مدنية، و يقوم على أساس الاعتبارات التالية:

- جريان العادة على تخصيص مستخدمي الدفاع الوطني بقانون أساسي خاص،
- خصوصية المسار المهني العسكري،
- مواكبة التشريعات العالمية، حيث أن أغلب دول العالم تخصص للمستخدمين العسكريين قانونا أساسيا مستقلا يحكمهم.

يخضع المستخدمون العسكريون لأحكام الأمر رقم 02/06[4]، أما المستخدمون المدنيون للدفاع المدني، فيخضعون للمرسوم رقم 60/74 المتمم.[5]

ب - موظفون عموميون مستثنون جزئيا.

نصت عليهم المادة 2/03 من الامر 03/06، حيث تضمنت: " غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة

[1]- أسباب مشروع القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص10.
[2]- اللائحة المؤرخة في 2010/03/02 الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني، ج.ر، ع37.لسنة 2010.
[3]- اللائحة المؤرخة في 2010/03/11 الصادرة عن مجلس الأمة، ج.ر، عدد37،لسنة2010.
[4]- الأمر رقم 02/06 ، مؤرخ في 28فبراير2006 ج ر عدد12لسنة 2006.
[5]- المرسوم رقم 60/74 المؤرخ في 20 فيفري 1974، يتضمن إنشاء إطار من الموظفين المدنيين الشبيهين بالموظفين العسكريين في وزارة الدفاع الوطني وتحديد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبيهين الدائمين بالعسكريين، ج.ر 34، المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 71/95 المؤرخ في 01 مارس 1995 ،ج.رعدد 16.لسنة 1995.

الشؤون الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات و سير الحياة المهنية والانضباط العام"[1].

حيث أعطى المشرع استثناءات في تطبيق قانون الوظيفة العمومية فيما يخص الحقوق والواجبات، سير الحياة المهنية والانضباط العام، نظرا لخصوصية عمل كل سلك على حدى وتكييف قوانينها الأساسية حسب طبيعة المهام الموكلة إليها ومسؤولياتها.

1 - الموظف والعامل الأجير: العمال الأجراء حسب المادة 02 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل[2]، هم الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم.

ينطبق هذا التعريف على العامل العمومي الأجير في القطاع العام والقطاع الخاص، وبمقارنة هذا التعريف للعامل الأجير بالتعريف المذكور للموظف يلاحظ وجود فروق بينهما نلخصها في:

- التحاق الموظف بالوظيفة العمومية يكون بقرار إداري، أما العامل الأجير، فيكون بعقد محدد أو غير محدد المدة.
- علاقة الموظف بالإدارة تقوم على عنصر الدوام والاستمرار لدوام الوظيفة عكس العامل الأجير علاقة تعاقدية مرتبطة بالعقد، فتنتهي بانتهائه أو بفسخه من أحد الطرفين.
- قطاع عمل الموظف هو قطاع المؤسسات والإدارات العمومية بينما مجال عمل الأجير هو القطاع الاقتصادي.
- يخضع الموظف لقانون الوظيفة العمومية بينما يخضع العامل الأجير لقانون العمل.
- يخضع الموظف في جانب المنازعات إلى القضاء الإداري والعامل إلى القضاء العادي.

2 - الموظف والعون المتعاقد: لم يعرف العون المتعاقد، كل من الأمر رقم 03/06، والمرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتعلق بكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم[3]، من خلال مختلف الأحكام الواردة بشأن هذا الأخير يمكن تعريفه كالآتي:" هو كل شخص يعمل بمقتضى عقد في خدمة مرفق عمومي إداري بصفة مؤقتة "، فالعون المتعاقد هو العون الذي يخضع لشروط الواردة في العقد المبرم بينه وبين الإدارة والتي يقتصر أساسا في التعريف الذي حددته المادة 22 من الأمر03/06 و طريقة توظيفهم بالقول: " يوظف الأعوان المذكورون في المواد من 19 إلى 21 في هذا القانون حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية

[1]- المادة 2/03 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق،.
[2]- القانون رقم 11/90 السالف الذكر.
[3]- المرسوم الرئاسي رقم 308/07،السالف الذكر.

عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، غير أنه لا يخول لهم شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العامة".[1] وبمقارنة هذا التعريف للعون المتعاقد بالتعريف المذكور للموظف، يلاحظ وجود فروق بينهما تتمثل فيما يلي :

- الموظف يلتحق بالوظيفة العمومية بأداة قانونية هي التعيين، أما العون المتعاقد فبموجب عقد إداري.

- يتولى الموظف مهام وظيفة دائمة عكس العون المتعاقد فهو يتولى مهام عمل .

- يخضع الموظف لإجراء الترسيم في الوظيفة، أما العون المتعاقد، فيثبت في منصب عمله في حدود مدة العقد المبرم بينه وبين الإدارة.

- علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية، وعلاقة العون المتعاقد بالإدارة هي علاقة تعاقدية.

- يخضع الموظف لقانون الوظيفة العمومية بينما العون المتعاقد لنظام قانوني خاص به .

إلا أنهما يشتركان في الخضوع للقضاء الإداري فيما يخص المنازعات الوظيفية.

3 - الموظف و العون المتربص: لم يعرف العون المتربص، كل من الأمر رقم 03/06، ولا المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام العامة المطبقة على العون المتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية[2]، لكن من خلال الاطلاع على الأحكام الواردة سابقا، يمكن تعريف العون المتربص بأنه : " كل مترشح عين في رتبة لوظيفة عمومية دائمة تابعة لمرفق عمومي إداري، ولم يرسم بعد"، يتبين من خلال هذا التعريف أن العون المتربص يختلف عن الموظف فيما يلي[3]:

- داوم الوظيفة بالنسبة للموظف عكس العون المتربص فتعينه مؤقت، ومرتبط بنتيجة التربص، فإذا كان هذا الأخير ناجحا أصبح شغله للوظيفة دائم، وإذا لم ينجح المتربص، يسرح من الوظيفة.

- الموظف جمع بين التعيين في الوظيفة والترسيم فيها، عكس المتربص الذي لا يرسم إلا بعد انتهاء فترة التربص، فيكتسب بذلك صفة الموظف بشكل نهائي، فمركزه القانوني موظف معلق على شرط الترسيم، ويظهر استقرار مركزه القانوني من خلال تمتعه بكافة الحقوق الحريات والضمانات، وبالتزامه بجميع الواجبات التي فرضتها القوانين والتنظيمات، ولا يمكن تعديل

[1]- المواد 19، 20، 21و22 من الأمر 03/06 ، السالف الذكر.

[2]- مرسوم تنفيذي رقم 322/17 مؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج رعدد 66، لسنة 2017.

[3]- مراد بوطبة، " اختلاف المركز القانوني للموظف عن المركز القانوني للعون المتربص"، مداخلة في ملتقى وطني بعنوان الحماية القانونية لأعوان المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر بين النص والواقع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهر موالي، سعيدة، المنعقد يومي 2 و3 ماي 2018، ص 5.

مركزه القانوني بترقيته أو تنزيله أو إلغاء مركزه القانوني بالعزل أو التسريح إلا بوجود مبرر قانوني وبإتباع الإجراءات القانونية.

- يتمتع الموظف بكافة الحقوق والضمانات، أما العون المتربص، فحرمه الأمر رقم 03/06 من بعض الحقوق بسبب وضعه القانوني، فلا يمكنه الترشح لعضوية اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن والجان التقنية، و لا يمكن وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع أو نقله إلى إدارة أو مؤسسة عمومية أخرى.

- من خلال المقارنة بين العقوبات التأديبية بدرجاته الأربع نجد أن العقوبات المطبقة على العون المتربص حسب المرسوم التنفيذي رقم 322/17، مشابهة تماما مع العقوبات المطبقة على الموظف حسب الأمر 03/06، ماعدا عقوبة النقل الإجباري والتنزيل فان العون المتربص لا تطبق عليه إلا بعد اكتسابه صفة الموظف بعد الترسيم مباشرة [1].

كما يشترك كل من الموظف و العون المتربص في الخضوع لقانون الوظيفة العمومية عموما، وللقضاء الإداري في المنازعات الوظيفية.

[1]- سهيلة لعبيي، نجمة خيرة، النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي رقم 322/17،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في القانون تخصص: قانون عام معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية بودواو قسم القانون العام،2010/2009، ص61.

الفصل الثاني

تنظيم المساءلة التأديبية بين قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

إن السلطة التأديبية ضرورية لكل جماعة منظمة سواء في علاقات العمل الخاضعة لقانون العمل أو لقانون الوظيفة العمومية، فعدم احترام الأحكام القانونية أو القوانين الأساسية للهيئات المستخدمة أو أنظمتها الداخلية يعرض العامل أو الموظف مهما كان منصب عمله لعقوبات تأديبية.

وتتحدد العلاقة التعاقدية الناتجة عن عقد العمل الذي يربط العامل بصاحب العمل، والعلاقة التنظيمية اللائحية بين الموظف والإدارة، عدة التزامات تفرضها طبيعة العمل والوظيفة و إستمراريتهما وأداء مهامهما، حيث يشكل خرقها من جانب العامل أو الموظف، التعرض إلى مساءلة تأديبية تنتهي بتوقيع عقوبة تأديبية على كل منهما على حدى، و سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة مختلف الأفعال و التصرفات التي تعتبر في نظر تشريع العمل والوظيفة العمومية أخطاء تأديبية، و كذا مختلف العقوبات المترتبة عليها، ثم نعرج على مراحل تأديب العامل والموظف العمومي، إل غاية صدور القرار التأديب في حقهما و كذا الضمانات المخولة لهما قانونا لمواجهة هذا القرار.

المبحث الأول : الأخطاء المهنية والعقوبة التأديبية في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المساءلة التأديبية ما هي إلا نتيجة لإخلال الموظف أو العامل بالواجبات المفروضة عليهما، وذلك بحكم منصب ومهام كل واحد منهما، ورغم التمييز الذي تعمده المشرع بين الموظف والعامل في كل المراحل، فما هي أوجه الاختلاف والتشابه في النظام التأديبي بين الموظف والعامل في التشريع الجزائري؟، وعلى أي أساس اعتمد في تصنيفه للأخطاء المهنية في قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية؟، ما هي العقوبات المقابلة التي جاء بها المشرع في كل من قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل؟ للإجابة على هذه الأسئلة يجب التطرق الى الأخطاء المهنية حسب التشريعين، ثم إلى العقوبات التأديبية المقررة[1].

[1]- أمينة عياشي، أم الخير قنون، النظام التأديبي بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور- الجلفة، كلية العلوم السياسية والحقوق، قسم الحقوق، 2015-2016، ص 9.

المطلب الأول: الأخطاء المهنية.

لتحديد الخطأ المهني أهمية كبيرة في دراسة النظام التأديبي كونه أساس المسؤولية التأديبية و باعتباره أيضا السلوك الذي يستوجب توقيع الجزاء على مرتكبه سواء بالنسبة للعامل أو الموظف، ونستعرض تعريف الأخطاء المهنية التي يرتكبها العامل او الموظف، ومختلف درجاتها[1].

الفرع الأول: مفهوم الأخطاء المهنية .

تقوم العلاقة التي تربط بين العامل و صاحب العمل، والموظف العمومي بالإدارة، على التزامات يشكل خرقها من طرفهما مخالفة تأديبية تعرف بالخطأ المهني " التأديبي"، والذي تختلف درجاته بحسب خطوة الفعل المرتكب، حيث إذا ما ارتكب العامل أو الموظف خطأ مهني، أو اقترف ذنبا وظيفيا يشكل هدرا لكرامة وشرف العمل أو الوظيفة وسمعتهما، يؤدي بالجهة المختصة بالتأديب إلى تسليط عقوبة من نفس درجة الخطأ.

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ التأديبي تاركا ذلك للفقه الذي اعتبره أنه إخلال بالتزام قانوني، ويأخذ القانون هنا معنى واسع بحيث لا يشمل القواعد القانونية فقط أيا كان مصدرها تشريعي أو لائحي بل يشمل أيضا حتى القواعد الأخلاقية [2].

وبالتالي يلتزم العامل أو الموظف على احترام القواعد المكتوبة أو غير المكتوبة بما في ذلك القواعد الأخلاقية، فتحديد الأخطاء مسبقا ضرورة تفرضها مختلف التشريعات التأديبية لإمكانية وضع العقوبات المقابلة لها انطلاقا من المبدأ الدستوري"لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص"، لتعريف الإطار التنظيمي الخاص بهما، لتحقيق هدف حسن سير المؤسسة أو الإدارة المستخدمة [3].

كما عرف الخطأ المهني انطلاقا من ركنيه المادي و المعنوي، بأنه كل فعل ناتج عن قصد أو عن إهمال يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة أو المرفق العمومي، أو من شأنه إلحاق أضرار بها أو بالعمال العاملين بها أو يشكل خرقا لالتزامات العامل أو الموظف المهنية اتجاه صاحب العمل أو الإدارة، ومن هذا التعريف نستنتج أن الخطأ التأديبي المنشأ للمسؤولية التأديبية يتكون من ركنين يتمثلان في: ركن مادي و هو الشكل الخارجي لسلوك الموظف أو العامل و الذي ينطوي على إخلاله بواجباته الوظيفية، وركن معنوي يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للمخالف و المظهر المادي للخطأ التأديبي، كما قد يكون هذا الركن متمثل في خطأ غير متعمد [4].

---

[1]- تدرانت نرجس،النظام التأديبي في التشريع الجزائري على ضوء قانون العمل والوظيف العمومي،مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء،2008/2005 ، ص 6.

[2]- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.ص1.

[3]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، ص 2 .

[4]- أحمد بوضياف، نفس المرجع، ص،ص 17، 18 .

أولا: تعريف الأخطاء المهنية حسب تشريع العمل.

للخطأ المهني أهمية كبيرة في دراسة النظام التأديب كونه أساس المسؤولية التأديبية و باعتباره أيضا السلوك الذي يستوجب توقيع الجزاء على مرتكبه، و لتوفير ضمانات أكبر للعامل في المجال التأديبي انتهجت الجزائر في وضع نظامها التأديب للعامل على طريقتين لتحديد الأخطاء، وتم تقسيمها إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها و خطورتها، الأولي تتمثل في سن نصوص قانونية وتنظيمية حددت من خلالها مختلف الأخطاء و العقوبات المقررة، وقد تجسد ذلك في أحكام المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، أما الطريقة الثانية في تحديد الأخطاء المهنية التأديبية التي جاء بها القانون 11/90 والتي تقوم على إشراك كل من العامل و صاحب العمل في تحديد النظام التأديب القائم على الأخطاء و العقوبات وذلك في نظام داخلي انطلاقا من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين.

ومنه نستنتج أن الخطأ المهني هو الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة، وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلته لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها، إذ من أهم المبادئ التي كرسها تشريع العمل الامتناع عن الإخلال بنظام العمل ومن ثم فإن أي خروج عن هذا المبدأ يشكل خطأ مهنيا [1].

ثانيا: تعريف الأخطاء المهنية حسب تشريع الوظيفة العمومية .

لقد جسد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول مفهوما للخطأ المهني، في نص المادة 160منه، على ما انه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية" [2].

إلا أن هذا لم يمنع الفقه من تعريفه، حيث اتجه الفقيه الدكتور **سليمان محمد الطماوي** إلى أنه: " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافى واجبات منصبه"[3]، كما عرفه الأستاذ عبد الفتاح حسن بأنه: " كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، و يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، و ذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة" [4].

---

[1]- ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 12.

[2]- المادة 160من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

[3]- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، ،1995ص4.

[4]- حسينة أيت قاسي، الخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية-قسم الحقوق، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص: القانون الاجتماعي، 2018 ، ص 7.

أما الفقه الإداري الجزائري فقد تعرض لتعريف الخطأ المهني و على رأسه **الدكتور عمار عوابدي** على أنه: " ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج و الشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة" [1].

وذكر **الأستاذ أحمد بوضياف** الخطأ المهني على أنه: " إخلال بالتزام قانوني و يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة، بل يشمل أيضا القواعد الخلقية " [2].

أما القضاء الإداري الجزائري تعرض إلى تعريف الخطأ المهني من خلال قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى الصادر بتاريخ 07 ديسمبر 1985، الذي جاء فيه: " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة"[3].

ثالثا: تميز الخطأ التأديبي عن الأخطاء المدنية و الجنائية .

كل خطأ يؤدي إلى الإخلال بالتزامات قانونية أو عقدية إلى إنشاء مسؤولية تأديبية عن الخطأ المهني الذي يرتكبه العامل او الموظف، و أنشأ مسؤولية مدنية عن كل خطأ مدني متى تسبب مرتكبه في إحداث ضرر، وكذا مسؤولية جنائية عن كل فعل اعتبر في نظر القانون جريمة .

أ- التمييز بين الخطأ المهني والخطأ الجنائي: إن الخطأ الجنائي هو ذلك الخطأ الذي يرتكبه أي شخص، سواء القيام بأفعال أو امتناع يترتب عليه عقوبة جنائية، بينما الخطأ التأديبي هو الخطأ الذي ترتكبه فئة معينة وهم الموظفين او العمال، فبالرغم من الطبيعة الخاصة للخطأ المهني حيث يمكن أن يشكل جريمة جنائية في نفس الوقت، وعليه حتى وان اقترب نظام التأديب من نظام التجريم إلا انه يبقى نظام مستقل بذاته، وفيما يلي نحدد نقاط الاختلاف بين الخطأين[4]:

1- من حيث نطاق تطبيق الخطأ: فإذا كان القانون الجنائي يطبق على جميع الأفراد في الدولة، إلا انه يبقى للمخالفة التأديبية طابعها المميز فهي تتعلق بطائفة معينة وهي طائفة العمال أو الموظفين العموميين[5].

---

[1]- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص،ص 331،332.
[2]- أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص17.
[3]- قرار رقم 42568صادر بتاريخ 07 ديسمبر 1985، المجلة القضائية، العدد 1، 1990،ص 215-218.
[4]- احمد بوضياف، نفس المرجع، ص 19 .
[5]- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الأزارطية، 2008 ، ص 278.

2- من حيث اتساع نطاق تطبيق الخطأ التأديبي: خلافا لما هو الحال عليه في الجريمة الجنائية التي هي محددة على سبيل الحصر، فإن الخطأ المهني يتسع ليشمل كل ما من شأنه الخروج عن مقتضيات الواجب العملي أو الوظيفي، وهو ما يقتضي منح المستخدم أو الإدارة سلطة تقدير وتكييف أفعال العامل والموظف، بينما في الجريمة الجزائية القاضي فيها لا يتمتع بالسلطة التقديرية تطبيقا لمبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"[1].أي من حيث السلوكات المشكلة للحطأأو الجريمة الجنائية.

ب- الفرق بين الخطأ التأديبي والخطأ المدني: يعرف الفقه و القضاء الخطأ المدني بأنه كل إخلال بالتزام قانوني يسبب إضرار للغير، وينص القانون المدني الجزائري في المادة 124 منه على أن: " كل من سبب ضررا للغير يلتزم بتعويضه"، وبالتالي نقاط الاختلاف تكمن فيما يلي [2]:

1- من حيث نطاق تطبيق الخطأ: فالخطأ المدني يعني كل أفراد المجتمع بما فيهم العامل و الموظف بينما الخطأ التأديبي يتعلق بفئة العمال والموظفين فقط.

2- من حيث أساس المسؤولية: الخطأ المدني هو الإخلال بالتزام قانوني، ورتب هذا الإخلال أضرار، بينما المسؤولية التأديبية وان كانت تقوم على خطأ العامل أو الموظف فان الضرر فيها ليس لازما، حيث يفترض وقوعه وتكون جسامته محل اعتبار عند توقيع العقوبة التأديبية [3].

الفرع الثاني: درجات الأخطاء المهنية.

تكفل المشرع الجزائري بضبط مجموعة من الأخطاء المهنية عن طريق التقنين، واعتمد على الطريقة التشريعية والطريقة التنظيمية في تحديد طبيعتها و نوعيتها، يسعى هذا التصنيف إلى إضفاء نوعا من العقلانية في ممارسة السلطة التأديبية، واعتبارا للمصلحة العامة و ضرورة حماية حقوق العامل والموظف العام والمحافظة على مصالح المستخدم والمنتفع بالمرفق العام.

أولا: درجات الأخطاء المهنية حسب تشريع العمل.

تصنف الأخطاء المهنية في أغلب القوانين والنظم المقارنة إلى درجتين من حيث جسامتها وأهميتها، إلى أخطاء خفيفة أو بسيطة لا تؤدي إلى الفصل عن العمل رغم تفاوتها في الأهمية، وهي تلك التي تصنف عادة إلى أخطاء درجة أولى ودرجة ثانية، وأخطاء أكثر خطورة تصنف كأخطاء من الدرجة الثالثة، أي تلك التي تصل عقوباتها أحيانا إلى الفصل عن العمل.

أ- تحديد الأخطاء من طرف المشرع: تدخل المشرع في تحديد الأخطاء المهنية بموجب المادة 68 من المرسوم رقم 302/82 و قسمها إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها و خطورتها

---

[1]- منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مطبعة الشرق ومكتبتها، الطبعة1،1984،ص 84.
[2]- صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجيستير، جامعة الوادي، 2013-2014،ص 18.
[3]- احمد بوضياف، المرجع السابق، ص 25.

وتصنيف بعض الأفعال والتصرفات بنصه : " تحدد هذه الأحكام مختلف حالات الأخطاء المهنية و تبينها عند الحاجة القوانين الأساسية النموذجية الخاصة بقطاعات النشاط .

و تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بوصفها الجنائي على النحو التالي"[1] :

1- أخطاء من الدرجة الأولى: وقد وضحت من جهتها المادة 69 من نفس المرسوم، الأخطاء من الدرجة الأولى و اعتبرتها :" تعد الأعمال التي يمس بها العامل بالانضباط العام، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية والتنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة"[2].

2- أخطاء من الدرجة الثانية: نصت عليها المادة 70 من نفس المرسوم، و عرفتها على أنها الأفعال أو التصرفات التي يقوم بها العامل دون عناية أو وعي، والتي من شأنها:

- إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة، بسبب الغفلة والإهمال.
- إلحاق خسائر مادية بالمباني و المنشآت و الماكينات و الأدوات والمواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تشتمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة والإهمال[3].

ويمكن اعتبار الخطأ المهني من الدرجة الأولى تنتى أو الثانية بمثابة الخطأ الجدي، الذي يمس بالسير الحسن و المنتظم للمؤسسة أو يعرضها للفوضى أو يعرقل تنظيمها[4].

- أخطاء من الدرجة الثالثة: نصت عليها المادة 71 من نفس المرسوم، واعتبرتها كل التصرفات التي تكون درجة خطورتها و جسامتها كبيرة كونها تضر بمصلحة المستخدم المادية و المعنوية، تودي بالضرورة إلى التسريح، و تشتمل ارتكاب العامل ما يلي:

- التلبس بإخفاء معلومات أو الإدلاء بتصريحات في مجال تنافي الوظائف أو الجمع بينهما.
- رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه لانجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول.
- ثبوت مسؤوليته في دفع صارخ، بأي وسيلة كانت لمصلحته أو لمصلحة الغير، لراتب يفوق الراتب المستحق أو أي دفع آخر بعنوان الراتب غير المذكور في كشف دفع الراتب.
- إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها.
- تهريب وثائق الخدمة و المعلومات و التسيير أو معلومات ذات طابع مهني أو إخفاؤها.
- التلبس بقبول هبات نقدية أو عينية، أو غير ذلك من المنافع كيفما كان نوعها سواء من شخص طبيعي أو معنوي تربطه علاقات تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة .

---

[1]- المادة 68 من المرسوم رقم 302/82، السالف الذكر.
[2]- المادة 69 من المرسوم رقم 302/82، السالف الذكر.
[3]- المادة 70 من المرسوم رقم 302/82، السالف الذكر.
[4]- سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا، المرجع السابق، ص 10.

- استخدام محلات الهيئة المستخدمة أو تجهيزاتها أو ممتلكاتها أو وسائل عملها على العموم في أغراض شخصية أو في أغراض خارجة عن المصلحة.

- ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه.

- استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل.

- ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة عالقة العمل، لا تسمح بإبقائه في المنصب عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة.

- تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة أو بمنشآتها و ماكيناتها، وأدواتها و موادها الأولية و الأشياء الأخرى التي تشتمل عليها ممتلكات الهيئة المستخدمة.

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

ب - الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في القانون: هو ذلك الخطأ الذي تصل فيه الخطورة إلى درجة عالية لا يمكن معها استمرار علاقة العمل، فهو يؤدي إلى نفس النتائج التي تترتب على الإخلال بعقد العمل، والذي يأخذ الخطأ الجسيم أحد صوره أو أشكاله ، والخطأ الجسيم قد يؤدي إلى فقدان الحق في التعويض عن التسريح وحق الإعلان المسبق والحقوق التبعية الأخرى.[1]

كما يمكن تعريفه على أنه خطأ يرتكب عن قصد من قبل العامل إما بفعل شيء أي بتصرف إيجابي صادر عنه أو بالامتناع عن فعل شيء وهو تصرف سلبي ينتج عنه ضرر[2].

ويخول للمستخدم سلطة تحديد طبيعة ونوعية الخطأ المهني الجسيم، وكذلك الإجراءات المتبعة للتسريح بسببها، والضمانات المقررة للعامل فيما يتعلق بالتكييف والإثبات وغيرها[3]، كما ان المشرع استغنى عن الطريقة التنظيمية واعتمد على الطريقة القانونية، من خلال التعديل الذي أدخل على المادة 73 من القانون رقم 11/90، بمقتضى المادة 02 من القانون رقم 29/91، بإعادة صياغتها على النحو الذي يبين فيه كافة الأخطاء المهنية الجسيمة والتي ترتكب أثناء العمل[4]، و يحتمل أن ينجر عنها التسريح، بدون مهلة العطلة وبدون تعويضات، الأفعال التالية [5]:

---

[1]- سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، المرجع السابق، ص 5.

[2]- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، طبعة 2، دار القصبة للنشر والتوزيع، الجزائر2003، ص 436.

[3]- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص،ص 190، 191.

[4]- المادة 02 من القانون رقم 29/91 ، السالف الذكر.

[5]- كهينة ملوك، القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم،جامعة مولود معمري – تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية -قسم القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص القانون الاجتماعي،2019، ص ص،ص 22،23.

- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا القانون.

- إذا قام بأعمال العنف، وهي الأفعال التي من شأنها إلحاق خسائر بالمؤسسة المستخدمة، كسوء معاملة العامل لزملائه في العمل وتحريضهم بالقوة على إهمال العمل.

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول، كعدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين، ويدخل في قبيل رفض أوامر صاحب العمل، القيام بعمل أو مهمة اضطرارية تطبيقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال العمل.

- إذا تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل أو في مكانه، فيكيف على أنه خطأ جسيم حرصا على حرمة العمل وعدم تعريض صاحب العمل للخطر.

وقد أثارت المادة 73 من القانون 11/90 المعدلة بالقانون29/91، تساؤلات حول ما إذا كانت الأخطاء الجسيمة المذكورة فيها وردت جامعة مانعة أم لا، حيث يذهب **الرأي الأول** إلى أن تعداد الأخطاء الجسيمة في المادة 73 المعدلة ورد على سبيل التمثيل لأن عبارة " تعتبر على الخصوص" تدل على أن الأخطاء مذكورة على سبيل المثال لا الحصر، بدليل أن تعديل المادة 73 لم يرافقه تعديل المادة 77 من نفس القانون، التي تجعل النظام الداخلي هو المحدد لطبيعة الخطأ المهني بما فيه الخطأ الجسيم ودرجات العقوبة المطابقة لها وإجراءات التنفيذ.

ويذهب **الرأي الثاني** انه ورد تعديل المادة 73 وجعلها تتكفل بذكر الأخطاء الجسيمة على سبيل الحصر، وأي خطأ غير منصوص عليه في المادة 73 المعدلة، ينجر عنه تسريح العامل يعتبر هذا التسريح تعسفيا، والى ذلك أشارت المحكمة العليا في أحد قراراتها [1].

المشرع الجزائري وبعد حوالي 18شهرا راهن بالتعديل الذي حصل على المادة 73 بموجب الأمر 29/91، أي بعد بالنظر إلى الطرق المعتمدة في تحديد الأخطاء الجسيمة التي سبق ذكرها، وأخذ بالطريقة التشريعية التي تجعله ينفرد دون المستخدم في وضع قائمة الأخطاء الجسيمة، بينما

[1]- قرار رقم 155985،صادر بتاريخ 10 فيفري 1998،المجلة القضائية، عدد 01 لسنة 2000، ص.97-100.

يقول الآخرون بأنه اعتمد على الطريقتين معا فتكفل بذكر بعض الأخطاء الجسيمة وترك البعض الآخر لما يضعه المستخدم في النظام الداخلي.

ج - تحديد الأخطاء من طرف المستخدم (المنصوص عليها في النظام الداخلي): نجد أن المشرع قد خول للمستخدم صلاحية إدراج الأخطاء المهنية البسيطة بموجب النظام الداخلي للمؤسسة، وكذا العقوبات المقررة لها وهذا تطبيقا لأحكام المادة 77 من القانون 11/90المعدل والمتمم، التي تنص على أنه : " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ"[1] .

وينتج عن هذه الأخطاء التي تكون من الدرجة الأولى والثانية عقوبات ردعية، غير الأخطاء من الدرجة الثالثة التي تؤدي إلى عقوبة التسريح، ومن هذه الأخطاء ما ورد في النظام الداخلي للصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال للأجراء، حيث تم تعريف الخطأ المهني في النظام الداخلي لهذه المؤسسة حسب المادة 71 منه " يعتبر الخطأ المهني إخلال العامل بواجباته المهنية وبصفة عامة كل اختراق للأحكام التشريعية والتنظيمية المرتبطة بعلاقات العمل يؤدي إلى عقوبة تأديبية"، وارتكاب الخطأ المهني يؤدي إلى تطبيق إجراءات وردت في النظام الداخلي للمؤسسة، ولقد قسمت الأخطاء المهنية إلى ثلاثة درجات، فهناك أخطاء مهنية من **الدرجة الأولى** مذكورة في النظام الداخلي للمؤسسة منها [2]: رفض إثبات الحضور بالتوقيع أو تسجيل التأخرات المتكررة وغير المتكررة، الغيابات الغير عادية والغير مبررة، الخروج أثناء وقت العمل، أما أخطاء **الدرجة الثانية** منها: العود من ارتكاب الخطأ من الدرجة الأولى خلال نفس السنة والمؤدي إلى التوقيف عن العمل لمدة 3 أيام، الغش في إثبات الحضور، إلحاق الضرر بأمن العمال، أما الأخطاء من **الدرجة الثالثة** منها: العود في ارتكاب الخطأ من الدرجة الثانية في نفس السنة والمؤدي إلى التوقيف لمدة 8 أيام، رفض الممارسة العادية لوظائفه، السرقة، الغش، التحويل ... .

والنظام الداخلي لا يمكنه أن يتوقع إلا التصرفات الخاطئة والتي يمكن أن تقع بمناسبة ممارسة المهنة، حيث يثور التساؤل حول موضوع المخالفات وتصرفات العامل غير المنصوص عليها قانونا ولا في النظام الداخلي، والتي عندما تقع تحدث أضرارا بالغة يقرر المستخدم أنها أخطاء

[1]- المادة 77 من القانون 11/90 المعدل والمتمم ، السالف الذكر .

[2]- المادة 71 من النظام الداخلي للصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الجزائر، 1996، وثيقة غير منشورة، ص 19.

جسيمة، ففي هذه الحالة يجب الرجوع إلى القواعد العامة، نص المادة 124 من القانون المدني، باعتبار كل من تسبب في ضرر للغير ملزم بالتعويض[1].

ثانيا: درجات الأخطاء المهنية حسب تشريع الوظيفة العمومية.

أ - الأخطاء المهنية ضمن الأمر 03/06 : جاء المشرع الجزائري بتقسيم جديد للأخطاء المهنية إلى أربعة درجات، يمكن استخلاصها من أحكام المادة 177من الأمر 03/06، وفيما يلي يتم تصنيف الأخطاء بحسب هذا الأمر إلى [2]:

1- أخطاء من الدرجة الأولى: جاءت المادة 178 بالنص على أخطاء الدرجة الأولى كالأتي: " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ".

2- أخطاء من الدرجة الثانية: طبقا للمادة 179 فتشمل الأخطاء من الدرجة الثانية كافة 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 المادتين180و181من نفس القانون.

3- أخطاء من الدرجة الثالثة: وفقا لأحكام المادة 180من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر، فتتمثل في الأخطاء من الدرجة الثالثة على الخصوص في الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء معلومات ذات الطابع المهني او لتي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الدولة لأغراض شخصية ولأغراض خارجة عن المصلحة.

4- أخطاء من الدرجة الرابعة: في حين تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة وفقا لأحكام المادة 181 إذا قام الموظف بما يأتي:

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

---

[1]- المادة 124 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج رعدد78، لسنة1975.

[2]- المواد177- 181 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

- 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 بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاطا مربحا أخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من قانون الوظيفة العمومية.

حيث تنص المادتين 44 و 43 من الأمر03/06 على مختلف هذه الاستثناءات[1].

إلا أن المشرع أثار في المادة 184 من نفس الأمر إلى حالة إهمال المنصب، تصنيف خطأ آخر لم يرد تصنيفه ضمن أي من الدرجات السالفة الذكر، اي حالة تغيب الموظف لمدة تزيد عن 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، فتتخذ هنا السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد اعذراه وفقا لكيفيات تحدد وفقا للتنظيم، ولا يمكن للموظف كان محل عقوبة تأديبية وهي التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية [2].

ب - الأخطاء المهنية المشار اليها ضمن نصوص قانونية أخرى: هي أخطاء مهنية منصوص عليها ضمن قوانين وتنظيمات أخرى، أين يكون فيها الموظف العام طرفا فيها، هي كالآتي:

1- الأخطاء المهنية المشار اليها في قانون العقوبات: ففي قانون العقوبات، اعتبر المشرع بعض الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف جرائم إذ يترتب عليها مساءلته جزائيا باعتباره مواطنا أولا و موظفا ثانيا، وصفته الثانية لا تحجب الأولى، و من ثم فإنه يخضع ككل المواطنين لهذا القانون دون أن يفلت من الجزاء التأديبي، نظرا لتأثير فعله المرتكب على حسن سير المرفق وكرامة الوظيفة، ومن أهم هذه الأخطاء ما تضمنته المواد: 107، 109، 110، 111،112، 113،، 114 و 115 من قانون العقوبات[3].

---

[1]- تنص المادة 44،43 من الأمر 03/06 السالف الذكر جاء في المادة 43 في فقرتها الثانية في هذا الصدد على ما يلي : " ....غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كيفيات تحدد عف طريق التنظيم. كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية،..."، وفي نفس السياق تنص المادة 44على أنه: "....يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيبين المتخصصين، ممارسة نشاط مربح يوافق تخصصهم".

[2]- المواد 184-185من الأمر 03/06 السالف الذكر.

[3]- المواد 107- 115، من الأمر156/66المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم،ج رعدد49، لسنة 1966، معدلة بالأمر رقم 47/75 المؤرخ في 17 يونيو 1975، ج.رعدد53 لسنة1975، معدلة بالقانون رقم 04/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982،ج.رعدد7، لسنة1982، معدلة بالقانون رقم 15/04 المؤرخ في 10 نوفمبر2004، ج.رعدد71، لسنة 2004، معدلة بالقانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006،ج.ر84عدد، لسنة 2006.

2 - الأخطاء المهنية المنصوص عليها في القانون رقم 01/06 المعدل و المتمم: ونذكر بعض الأخطاء المهنية المذكورة في القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، من بينها ما نصت عليه المادة 29 المتعلقة باختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي و المادة 30 المتعلقة بالغدر[1].

3 -الأخطاء المنصوص عليها في القانون رقم 02/90: حدد هذا القانون الأخطاء المهنية وكيف مجموعة من الأفعال على أنها "أخطاء جسيمة "، كقيام العامل بممارسة حق الإضراب المشكل لعرقلة حرية العمل، ورفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية، و رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه، وعدم الامتثال لأمر التسخير، دون المساس بالعقوبات الجزائية[2].

إن ذكر المشرع الجزائري بعض الأخطاء المهنية، ضمن نصوص عامة وتنظيمات أخرى، لم تشملها النصوص الخاصة بالوظيفة العامة، لا يبرر أن عدم النص على تجريم فعل معين بنص صريح، أن إتيانه لا يشكل خطأ مهني، ذلك أن النص على الأخطاء المهنية سواء ضمن قانون الوظيفة أو غيره من القوانين والتنظيمات العامة، كان على سبيل المثال لا الحصر، ما يعني الاعتراف للإدارة بحق المساءلة تأديبيا عن أي فعل غير وارد فيها حسب سلطتها التقديرية.

باستقراء هده النصوص يتبين أن المشرع الجزائري قد عرض فلسفته وتصوره للخطأ التأديبي من خلال النقاط التالية:

- الاعتماد على معيار موضوعي في تصنيف الأخطاء وفق تدرج وهو الانتقال من الخطأ الأقل خطورة إلى أشدها خطورة من جهة، ومن جهة أخرى فإن هذا الاختلاف يعود بالأساس على الأثر المترتب عن كل صورة من صور هذا الخطأ وتأثيره على مدى أداء وظيفة المرفق العام.
- كما أنه عمد إلى تقسيم الأخطاء التي كانت واردة في ظل أحكام المرسوم رقم 302/82 ضمن أخطاء الدرجة الثالثة، وتقسيمها إلى درجة ثالثة ودرجة رابعة، وهذا الطرح موفق لأن هذا الفصل له من الأهمية بما كان، نظرا للأثر المترتب عن كل صورة من صور الخطأ، فأثر العقوبة من الدرجة الرابعة قد يؤدي في بعض الحالات إلى إنهاء الرابطة الوظيفية.
- ميز المشرع من جديد بين الموظف العمومي والعامل، والتي من خلالها أكد على أهمية الفروق بينهما، خاصة من حيث النظام القانوني الذي يخضع له كل منهما.

---

[1]- المواد 29،30 من قانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، ج.ر14عدد، لسنة 2006.

[2]- المواد26، 36، 40و42 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج رعدد6، لسنة 1990 .

وعلى هذا الأساس فإنه قد حدد أهم الأخطاء المهنية الواردة في الأمر رقم 03/06 وجاءت على سبيل المثال، هذا من شأنه أن يوسع في السلطة التقديرية للإدارة في تكييف أفعال الموظف، لمعرفة ما إذا كانت التصرفات تمس بكرامة الوظيفة أو تعد خروجا عن واجباتها[1]، ولكن من جهة أخرى صنفت الأخطاء التأديبية مع إعطاء الإدارة حرية إدراج المخالفات تحت كل صنف منها، سواء عن طريق التقيين أو بالنظر إلى واجبات الموظف، وهذا ما سيتم التعرض إليه في المطلب الموالي من خلال العلاقة التي تربط بين الخطأ التأديبي والعقوبة المقررة له.

المطلب الثاني : العقوبات التأديبية.

يؤدي الخطأ المهني بمختلف مظاهره وأشكاله، إلى فرض عقوبة تأديبية في حق العامل أو الموظف المرتكب لتلك المخالفة المهنية، نتيجة الخروج عن مقتضى الواجب في أداء العمل والوظيفة أو المساس بهما، ونظرا لخطورتها أخضعها المشرع إلى ضوابط، فهي محددة على سبيل الحصر و لا يمكن للسلطة التأديبية أن تختار العقوبة التي تريد توقعيها إلا من بين العقوبات التي حددها القانون، النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية إن وجدت، وإلا كان قرار العقوبة باطلا.

الفرع الأول : مفهوم العقوبات التأديبية .

حسب القاعدة المستقرة في هذا الشأن العقوبة التأديبية (الجزاء التأديبي)، هي العقوبة التي تمس الموظف أو العامل في حياته المهنية أو الوظيفية وفي مزاياه التنظيمية، ولم كان النظام التأديبي يقترب في بعض الأحيان من النظام الجنائي، فإن مبدأ شرعية العقوبات قد وجد له تطبيقات في المجال التأديبي أيضا فالعقوبات أو الجزاءات التأديبية نص عليها المشرع، وعددها على سبيل الحصر عكس الخطأ التأديبي والذي أورده المشرع على سبيل المثال لا الحصر.

أولا: تعريف العقوبات التأديبية حسب تشريع العمل .

يتضح لنا أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا للعقوبة التأديبية بل قام بتصنيفها، و اعتمد في ذلك على وجود سلم يحتوي على عقوبات مختلفة تتفاوت في درجاتها حسب خطورة الخطأ المرتكب من قبل العامل، لذا سنتناول بعض المحاولات الفقهية لتعريف العقوبة التأديبية:

حيث عرف **الدكتور أحمية سليمان** العقوبة التأديبية على أنها: " ذلك الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطأ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي، أو أدبي، كالإنذار والتوبيخ وغيرها من الجزاءات المعنوية الأخرى، أو كان الإجراء ذو طابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل، مثل حرمانه من بعض التعويضات أو المكافآت أو الامتيازات المالية، أو خصم جزء من أجره، و ما إلى ذلك..."[2].

[1]- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة 3، دار هومة، الجزائر، 2006، ص.51.
[2]- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 202.

أما **الدكتور مصطفى عفيفي**، عرفها أيضا على أنها: "جزاء أدبي و مادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالعامل، ليس في حياته أو ماله أو حريته شأن العقوبة الجنائية، وإنما تكون في وضعه المهني فقط، فيؤدي هذا إلى حرمانه من المزايا و الحصانات المهنية التي يتمتع بها، أو من المهنة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو نهائية بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة وهي المخالفات الإدارية، وتتصل اتصالا وثيقا بالعمل الوظيفي بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من الامتيازات المهنية "[1].

ثانيا: تعريف العقوبات التأديبية حسب تشريع الوظيفة العمومية .

لم ترد في جل التشريعات الوظيفية تعريفا للعقوبة التأديبية لذا تدخل الفقه في ذلك ويمكن إيجاز بعض التعريفات للعقوبة التأديبية كما يلي:

يعرفها **الأستاذ محمد ماجد ياقوت**، بأنها:" بصفة عامة هي جزاء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع، فيؤدي إلى حرمانه من بعض المزايا الوظيفية التي يتمتع بها، سواء بصفة مؤقتة أو نهائية، وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام"[2].

في حين تطرق الفقه الإداري الجزائري على رأسهم **الأستاذ عمار عوابدي** فعرفها على أنها: "هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة"[3].

ثالثا: التمييز بين العقوبة التاديبية و المفاهيم المشابهة لها..

أ- تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية: تختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية من حيث التطبيق، فالأولى شخصية تسري على الموظفين دون غيرهم وفي أي مكان يذهبون إليه، بينما تلاحق الأخرى جميع الأفراد داخل إقليم الدولة سواء كانوا موظفين أو غير موظفين أو أجانب، كما تهدف العقوبة الجنائية إلى مكافحة الجريمة، وهي غاية تقررت لصالح الجماعة أما الجزاء التأديبي فيهدف إلى كفالة حسن سير و انتظام المؤسسة والمرافق العامة، والعقوبة التأديبية تتشارك في توقيعها سلطات متعددة، رئاسية، فردية، جماعية قضائية، في حين العقوبة الجنائية تقوم بتوقيعها سلطة واحدة هي المحاكم الجنائية [4].

---

[1]- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1976، ص،ص 28- 29.

[2]- 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 الأحكام والقرارات، منشأة المعارف، 2003، ص 78.

[3]- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 336.

[4]- محمد شاهين مغاوري، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية و الضمان، مكتبة الأنجلو، مصر، سنة 1986، ص572.

ويكمن الاختلاف من حيث عناصر الجريمة الجنائية فنظام التأديب لا يتميز بالتحديد الحصري للمخالفات التأديبية، وإجراءات الدعوى التأديبية لا تصبغ تماما بالصبغة القضائية، كما أن تطابق العقوبة في النظام التأديبي ينحصر في قطاع الوظيفة العمومية والعمل، وأن العقوبة الإدارية لا تمس سوى المركز الوظيفي او المهني للموظف أو العامل، و انطلاقا من هذه التفرقة تبرز نتيجة هامة، وهي أن قانون العقوبات لا يمكن متابعته سوى المخالفات المحددة بنصوص دقيقة وواضحة، أما في المجال التأديبي فإن فكرة الخطأ متروك تقديريا للسلطة الرئاسية تحت رقابة القاضي الإداري أو العادي.

أما من حيث الاتفاق نستنتج أن السبب المحرك للعقوبتين واحد وهو ارتكاب المخالفة أو الخطأ أو انتهاك لأمر، كما تنطوي العقوبتين التأديبية و الجنائية على الإيلام والتفسير والتلويح بإلحاق الأذى عملا على استتباب النظام العام في المجتمع[1].

ب- التمييز بين الجزاء التأديبي و الإجراءات التنظيمية: يقصد بالإجراءات التنظيمية الإجراءات التي يضعها رب العمل، بقصد تنظيم وتنسيق العمل داخل المنشأة وقد يحدث اللبس بين الإجراء التنظيمي والجزاء التأديبي، إذا ترتب على الإجراء التنظيمي ضرر للعامل فهنا يعد الإجراء بمثابة عقوبة ولكن هذا اللبس لا يخفي الاختلاف بين الجزاء التأديبي والإجراء التنظيمي، فالجزاء التأديبي يفترض حدوث خطأ أو تقصير من جانب العمل ويكون الجزاء بمنزلة العقاب عليه، أما الإجراء التنظيمي فهو لا يقوم على خطأ أو تقصير لأن القصد منه تنسيق وتنظيم العمل داخل المؤسسة، ويلاحظ أن الإجراء التنظيمي قد يخفي وراءه جزاء تأديبيا وذلك في الحالات التي يخضع فيها الجزاء التأديبي إلى تنظيم المشرع وقيوده، ومن ثم فهي تدرج داخل لائحة النظام الداخلي للمؤسسة أو نظام أخلاقيات المهنة[2].

الفرع الثاني : تصنيف العقوبات التأديبية.

لقد اتبع المشرع الجزائري نهج بقية التشريعات المقارنة، لم يعرف العقوبة التأديبية غير أنه قام بترتيبها حسب درجة خطورة الخطأ المتركب على النحو الأتي:

أولا: تصنيف العقوبات التأديبية حسب تشريع العمل.

على ضوء المرسوم 302/82 السالف الذكر الملغى بمقتضى أحكام المرسوم 157من القانون 11/90، نجد أن المادة 74 منه نصت على مجمل العقوبات التي يمكن للمستخدم تسليطها على

[1]- فوزية بعلي شريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري إدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق، سنة 2013-2014 ،ص53.

[2]- سيد محمود رمضان، ،الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 4 ، الأردن، 2014، ص 280.

العامل، الذي يقصر في واجباته المهنية أو مخالفته التشريعات والتنظيمات المتعلقة بعلاقات العمل بصفة عامة والمتمثلة في ما يلي : الإنذار الشفهي، الإنذار الكتابي، التوبيخ، الطرد من العمل من يوم (1) واحد إلى ثلاثة (3) أيام، الطرد من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام، التخفيض في الرتبة بصفة تأديبية، التسريح بمهلة مسبقة وتعويضات، التسريح بدون مهلة مسبقة وبدون تعويضات[1].

أما المادة 75 منه، نصت على عقوبة مقابلة على سبيل الحصر، للأخطاء المهنية المنصوص عليها في المادة 69 من نفس المرسوم[2]، " حيث تتراوح بين :

- أخطاء من الدرجة الأولى حدود عقوبتها :- الإنذار الشفوي ،
- الطرد من يوم واحد (1) إلى ثلاثة (3) أيام.
- أخطاء من الدرجة الثانية حدود عقوبتها : - الطرد من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام،
- أخطاء من الدرجة الثالثة حدود عقوبتها : - التخفيض في الرتبة،
- التسريح دون إشعار مسبق"[3].

ومنه نستنتج أن المرسوم المذكور أعلاه قد تعرض إلى العقوبات التأديبية التي يمكن أن تقرر ضد العامل بصفة عامة وبصفة خاصة، في حين يثار الإشكال في القانون رقم 11/90، الذي لم يتعرض إلى تحديد الأخطاء باستثناء الخطأ الجسيم وحالاته المؤدية إلى التسريح التأديبي، وذلك بموجب المادة 73 بعد تعديلها بموجب القانون 29/91، تاركا العقوبات الأخرى المقابلة للأخطاء المهنية من مهام الأنظمة الداخلية، وفقا للتشريع والتنظيم الساري المفعول.

ثانيا: تصنيف العقوبات التأديبية حسب القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

إن سلطة العقاب المقررة للإدارة تستمد مشروعيتها من المركز القانوني للموظف والعلاقة التنظيمية القانونية الأساسية بين الموظف والإدارة، فالخطأ المهني أو المخالفة المهنية تقتضي بالمقابل جزاء إداريا بمثابة ردع للموظف المخالف لواجبات المرفق العام[4].

ولقد حرص المشرع الجزائري على التدرج في العقوبات التأديبية حيث لم يسوي بينها لحلها، بل صنفها إلى درجات متفاوتة من حيث الشدة والتأثير على وضع الموظف، من خلال سلم عقوبات يتماشى ودرجة خطورة الذنب المقترف، حيث نلاحظ أن الأمر 03/06 نص صراحة على ضرورة الربط ما بين الأخطاء التأديبية و العقوبة التأديبية المناسبة لها حيث نصت المادة 183على ما يلي: تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة 163: " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات:

[1]- المادة 74 من المرسوم 302/82، السالف الذكر .
[2]- المادة 69 من المرسوم 302/82، السالف الذكر.
[3]- المادة 75 من المرسوم 302/82السالف الذكر.
[4]- المادة 07 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

1 -الدرجة الأولى: - التنبيه،

- الإنذار الكتابي،

- التوبيخ.

2 -الدرجة الثانية: - التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام،

- الشطب من قائمة التأهيل.

3 -الدرجة الثالثة : - التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام،

- التنزيل من درجة إلى درجتين،

- النقل الإجباري.

4 -الدرجة الرابعة :- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،

- التسريح"[1].

بالإضافة إلى عقوبة العزل الذي نصت عليها المادة 184 من الأمر 03/06، نتيجة خطأ لم يرد تصنيفه ضمن أي من الدرجات السالفة الذكر، حيث تنص المادة : " 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 كيفيات تحدد عن طريق التنظيم"[2] .

الفرع الثالث: مبادئ العقوبة التأديبية بين أحكام قانون العمل والقانون الأساسي للوظيفة العمومية .

إن السلطة التأديبية ليست مطلقة في تقدير حالات الأخطاء التأديبية، لاسيما الجسيمة منها، بل تخضع لضوابط وقيود حتى لا يتعسف في ممارستها، فان تكييف بعض الأخطاء يراعي في ذلك عدة مبادئ، في المقابل الالتزام على إعطاء و صف معين للجزاء المترتب عنها، وهذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع للرقابة الصارمة، و التأكد من مدى احترام القواعد التي تتحكم العقاب التأديبي، ويعرض لنا الفقه والقضاء بعض المبادئ القانونية الهامة لقيام العقوبة التأديبية:

أولا: مبادئ العقوبة التأديبية حسب أحكام قانون العمل.

أ - مبدأ الوحدة و مبدأ التناسب: يقصد **بمبدأ وحدة** العقوبة التأديبية، أنه لا يجوز لصاحب العمل متابعة العامل إلا على أساس الخطأ المهني المبلغ في القرار التأديبي، وعليه ليس لقاضي الموضوع ولا لصاحب العمل تعويضه بخطأ أخر، كما لا يجوز معاقبة العامل على نفس الخطأ مرتين، فيوقع الجزاء التأديبي مرة واحدة لاعتبارات العدالة والمصلحة الاجتماعية، ونفس الشيء بالنسبة لارتكاب العامل الخطأ الجسيم، وهو ما قررته المحكمة العليا في القرار الصادر بتاريخ:1992/01/29، والذي جاء فيه: " حيث أنه من الثابت أن العامل كان موضوع عقوبتين

[1]- المادة 163 من الأمر 03/06، السالف الذكر.
[2]- المادة 184 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

تأديبيتين لنفس الأسباب الأولى تتمثل في التخفيض من الرتبة والثانية التسريح، وإن العقوبتين اتخذتا خرقا للقانون الذي يمنع عقاب على نفس الخطأ مرتان ..."[1]، أما **مبدأ التناسب** يعد من أهم الضمانات التي وضعها المشرع لحماية العامل من تعسف صاحب العمل، و هدفه مراعاة مدى تناسب العقوبة المسلطة مع الخطأ المرتكب، فلا يمكن لسلطة صاحب العمل أن تبتدع جزاء غير منصوص عليه قانونا، أو في النظام الداخلي للمؤسسة أو في الاتفاقية الجماعية، فهي مقيدة به، وإلا تعرض القرار التأديبي للإلغاء من طرف قاضي الموضوع، كما يتعين على صاحب العمل أن يقرر العقوبة التأديبية على أساس التدرج تبعا لمدى خطورة الخطأ الصادر من طرف العامل الأجير، وفقا للمعايير والمقاييس المشار إليها في المادة 73-1 من القانون 11/90 السالفة الذكر[2].

ويحقق هذا المبدأ الموازنة بين العقوبة والخطأ، بمعنى منح صاحب العمل سلطة توجيه العقاب لكن من جهة أخرى يتعين عليه أن لا يتعسف في استعمال هذا الحق و عليه احترام حقوق العامل.

ب - مبدأ التسبيب و مبدأ الشرعية: إن **تسبيب** القرار التأديبي وجوبي من طرف صاحب العمل يقود صاحب العمل إلى الإقناع والاقتناع ، وله دور فعال ضمن الضمانات التأديبية المعاصرة، التي تؤدي إلى إقرار الحقوق والحريات للعامل كونه الطرف الضعيف، كما يبين مدى التزام سلطة التأديب بالوقائع القانونية وعدم تعسفها في استعمال السلطة، باعتبار أن التسبيب يؤدي إلى تفعيل القرارات التأديبية من الجهة التي أصدرتها، كما يضمن رقابة قضائية فعالة وعميقة، وعليه فإن التسبيب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار التأديبي، ومن ثم فالتسبيب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار، حيث ذهبت المحكمة العليا في قرارها بتاريخ 2004/07/13، على أن خلو قرار التسريح من الخطأ المنسوب للعامل يجعل التسريح تعسفيا، وقد جاء في إحدى حيثياته: "... لكن حيث من الثابت في الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا وجوب تسبيب و ذكر الخطأ الذي بموجبه تم تسريح العامل، وحيث يتبين من الحكم المطعون فيه وكافة أوراق الملف، أن قرار الفصل المبلغ للمدعي عليه في الطعن حسبما ثبت لقاضي الموضوع، خال من تحديد الخطأ المرتكب الذي تم على أساسه اتخاذ قرار التسريح"[3].

أما بالنسبة لمبدأ **الشرعية** مستنبط من قانون العقوبات"لا عقوبة إلا بنص"، إذ لا يجوز لصاحب العمل عند ممارسته السلطة التأديبية، أن يتعسف في استعمالها أو مخالفة القواعد الموضوعية أو الإجرائية المدرجة في تشريع العمل، النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية، خاصة الأخطاء الجسيمة فإنه لا يمكن تسليط عقوبة التسريح، دون احترام تلك الإجراءات وإلا كان قرار التسريح تعسفيا قابلا للإلغاء، وهذا ما أكدته المادة 73-4 فقرة 1 من القانون 11/90، الملاحظ أن

[1]- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص، ص423، 424.
[2]- انظر المادة 73- 1، من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم، مدرجة بالقانون رقم 29/91، المرجع السابق .
[3]- قرار رقم 282160،صادر عن المحمكة العليا بتاريخ 2004/07/13، مجلة المحكمة العليا، العدد2،لسنة 2004، ص .ص.183- 186.

المشرع الجزائري لم يأخذ بهذا المبدأ كاملا في النظام التأديبي، والسبب يعود لعدم تقنين الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر، وعليه ترك الحرية لسلطة صاحب العمل لتجريم الأفعال المرتكبة والعقاب عليها، كونه المالك الوحيد للمؤسسة المستخدمة، بحيث تعتبر سلطته مطلقة في التسيير[1].

ثانيا: مبادئ العقوبة التأديبية حسب القانون الأساسي الوظيفة العمومية.

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون، وهذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة، هدفها الأساسي التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي، ويعرض لنا الفقه والقضاء بعض المبادئ القانونية الهامة التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، لتحقق العقوبة أهدافها وفاعليتها في المجتمع الوظيفي من أجل التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف المخطئ[2]، و تتمثل هذه المبادئ في ما يلي:

أ - مبدأ الشرعية: هو مبدأ مستنبط من قانون العقوبات " لا عقوبة إلا بنص"، وعليه كما سبق الإشارة فإن العقوبات التأديبية واردة على سبيل الحصر، فمثلا المادة 163 من الأمر 03/06 نجد أن المشرع وضع الحد الأدنى والحد الأقصى لهذه العقوبة، فإذا ما قررت السلطة التأديبية عقوبة من الدرجة الثالثة، لا يجوز لها أن تخرج عن العقوبات المقررة والمحددة في هذه الدرجة لأنها مقيدة بالعقوبة قانونا[3]، و لم يأخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ كاملا في النظام التأديبي، والسبب يعود لعدم حصر وتقنين الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر، وعليه ترك الحرية للإدارة لتجريم الأفعال المرتكبة من طرف الموظف والعقاب عليها، وبالتالي يجب:

1- تسبيب قرار العقوبة التأديبية: هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار، ولا يعتبر القرار التأديبي صحيحا ولا ينتج أثره بدونه، كما له دور فعال ضمن الضمانات التأديبية المعاصرة التي تؤدي إلى إقرار الحقوق والحريات للموظف العام، لأنه يبين مدى التزام سلطة التأديب بالوقائع القانونية وعدم تعسفها في استعمال السلطة، و يقود الإدارة إلى الإقناع والاقتناع، وهذا منا نصت عليه المادة 165 من الأمر 03/06، على وجوب تسبيب وتعليل قرار العقوبة لتأديبية الصادر عن الإدارة والمجلس التأديبي[4]، ونستخلص مما سبق أن تسبيب القرارات التأديبية أمر وجوبي، سواء تعلق الأمر بالسلطة الرئاسية أو المجلس التأديبي على حد السواء[5].

---

[1]- حسينة أيت قاسي، المرجع السابق، ص 24 .

[2]- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص.94 .

[3]- منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، سنة، 2015، ص.44.

[4]- المادة 165 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

[5]- عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمر، تيزي وزو، 2016، ص 65 .

2- التناسب بين العقوبة والخطأ: ظهر هذا المبدأ في فرنسا، وقبل صدور حكم " Lebon "[*]، كان للإدارة الحرية الكاملة في اختيار العقوبة المناسبة للخطأ التأديبي، فكان مجلس الدولة الفرنسي يراقب شرعية القرار فقط، ولا يجري رقابة على مدى جسامة العقوبة ومدى تناسبها مع الخطأ الصادر عن الموظف، ومع صدور حكم"Lebon" في عام 1978 تراجع مجلس الدولة الفرنسي عن موقفه، بحيث أصبح يراقب مدى ملائمة العقوبة التأديبية للخطأ التأديبي[1].

و تجدر الإشارة إلى أن القضاء الجزائري سار على نهج القضاء الفرنسي في تقرير حقه في الرقابة على الملائمة بين العقوبة لتأديبية و الخطأ المرتكب[2].

و يعد مبدأ التناسب من أهم الضمانات التي وضعها المشرع لحماية الموظف، إذ يتعين على السلطة التأديبية أن تقرر العقوبة التأديبية، على أساس التدرج ولا يمكنها أن تبتدع جزاء غير منصوص عليه قانونا، فبذلك تكون سلطتها مقيدة بهذا المبدأ وإلا تعرض القرار التأديبي للإلغاء من طرف القاضي، وهذا ما نص عليه صراحة في المادة 161 من الأمر 03/06، على معايير أو مقاييس العقوبة التأديبية و التي تتمثل فيما يلي: درجة جسامة الخط، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، مسؤولية الموظف المعني، النتائج المترتبة على سير المالحة، الضرر اللاحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام[3].

كما يحقق هذا المبدأ الموازنة بين العقوبة والخطأ، حيث منح المشرع للإدارة سلطة توجيه العقاب، لكن من جهة أخرى يتعين عليها أن لا تتعسف في استعمال هذا الحق وعليها احترام حقوق الموظف، فتوقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03/06، لابد أن تكون عقوبة تقابل الخطأ المرتكب من قبل الموظف وليس أكثر من ذلك[4].

ب - مبدأ وحدة العقوبة التأديبية: يقصد بهذا المبدأ أنه لا يجوز تأديب الموظف المخطئ عن ذات الخطأ مرتين، فيوقع الجزاء الإداري مرة واحدة وهذا تطبيقا لاعتبارات العدالة والمصلحة الاجتماعية، فازدواجية العقوبة تفترض ازدواجية الخطأ، كما يجوز للسلطة الرئاسية التي تعلو السلطة التي أصدرت قرار التأديب أن تعيد النظر في القضية و تشدد العقوبة [5].

---

[*] - تتلخص وقائع قضية Lebon سنة 1978 في أن السيد Lebon مدرس في أكاديمية بمقاطعة Toulouse اتهم بارتكابه أفعال وإشارات مخلة بالحياء إلى تلاميذه في الفصل، والتي على أساسها عوقب بالإحالة إلى المعاش، ليرفع بعدها دعوى قضائية ضد قرار الإحالة أمام محكمةToulouse ، و التي رفضت طلبه لعدم كفاية السبب، وإثر ذلك تقدم بطعن أمام مجلس الدولة الذي رفضه وخلص بتاريخ 1978/06/09، إلى أن هذا الفعل ثابت ويشكل خطأ يبرر عقوبة الإحالة إلى المعاش، دون أن يشوب ذلك غلط بين أو خطأ ظاهر في التقدير.

[1]- سعيد بو الشعير، المرجع السابق، ص.51.

[2]- فاروق لف، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب ما بين العقوبة التأديبية والخطأ المهني الصادر عن الموظف العام، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، العدد ،2جوان 2011، ص 110.

[3]- أنظر المادة 161من الأمر03/06، السالف الذكر.

[4]- دليلة بشتة و رشيدة حملاوي، نظام تأديب الموظف العام في التشريع الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قالمة، سنة 2004،ص.53.

[5]- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 104.

ج - مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية: لا يترتب أثر العقوبة التأديبية إلا منذ تاريخ توقيع العقوبة، باستثناء حالة الموظف العمومي الموقوف إذ أن وضعيته لا يمكن أن تتحدد إلا بعد صدور قرار التأديب، وهذا ما يدل على وجود علاقة وثيقة بين عدم رجعية العقوبة التأديبية ومبدأ الشرعية، بحيث لا يعاقب الموظف على سلوك لا يعتبر آثما عند ارتكابه، بمعنى أن يكون المشرع قد نص على العقوبة التأديبية التي تجرم الخطأ المهني، أي أن يكون النص القانوني محددا لهذه العقوبة [1].

د - مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية: بمقتضى هذا المبدأ أنه ليس من الجائز أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة على الموظفين، باختلاف وضعيتهم الاجتماعية و المسؤوليات التي يتقلدونها، متى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها وآثارها موحدة [2].

المبحث الثاني : مراحل الإجراءات التأديبية والضمانات.

تلتزم السلطة التي لها صلاحية التأديب عند إصدارها للقرار التأديبي، إتباع خطوات وإجراءات تحكمها مبادئ عامة كمبدأ الشرعية، فكان من الأولويات إلزام تلك السلطة باحترام تطبيقها، ولعل ذلك راجع لقسوة القرارات التأديبية ولما لها من أثر مباشر على المركز الاجتماعي والقانوني للعامل والموظف العمومي، وبمقابل امتلاك السلطة التأديبية، كان لا بد من وضع آليات وشروط وإجراءات والضمانات الحمائية، التي تحول دون إساءة استعمال هذه السلطة تعسفيا، من اجل تحقيق فاعلية النصوص القانونية وتطبيقاتها في تحقيق توازن بين مصلحتين متناقضتين حقيقيتين.

المطلب الأول : الإجراءات التأديبية المقررة لمساءلة العامل والموظف.

يقصد بالإجراءات هي جميع الخطوات المنظمة قانونا والإلزامية والواجبة الإتباع من قبل صاحب العمل أو الإدارة، في ممارسة السلطة التأديبية التي تؤدي إلى توقيع العقوبة،كما هي الخطوات الواجبة على العامل والموظف للقيام بها من اجل الدفاع عن نفسه وعن التهم أو الأفعال المنسوبة إليه، في كل مراحل المتابعة التأديبية[3].

الفرع الأول : الإجراءات التأديبية وفق أحكام قانون العمل .

لم يغفل المشرع الجزائري عند سن النصوص القانونية، إلى وضع قواعد إجرائية حماية للعامل من تعسف المستخدم في ممارسة حقه، وهذا ما تضمنته المادة 73-2 و4 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، في تحديدها الحد الأدنى من الإجراءات التأديبية التي يلتزم بها صاحب

---

[1]- مليكة مخلوفي، المرجع السابق، ص .ص،125.124.

[2]- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص.107 .

[3]- حورية أوراك،"مقال الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، معهد الحقوق، المركز الجامعي تمنراست ،الجزائر، ،العدد 01، 2012، ص 147.

العمل، فلم يكتف المشرع بوضع قيود موضوعية بل قيده أيضا من الناحية الإجرائية، حيث رسم المشرع إجراءات متعددة المصادر كالقانون والمصادر التنظيمية والتفاوضية [1].

أولا - إجراءات مصدرها القانون 11/90 المعدل والمتمم:

لم ينص المشرع الجزائري على إجراءات خاصة بتوقيع العقوبات بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى والدرجة الثانية، على أن الأمر يختلف بالنسبة لإجراءات توقيع العقوبة على الأخطاء من الدرجة الثالثة (الخطأ الجسيم)، وذلك نظرا لخطورة وجسامة هذه العقوبة على حياة العامل المهنية بصفة عامة والشخصية بصفة خاصة، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع أعطى صلاحية تحديد إجراءات تأديب العامل لصاحب العمل، وذلك قبل تعديل المادة 73 من القانون رقم 11/90، إلى غاية تعديلها بموجب القانون رقم 29/91، بحيث ينص على مجموعة من الإجراءات ألزم واخضع بها صاحب العمل، عند اتخاذه لقرار التسريح حسب المادة 73-2 منه، وإلا اعتبره تعسفا في ممارسة سلطته في التسريح، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

أ- الاستماع للعامل من طرف الهيئة المستخدمة: يلتزم صاحب العمل بضرورة سماع العامل كإجراء ابتدائي لتبرير الخطأ الذي ارتكبه، وهذا نظرا لاختلاف ظروف العمل حسب اختلاف نشاط المؤسسة، وبمخالفة هذا الإجراء يعتبر الجزاء الذي يفرض عليه تعسفيا غير مشروع[2].

غير أن المشرع لم ينظم هذا الإجراء الابتدائي ولم يتطرق إليه أصلا في المادة 73-2 من القانون السالف الذكر، إضافة إلى عدم تحديد زمان ومكان هذا الإجراء، عكس المشرع الفرنسي الذي فصل فيه بنصوص قانونية تبين بدقة إجراءات استدعاء العامل وتبليغ قرار التسريح، لتحقيق مبدأ الشرعية على العقوبة، وقد كان هذا الإجراء الأولي الذي ينص علي ضرورة سماع المستخدم للعامل فرصة لتقدير الوقائع من كلا الطرفين وظروفها ومدى اتساعها ودرجة خطورتها[3].

حيث يقوم العامل بسرد كل تفاصيل الخطأ المرتكب والأسباب، والظروف التي أدت به إلى ذلك، فقد يتراجع صاحب العمل على قرار معاقبة العامل وتسريحه، كما نصت المادة 73-1 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، على معايير تحديد و وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، والظروف التي ارتكب فيها، ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وسيرة العامل حتى تاريخ ارتكابه للخطأ، وقد جاءت هذه المادة حماية للعامل ضد القرارات التعسفية للمستخدم [4].

---

[1]-المادة 2/73وفقرة4 ، القانون رقم 11/90، السالف الذكر.

[2]- سعيد طربيت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص،48.

[3] - DTREZ Elisa, La protection du salarié face au licenciement, étude comparée des droits français, allemand et britannique : des garanties identique, mémoire de fin d'études, institut d'études politiques, LYON, 2004/2005, p34.

[4]- انظر المادة 73- 1، من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم، مدرجة بالقانون رقم 29/91، المرجع السابق .

كذالك أكدت الأنظمة الداخلية للعديد من المؤسسات علي إجراء سماع العامل من طرف المستخدم، من خلال استدعائه عن طريق رسالة يحدد فيها تاريخ ومكان الإجراء، وفي حالة رفض العامل المثول لهذا الإجراء وجب إثبات استلامه للاستدعاء، وذلك بعدم حضوره في تاريخ الإجراء أو إهماله لذلك، فهذا لا يؤدي إلى سقوط الإجراء بل يبقى الإجراء مشروعا وصحيحا شرط تدوين رفض العامل في محضر لجنة التأديب [1].

ولهذا الإجراء أهمية بالغة في إحداث الصلح بين العامل وصاحب العمل وتجنب القرار التأديبي التعسفي، كما يعتبر جوهري يستوجب على صاحب العمل احترامه والالتزام والتقيد به، حيث يتم سماع العامل أمام لجنة التأديب لتحليل ومناقشة الاتهام المنسوب إليه، ويعبر العامل بكل حرية وبدون قيود أو ضغوط، ومن غير الممكن أن يكون ما يدلي به العامل وسيلة لتسريحه، إلا إذا كانت مخلة بالنظام العام والآداب العامة، وتتكون لجنة الاستماع أو لجنة التأديب من عضو من مفتشية العمل وممثل العمال وممثل لصاحب العمل، ويلزم العامل بموجب هذا الإجراء عند تلقيه الاستدعاء من طرف صاحب العمل بالحضور شخصيا، أو من ينوب عليه.

ب-استعانة العامل المعني بعامل تابع للهيئة المستخدمة: رخص المشرع للعامل المعني بالتسريح التأديبي نتيجة للخطأ المهني الجسيم الذي ارتكبه، أن يستعين بعامل مدافع عنه، تابع لنفس المؤسسة حيث يعتبر هذا الإجراء بمثابة امتياز للعامل ذاته يمكنه التخلي عنه، وله الحق والحرية في الإجابة عن كل الأسئلة الموجهة له من طرف صاحب العمل دون قيود لذالك[2].

لكن أهمل المشرع من خلال القانون 11/90 المعدل والمتمم، هذا الإجراء وذلك بعدم تطرقه إلى اعتباره شاهدا أو مدافعا، مع رفض الاستعانة بعامل غير تابع للمؤسسة الذي قد يتمتع بحماية اكثر من التابع للمؤسسة، عكس المشرع الفرنسي الذي يسمح باصطحاب العامل المتهم بالخطأ والمعني بالتسريح بشخص أجنبي عن المؤسسة، يكون ذا كفاءة ومستوى في مجال تشريع العمل[3].

وقد يستعين العامل المتهم بالخطأ بمندوب نقابي أو ممثل للعمال داخل المؤسسة، وهذا نظرا لما لديهم من حصانة قانونية ومؤهلات تحافظ على حق العامل وتجنبهم للمضايقات والتهديدات التي قد يتعرض لها عامل أخر يستعان به.

---

[1]- آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق، 2007-2008، ص.32.

[2]- المادة 79 قانون رقم 06/82 مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر2، سنة 1982 (ملغى).

[3]- جمال بن شويب، التسريح التأديبي للعامل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2001، ص .ص، 14.13.

وقد رخص المشرع الجزائري في السابق، اصطحابه بعمال أجانب عن المؤسسة تابعين لنفس الهيئة المستخدمة كمدافعين عنه وفق نص المادة 65 من المرسوم 82-302 السالف الذكر[1]، وبالرجوع أيضا إلى المادة 169 من الأمر 03/06 نجد أن المشرع سمح للموظف العام بالاختيار بين الاستعانة بشخص آخر غير موظف أو موظف يختاره بنفسه على عكس قانون العمل، وبالتالي الضمان الممنوح للموظف، أقوى من الضمان الممنوح للعامل.

لذلك كان على المشرع أن يستبدل كلمة "اصطحاب" بمصطلح " ليدافع"، على اعتبار أن الغاية العملية من حضور هذا الشخص هو الدفاع عن العامل[2]، بالإضافة إلى ذلك هل صاحب العمل ملزم بتنبيه العامل بهذا الحق قبل سماعه حتى لا يتذرع العامل بعدم معرفته هذا الحق، ومن ثم تمسكه أمام القضاء بخرق إجراء جوهري من حقوق الدفاع، كما كان له التدخل من جديد لتنظيم هذه الحالة وسد هذه النقائص بغرض توسيع مجال الضمانات الممنوحة للعامل لحمايته من التسريح التعسفي أو غير المشروع، وتحقيق دفاع يحوز على وسائل الإقناع وبالتالي يلجأ إلى تكليف محام إلى جانبه أو تعيين أي شخص آخر مؤهل أو الاستعانة بشهود[3].

ج - التبليغ الكتابي لقرار التسريح: بناءا على لمادة 73 من القانون رقم 11/90، يلتزم صاحب العمل بتبليغ قرار التسريح كتابيا، وذلك بعد القيام بإجراءات التحقيق في الخطأ وأسبابه وظروفه مع الاستماع له، وهذا القرار يتخذ بعدم اقتناع صاحب العمل بأقوال العامل المعني بالتسريح وزميله الذي استعانة به حتى يضع حدا لعلاقة العمل[4].

يشترط على صاحب العمل أن يكون هذا التبليغ كتابة، حيث تلزم المادة 72-2 من القانون السالف الذكر المستخدم بتبليغ قرار التسريح، إلا أن المشرع لم يتطرق إلى التفاصيل الموجودة في التشريع الفرنسي، من تفاصيل وضبط عملية التبليغ لقرار التسريح في مواعيد قانونية، ولم يبرز كيفياته وإجراءاته وأسبابه، تاركا ذلك للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية[5].

يكون التبليغ برسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام، وهذا ما يكتسي أهمية في تحديد النزاع في حالة الطعن أمام القضاء، حيث أن المستخدم لا يمكنه خلق أسباب أخرى غير الأسباب

---

[1]- المادة 65 من المرسوم رقم 302/82، الملغى بمقتضى أحكام القانون 11/90.

[2]- عزيرية بن ذهيبة، التسريح التأديبي في قانون العمل الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون خاص أساسي، جامعة مستغانم، 2014-2015، ص،ص، 46، 48، 83.

[3]- نادية حسان، "النظام الداخلي في قانون علاقات العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، العدد الأول، 2008 ، ص ،ص، 66.65.

[4]- سعيد طربيت، المرجع نفسه، ص ص،87- 88.

[5]- ياسين بن صاري، المرجع السابق ، ص87.

التي تضمنها قرار التسريح، وانعدامها يسقط حقه في تسريح العامل تأديبيا، في حالة انقضاء مدة شهر كامل عن تاريخ سماع أقوال المعني دون القيام بإجراء التبليغ[1].

حيث اعتبرت المحكمة العليا صراحة أن الإجراءات المحددة في المادة 73-2 من النظام العام، ولا يمكن تصحيحها وذلك من خلال القرار رقم 123831 بتاريخ 21 مارس 2001 قضية (ق م ر ر) ضد (ش م) والذي جاء فيه:"لا يمكن أن يتعلق تصحيح الإجراءات القانونية أو الاتفاقية المنصوص عليها في المادة 73-4 المعدلة والمتممة بالأمر 96-21 ملزمة بالإجراءات التأديبية هذه الإجراءات من النظام العام ولا يمكن تدارك الأخطاء أو المخالفات التي قد تشوب هذه العملية، وإنما يقصد بالتصحيح الإجراءات المتخذة في التشريع غير التأديبي" [2].

يتضح مما سبق أن التسلسل في الإجراءات التأديبية المذكورة بموجب أحكام المادة 73-2 من قانون 11/90 لم تدرج بصفة منهجية، كون أن الإجراءات المتمثلة في استدعاء و إعلام و سماع العامل من طرف المستخدم عن الأفعال المنسوبة إليه، وإمكانيته في اصطحاب زميل له تابع للهيئة المستخدمة، هي إجراءات من المفروض أن تسبق إجراء التبليغ بقرار التسريح، وإلا اعتبرت هذه الإجراءات مجرد إجراءات قانونية لا تؤدي إلى غرضها، لأنها تفسح المجال للمستخدم اللجوء إليها واستعمالها كما يريد، وهذا ما يؤدي إلى إهدار حق الدفاع لدى العمال، ولهذا يستوجب على المشرع إعادة النظر في النص بإعادة الإجراءات التي يتضمنها وتنظيمها بصفة دقيقة ومفصلة.

ثانيا - الإجراءات التكميلية:

من خلال استقراء المادتين 73-2 و4 من القانون 11/90[3]، نجد أن المشرع رسم مجموعة من القواعد الإجرائية يتعين على صاحب العمل احترامها في ممارسة سلطته التأديبية، وهذه الأخيرة تجد مصدرها في النظام الداخلي، وأخرى يكون مصدرها تنظيمي وهي الاتفاقيات الجماعية.

أ- دور النظام الداخلي في مجال تحديد الإجراءات التأديبية: نصت المادة 77 الفقرة 2 من القانون 11/90 على ما يلي: "... يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات لها، وإجراءات التنفيذ "، فيعتبر النظام الداخلي مصدر من المصادر المهنية لقانون العمل فهو وثيقة تنظم الحياة المهنية داخل مكان العمل كلما تجاوز عدد العمال 20 عاملا.

وفي إطار سهولة وإحكام تنظيم علاقة العمل، منح المشرع صلاحيات لصاحب العمل في تنظيم العمل والانضباط داخل المؤسسة، وكذا صلاحية تحديد الأخطاء المهنية وتنظيم إجراءات

---

[1]- نصيرة بلعباس، ليندة محمودي، القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون، بدون سنة، ص، 34.

[2]- قرار رقم 213831، صادر عن االمحكمة العليا بتاريخ 21 مارس 2001، ،المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 2002، ص،ص 184-186.

[3]- المادة 73-2و4 من القانون 11/90، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

وقواعد توقيع الجزاء التأديبي بواسطة النظام الداخلي، قصد تحقيق أكبر قدر من المصداقية للقرار التأديبي المزمع إصداره ضد العامل محل المتابعة التأديبية، كما يمكن لصاحب العمل تضمين إجراءات أخرى بموجب النظام الداخلي سواء كانت سابقة أو لاحقة لقرار التسريح[1].

ب- الاتفاقيات الجماعية والإجراءات التأديبية:تتضمن الاتفاقيات الجماعية مناقشة شروط التشغيل والعمل، لفئة أو عدة فئات مهنية بالتشاور بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال، وعند التمعن أكثر في هذه الشروط نجد بأن اهتمامها ينصب حول معالجة ظروف، مقاييس العمل، الأجور، التعويضات والمكافئات ...إلخ، دون الإشارة إلى معالجتها لموضوع الإجراءات التأديبية.

وبما أن نص المادة 120 من القانون 11/90 السالف الذكر[2]، يحمل نفس العبارة الواردة في نص المادة 73 من نفس القانون وهي عبارة "على الخصوص"، والتي اعتبر بموجبها الاجتهاد القضائي أن الخطأ الجسيم وارد على سبيل الحصر، حيث أكد الاجتهاد القضائي الجديد للمحكمة العليا الصادر في 2004/12/15 أن عبارة "على الخصوص" تفيد المثال لا الحصر، ومن ثم فمضمون الاتفاقيات الجماعية التي نصت عليها المادة 120 جاء هو الآخر على سبيل المثال لا الحصر، وعليه يمكن لهذه الأخيرة تناول مجالات أخرى وأهمها المجال التأديبي[3] .

وبالتالي فإن إمكانية تناول الاتفاقيات الجماعية للإجراءات التأديبية وارد جدا، وفقا لنص المادة 73- 1/4 من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم،والتي تنص :" إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/او الاتفاقية الملزمة ... "، وهذا ما يسمح بإمكانية التفاوض حول الإجراءات التأديبية بين ممثلي العمال والمستخدم في الاتفاقيات الجماعية وأي مخالفة لها يجعل التسريح تعسفيا وهذا بهدف تحقيق المصلحة المشتركة.

كما يشار إلى الاعتراف الضمني بأفضلية التحديد الإتفاقي للأخطاء الجسيمة، والتفاوض حول الإجراءات التأديبية، دون أن يتجرأ على التصريح بذلك، وهو أمر مبرر لتقيد القضاء بتطبيق القانون فحسب، والاجتهاد لا يتعدى اقتراح التشريع، لذلك لا بد من تعديل النصوص القانونية بالشكل الذي يمنح الأطراف صلاحية تحديد الأخطاء الجسيمة، و الإجراءات التأديبية التي يتعين على المستخدم احترامها لصحة قرار التسريح الصادر عنه، وذلك لما توفره هذه الآلية الاتفاقية

---

[1]-عبد السلام ديب، قانون العمل والتحولات الاقتصادية ، المرجع السابق، ص 37.

[2]- المادة 1/120 من قانون 90-11، المعدل والمتمم، المرجع السابق، ص573. " تعاجل الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي حددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعاجل خصوصا ..."

[3]- قرار رقم 283600 صادر بتاريخ 2004/12/15،المجلة القضائية، العدد 2 لسنة 2004، ص ص193-201.

من ضمانات عدم التعسف، وتحقيق توازن القوى وتساوي الأطراف بحكم القانون عند التفاوض، بخلاف لو ترك تحديدها للنظام الداخلي الذي لا يتمتع العمال بشأنه إلا برأي استشاري[1].

وبما أن الاتفاقيات الجماعية تقوم على مبدأ سلطان الإرادة، فان مشاركة الممثلين النقابيين في بلورة أحكام ومبادئ وقواعد أكثر فائدة للعمال، و تعتبر ملزمة وسارية المفعول بالنسبة للموقعين عليها خاصة المجال التأديبي، بما فيها الأمر بالتسريح التأديبي للعمال سواء بتناول إجراءاته أو شروطه الموضوعية، أي بتقييد سلطة صاحب العمل في هذا المجال[2].

ج- اللجنة التأديبية: لقد نص سابقا المشرع صراحة في ظل المرسوم 302/82 السالف الذكر، على ضرورة وجود لجنة مختصة بالتأديب على مستوى كل هيئة مستخدمة، خاصة إذا ما تعلق الأمر بالتسريح بعد أخذ الرأي المطابق لها شأنه في ذلك شأن الموظف، غير أنه وفي ظل القوانين الجديدة المتعلقة بالعمل فقد أناط المشرع المسائل التأديبية للهيئة المستخدمة، وذلك بتقنينها ضمن أنظمتها الداخلية وفق للتنظيم الساري المفعول، فضلا عن تحديده القدر الأدنى من الإجراءات الواجب احترامها من طرف رب العمل، فسكوت المشرع عن تحديد الجهة المكلفة بالتأديب يعني أنها مخولة للمستخدم، كما هو الحال في النظام الداخلي لمؤسسة نفطال، الذي نظم في الفصل الرابع منه، المجلس التأديبي القاعدي والمجلس التأديبي الأعلى للمؤسسة، فجاء في المادة93 منه النص على المجلس التأديبي القاعدي تشكيلته، سيره وصلاحياته حسب ما يلي[3]:

ج 1 التشكيل : يتكون المجلس المتساوي الأعضاء من:

- (3) أعضاء دائمين يمثلون المديرية يعين من بينهم الرئيس.
- (3) أعضاء ثلاثة أعضاء دائمين يمثلون مندوبي العمال تعينهم لجنة المشاركة...

ج2 الصلاحيات: تتمثل صاحيات المجلس التأديبي القاعدي فيما يلي:

- الإطلاع ودراسة الملف التأديبي الناتج عن خطأ عامل من الدرجة الثانية مع التحقيق في مادية الوقائع وصفة الخطأ المهني المنسوبة إليه.
- المداولة وإبداء الرأي جماعي أو فردي حول طبيعة، صفه الخطأ، درجة خطورته وضرره، وكذا الظروف المخففة عند الاقتضاء.
- التحديد والتوقيع الجماعي للمحضر الأصلي للمداولات وإرساله إلى المديرية المعينة.

---

[1]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 6 ، 2012 ،الجزائر، ص360.

[2]- سعيد طربيت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون العمل، المرجع السابق، ص 93.

[3]- عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة تخرج نيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص. 27.

وحق الدفاع يمارس حتما إذا أدرجه المستخدم في نظامه الداخلي، مبينا كيفية وطريقة ممارسته، وإجراءاته، وطريقة توقيع الجزاء على العامل المخطئ بواسطة لجنة تأديبية، والعمل بهذه اللجنة تعمم إذ انه منذ صدور الأمر رقم 74/71 المتعلق بتنظيم المؤسسات الاشتراكية[1]، تم إنشاء لجنة تأديبية بمقتضى الأنظمة الداخلية للهيئة المستخدمة، ويتمثل دور هذه اللجنة في اقتراح الجزاءات التأديبية ويبقى القرار النهائي دائما للمستخدم، وهي مشكلة من ممثلي العمال وأصحاب العمل في مؤسسات القطاع العام أو القطاع الخاص، وعادة ما تكون مكونة من 4 إلى 6 أعضاء، كما تتمتع بسلطة التحقيق في الوقائع وتصنيف الأخطاء وكشف الملابسات والظروف التي أحاطت بالفعل، والدوافع التي أدت إلى ارتكابه، ويجب على اللجنة أن تتفحص الظروف المخففة والمشددة، في إطار الأحلام المحددة مسبقا في النظام الداخلي والمعمول بها في المؤسسة.

وبصفة عامة يحدد إجباريا المسائل المتعلقة بالتبليغ، أي يجب على اللجنة التأديبية أن تستدعي المعني بالأمر بواسطة رسالة عن الطريق الإداري أي بصفة رسمية وكتابة، وإعطاء العامل مهلة لتحضير دفاعه، والاطلاع على ملفه، فعلى سبيل المثال قد نصت المادة 91 من النظام الداخلي للمؤسسة " شركة الوقاية والعمل والأمن " على ما يلي: " الهيئة التي تصدر عقوبة ... تستدعي العامل للتفاهم قبل إصدار العقوبة، رسالة الاستدعاء يجب أن تحتوي على تاريخ وساعة ومكان الجلسة "[2].

ج3- **موقف المشرع الجزائري من الطبيعة القانونية للإجراء المتعلق بتشكيل اللجنة التأديبية و حالة مثول العامل أمامها قبل اتخاذ قرار التسريح التأديبي في حقه:** بالرجوع إلى قانون 11/90 ومختلف تعديلاته، لا نجد أي نص قانوني يتطرق إلى هذه اللجنة[3]، سواء فيما يتعلق بتشكيلها أو وجوب إحالة العامل المخالف إليها أو أخذ المستخدم بالرأي المطابق لها، وأمام هذا الغموض لانعدام النص، وعلى اعتبار تطرق التشريعات السابقة ليها، فقد تم إلغائها بموجب المادة 157 من القانون 11/90 الذي أثار جدل حول هذه المسألة[4]، ولكن ما يمكن القول في هذا الموضوع أن

---

[1]- الأمر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج رعدد 101، لسنة 1971.

- في سنة 1971 صدر القانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات بموجب الأمر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، نص هذا القانون في المادة 08 منه على تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني، والغاية من إصدار هذا القانون لم تكن إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل، بل كان الهدف تكريس مبدأ نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية بدليل تذكره مادة في هذا القانون بقولها عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة هذا الهدف هو الدافع من وراء إصدار القانون المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص.

[2]- حسينة أيت قاسي ،المرجع السابق، ص .64 .

[3]- بشير هادفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة باجي مختار، عنابة، 2008/2007 ، ص114.

[4]- المادة 157من القانون 11/90 السالف الذكر .

وجود اللجنة التأديبية داخل المؤسسة، يمثل ضمانة هامة للعامل من خطر التسريح التعسفي وتكييف تسلطي للأخطاء الجسيمة، بحيث يعتبر تقليص لسلطة صاحب العمل في اتخاذ قرار أحادي، انفرادي للتسريح التأديبي للعامل بسبب الخطأ الجسيم، بل ويساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي والسلم والأمن الاجتماعيين للعامل وجماعة العمل والمحافظة على نظامها وأمنها.

د- مدى إمكانية تطبيق الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73-2 على مستوى الهيئات المستخدمة التي تشغل أقل من 20 عاملا: لقد أغفل المشرع مسألة إمكانية تطبيق الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73-2 على مستوى هذه المؤسسات، فيستحيل توقيع جزاء تأديبي على العامل في حال غياب النظام الداخلي (بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملا)، من غير التسريح التأديبي المنظم قانونا، فهذه الحالة تعد ثغرة وفراغ قانوني تخص تشريع العمل الجزائري، ونظرا لأهمية النظام الداخلي للمؤسسة من جهة، وأن السياسة الاقتصادية المتبناة في ظل العولمة تتجه نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث عادة ما يكون عدد عمال هذه المؤسسة محدود، فكان على المشرع الجزائري أن يحذو حذو المشرع المصري الذي جعل النظام الداخلي ملزما على صاحب العمل الذي يشغل 5 عمال فأكثر، وتضمين فيه الإجراءات القانونية الملزمة المنصوص عليها في المادة 73-2 المشار إليها أعلاه ، وأن تشمل الحماية الإجرائية لكل العمال سواء في المؤسسات التي تشغل أقل من 5 عمال أو المؤسسات التي تشغل 5 عمال فأكثر، فالإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة قانونية، ولا يعذر بجهل القانون، وتطبق على كل المؤسسات تحت طائلة تطبيق أحكام المادة 73- 4 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، التي تخص التسريح التعسفي وآثاره[1].

ه- العمال المحميين: يتمتع ممثلي العمال بصفتهم نقابيين ومندوبين النقابيين بحصانة قانونية خاصة، بحيث لا يمكنهم أن يتعرضوا من قبل المستخدم إلى التسريح أو التحويل أو أي جزاء تأديبي من أي نوع كان بسبب نشاطاتهم النقابية، وفقا للمادة 113من القانون 11/90[2]، كما يمكن للمستخدم أن يباشر إجراء تأديبيا ضد المندوب النقابي بعد إعلام منظمته النقابية، دون خرق الإجراء المنصوص عليه في المادة 54 من القانون رقم 14/90، ويعد كل عزل خرقا لأحكام هذا

[1]- بن حمدي العربي، الإجراءات التأديبية للعامل، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، ميدان الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون الخاص، 2009، ص 34.

[2]- المادة 113 من القانون رقم 11/90، السالف الذكر.

القانون لمندوب نقابي باطلا وعديم الأثر، ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله مع إرجاع كل حقوقه، بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة [1].

وتجدر الإشارة بأن المستخدم ملزم باستشارة لجنة المشاركة عند إدراجه الإجراءات الخاصة التأديبية في مواجهة العمال المحميين، وإدراج إجراءات بصفة تكميلية، كإعلام الملف التأديبي للمنظمة النقابية أو لجنة المشاركة مسبقا، فتح التحقيق، التسريح في حالة الخطأ الجسيم لهذه الفئة، وضع قائمة محدد للأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى تسريح المندوب النقابي أو ممثل العمال.

و- التوقيف المؤقت عن العمل: يحق للمستخدم أن يوقف العامل الذي قصر أو قام بتصرف مخالف للواجبات القانونية المحددة في المادة 07 من القانون 11/90، تفاديا لتعطيل السير العادي والحسن للمؤسسة، كمايحق له استثناءا توقيفه مؤقتا إذا كان الخطأ يشكل نوع من الخطورة على الهيئة المستخدمة، ويجب أن تكون قائمة موجودة بالنظام الداخلي لهذه الأخطاء، فالتوقيف يجب أن يكون منصوص عليه مسبقا، ولا يكون له آثار على حياة العامل المهنية وحقوقه المرتبطة بمنصب عمله، إلى غاية صدور العقوبة النهائية أو الجزاء التأديبي المتناسب مع الخطأ المرتكب.

والخلاصة أن إجراءات التسريح التأديبي تعتبر من النظام العام لابد على المستخدم أن يحترمها، والقاضي ملزم بتفحص ومراقبة إجراءات التسريح ولو تلقائيا لأنها تتعلق بحقوق الدفاع.

الفرع الثاني : الإجراءات التأديبية حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ا .

منح المشرع الجزائري صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية حصريا لسلطة التعيين، وهي ركنا جوهريا من أركان القرار الإداري عامة والتأديبي خاصة، إذ تتوقف مشروعيته على سلامته من كل عيب، وهي جميع الخطوات المنظمة قانونا والواجبة الإتباع من قبل الإدارة العمومية لتوقيع العقوبة، و تمكن الموظف من الدفاع عن نفسه وعن التهم أو الأفعال المنسوبة إليه، قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضده[2]، وقد تم التمييز بين الإجراءات التأديبية الواجب إتباعها لتوقيع العقوبات التأديبية حسب درجتها .

أ- الإجراءات التأديبية الخاصة بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية: تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ذلك[3]، حيث يجب أن نبين :

1- السلطة المختصة بالتأديب: بناء على طبيعة العلاقة التنظيمية القانونية التي تجمع بين الموظف العمومي والإدارة، حدد المشرع اتخاذ الإجراءات التأديبية للعقوبات من الدرجتين الأولى

[1]- المادة 54، 55 من القانون رقم 14/90، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم،ج رعدد 23، لسنة 1990.
[2]- المادة 162 من الأمر رقم 03/06 ، السالف الذكر .
[3]- المادة 165 من الأمر رقم 03/06 ، السالف الذكر .

والثانية للهيئة التي لها صلاحيات التعيين المختصة، وممارسة التزامات سلطة التأديب في جميع مظاهرها تخول لسلطة إدارية رئاسية ممثلة في الرئيس الإداري الذي يملك صلاحيات التعيين وقد يمارسها الرئيس الإداري المباشر بناء على تفويض، وفقا لإجراءات تتمثل في :

- **الاستفسار**: إن توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، موقوف على الحصول على توضيحات كتابية من قبل المعني، وبالتالي فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تقوم باستجواب المعني عن طريق توجيه استفسار تطلب من خلاله تقديم توضيحات، واشترط المشرع بأن تكون كتابية، والعلة في اشتراط الكتابة هي الحصول على وثائق ثبوتية تمكن من الاحتفاظ بها في ملف المعني، من جهة وتكون حجة إما عليه أو له في حالة التظلم أو الطعن الطعن في القرار التأديبي.

- **صدور القرار التأديبي**: تتسم الإجراءات التأديبية بالبساطة في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، فبمجرد تقديم الملاحظات المطلوبة من المعني واستكمال هذا الإجراء، تصدر السلطة التأديبية القرار التأديبي المتضمن العقوبة المتناسبة والخطأ المهني المرتكب، حسب سلطتها التقديرية شريطة أن يكون مبررا، وبالتالي يجب أن يكون القرار التأديبي الذي دفع السلطة المختصة لاتخاذه مكتوبا ومسببا، إضافة إلى ذكر الخطأ المرتكب وتكييفه القانوني.

- **تبليغ القرار التأديبي**: على غرار أي قرار إداري لابد من تبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية للموظف المعني حتى يحدث أثاره بالنسبة له، ويبدأ حساب ميعاد الطعن فيه أن كان محددا، وقد حدد المشرع الجزائري الإطار الزمني الذي تلتزم فيه السلطة المختصة بالتأديب لتبليغه، حيث حددها بثمانية (8) أيام مع حفظه في ملفه، وذلك بنص قانوني صريح[1].

ب - الإجراءات التأديبية الخاصة بعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة: تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي[2]، أي إلزامها بإتباع جملة من الإجراءات تحت طائلة إلغاء قراراها التأديبي المتخذ، حيث تتمثل الإجراءات في :

1 - استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وجوبا: تلتزم السلطة التي لها صلاحية التعيين عند اكتشافها للخطأ المهني، أن تخطر اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي وجوبا لأخذ رأيها المطابق المسبق، في غضون خمسة وأربعين (45) يوما، يبدأ حسابها من تاريخ معاينة الخطأ، وإن انقضى هذا الأجل ولم يتم إخطاره يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضائه، ولا حاجة لمواصلة باقي الإجراءات وتوقيع العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة[3].

---

[1]- المادة 172 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.
[2]- المادة 2/165 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.
[3]- المادة 166 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

2-استدعاء الموظف العمومي للمساءلة التأديبية: كفل المشرع حق الموظف المعني بالمساءلة التأديبية أن يعلم بتاريخ بدايتها، حيث ألزم هيئة التأديب تبليغه بموعد الشروع فيها، عن طريق رسالة بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، وهذا لضمان علم الموظف المعني ببداية المساءلة وحضوره شخصيا، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، وتمكينه من تحضير دفاعه قبل مثوله على الأقل 15 يوما وهي المدة الكافية مبدئيا، كأجل يجب احترامه للتبليغ[1].

وبالتالي كأصل عام يشترط الحضور الشخصي للموظف المعني بالمساءلة التأديبية، وكاستثناء أجاز أن يمثله من اختاره للدفاع عنه شريطة أن يقدم مبررا مقبولا، وتستمر المتابعة التأديبية في حالة عدم حضوره بعد استدعائه بطريقة قانونية، أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله [2].

3- إجراء المداولات : لما كانت اللجنة المتساوية الأعضاء عبارة عن مجموعة من الأفراد، فلا بد لها من مشاورات قبل إبداء رأيها حول العقوبة، حيث يعتبر هذا الرأي ملزما بالنسبة لهيئة التأديب وأساسا يرتكز عليه إصدار القرار التأديبي وترجمة له في شكله النهائي، وان كانت المساءلة التأديبية تتم في شفافية تامة، إلا أن مداولات اللجنة تكون مغلقة وسرية، حيث يكون قرارها مبررا أي مسببا، وان يصدر في غضون الخمسة وأربعين (45) يوما الموالية ليوم إخطارها[3].

وجدير بالذكر أنه إذا كانت وقائع المساءلة التأديبية وملف القضية فيه بعض الغموض، أو أن اللجنة رأت بأن هناك حلقات مفقودة أو ناقصة، لها أن تطلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، وذلك قبل البت في القضية المطروحة[4].

وفي حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا، على أن يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي، في حين يوقف فورا وبقوة القانون الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه[5].

4 - تبليغ العقوبة التأديبية المقترحة من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء: لا يصبح القرار التأديبي نافذا في مواجهة الغير والمخاطب به إلا من يوم علمه به بأي طريقة وبشتى الوسائل، حيث حدد المشرع طريقة معينة وحصرية، يجب الالتزام بها تحت طائلة إلغائه على أساس عيب في الإجراءات، ألا وهي تبليغ القرار للموظف المعني حتى يحدث أثاره وتحديد ميعاد الطعن ان وجد، وقد حدد المشرع الإطار الزمني الذي تلتزم فيه السلطة المختصة بالتأديب لتبليغه

[1]- المادة 168 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.
[2]- المادة 3/169و4 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر .
[3]- المادة 170 من الأمر رقم 03/06،.السالف الذكر.
[4]- المادة 171 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر..
[5]- المادة 173 و174 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر..

حيث حددها بثمانية (8) أيام، كما تحفظ نسخة أخرى في ملف المعني وذلك ما تم تأكيده بموجب المادة 172 من الأمر 03/06[1].

5- صدور القرار التأديبي: تصدر السلطة التي لها صلاحيات التعيين القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية المتناسبة والخطأ المهني المرتكب، سواء كيف على أنه خطأ مهني من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة، بعد إصدار اللجنة المتساوية الأعضاء قرارها الملزم لها، وبالتالي سلطتها في هذه الحالة هي سلطة مقيدة، وبعد ذلك يتم إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية شريطة أن يكون مبررا، ومكتوبا ومسببا أي إلزامية ذكر السبب والخطأ المرتكب وتكييفه القانوني الذي دفع السلطة المختصة لاتخاذ هذا القرار.

ج - إجراء العزل بسبب إهمال المنصب: هي عقوبة أخرى لم يتم إدراجها ضمن الدرجات الأربع للعقوبات، أو كما يسميه البعض الاستقالة الضمنية أو الحكمية أو الافتراضية، أي اعتبار الموظف العمومي مستقيلا وإن لم يقدم طلبا صريحا بذلك، ولكنه يتخذ موقفا معينة يعتبرها القانون قرينة لرغبته في ترك الوظيفة، وعرفته المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17[2]، كما نصت المادة 03 منه على إجراءات العزل[3]، كما أكدت على ذلك المادة 184 من الأمر 03/06[4]، ومن خلال نصوص هذه المواد نجد أن المشرع الجزائري، قد اعتبر الموظف الذي ينقطع عن عمله لمدة خمسة عشر 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، في وضعية إهمال المنصب الوظيفي بحكم القانون، متخليا عنه قاطعا بذلك العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة، ويقصد بالانقطاع الذي يؤدي إلى انتهاء الخدمة، الانقطاع الكامل عن العمل، والذي يتمثل في عدم الحضور أصلا إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية.

المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للعامل والموظف العمومي .

كفل المشرع للموظف والعامل ضمانات لحمايتهما ضد تعسف الإدارة أو صاحب العمل وانحرافهما باستعمال السلطة التقديرية، عبر كافة مراحل الإجراء التأديبي، بل وحتى بعد صدور قرار التأديب، وذلك لفرض نوع من التوازن بين مصلحة الإدارة والمستخدم في توقيع العقاب، ومصلحة الموظف والعامل في مساءلة تأديبية عادلة تضمن لهما جميع حقوقهما، تتمثل في ما يلي:

[1]- المادة 172 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.
[2]- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 321/17 المؤرخ 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.عدد 66، لسنة 2017 .
[3]- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 321/17، السالف الذكر.
[4]- المادة 184 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

الفرع الأول : الضمانات المقررة للعامل والموظف العمومي قبل صدور القرار التأديبي.

أقر المشرع الجزائري جملة من الضوابط لتقييد ممارسة السلطة التأديبية قبل صدور القرار التأديبي، مما يمنح العامل والموظف ضمانة أكبر، و تتجلى هاته الضوابط في مبدأ الشرعية و كذا تمكين العامل من الدفاع عن نفسه، فضلا عن تسبيب القرار التأديبي وتبليغ المعني به.

أولا : الضمانات المقررة للعامل قبل صدور القرار التأديبي .

بالرجوع إلى نص المادة 73-2 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، التي تلزم صاحب العمل بالقيام بجملة من الإجراءات التأديبية، التي تعتبر جوهرية لا يمكن الاستغناء عنها، فقد اعتبرت سلطة المستخدم المتعلقة بالمجال التأديبي سلطة مزدوجة، لأنها تتشكل من صلاحيتين متلازمتين الاتهام والتحقيق معا، الأمر الذي جعل المشرع يحيطها بمجموعة من القيود، لتكفل العدالة في توقيع العقوبة التأديبية لاسيما عقوبة التسريح، قبل إبلاغه كتابيا بما نسب إليه من تهم، ثم سماع أقواله ودفاعه وإعلامه بإمكانية اختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة[1]، حيث تتمثل الضمانات في:

أ- مبدأ الشرعية: يعتبر مبدأ الشرعية من أهم المبادئ القانونية، حيث اعتمده المشرع الجزائري في مجال الإجراءات التأديبية، نظر لخطورتها وتعلقها بأحد أهم الحقوق المكفولة للعامل، حيث يقتضي من رب العمل احترام النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية، عند ممارسته السلطة التأديبية سواء فيما يتعلق بالشق الموضوعي أو الشق الإجرائي منه.

والعامل ملزم باحترام الواجبات المفروضة عليه قانونا، والقيام بالمهام المنوطة به بموجب عقد العمل، أو المحددة بموجب الاتفاقيات الجماعية، إعمالا لمبدأ " العقد شريعة المتعاقدين"، إذ يتم بموجبها تنظيم شروط العمل و ظروفه[2]، فرفض العامل الامتثال لأوامر المستخدم المشروعة، يعد خطأ مهنيا جسيما طبقا للمادة 73 من القانون 11/90، متى كانت هاته التعليمات مرتبطة بالتزاماته المهنية، فيتجسد مبدأ الشرعية في تحديد المشرع للأخطاء المهنية الجسيمة الموجبة للتسريح، بنص المادة 02 من القانون 29/91، المعدلة للمادة 73 من القانون 11/90، بعدما كان يترك تحديدها في السابق لرب العمل عن طريق النظام الداخلي.

وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1998/02/10، والذي جاء فيه: "من المقرر قانونا أنه يتم التسريح التأديبي في حال ارتكاب العامل أخطاء جسيمة تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يمكن أن ينجر عنها التسريح، الأفعال التالية: ولما ثبت - في قضية الحال- أن المؤسسة الطاعنة قامت بتسريح العامل على أساس ارتكابه طبقا لنظامها الداخلي خطئا من الدرجة الثالثة، والمتمثل في عدم امتثاله لعملية التفتيش عند الخروج، ومن ثم فإن قضاة

[1]- العربي بن حمدي، المرجع السابق، ص 28.
[2]- المادة 07 و120 من القانون رقم 11/90،السالف الذكر.

الموضوع لما اعتبروا هذا الخطأ من ضمن الأخطاء المؤدية إلى التسريح فإنهم أخطئوا في تطبيق القانون، مما يستوجب النقض"[1]، حيث كرست في قرارها هذا مبدأ الشرعية، إذ قامت ببسط رقابتها على النظام الداخلي، وانتهت للقول بعدم قانونية ما جاء فيه، مؤكدة مرة أخرى أن التعداد الوارد بالمادة 73 السالفة الذكر، وهو تعداد على سبيل الحصر لا المثال.

ب- تمكين العامل من الدفاع عن نفسه: طبقا لنص المادة 77 من القانون 11/90، أوجب المشرع على رب العمل ضرورة أن تتضمن الأنظمة الداخلية للهيئات المستخدمة، الإجراءات الآتي ذكرها وجوبا، والتي يصب مجملها في خانة ضمان حقوق الدفاع، والتي يستشف منها:

1- سماع العامل: المستخدم ملزم قانونا سماع العامل دون النص تفصيلا في الإجراءات الواجب إتباعها لتحقيق هذا الإجراء، ككيفية استدعاء العامل والمواعيد، و الآجال التي يجب احترامها للاستدعاء، وربما ترك هذه المهمة للأنظمة الداخلية للإلمام بها تفصيليا وتماشيا مع اختلاف الأعمال وخصوصيتها من قطاع إلى أخر[2].

خلافا لذلك، المشرع الفرنسي الذي تناول هذا الجانب بكثير من التفصيل مع تدعيمه بالاجتهاد القضائي والمناشير الصادرة عن وزارة العمل، نظرا لأهمية هذه الإجراءات في مجال التسريح التأديبي، كونها تتعلق بحق الدفاع، لذلك فرض على صاحب العمل قبل سماع العامل استفاء شرط استدعاءه في محادثات مسبقة، عن طريق رسالة مضمنة مع وصل استلام وتتضمن هذه الرسالة الموضوع، تاريخ وساعة الاستلام أو المحادثات، وإعلام العامل بحقه في الاستعانة بمن يساعده[3].

من الأفضل لو نظم المشرع الجزائري هذا الإجراء بنفسه بدقة وتفصيل لأهميته وتعلقه بحقوق الدفاع، ولا يعتقد أن هذه الأخيرة سيحرص عليها أشد الحرص عند وضعه للنظام الداخلي، ومن ثم تجنب إسناد هذه المهمة له، تجنبا لأي تعسف وإهدار لحقوق العامل في هذا المجال[4].

2- إمكانية استعانة العامل بزميل له[5]: كفل المشرع حقوق الدفاع في المادة 65 من المرسوم 302/82 الملغى[6]، كما يمكن للعامل المعني بإجراءات التسريح التأديبي، اختيار أي عامل تابع للهيئة المستخدمة الاستعانة به عند سماعه من طرف المستخدم، حيث يظهر من خلال كلمة "يمكن"، بأن ممارسة هذا الحق اختياري بالنسبة للعامل إن شاء مارسه وان شاء تنازل عنه،

---

[1]- قرار رقم 155985،صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1998/02/10، المجلة القضائية، العدد 1، 2000، ص .ص97-100.

[2]- بشير هادفي، المرجع السابق، ص 128.

[3]- أمينة عياشي، أم الخير قنون، المرجع السابق ، ص 46.

[4] - Yakoub Zina, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en. Droit algérien, mémoire l'obtention du magistère, option droit des affaires, faculté de droit, université de tizi-ouzou, 2007, p140.

[5]- المادة 73-2 من القانون 11/90، المعدل والمتمم، المرجع السابق، مدرجة بالقانون 29/91.

[6]- المادة 65 من المرسوم 302/82، الملغى.

واكتفى المشرع الجزائري بإدراج عبارة (العامل التابع للمؤسسة)، ومن ثم لم يستثني النص القانوني مندوبي النقابة، إذ يمكن للعامل الاستعانة بهم نظرا للحماية القانونية التي يتمتعون بها [1].

ولكن يلاحظ أن المشرع بموجب النص القانوني المذكور، أنه اشترط ان يكون المساعد الذي يختاره العامل من بين العمال التابعين للهيئة المستخدمة، وبالتالي قد حرمته من اللجوء، خارج إطار المؤسسة المستخدمة للاستعانة بشخص أخر يتمتع بمؤهلات أعلي أو تكوين أحسن في مجال تشريع العمل، وهو ما يمثل تقييد لحريته ومساس بحقه في الدفاع، والمدافع خارج المؤسسة له قدر أكبر من الحماية يجنبه قدر من المضايقات التي يتعرض إليها لو كان عاملا في نفس المؤسسة[2].

ج - تبليغ العامل بالقرار التأديبي: لم يوضح المشرع الجزائري إذا كان قرار التسريح في حد ذاته لا بد أن يكون كتابيا، واكتفى بإلزام الكتابة فيما يخص التبليغ فقط، لكن بمفهوم المادة 73- 4 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، التي تلغي قرار التسريح الصادر دون إتباع الإجراءات القانونية، يفهم منها وجوب إصدار صاحب العمل لقرار التسريح كتابيا، ووجوب تبليغه كتابيا[3]، حتى يتمكن من ممارسة حقه في اللجوء إلى القضاء، مع ضرورة تسبيب أو تعليل القرار وذلك بذكر الأخطاء المنسوبة للعامل، ويكتسي ذلك أهمية للتأكد من ملائمة العقوبة واطمئنان العامل من أسباب إدانته، وتحقيق دفاعه، بما يحول دون انحراف أو تعسف المستخدم في ممارسة السلطة التأديبية[4].

وأغفل المشرع الجزائري النص على التفاصيل المتعلقة بطريقة تبليغ قرار التسريح التأديبي وشكله، وغيرها من الأمور الأخرى رغم أهميتها الخاصة بالنسبة للعامل، وهذا الإغفال من شأنه إضعاف هذه الضمانات والحد من فعاليتها في تحقيق دفاع كامل له.

ثانيا- الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار التأديبي .

يمكن تقسيم الضمانات التي تسبق توقيع الجزاء التأديبي على الموظف إلى نوعين من ضمانات خاصة بالتحقيق وأخرى خاصة بالمحاكمة التأديبية.

أ – الضمانات السابقة لإقرار الجزاء التأديبي: تتمثل هذه الضمانات في ما يلي:

1- إخطار الموظف بالمخالفة وحقه في الاطلاع على الملف: تقرر هذا الإجراء بنص قانوني صريح، حيث يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي، المتضمن الوثائق والمستندات الملحقة به في أجل خمسة عشر (15) يوما، إبتداءا من تحريك الدعوى التأديبية[5].

---

[1]- القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، السالف الذكر.

[2]- Nasri hafnaoui, l'assistance du travailler objet d'une procédure de licenciement, revue el djeich, du mois d'avril 1998, p95

[3]- نادية حسان، المرجع السابق، ص.ص 64، 65.

[4]- بشير هادفي، مرجع سابق ، ص، 131.

[5]- المادة 167 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر..

يتفرع هذا الحق من حقوق الدفاع إلى إحاطة الموظف علما بجميع الأوراق الحقيقية، التي تستخدم كأساس لمحاكمته تأديبيا، وهناك حق آخر مرتبطا به وهو حق مواجهة الموظف بما نسب إليه من مخالفات، وهذه المواجهة تمكن الموظف من التحقق من حقيقة التهم الموجهة إليه.

كما بينت التعليمة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية[1]، مشتملة الاستدعاء الذي يبين فيه مكان وتاريخ وساعة جلسة المجلس التأديبي، أسباب الاستدعاء وضمانات الدفاع، مع تنبيه السلطة التأديبية، أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي، الذي تضمن وفق نفس التعليمة المذكورة تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف، بطاقة المعلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء، نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء، تقرير السلطة التي لها صلاحيات التعيين مرفقا باقتراح العقوبة[2].

2- الاستعانة بمحامي : إن الحق في الاطلاع على الملف التأديبي قد يترك في نفسية الموظف إبهام بشان ما نسب إليه من مخالفات، فتؤدي به إلى الاستعانة بمحامي للدفاع عنه وهي ضمانة أخرى من ضمانات التحقيق، فحضور المحامي يساعد الموظف المذنب على توضيح حقيقة ما أسند إليه من تهم، نظرا لإلمام المدافع بمختلف المسائل القانونية من جهة، ومن جهة أخرى يجعله مطمئنا في سير الإجراءات التأديبية كما يعزز موقفه أمام الإدارة الطرف الأقوى في المعادلة، وقد كفلت هذا الحق التعليمة المذكورة أعلاه بنصها على العبارة "ضمانات الدفاع"، بما فيه حق الاستعانة بمحامي سواء في مرحلة التحقيق أو في المحاكمة التأديبية، غير أن المشرع لم ينص صراحة على أن يكون الشخص المستعان به محامي، ونص فقط على كلمة " المدافع " وأدرجها صراحة في المادة 168 من الأمر 03/06، وفي حالة غياب الموظف بمبرر مقبول لغيابه، ان يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه[3].

3- **الضمانات المعاصرة لإقرار الجزاء التأديبي:** هي ضمانة أخرى للموظف في حالة ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة أو الرابعة، التي قد تنتهي به إلى التسريح فرأي اللجنة يمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة، كما أن وجود مجلس التأديب بالإضافة إلى السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب، ضمانة من ضمانات التحقيق والحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العمومية، وضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية[4].

---

[1]- التعليمة رقم 5 الصادرة عن مديرية الوظيفة العمومية بتاريخ 12 افريل 2004.تم الغاؤها بمقتضى المنشور رقم 10لسنة 2015.

[2]- المادة 169 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

[3]- المادة 168 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

[4]- عمار عوابدي، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 263.

كما خول المشرع للموظف الذي أحيل على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، المثول شخصيا إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك، وان يبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر(15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، كما يمكنه في حالة تقديم مبرر مقبول لغيابه، أن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافعه، فتلتزم الإدارة بالرأي المطابق لهذه اللجنة قبل تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة، تحت طائلة إلغاء القرار[1] .

ب - ضمانات المحاكمة التأديبية:من أهم الضمانات الأساسية في المحاكمة التأديبية تسبيب القرار، ومفاد هذه الضمانة قيام الإدارة ببيان و ذكر السبب الذي أسست وأسندت عليه إصدار قرارها، وهي ضمانة لها قبل أن تكون للموظف، وذلك حتى تتمكن من دراسة قرارها المتضمن العقوبة التأديبية دراسة متأنية تمحص فيها الوقائع بدقة، مبرئة موقفها في حالة الطعن بإلغاء القرار أمام الجهة القضائية، أما بالنسبة للموظف المذنب فإن التسبيب يقنعه بما نسب إليه من تصرفات، وإذا لم يقتنع فإنه يسلك طريقا للتظلم في القرار الصادر ضده سواء كان التظلم إداري أو قضائي[2].

من خلال دراستنا للضمانات المقررة لكل من الموظف والعامل قبل صدور القرار التأديبي نجد:

- لكل من الموظف والعامل الحق في الإطلاع على الملف التأديبي.
- لكل منهما الحق في الدفاع عن نفسه بالاستعانة بمدافع عنه قبل المحاكمة التأديبية.
- تسبيب الإدارة والمستخدم للقرار التأديبي، لكل من الموظف والعامل على التوالي وذلك لدراسة القرار التأديبي دراسة متأنية تمحص فيها الوقائع بدقة.
- للموظف الحق في الاستعانة بمحامي بينما العامل له الحق في الاستعانة بمدافع (زميل له).
- للموظف الحق في استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء الذي يعد قرارها ملزما للإدارة ولكن العامل لا يتمتع بهذا الحق.
- إخطار الإدارة للموظف بالقرار التأديبي محدد قانونا وفق أجل 15 يوما، أما بالنسبة للعامل لم يتم تحديد ذلك.
- الإدارة لها السلطة في تحديد عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة بعد موافقة لجنة الموظفين بالنسبة للموظف، أما فيما يخص العامل فقد حدد المشرع عقوبة التسريح من قبل المستخدم، وفقا للأخطاء المنصوص عليها في المادة 73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم على سبيل الحصر.

الفرع الثاني : الضمانات اللاحقة للعامل والموظف بعد صدور القرار التأديبي.

[1]- المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج د ش، العدد 44، المؤرخ في 30 جويلية 2020، ص، 8.

[2]- المادة 165 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

فضلا على الضمانات المقررة لكل من الموظف والعامل خلال أطوار الإجراء التأديبي، فقد خصهما المشرع الجزائري بجملة من الضمانات الأخرى، حتى بعد صدور القرار التأديبي، والتي تتجلى في طرق الطعن التي خولها إياهما، سواء أمام الجهة مصدرة القرار أو أمام جهات أخرى:

أولا - الضمانات المقررة للعامل بعد صدور القرار التأديبي .

إن صدور القرار التأديبي يمس في كل الأحوال بالمركز القانوني للعامل في البيئة المستخدمة، و ينشأ منازعة فردية في العمل، يتم تسويتها وفقا للطرق المبينة بموجب القانون 04/90، الذي جاء بضمانات أخرى للعامل في مواجهة تعسف رب العمل عند إصدار القرارات التأديبية، تضاف لتلك المقررة لفائدته طيلة مراحل الإجراء التأديبي و تتجلى عموما في ثلاث مراحل:

أ- حق العامل في تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة: وهي محاولة طرفي النزاع أو اتفاقهما على حل ودي داخلي للنزاع دون وساطة خارجة[1]، كما يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة، ويتم ذلك إما بتقرير إنشاء اللجنة التأديبية أو تكليف رب العمل بالقيام بالإجراءات اللازمة، وفي حالة غياب هذه الإجراءات، فعلى العامل أن يعرض الأمر على رئيسه المباشر، الذي يكون ملزم بالإجابة خلال 08 أيام، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا 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[2].

وان كان أسلوب التظلم كثيرا ما يختصر الطريق في حل النزاعات الفردية، خاصة التي تكون أسبابها بسيطة، وأثارها محدودة، فإنه في أغلب الأحيان يفشل في ذلك وحتى في حالة نجاحه، فإن القرارات الصادرة عن الهيئات الداخلية استشارية وغير إلزامية، كما ان عدم رفع التظلم إلى صاحب العمل قبل اللجوء إلى مفتش العمل لا يعتبر إجراء جوهريا لقبول الدعوى العمالية.

ب- تسوية النزاع على مستوى مكاتب المصالحة: لقد نصت المادة 05 من قانون رقم 04/90 على أنه:"بعد استنفاذ إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون"[3]، فالمشرع منح العامل ضمانة أخرى للتظلم من القرارات التأديبية، بعد استنفاذ طرق المعالجة الداخلية، وذلك بتوجيهه لمفتش العمل الذي يقوم خلال ثلاثة 03 أيام من تبليغه، بتقديم الإخطار إلى مكتب

[1]- مسعود منتري،" التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري"، مجلة العلوم القانونية، عدد خاص، الجزائر، 2006، ص، 118.

[2]- المادة 03 و04 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج رعدد6 ، لسنة 1990.

[3]- المادة 05 من القانون رقم 04/90، السالف الذكر.

المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع، طبقا لنص المادة 27 من القانون السالف الذكر، فاللجوء لمكاتب المصالحة إجراء إلزامي بعد فشل الأطراف في تسوية خلافاتهم على مستوى الهيئة المستخدمة، وقبل اللجوء للعدالة تحت طائلة عدم القبول[1].

كما نصت المادة 37 من القانون رقم 04/90 المذكور سابقا[2]، اللجوء إلى مكاتب المصالحة شرطا من شروط قبول الدعوى العمالية، فإذا لم يتوافر قضت المحكمة بعدم قبول الدعوى دون حاجة لبحث مضمونها وهو الموقف الذي استقر عليه الاجتهاد القضائي في الجزائر[3].

أيضا نصت المادة 19 الفقرة 2 من القانون 04/90، على شرط وجوب التقدم المبدئي لمكتب المصالحة المختص باعتباره لجنة إدارية قبل اللجوء إلى المحكمة-القسم الاجتماعي المختص-، يمثل قيدا على ممارسة أطراف النزاع العمالي لحقهم في التقاضي، إضافة إلى افتقار هذه اللجنة الاستقلالية والحياد وكل المبادئ والضمانات المتصلة بحق التقاضي[4].

إن إلزامية هذا الإجراء هو إعطاء فرصة للأطراف قصد تسوية خلافاتهم قبل اللجوء إلى القضاء وربح وقت الإجراءات القضائية، وتتشكل مكاتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين، ترأس المكتب بالتداول عضو بينهما لفترة (06) أشهر[5]، ويعينون بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص من بين المرشحين المنتخبين، وذلك لمدة ثلاثة(03) 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، فجلسات المصالحة ينجر عنها احتمالين:

1-الاحتمال الأول:نجاح المصالحة بين الطرفين بتحرير محضر بالنقاط المتفق عليها ما لم يتضمن شروطا تتنافى والنصوص السارية المفعول، وهي ضمانة مقررة للعامل بإضفاء الطابع الرسمي على المحضر، بالنص على عدم جواز الطعن فيه إلا بالتزوير واعتبار ما ورد فيه حجة إثبات[6]، فضلا عن ذلك ولتوفير حماية أكبر للعامل، فقد نص المشرع 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 الثلاثون 30 يوما من تاريخ الاتفاق [7].

---

[1]- المادة 1/19 من القانون رقم 04/90، السالف الذكر.

[2]- المادة 37 من القانون رقم 04/90، السالف الذكر.

[3]- قرار رقم 257733،صادر عن المحكمة العليا بتاريخ في 12 ماي 2003،المجلة القضائية، العدد 01،2004، ص.ص 127-129.

[4]- المادة 37 من القانون رقم 04/90، السالف الذكر.

[5]- المادة 06 من القانون رقم 04/90، السالف الذكر.

[6]- المادة 32 من القانون رقم 04/90، السالف الذكر.

[7]- المادة 33 من القانون رقم 04/90، السالف الذكر.

فإن لم ينفذ رب العمل الاتفاق الوارد بمحضر المصالحة خلال الآجال المشار إليها أعلاه، جاز للعامل أن يرفع دعواه أمام القضاء الاجتماعي، الذي يؤدي إلى استدعاء رب العمل نظاميا يأمر وفي جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، وذلك بالرغم من ممارسة أي طريقة من طرق الطعن [1].

2- الاحتمال الثاني: إما أن تفشل المصالحة، وذلك بعجز أعضاء مكتب المصالحة عن التوفيق بين وجهات نظر الطرفين وتعنت رب العمل، في التمسك بالقرار التأديبي الذي أصدره في حق العامل، وهو ما يحتم على مكتب المصالحة تحضير محضر عدم المصالحة، وهو ما يفتح المجال أمام العامل لممارسة حقه إلى اللجوء إلى القضاء، الذي يعد ضمانة أخرى تضاف لصالحه [2].

وبالتالي فإن القانون المذكور أعلاه، يناقض مفهوم الصلح الذي يجب أن يكون اختياريا، يلجا إليه الأطراف وفق إرادتهم، وليس مفروضا عليهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى جعل جهاز مفتشية العمل، مجرد مكتب لتلقي الشكاوى وتدوينها في محاضر ليتم إحالتها على مكتب المصالحة، فأبعده نهائيا و جرده من كل دور فعال ايجابي في مجال منازعات العمل الفردية[3].

ولكن يطالب بعض الباحثين بإلغاء مكاتب المصالحة لفشلها الذريع في القيام بالمهمة المسندة لها وإعطاء دورها لمفتش العمل، كما كان عليه الأمر سابقا حيث حقق هذا الجهاز نجاحا كبيرا في تسوية النزاعات الفردية وعدم قصور دوره على تسوية المنازعات الجماعية فقط[4].

ج- تسوية المنازعة على مستوى الجهات القضائية: نصت المواد من 36 إلى 39 من القانون 04/90، على حق العامل في التظلم من القرار التأديبي أمام القضاء الاجتماعي المختص، 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:

1- من حيث الاختصاص: تيسيرا للتقاضي وقصد إعطاء ضمانة أكبر للعامل، فقد خرج المشرع الجزائري عن القاعدة العامة في الاختصاص المحلي، التي تقتضي لأن ترفع الدعوى أمام محكمة موطن المدعى عليه، على جوازية رفع الدعوى بمحل إقامة المدعي إذا نجم تعليق أو قطع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني[5]، حيث جسد صورة أخرى من التسهيلات المقدمة للعامل في مواجهة رب العمل وذلك بسنه قواعد استثنائية في الاختصاص الإقليمي.

---

[1]- المادة 34 من القانون رقم 04/90، السالف الذكر.
[2]- المادة 31 من القانون رقم 04/90، السالف الذكر.
[3]- بشير هادفي، المرجع السابق،244.
[4]-بن حمدي العربي، المرجع السابق، ص 40.
[5]- المادة 24 من القانون رقم 04/90، المرجع السابق،.
- المادة 501 من القانون رقم 09/08، مؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.رعدد 21، لسنة 2008 .

وفضلا عن ذلك فقد نص المشرع على استفادة العامل أو المتدرب من المساعدة القضائية بكافة حقوقها، إذا ما كان الأجر الذي يتقاضاه يقل عن ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون الساري المفعول أثناء رفع الدعوى[1]، وذلك كإضافة وامتياز آخر ممنوح لهما، عن تلك المقررة بالنسبة للمساعدة القضائية المنصوص عليها بالأمر 57/71 المتعلق بالمساعدة القضائية [2].

2- من حيث تشكيلة المحكمة الفاصلة في المادة الاجتماعية: بعدما كان المشرع يعتمد نظام المساعدين القضائيين بموجب المادة الثانية من الأمر 32/75[3]، حيث تنعقد جلسات المحكمة في المسائل الاجتماعية، تحت رئاسة قاضي يساعده مساعدين ممثلين عن العمال ولهما صوت استشاري، ولعلنا نجد تفسير ذلك في ظل الحقبة الزمنية التي صدر حينها الأمران والتي طبعها انتهاج الدولة وتبنيها للنظام الاشتراكي، أين كان يجتمع في العامل صفتي المنتج والمسير، طبقا لنص المادة 07 من الأمر 74/71 المتعمق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات[4].

ولقد اعتبرت تشريعات العمل المقارنة قضاء العمل أنه قضاء استثنائي، تنعقد جلساته برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال، ومساعدان من المستخدمين ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد من العمال، ومساعد من المستخدمين على الأقل وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة، وهذا ما نصت عليه المادتين 502 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمادة 08 من القانون 04/90 المشار إليه أعلاه، حيث أدرجت هذه الأخيرة على كيفية التصويت التداولي للمساعدين من العمال والمستخدمين، وفي حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة، وذلك بعدما كان صوت ممثلي العمال والمستخدمين مجرد صوت استشاري، وهي ضمانة أخرى للعامل وميزة من مميزات القضاء الاجتماعي[5].

وهي تشكيلة من النظام العام، فلا تكفي الإشارة إلى أسماء المحلفين الحاضرين فحسب، بل يستلزم ذكر الهيئة التي يمثلونها، وهذا ما جاء في قرار المحكمة العليا بتاريخ1998/03/10: " إن المقرر قانونا أن تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ولما ثبت- في قضية الحال- أن قضاة الموضوع

---

[1]- المادة 25 من القانون 04/90، السالف الذكر.

[2]- المادة 28 من الأمر رقم 57/71 المؤرخ في 05 أوت 1971، المتعلق بالمساعدة القضائية المعدل و المتمم، ج رعدد67، لسنة 1971، بالقانون رقم06/01 مؤرخ في 22 مايو سنة 2001،ج رعدد 29، لسنة 2001، والقانون 02/09 المؤرخ في25فيفري2009،ج ر15،مؤرخ في08 مارس 2009.

[3]- الأمر 32/75، المؤرخ في 29 افريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد39، لسنة 1975.

[4]- الأمر رقم 74/71، السالف الذكر.

[5]- المادة 08 من القانون 04/90، السالف الذكر.

- المادة 502 من القانون رقم 09/08، السالف الذكر.

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"[1].

3- الطابع الإستعجالي لقضاء المحكمة الاجتماعية: هو ضمانة أخرى للعامل، الغرض منها سرعة الحسم في القضايا ووقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل واستقرار أوضاع العامل، عن طريق اتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية، ويتجلى ذلك في:

- **الفصل في القضية في أقرب الآجال:** نص المادة 38 من القانون 04/90:"تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر(15) يوما، التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوة وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أوتحضيرية"[2].

- **إشتمال بعض الأحكام على النفاذ المعجل بقوة القانون:** وهي تلك المتعلقة بدفع الرواتب والتعويضات المتعلقة بستة أشهر الأخيرة، وكذا تلك المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة مع إمكانية الأمر بالنفاذ المعجل القضائي، وبدون كفالة فيما بعد ستة أشهر، وهي مسألة جوازية يترك تقديرها للقاضي تبعا لظروف العامل ورب العمل معا[3].

4- الوصف القانوني للحكم:بالنظر لخطورة الجزاء التأديبي على الحياة المهنية للعامل، فقد أحاطه المشرع بضمانة أخرى تتجلى في وصف الحكم المنطوق بإلغاء العقوبات التأديبية، بنصه في المادة 21 من القانون 04/90 :" باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا، عندما تتعلق الدعوى أساسا:- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية" [4].

ومن ثمة فللقاضي سلطة إلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن المستخدم خرقا للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية، وهي في حد ذاتها ضمانة أخرى، فضلا عن الوصف القانوني للحكم الذي ارتأى المشرع أن يصدره ابتدائيا نهائيا، خروجا عن القواعد العامة في التقاضي على درجتين بغية الإسراع في البت في القضايا، وتفادي بقاء الملفات بين أروقة مختلف الهيئات القضائية، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في العديد من قراراتها، منها قرارها الصادر بتاريخ: 2012/06/07 الذي جاء فيه: " الحكم الفاصل في طلب التعويض عن التسريح التعسفي، يصدر ابتدائيا ونهائيا، ويطعن بالنقض فيـه، وليس بالاستئناف "[5].

---

[1]- قرار رقم 157097،صادر بتاريخ 10 مارس 1998، ،المجلة القضائية، العدد 01، 1998 ،ص ،ص 135-138.

[2]- المادة 38، من القانون رقم 04/90، السالف الذكر.

[3]- المادة 22، من القانون رقم 04/90، السالف الذكر

[4]- المادة 21 المطة 1، من القانون 04/90، السالف الذكر.

[5]- قرار رقم 720094، صادر بتاريخ 07 جوان 2012، المجلة القضائية، العدد 02، 2012، ص ،ص432-434، ص432-434.

وفي هذا الاتجاه، فإن عقوبة التسريح التأديبي قد خصها المشرع بنص المادة 73-4 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، والتي اعتبرت الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض، وعليه قررت المحكمة العليا أن كل الأحكام التي تصدر في الدعاوي المؤسسة على طابع تعسفي للطرد و/أو اتخاذ مخالفة للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة تصدر ابتدائية نهائية، ولو قضت تلك الأحكام بمشروعية التسريح، سواء تعلق الأمر بمنازعة تصنيف الخطأ و إثباته أو بالإجراءات التأديبية المتبعة، وتبعا لذلك قضت المحكمة العليا في قرارها بتاريخ 1997/12/09، بأنه تطبيقا لنص المادة 73-4 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، فإن الطرد التعسفي أو الذي أتخذ مخالفة للإجراءات القانونية، فإنه يثبت بحكم ابتدائي ونهائي ومن ثمة لا يجوز استئنافه[1].

ما تجدر الإشارة إليه أن المحكمة العليا بهذا الصدد لفتت انتباه قضاة المجالس القضائية، بأن القرارات التي تصدر بشأن استئناف الأحكام السالفة الذكر، ينبغي أن تصرح بعدم قابليتها للاستئناف، وليست قابليتها شكلا، ذلك أن القانون هو الذي يمنع الاستئناف، وعدم القابلية في هذه الحالة لا تنجم عن خطأ إجرائي للمستأنف، بل هي قاعدة آمرة أتى بها القانون.

ثانيا: الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار التأديبي .

تعد الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية، بمثابة الفرصة الأخيرة إذا لم تسعفه الضمانات السابقة، وأهمها حق التظلم الإداري الموجه لمصدره أو رئيسه، وكذلك أمام الجهة القضائية المختصة وهو ما يعرف بالطعن القضائي.

أ- التظلم الإداري: التظلم هو الطلب، الالتماس أو الشكوى التي يتقدم بها ذوي الصفة و المصلحة والشأن إلى الإدارة، يتظلمون فيها من قرار إداري غير مشروع، قد مس و أضر بمراكزهم القانونية أو بمصلحتهم الجوهرية المعتبرة أو بحقوقهم الثابتة والمقررة، يلتمسون أو يطالبون من السلطات الإدارية المختصة، مراجعة العمل المطعون فيه أو إلغائه بصورة تجعله أكثر تلاؤما واتفاقا مع أحكام القانون واللوائح والقرارات الإدارية، وأكثر ملائمة لمبادئ ومقتضيات المرافق العامة ومتطلبات الوظيفة الإدارية، بما يجعلها أكثر اتفاقا مع مبدأ الشرعية أو أكثر اتفاقا مع مبدأ الملائمة والفعالية والعدالة، وتكمن أهميته في تقليل المنازعات الإدارية وقطع ميعاد دعوى الإلغاء فضلا عن كونه شرطا لازما لقبولها، في حالة الطعن القضائي في بعض القرارات الإدارية[2].

---

[1]- قرار رقم 157533،صادر بتاريخ 09 ديسمبر 1997، المجلة القضائية، العدد 02، 1997، ص 114-117.

[2]-عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص. 12.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع جعل التظلم الإداري اختياريا وغير إلزامي لرفع الدعوى التأديبية أمام القضاء الإداري، وذلك وفق نص المادة 830 من القانون 09/08 :" يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار ... "[1]، وتتمثل صوره في:

1-التظلم الولائي: هو طعن إداري، بمقتضاه يتوجه الموظف العام المتضرر من القرار الإداري إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار نفسها، بهدف إعادة فحصه وإمكانية إعادة تعديله أو إلغائه[2].

وبما أن التظلم الولائي يكون أمام نفس الجهة التي أصدرت القرار التأديبي، مما يجعلها حكما وخصما في نفس الوقت، فيعتبر من أضعف أنواع التظلمات وذلك لعدم توافر عنصر الحياد، وبالتالي تنعدم الحماية للموظف، وتغلب مصلحة الإدارة على مصلحته باعتبارها ذات سلطة، فترفض إعادة النظر في قرارها حفاظا على هيبتها رغم علمها بعدم مشروعية قرارها التأديبي.

2- التظلم الرئاسي : هو شكوى يتقدم بها الموظف المعني إلى رئيس الجهة المختصة التي تعلو الجهة الإدارية المصدرة للقرار، والتي يكون لها حق تعديل أو سحب أو إلغاء، ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون، وذلك إعمالا لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية[3].

3- التظلم أمام لجنة الطعن المختصة: للموظف حق الطعن أمام لجنة الطعن في العقوبة المقترحة المتضمن العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادر في حقه ، في اجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار[4]، وهذا الحق هو ضمان له لاعتبار جسامتها وفقا للإجراءات المحددة سابقا، ويتعين على هذه لجنة الطعن إصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه 45 يوما، ابتداءا من تاريخ تقديم التظلم إليها، وهذا طبقا لأحكام المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199/20، أما إذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبدي رأيها في الأجل المحددة، يعاد إدماج الموظف في وظيفته، ويسترجع كامل حقوقه و تبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في القضية، غير أنه لا يمكنه استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن[5].

---

[1]- المادة 830 من القانون رقم 09/08، السالف الذكر.

[2]- حميد شاوش، الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، كلية الحقوق، الجزائر، 2018-2017، ص، 424.

[3]-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفية لعامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 248.

[4]- المادة 175 ، من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

[5]- المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج رعدد 44، لسنة 2020.

أما في حالة صدور القرار من لجنة الطعن حول التظلم فإذا كان بتثبيت أو تعديل أو إلغاء العقوبة المقررة من السلطة التأديبية، فإنه ينبغي على الإدارة أن تثبت أو تعدل أو تلغي تلك العقوبة بناءا على قرار لجنة الطعن[1].

ب- الطعن القضائي: إن لم يجد التظلم الإداري نفعا مع الموظف الذي تم توقيع العقوبة بحقه، فإن له الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري، باعتباره الملاذ الأخير إذا ما أراد إلغاء العقوبة الموقعة في حقه و التخلص من آثارها، كما يعد ضمانة أخرى للموظف منحه إياها المشرع في مواجهة تعسف الإدارة، و ذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى مرافق القضاء للطعن في القرار التأديبي بإلغائه أو التعويض عنه، وهذا يكون وفقا لدعاوى إدارية تتمثل في دعوى الإلغاء و دعوى التعويض و هذا ما سنتطرق إليه كالتالي:

1- دعوى الإلغاء: بعد أن يستنفذ الموظف الضمانات الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء، للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغاءه إذا كان غير مشروع، فدعوى الإلغاء هي الطريق القضائي الأصلي والوحيد لإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة وإزالة أثارها القانونية، وهي الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية و العينية التي ترمي لحماية القواعد القانونية، يحركها و يرفعها ذوي الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة، للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة، وتتحرك وتنحصر سلطات القاضي المختص فيها في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية، والحكم بإلغاء هذه القرارات إذا ما تم التأكد من عدم شرعيتها، وذلك بحكم قضائي ذي حجة عامة و مطلقة [2].

ودعوى الإلغاء هي الضمانة الأخيرة للموظف في مواجهة القرار، وفقا للأوضاع المقررة بالمادة 800 من القانون 09/08 حيث جاء فيها: " المحاكم الإدارية هي جهات التي تكون الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل بأول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها "[3].

كما نجد أن المشرع الجزائري سلك منهجا مغايرا من خلال التعديل الأخير لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية وذلك ما جاء في نص المادة 829 منه: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"، حيث تراجع المشرع تماما عن إجراء التظلم الوجوبي ليصبح بذلك جوازيا، إذ يمكن للطاعن القيام به أو لا وذلك حسب قناعته الشخصية

[1]- المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، السالف الذكر.
[2]-عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدعوى الإدارية، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 314.
[3]- المادة 800 من القانون رقم 09/08، السالف الذكر .

وقد نصت على ذلك المادة 830 بنصها : " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه"، وكما ألغى هذا التعديل إجراء الصلح في مجال دعوى الإلغاء، وذلك وفقا لنص المادة 970 التي جاء فيها: " يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل"، وجاء هذا منطقيا خاصة وأنه لا يمكن تصور تصالحا حول أمر غير مشروع [1]، لهذا يشترط لقبولها ما يلي:

- يجب أن تنصب دعوى الإلغاء على القرار التأديبي له مواصفات قرار إداري: باعتباره عمل قانونيا صادر بالإرادة المنفردة للسلطة الإدارية، وهو ما كرسته المحكمة العليا في العديد من قراراتها، لاسيما الصادر بتاريخ 1993/01/03 لعدم قبولها دعوى الإلغاء ورفضها شكلا كونها انصبت في قرار المجلس التأديبي وقد جاء في حيثياته : " المقرر الذي تتخذه اللجنة التأديبية يكون محلا للطعن بالبطلان، ومن ثمة فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالف للقانون، ومتى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلا"[2].

- استفاء شرط المدة أو الميعاد في رفع الدعوى: فقد خص المشرع الجزائري دعوى الإلغاء بمواعيد خاصة تختلف تبعا للجهة المرفوعة أمامها، وذلك طبقا لما يلي:

* بالنسبة لمجلس الدولة فدعوى إلغاء القرار التأديبي يجب أن ترفع خلال (2) شهرين، تسري من التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي وذلك حسب نص المادة 901 من القانون 09/08 [3].

* بالنسبة للمحاكم الإدارية حسب ما وضحته المادة 829 من القانون 09/08، حيث حددت أجال الطعن بأربعة (4) أشهر أمام المحاكم الإدارية[4].

ومما سبق يستخلص أنه رغم صدور القرار التأديبي بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف المذنب، إلا أن القانون يضمن للموظف الحق بالتظلم واللجوء إلى القضاء، وهذا ما يجسد ضمانة أخرى من الضمانات الممنوحة للموظف من تعسف الإدارة، أما بالنسبة للأسباب الجوهرية التي يقوم عليها الطعن القضائي، كشروط موضوعية لدعوى الإلغاء والتي يتبين من خلالها مشروعية القرار التأديبي من عدمه، تتمثل في عيوب القرار الإداري، كعيب الاختصاص البسيط والجسيم، عد احترام الشكل والإجراءات المنصوص عليها قانونا.

---

[1]- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية ،ط1 ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 157.

[2]- (قرار رقم 87137،صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 03 جانفي 1993، المجلة القضائية، عدد 03، 1993، ص222-227.

[3]- المادة 901، القانون رقم 09/08، السالف الذكر.

[4]- المادة 829، القانون رقم 09/08، السالف الذكر.

2- دعوى التعويض: هي حق آخر للموظف يطالب فيها بالتعويض عن الضرر الذي لحقه وأصابه نتيجة تنفيذ هذا القرار التأديبي[1]، وقد عرفها **الأستاذ عمار عوابدي** بأنها :" الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا، للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل اللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار، و تمتاز دعوى التعويض الإدارية هذه بأنها من دعاوى القضاء الكامل، وأنها من دعاوى قضاء الحقوق"[2].

غير أنه إذا كانت دعوى التعويض تستند على قرار إداري غير مشروع مطعون فيه بالإلغاء، فهي تخضع إلى الشروط الشكلية المتعلقة برافع الدعوى وعريضة الدعوى، وشرط الأجل الواجب احترامه تحت طائلة عدم قبول الدعوى شكلا لرافعها خارج الآجال القانونية، المحدد في المادتين 829 و 830 من القانون 09/08[3]، ألا وهو أربعة (4) أشهر يبدأ حسابها من يوم تبليغ القرار التأديبي للموظف، إضافة توفر الشروط الموضوعية لدعوى التعويض تحت طائلة رفضها لعدم التأسيس، أهمها وجود ضرر، ووجود علاقة بين قرار سلطة التأديب، والضرر الواقع، وهي ما يعرف بالعلاقة السببية في دعاوى المسؤولية، وتحديد مسؤولية سلطة التأديب كهيئة.

من خلال دراستنا لضمانات 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 وفقا للمادتين 3 و 4 من القانون 04/90 السالف الذكر.
- بخصوص حق كل من الموظف والعامل في التظلم، فتطرق المشرع إلى أنواع التظلم بالنسبة للموظف، في حين لم يحدد ذلك بالنسبة للعامل.
- لكل من الموظف والعامل الحق في الطعن القضائي عن طرق اللجوء للقضاء، بهدف إلغاء القرار التأديبي غير مشروع.

الفرع الثالث : الضمانات الممنوحة للعامل والموظف في مواجهة قرار التسريح.

خول المشرع للعامل والموظف المسرحان حق اللجوء إلى القضاء الاجتماعي أو الإداري حسب الحالة، وللقاضي أن يفحص القرار التأديبي المتضمن عقوبة التسريح فيما إذا جاء مخالف لمبدأ المشروعية أو التعسف في استعمال السلطة التأديبية، فإذا كان كذلك يؤدي حتما إلى إلغاء قرار التسريح، أين قرر المشرع ضمانات لكل منهما في مواجهة إلغاء هذا الأخير .

أولا : الضمانات المقررة للعامل في مواجهة قرار التسريح .

[1]- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، د ط، دار العموم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص.31.
[2]- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، مرجع سابق، ص 566.
[3]- المادة 829 و830 من القانون رقم 09/08، السالف الذكر.

سنتطرق وفقا نص المادة 73-4 من القانون 11/90 المعدل والمتمم[1]، للضمانات الناتجة عن التسريح المخالف للإجراءات ثم عن التسريح المخالف للقانون من حيث الموضوع :

أ- في حالة التسريح المخالف للإجراءات: تضمنت الفقرة الأولى من المادة 73-4 المذكورة أعلاه، آثار مخالفة صاحب العمل للإجراءات التأديبية والمتمثلة في ثلاثة مسائل تتمثل في :

1- إلغاء قرار تسريح العامل: الناتج عن خرق الإجراءات القانونية و/أو الاتفاقيات الملزمة دون ذكر النظام الداخلي صراحة رغم أهميته، بالإضافة إلى العبارات الغامضة التي جاءت في المادة 73-1/4، والتي أدت إلى اختلاف الآراء حول ما إذا كان قرار إلغاء التسريح يؤدي إلى إعادة إدماج العامل داخل المؤسسة أم العكس[2]، لكن اختلفت مواقف كل من الفقه والقضاء حول مسالة ماذا كان إلغاء القرار التسريح المخالف للإجراءات التأديبية يؤدي إلى إعادة إدماج العامل أم لا.

- **إلغاء قرار التسريح لا يؤدي إلى إعادة إدماج العامل**: حسب نص المادة 73-4 فقرة 1 السالف الذكر، وبالاعتماد على حرفية النص يمكن القول أن المشرع الجزائري، لم ينص صراحة على أن إلغاء قرار التسريح يؤدي إلى إعادة إدماج العامل داخل المؤسسة.

- إلغاء قرار التسريح يؤدي إلى إعادة إدماج العامل: وهو نتيجة للاجتهاد القضائي الذي يعيد الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل تاريخ التسريح، واعتبار أن العقد لم ينقطع على الإطلاق، وأساسهم القانوني نص المادة 73 المطة 2 و3 من القانون 11/90 المعدل والمتمم[3].

وقد ابرز القرار المؤرخ في 2000/01/18، مكانة القانون الإجرائي في علاقته بالقانون الموضوعي في تكريس مبدأ " البطلان إعادة الإدماج"، كلما كان التسريح معيبا بالبطلان المطلق، أو عندما يتم مخالفة المادة 73 المذكورة أعلاه، ويتم العمل بهذا المبدأ كلما وقع خرق لقواعد الشكل الجوهرية أو القواعد الموضوعية[4].

2- إلزام صاحب العمل بتصحيح إجراءات التسريح: وفقا لما ورد في المادة 73-4 فقرة أولى من القانون رقم 21/96، ماذا يقصد المشرع من عبارة " الإجراء المعمول به"؟، وهذه العبارة تحمل الكثير من الغموض، ولها مجال واسع أمام جميع التساؤلات عن نوع الإجراءات التأديبية التي يمكن لصاحب العمل أن يصححها وعن طبيعتها ومدى تعلقها بالإجراءات التي ترك المشرع تنظيمها للنظام الداخلي في مجال ممارسة المستخدم لسلطته التأديبية، أم تلك التي تم التفاوض عليها جماعيا والواردة ضمن الاتفاقيات الجماعية[5]، كما أنه أشار إلى الإجراءات الإلزامية دون أن

---

[1]- المادة 73-4 من القانون 11/90 المعدل والمتمم ، المرجع السابق، مدرجة بالقانون رقم 29/91 ومعدلة بالمادة 9 من الأمر 21/96، المرجع سابق.

[2]- ياسين بن صاري، نفس المرجع ،ص 95.

[3]- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011 ، ص،ص 218 -219.

[4]-زهية اسعد، التعليق على القرار 182539 بتاريخ 2000/01/18، المجلة القضائية، العدد2001،2،ص 48.

[5]- كهينة ملوك، المرجع السابق، ص50.

يبين ما المقصود من ذلك، فهو لم يفرق بين الإجراءات الجوهرية وغير الجوهرية، وكان لابد من ذكرها حتى يكون التسريح مشروعا من الجانب الإجرائي مادام أن هناك سبب موضوعي جدي[1].

وقد جاء في احد قرارات المحكمة العليا في أن التصحيح المقصود من المادة يخص الإجراءات غير التأديبية والتي تتعلق بمسائل مثل تقليص العمال أو الإحالة إلى التقاعد، لأن البطلان الذي يشوب الإجراءات التأديبية يعتبر من النظام العام طالما أنه يمس بحقوق الدفاع، ولا يمكن تداركه من طرف صاحب العمل عن طريق أعمال إجرائية لاحقه، وهذا ما يتماشى مع مقتضيات المادة 462 من القانون 09/08، وهناك من يخالف هذا الرأي وحجتهم في ذلك أن جميع القواعد المذكورة في نص المادة 73 من القانون 11/90، والمتمثلة في القواعد الموضوعية والشكلية هي قواعد تخص التسريح التأديبي، ومنه فإن هذه النقطة تتعلق بالتسريح التأديبي لا بنظام تقليص عدد العمال أو الإحالة إلى التقاعد[2]، فلا يمكن تصحيح الإجراءات كلما تعلق الأمر بحقوق الدفاع، وعلى القاضي أن يحكم بالبطلان المطلق لها، كونها غير قابلة للتدارك والتصحيح وفقا لمقتضيات المادة 462 المذكورة سابقا، وهذا الموقف أكدته المحكمة العليا من خلال عدة قرارات لها[3].

في هذا الصدد نتساءل عن الأهمية الفعلية لتصحيح الإجراءات بالنسبة للعامل،فما هو إلا إطالة أمد النزاع أمام القضاء، إضافة إلى إثقال كاهل العامل من حيث المصاريف القضائية وأتعاب المحامي، وكان على المشرع في هذه الحالة أن يكتفي بتعويض العامل عن تخلف هذه الإجراءات ويفصل مباشرة في الموضوع توفيرا للوقت والمال.

3- دفع تعويض مالي للعامل: نصت المادة 73-4 في فقرتها الأولى على: "... وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله".

من خلال هذه المادة فإن العامل يستحق تعويضا وليس أجرا، إذا ثبت أنه تم تسريحه مخالفة للقواعد الإجرائية الإلزامية، التي ينص عليها القانون أو الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي أو عقد العمل، إضافة إلى حالة التسريح المخالف للقواعد الموضوعية أي حالة التسريح التعسفي .

يتم تقدير التعويض طبقا للقواعد العامة المنصوص عليها في المادة 182 من القانون المدني، وحسب القاعدة ما لحقه العامل من خسارة وما فاته من كسب، ويراعى في تقدير التعويض عدة

---

[1]- أمال بن رجال، التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم ، تخصص القانون الخاص، جامعة الجزائر 01 - بن يوسف بن خدة كلية الحقوق، 2017-2018، ص 297.

[2]- ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص، 100.

[3]- قرار رقم 213831،صادرة عن المحكمة العليا، بتاريخ 21 مارس 2001، المجلة القضائية، العدد 01، 2002، ، ص ،ص184- 186.

ظروف منها نوع العمل وسن العامل ومدة خدمته[1]، وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة العليا اعتبرت أن التعويضات المالية تشمل الفترة الممتدة بين قرار التسريح والحكم القضائي[2].

ب- في حالة التسريح المخالف للقانون من حيث الموضوع: يقصد به التسريح التعسفي، هو ما يحدث عند خرق القواعد الموضوعية، وجاء في المادة 73-4 من القانون 11/90 الفقرة الثانية: " إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر ذلك تعسفيا "[3]، والمادة 73-3 من نفس القانون التي تنص: " كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس"[4]، ومن خلال نص هذه المادة نلاحظ أن تسريح العامل دون ارتكابه لخطأ جسيم يسمى بالتسريح التأديبي التعسفي، فإن المحكمة المختصة تقضي بإعادة إدماجه في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، وفي حالة رفض أحد الطرفين، سواء المستخدم أو العامل إعادة الإدماج، يمنح للعامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة ستة (6)أشهر، مع الأخذ بعين الاعتبار التعويضات المحتملة، وهذا ما نوضحه.

1- التسريح التأديبي التعسفي: لم يعرف المشرع التسريح التأديبي التعسفي، بل ترك ذلك للفقه والقضاء، حيث يجب ان نتطرق الى تحديد حالاته، وطريقة إثباته.

- حالات التسريح التأديبي التعسفي[5]:

* عدم مراعاة صاحب العمل لظروف ارتكاب الخطأ حسب ما نصت عليه المادة 73-1من القانون 90-11 السالف الذكر.

* تسريح العامل الأجير وفق أحكام المادة 73 السالفة الذكر، في ظل عدم احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، وهوما نصت عليه المادة 73-2 من القانون السالف الذكر.

- إثبات التسريح التأديبي التعسفي: جعل المشرع عبء إثبات السبب الجدي لتسريح العامل من منصب عمله يقع على العامل، وتعد قرينة قاطعة على التعسف إلى أن يثبت هذا الأخير عكس ذلك، وهذا طبقا لنص المادة 73-2 المذكور أعلاه، وذلك خلاف ما تقتضيه القواعد العامة للإثبات بان يقع عبء الإثبات على المدعي بناء على مبدأ " البينة على من ادعي ..."، وحسب نص المادة 323 من القانون المدني الجزائري[6]، والمدعي في نزاعات العمل الفردية هو العامل الذي عليه إثبات الضرر الذي لحقه، بسبب التسريح التعسفي الذي لا يقوم على سبب جدي يبرره القانون[7].

---

[1]- المادة 182، من الأمر رقم 58/75 السالف الذكر.
[2] - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص.103.
[3]- المادة 73-4 ف2، من القانون 11/90 المعدل والمتمم، معدلة بالأمر 21/96، المرجع سابق.
[4]- المادة 73-3، من القانون 11/90 المعدل والمتمم، مدرجة بالقانون رقم 29/91 ، المرجع سابق.
[5]- المادة 73-1 و2، القانون 11/90 المعدل والمتمم ، مدرجة بالقانون رقم 29/91 ، مرجع سابق.
[6]- المادة 323 من الأمر رقم 75-58، السالف الذكر.
[7]- عبد الحفيظ بلخيضر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دون طبعة، دار الحداثة، لبنان، 1986.، ص.364 .

2- إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة: ينتج هذا الأثر بتحقيق شرطين، **أولهما** أن يثبت عند تناول دعوى إلغاء قرار التسريح التعسفي، أن المستخدم أصدر هذا القرار دون مراعاة الضوابط الموضوعية، **أما الشرط الثاني** فيتمثل في تمسك العامل في حقه في الرجوع إلى منصب عمله، وعند توفر هذين الشرطين تصدر المحكمة حكم ابتدائي نهائي بإعادة إدماج العامل، وكذا احتفاظه بامتيازاته المكتسبة[1].

- إعادة إدماج العامل: كأصل يأخذ بإعادة إدماج العامل في منصبه حسب نص المادة 73-2/4، وهو ما يفضله العامل في أغلب الحالات نظرا لضعف قيمة التعويضات المحكوم بها لصالحه، حيث يسعي القاضي وراء المستخدم الذي اصدر التسريح التعسفي إعادة إدماج العامل، وذلك من خلال محاولة صلح تتم بمواجهتهما، وقد تفضي هذه العملية إلى موافقة المستخدم لإعادة إدماج العامل داخل المؤسسة، علما أن للعامل حق الاختيار بين إعادة إدماجه والتعويضات المالية.

وباعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة، فللصلح أهمية بالغة على القاضي اللجوء إليه، لهدف تعزيز حماية العامل وظيفيا رغم انتهاء علاقة العمل[2].

- احتفاظ العامل بامتيازاته المكتسبة: إن الامتيازات المكتسبة هي ما استحدثه آخر تعديل لنص المادة 73-4 من القانون 11/90[3]، والذي استمده من التشريع والاجتهاد الفرنسي الذي عرف الحقوق المكتسبة بأنها:"جملة من الامتيازات الفردية والجماعية المنصوص عليها في إما في القانون أو في التنظيم، أو في عقد العمل أو في الاتفاقية الجماعية وهي واردة على سبيل المثال تلك الناجمة عن حالة المرض، الأمومة، العطل، استعمال سيارة المصلحة، السكن الوظيفي"[4].

ويحق للعامل الذي تعرض إلى التسريح التأديبي المطالبة بجميع الأجور والمرتبات المطابقة للفترة التي لم يعمل فيها، والامتيازات العينية التي سبق له الاستفادة منها قبل قرار التسريح [5].

مع العلم أنه على القضاء التفصيل في هذه الامتيازات وذلك بتقييمها نقدا وتحديد نوعها، ومن جهة أخرى فإن القضاء لا يحل محل الأطراف في طلباتهم وفقا لمبدأ عدم الحلول، وبالتالي على العامل تقديم طلباته المتضمنة الحق في الاستفادة من الحقوق المكتسبة، مع تفصيلها نوعا ونقدا واثبات الاستفادة منها قبل التسريح، حيث ان الحكم القضائي مقيد بهذه الطلبات[6].

---

[1]- ابن صابر بن عزوز، " الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد" ،مجلة الدراسات القانونية،ع7، الجزائر، 2010، ص. 89.

[2]- الزهرة طالبي، سومية سبع، المرجع سابق، ص 77 .

[3]- المادة 73-4 من القانون 11/90، معدلة بالأمر 21/96، مرجع سابق.

[4]- عبد السلام ذيب، "الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 73مكرر4 من قانون 11/90"، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، دار القصبة، 2001، ص 25.

[5]- زهية أسعد، المرجع السابق، ص.49.

[6]- الزهرة طالبي، سومية سبع، المرجع السابق، ص 78 .

3- حالة رفض أحد الطرفين إعادة إدماج العامل: من خلال نص المادة 73-4 الفقرة الثانية السالفة الذكر، نلاحظ أنه في حالة رفض أحد الطرفين سواء العامل أو المستخدم إعادة الإدماج داخل المؤسسة، تصدر المحكمة حكم ابتدائي نهائي بإلزام صاحب العمل، بدفع تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل مدة ستة (6) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، والحكم الصادر في هذا الشأن يكون قابل للطعن بالنقض، و يعد جواز اتفاق الأطراف على عدم الإدماج استثناء عام عن الأصل الذي يقضي بإعادة إدماج العامل.

ويلاحظ أن المادة 73-4 أعطت صلاحيات للمستخدم، وذلك يظهر من خلال إمكانية اعتراضه على إعادة إدماج العامل داخل المؤسسة، كما سمحت للعامل من جهة أخرى برفض الرجوع إلى نفس المؤسسة، وذلك بسبب ظروف مادية وأخرى معنوية تتمثل في الضغوط النفسية التي تعرض لها وكذلك تحصله على منصب عمل آخر يناسبه[1]، كما لم تحدد المادة المذكورة أعلاه أي الطرفين له الأولوية في رفض إعادة الإدماج بل جاءت شاملة لكلا الطرفين [2].

- موقف القضاء من رفض إعادة الإدماج: جسد اجتهاد المحكمة العليا الاتفاق على رفض إعادة الإدماج، من خلال نقض القرار الذي ألزم صاحب العمل بإعادة إدماج إلى عمله رغم رفضه، مبررا موقفه: "... من المستقر عليه قضاءا انه يشكل التزام رب العمل الذي يرتكب فعلا غير قانوني، بالاحتفاظ بالعامل أو إرجاعه إلى منصب عمله، التزام بعمل مستحيل قهرا ويتم حسمه على شكل تعويضات طبقا لإحكام المادة: 176 من القانون المدني الجزائري..."[3].

حيث يظهر إشكال في الفترة التي يتم فيها التعبير عن الرفض، وذلك لغياب النص القانوني الذي يقضي بذلك، غير أنه ومن خلال التسلسل المنطقي للإجراءات يكون التعبير عن الرفض، من تاريخ اتخاذ المستخدم لقرار الفصل التأديبي وقبل قفل باب المرافعة [4].

وفي حالة رفض المستخدم تنفيذ الحكم القضائي بإعادة إدماج العامل، يحق لهذا الأخير رفع دعوى قضائية جديدة أمام الجهة القضائية التي أصدرت هذا الحكم، وينتج عن ذلك توقيع غرامة تهديديه في حق المستخدم، وهي وسيلة ضغط قد تؤدي به إلى تنفيذ القرار الصادر بإعادة الإدماج

---

[1]- عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 21.

[2]- عز الدين زوبة، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73من قانون 90-11المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية، فرع قانون خاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2011، ص 152.151.

[3]- قرار رقم 41112 صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 28 ماي 1990،)، المجلة القضائية، العدد 02، 1992 ص ،ص117-119.

[4]- ابن صابر بن عزوز ، المرجع السابق، ص77.

\بحيث نصت المادة 34 من القانون90-04، حيث يبدأ تنفيذ الغرامة التهديدية من تاريخ انقضاء مهلة الوفاء المحددة ب 15 يوما، ويختص رئيس القسم الاجتماعي بالحكم بهذه الغرامة[1].

- دفع تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل : يتم دفع التعويض للعامل الذي رفض إعادة إدماجه في منصبه جراء طرده التعسفي، وذلك حسب نص المادة 73-4 من القانون 11/90، ويلجأ القضاء إلى هذا التعويض المالي عند استحالة تنفيذ التعويض العيني المتمثل في إعادة الإدماج، وللقاضي السلطة التقديرية لقيمة التعويض، ويستطيع زيادة المبلغ عن الحد الأدنى المقرر قانونا وذلك حسب طبيعة الضرر[2].

- التعويضات المحتملة: نص المشرع الجزائري على التعويض عن الأضرار المحتملة في المادة 73-4 الفقرة 2 من القانون 90-11، وذلك من غير ذكر تعريف لها، والتعويض عن الضرر المحتمل يكون بالرجوع إلى القواعد العامة للمسؤولية، التي تشترط وقوع الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما، ويتم التعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل من التسريح التأديبي، ويبقى إثبات وقوع هذه الأضرار من القواعد العامة، التي تقتضي أن التعويض يشمل ما لحق العامل من خسارة وما فاته من كسب وهذا حسب نص المادة 182 من القانون المدني الجزائري[3].

وفي الأخير يلاحظ أن نص المادة 73-4، لا يوفر الحماية الكافية للعامل في مواجهة المستخدم، لذلك اقترح بعض الباحثين الأخذ بمضمون المادة 138مكرر من قانون العقوبات الجزائري، والتي تعاقب كل من يرفض أو يوقف أو يمنع عمدا عن تنفيذ حكم قضائي[4].

ثانيا : الحقوق المقررة للموظف في مواجهة قرار التسريح .

إن الهدف من إقامة دعوى الإلغاء هو الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية، وكنتيجة لرفع هذه الدعوى هو صدور حكم سواء برفضها وتأييد القرار المطعون فيه المتضمن عقوبة التسريح أو إلغاءه، فتكمن الضمانات الممنوحة للموظف في :

أ - حق الموظف في إعادة الإدماج: إن رقابة الإلغاء تضطلع بدور فعال وحيوي في حماية شرعية القرارات الإدارية وحماية الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية التعسفية، حيث أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة في منصب وظيفته شأنه شأن العامل، ويحكم على الإدارة بضرورة إعادة إدماج الموظف في منصبه، وهو ما استقرت عليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بالتأكيد على هذا الموقف بموجب قرارها الصادر

---

[1]- عز الدين زوبة، المرجع السابق، ص ص، 153- 154.

[2]- ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص، 72.

[3]- محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، ج 2، دار الهدى، الجزائر، 1992،ص.170 .

[4]- المادة 138مكرر من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات،ج.رعدد49، لسنة 1966، المعدل والمتمم. أضيفت بالقانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 يونيو 2001،ج.رعدد 34، لسنة2001.

في 15ديسمبر1991، الذي قضى ببطلان قرار رفض إعادة إدماج الموظف (ب.ع) في منصب عمله بعد أدائه للخدمة الوطنية، على أساس وجود انحراف بالسلطة من طرف وزير التعليم العالي، وهذا ما يظهر في هذا القرار من رفض إعادة إدماجه، الذي هو بعيد عن المصلحة العامة، مخالفا في ذلك المرسوم رقم 85-59، خاصة المادة 116 منه، التي تلزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية، عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، ولو كان زائدا عن العدد[1].

ولقد أكد مجلس الدولة في قراره المؤرخ في 22 ماي 2000، الذي أيد القرار المستأنف الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر في 03 جوان 1997، بإلزام المدعى عليه بإعادة إدماج المدعي في منصب عمله الأصلي كسائق للسيارات مع دفع كامل حقوقه في التعويض، أما الراتب الذي يتقاضاه الموظف، فلا يكون إلا مقابل الخدمة الفعلية فقط [2].

والجدير بالإشارة أن إعادة إدماج الموظف لا تكون ملزمة في حالتين: **الحالة الأولى** إذا كانت العقوبة التأديبية قد تم إلغاؤها لسبب خارجي عن شرعية العقوبة، أو سبب خطأ في تقدير الخطأ المرتكب من طرف الموظف، و**الحالة الثانية** إذا كان الموظف الذي تم تسريحه، قد شارف سن الإحالة إلى التقاعد، أو إذا كان الأمر يتعلق بالموظف المتعاقد الذي انتهت فترة عقده مع الإدارة[3].

أما فيما يخص تسوية وضعية الموظف المهنية فتعتبر من المبادئ والأحكام التي أكد عليها القضاء الجزائري، فنجد منها قرار المحكمة العليا بتاريخ 1 أفريل 1978على أنه: لا يقتصر إلغاء قرار التسريح على مجرد إعادة المركز الوظيفي السابق، وإنما يترتب على ذلك حق الموظف في استرجاع المزايا الوظيفية، خاصة الترقية في الدرجات من تاريخ توقيع العقوبة، إضافة إلى كل ما يتمتع به من حقوق، واعتبار أن قرار الإلغاء لم يصدر إطلاقا، حيث لم يكتف القضاء الإداري بمجرد إزالة آثار القرار الملغي بخصوص الموظفين، وإنما قرر ضرورة القيام بإجراء آخر، يتمثل في إعادة بناء المركز الوظيفي لمن مسه القرار، وهذا ما اصطلح عليه بالرجعية البناءة لحكم الإلغاء، واعتباره كأن لم يصدر إطلاقا[4].

---

[1]-)، قرار رقم 62279،صادر عن المحكة العليا بتاريخ 15 ديسمبر 1991، المجلة القضائية، العدد 02، 1993، ص، ص138-141.

[2]- (مجلس الدولة)، (الغرفة الأولى)، رقم الفهرس (737)، قرار بتاريخ 22 ماي 2000،(قضية ي- ك ضد الوكالة الوطنية للآثار وحماية المعالم التاريخية)، قرار غير منشور، أشار إليه: الحسين بن الشيخ أث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية"، دار هومة، ط 2، 2002، ص 486-487.

[3]- كريمة بركة، عيدة ظريف، الضمانات القانونية للموظف العام في النظام التأديبي، مذكرة نيل شهادة ماستر أكاديمي،كلية الحقوق العلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري،جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2020-2019، ص54.

[4]- كريمة بركة، عيدة ظريف، المرجع نفسه، ص 55.

ب- دعوى التعويض: تعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية، أيضا من أكثر الدعاوى قيمة لحماية الموظفين العامين وسائر موظفي الدولة بصفة خاصة، في مواجهة أعمال الإدارة العامة غير المشروعة والضارة ومنها سلطة التأديب.

والجدير بالذكر، أنه قد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية، كفصله عن الوظيفة أو وقفه عنها، وهذه الآثار لا يكفي لإزالتها مجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع، بل لابد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار، وبالتالي فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء، ومكملة لضمانات التأديب، ومن ثم إذا كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدمه فإن التعويض ينصب على آثاره فيزيلها، ومن ثم يكون لكل منهما دورا في إرساء دعائم مبدأ المشروعية[1].

وبالتالي يرفع دعوى التعويض صاحب الصفة والمصلحة أمام السلطة القضائية المختصة، طبقا للشروط الشكلية والإجراءات القانونية المقررة للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل عن الأضرار الناجمة عن نشاط إداري، و الآثار التي لحقته من جراء العقوبة التأديبية غير المشروعة، وتتميز بخصائص هي أنها دعوى قضائية، وأنها دعوى ذاتية وشخصية، وأنها من دعاوى القضاء الكامل ودعاوى الحقوق، على هذا الأساس، سوف نتطرق الى حلول فكرة التعويض على استحقاق المرتب، مع بعض التطبيقات القضائية، وكذا تقديم التعويض المستحق.

- حلول فكرة التعويض محل استحقاق المرتب: لما كان الأصل هو أداء الموظف للعمل للحصول على المرتب، وأن الموظف لم يقم بأداء هذا العمل طيلة فترة معينة بسبب العقوبة المسلطة عليه، فإن مبلغ التعويض المطالب به من شأنه أن يكون مساويا لمبلغ المرتب غير المحصل عليه، مع الأخذ بعين الاعتبار في تقدير التعويض كل من مبلغ الأرباح التي حرم منها أثناء سريان العقوبة عليه وجسامة الخطأ المرتكب من طرف الإدارة، إضافة إلى الخطأ الذي ارتكبه الموظف المعني، وعلى ضوء هذه العناصر المجتمعة، يمكن تحديد مستحقات الموظف خلال فترة توقيع العقوبة.

فهذا المبدأ نصت عليه المادة 32 من الأمر رقم03/06 بقولها: " للموظف الحق بعد أداء الخدمة، في راتب"، كما أكدته المادة 120 من الأمر السالف الذكر، بقولها : ".يتقاضى الموظف مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا"[2].

- تقدير التعويض: لتقدير مبلغ التعويض، يجب مراعاة القاعدة المتمثلة في تعويض المضرور بما لحقه من خسارة وما فاته من كسب، ليحقق جبر الضرر، ومن ثم فإن الموظف يستحق التعويض على حسب الضرر الذي لحقه من جراء الجزاء الصادر بحقه، حتى لا يثري المضرور

[1]- كريمة بركة، عيدة ظريف، المرجع السابق، ص 56.
[2]- المواد 32، 120، من الامر 03/06، السالف الذكر.

على حساب المتسبب في الضرر دون وجه حق، ويتم تحديد مقدار التعويض، بناء على عناصر موضوعية، فيكون مبلغه في حدود إصلاح الضرر الذي أصاب الموظف، وما يلحقه من اضطراب في حالته النفسية والمعيشية، مع الأخذ بعين الاعتبار خطورة الأخطاء التي ترتكبها الإدارة والموظف، ومبلغ التعويض يتم تقديره على أساس المرتب الصافي للموظف، ويستثنى من تقديره ملحقات الراتب، التي يستفيد منها الموظف أثناء أداء وظيفته، كمنحة المردودية، أو تعويض المنطقة، السكن والمساعدات الاجتماعية التي يستفيد منها الموظف أثناء قيامه بوظيفته[1].

كما يمكن للموظف الحق في المطالبة بالتعويضات عن مصاريف تغيير الإقامة الناتجة عن عملية النقل غير المشروع للموظف، أو الضرر المعنوي الناتج عن التنزيل في الرتبة، أو حتى التوبيخ الذي يتعرض له الموظف قد يعطيه الحق في المطالبة بالتعويض بسبب الضرر المعنوي، فللقاضي أن يقبل أو يرفض التعويض حسب الحالة، وفي حالة رفض تسديد مبلغ التعويض من طرف جهة الإدارة، فإنه يمكن للموظف المعني الاتجاه للمطالبة به من الخزينة العامة.

وأقر القضاء الإداري تقدير التعويض من تاريخ رفع الدعوى، حسب ما جاء به قرار مجلس الدولة بتاريخ: 2003/12/16، في قضية (م.ش) ضد مديرية التربية لولاية جيجل والذي جاء فيه:"حيث أنه ينبغي القول بأن المستأنف (م.ش) غير سديد فيما يتعلق بالأجور، و لكن يستحق تعويضا مناسبا مع الضرر الذي لحقه من يوم رفع الدعوى ويقدر بمبلغ : 50.000.00 دج"[2]،

وتجدر الإشارة، إلى أنه في ظل الأحداث التي عرفتها الجزائر في فترة التسعينات، والذي ترتبت عليها اتخاذ إجراء التوقيف، وعقوبة التسريح في مواجهة الموظفين، فقد طرح إشكالا عن كيفية إعادة إدماج، أو تعويض هذه الفئة من الموظفين، وفي هذا الشأن صدر المرسوم الرئاسي رقم 124/06، المؤرخ في 27 مارس 2006، الذي حددت كيفيات إعادة إدماج، أو تعويض الموظفين، الذين كانوا محل إجراءات إدارية كالتسريح بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية[3].

ومن ثم نجد أن المادة الثانية منه، نصت على أحقية كل موظف كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل، بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، أن يقدم طلب إعادة إدماجه في عالم الشغل، أو طلب تعويض، وذلك أمام لجنة أنشئت لهذا الغرض على مستوى الولاية وذلك في أجل أقصاه سنة ابتداء من تاريخ نشر هذا المرسوم الرئاسي[4].

---

[1]- كريمة بركة، عيدة ظريف، المرجع السابق، ص ،ص 59.58.

[2]- قرار رقم 009740، صادر عن مجلس الدولة ، العدد 05، 2004، ص،ص158-160.

[3]- المرسوم الرئاسي تحت رقم 124/06، المؤرخ2006/03/27، المحدد لكيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمنشآت الوطنية ج.رعدد.19، لسنة 2006 .

[4]- المادة 2 من المرسوم الرئاسي تحت رقم 124/06، السالف الذكر.

وتشكل هذه اللجنة[1] من الوالي/ أو الأمين العام للولاية رئيسا، والأعضاء أمين الخزينة للولاية، ممثل وزارة التشغيل والتضامن الوطني، ممثل المديرية العامة للوظيفة العمومية، ممثل مصالح مفتشية العمل، ممثل صندوق الضمان الاجتماعي، ممثل عن الدرك الوطني، ممثل عن الأمن الوطني و محام، وتفصل اللجنة في الطلب في مدة أقصاها 03 أشهر تسري من تاريخ إيداعه.

والجدير بالذكر، أن الموظف الذي يقدم طلب إدماج أو تعويض، يتعين عليه تقديم طلبه إلى هذه اللجنة، مرفقا بالوثائق التي تثبت بأن قرار التسريح، قد تم بسبب المأساة الوطنية[2].

[1]- المادة 3 من المرسوم الرئاسي تحت رقم 124/06، السالف الذكر.
[2]- المادة 5 من المرسوم الرئاسي تحت رقم 124/06، السالف الذكر.

خاتمة

ويمكن القول إجمالا أن النظام التأديبي في الجزائر، وبحكم استقراء النصوص القانونية والأحكام القضائية، هو نظام قانوني يهدف ويسعى إلى تحقيق التوازن بين أهداف وأغراض المؤسسة والمرفق، وبين ضمان الحقوق التأديبية للعامل و الموظف المحمية قانونا، والحفاظ فعليا على استقرار مركزهما القانوني، لأن كل من صاحب العمل و الإدارة يعملان دائما على معاقبتهما على الخطأ المرتكب مهما كانت بساطته، و هذا إصلاحا وتقويما للسلوك غير السوي لهما.

كما يعتبر الخطأ المهني في كل من قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، محور المساءلة التأديبية إذ تقوم على أساس الخطأ المهني المرتكب سواء من طرف الموظف أو العامل، الناتج عن كل إخلال بالواجبات المفروضة عليهم، والإخلال بها من شأنه المساس بالسياسة العامة لمصلحة المؤسسة المستخدمة أو المرفق العمومي، حيث تتفاوت الواجبات من رتبة إلى أخرى ومن منصب إلى آخر، فعلى قدر الواجب المحدد يكيف الخطأ و تحدد العقوبة المناسبة دون التعسف في ذلك.

إن أساس النظام التأديبي، هو دراسة الأخطاء المهنية وما يقابلها من عقوبات مختلفة تتناسب مع الأفعال المرتكبة، هذه العقوبات لها إجراءات سابقة وأخرى لاحقة تؤثر فيه وتتأثر بها، وكلما كانت ملائمة، كلما أعطت نتائج مرضية للسلطة التأديبية والمعني في آن واحد، وتعد مسألة تصنيف الأخطاء المهنية ضرورية في توقيع العقوبة التأديبية الملائمة و المناسبة، ولهذا غدت عملية تقنين الأخطاء المهنية أكثر من ملحة لما فيها من ضمانات للعامل والموظف العمومي تطبيقا لمبد الشرعية، وأن التحجج بالصعوبات التي واجهها المشرع بشأنها ما هي إلا صعوبات مادية يمكن تجاوزها بالنظر إلى التطور الشامل الذي توصلت إليه مختلف تشريعات العمل والوظيفة العمومية.

l غير أن المشرع و لو أنه قيد صاحب العمل و الإدارة بإلزامية إتباع إجراءات معنية قبل توقيع العقوبة التأديبية على كل من العامل أو الموظف، لكنها تبقى ضمانات غير كافية للحماية التأديبية خاصة وأن جهة الاتهام هي نفسها جهة التحقيق، وبمناسبة الحديث عن الإجراءات التأديبية فقد رأينا أن المشرع لم ينظمها بصفة واضحة في تشريع العمل والوظيفة العمومية، والتي بقي فيه صاحب العمل والإدارة على قدر من التعسف في استعمال السلطة التأديبية، وننتظر من المشرع أن يوضح الإجراءات التأديبية و يجعلها مسايرة للتعديلات المعاقبة لتشريع العمل والوظيفة العمومية، و يبين لنا مفهوم التنظيم الذي يحيل إليه في كل مرة عندما ينص على إجراء تأديبي ما، و ذلك لان الإجراءات التأديبية هي لب النظام التأديب و المرآة التي تعكس فعاليته من عدمه.

و باعتبار أن العقاب التأديبي هو أخطر إجراء يصيب العامل أو الموظف العمومي في الحياة المهنية لكل منهما نتيجة إخلالهما بواجباتهما، ومن اجل التحقيق الموازنة بين عنصري الفاعلية والضمان، فإنه يحتاج إلى ضمانات قوية تكفل حمايتهما ضد احتمالات تعسف صاحب العمل أو الإدارة، و تعتبر الضمانة القضائية من أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف و العامل في حالة تعسف الإدارة أو الهيئة المستخدمة في ممارستها للسلطة التأديبية، كون القضاء يتميز بالحياد فكلما كانت الضمانات التأديبية كثير وقوية، كلما كانت الممارسة التأديبية مشروعة و بالتالي حماية الموظف و كذلك العامل من تعسف السلطة التأديبية.

المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1. أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2002.
2. أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقات العمل الفردية،الجزء 2،ديوان المطبوعات الجامعية طبعة 6، 2012.
3. السعيدي محمد صبري ،شرح القانون المدني الجزائري ،الجزء2،دار الهدى،الجزائر،1992.
4. القيسي عصام يوسف،قانون العمل اللبناني،طبعة3،دار المكتبة الجامعية اللبنانية للطباعة و النشر ، بيروت،1997.
5. الطماوي محمد سليمان،القضاء الإداري ،الكتاب الثالث ،قضاء التأديب "دراسة مقارنة" ،ملتزم الطبع والنشر،11 شارع جواد حسني ،القاهرة،1987.
6. الطماوي محمد سليمان، قضاء التأديب ، الكتاب الثالث،دار الفكر العربي، القاهرة ،1995.
7. الصروخ مليكة ،سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء"دراسة مقارنة"،مطبعة الجبلاوي،مصر،طبعة1، 1984.
8. الجمل محمد حامد،الموظف العام فقها و قضاءا، دار النهضة العربية،طبعة2 ،القاهرة.
9. الحلو ماجد راغب،القانون الإداري،دار الجامعة الجديدة،الأزارطية،2008.
10. العتوم منصور إبراهيم،المسؤولية التأديبية للموظف العام،مطبعة الشرق ومكتبتها،طبعة1، .1984
11. الياقوت محمد ماجد،شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة ،النقابية،والعمل الخاص،الدعوى التأديبية ، التحقيق الإداري ،المحاكمة التأديبية ،

الإثبات،القرارات و الأحكام التأديبية تنفيذ أحكام الإلغاء و طرق الطعن على الأحكام و القرارات ،منشأة المعارف،2003.

12.الشواربي عبد الحميد ،تأديب العاملين ، منشأة المعارف ، الإسكندرية،مصر،.1995

13.بن عزوز بن صابر،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول،مدخل الى قانون العمل الجزائري ،دار الخلدونية للنشر و التوزيع ،.2010

14.بو ضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات تالة، الأبيار الجزائر،2010.

15.بوضياف أحمد،الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر،المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر،.1986

16.عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية "دراسة تشريعية وقضائية وفقهية ،طبعة1،جسور للنشر والتوزيع،الجزائر،.2009

17.بوالشعير سعيد،النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66"دراسة مقارنة"،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،.1991

18.بشير هدفي،الوجيز في شرح قانون العمل،علاقات العمل الفردية والجماعية،جسور للنشر و التوزيع،المحمدية،دار الريحانة للكتاب،القبة ، الجزائر،.2006

19.بعلي محمد الصغير، القرارات الإدارية ،دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة الجزائر،2005.

20.ذيب عبد السلام ،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ،طبعة2،دار القصبة للنشر و التوزيع، الجزائر،2003.

21.رحماوي كمال،تأديب الموظف العام في القانون الجزائري،طبعة3،دار هومة،الجزائر،.2006

22.سيد محمود رمضان،الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ،دار الثقافة للنشر و التوزيع ،طبعة4،الأردن،2014.

23.طربيت سعيد،السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل ،دار هومة الجزائر،2013.

24.عوابدي عمار،النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري،الجزء2،نظرية الدعوى الإدارية،دون طبعة،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،.2003

25.عوابدي عمار،عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ،طبعة3،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1994.

26.عوابدي عمار ،مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ،المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر،.1984

27.عشي علاء الدين،مدخل القانون الإداري،الجزءالثاني،طبعة2،دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع ،الجزائر.

28.عزت فهمي،سلطة التأديب بين الإدارة و القضاء،"دراسة مقارنة"عالم الكتاب القاهرة.

29.قويدري مصطفى،عقد العمل بين النظرية و الممارسة ،طبعة2،دار هومة للنشر والتوزيع،الجزائر،.2011

30.نجم عبود نجم،أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ،الوراق للنشر و التوزيع،عمان ،2005.

- الرسائل و المذكرات الجامعية

- رسائل الدكتوراه:

- بشير هادفي ،الحماية الوظيفية و الاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ،جامعة باجي مختار،عنابة،2008/2007.

- بن رجال آمال ،التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم ،تخصص قانون خاص ،كلية الحقوق ،جامعة بن يوسف بن خدة،الجزائر،2018/2017.

- شاوش حميد،الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر،أطروحة دكتوراه في القانون العام ،كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة ،2019/2018.

- عثمان محمد مختار محمد، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة"دراسة مقارنة" أطروحة دكتوراه مقدمة ،كلية عين شمس ،دار الاتحاد العربي للطباعة.

زياد عادل ،تسريح الموظف العمومي وضماناته،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2016.

- مذكرات الماجستير:

- بن رجال آمال ،حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ،مذكرة ماجستير في الحقوق ،فرع عقود ومسؤولية ،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر،2008/2007.

- بوكثير عبد الرحمان ،ضمانات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري ،رسالة ماجستير،جامعة سطيف ،غير منشورة،2005.

- حمايتي صباح ،الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ،مذكرة ماجستير ،جامعة الوادي،2014/2013.

- مخلوفي مليكة ،رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي،مذكرة ماجستير في القانون،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2012.

- سلماني منير،فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ،مذكرة ماجستير في القانون العام ،فرع قانون المنازعات الإدارية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2015.

- وهابي بن رمضان،التسيير التأديبي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ،مذكرة ماجستير في علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلو م التسيير ،جامعة أبي بكر بلقايد،تلمسان،2011/2010.

- يعلي شريف فوزية،التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ،تخصص قانون إداري،،ادارة عامة، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة ،2014/2013.

- زوبة عزالدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياية ،فرع القانون الخاص،تخصص عقود ومسؤولية ،كلية الحقوق جامعة امحمد بوقرة،بومرداس،2011.

- مذكرات الماستر:

- آيت قاسي حسينة، الخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ،تخصص ، القانون الاجتماعي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2018.

- بلعباسي نصيرة ،محمودي ليندة، القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص، القانون الاجتماعي ،كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، بدون سنة.

- بن دهينة عزيزة ،التسريح التأديبي في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص، قانون خاص اساسي، جامعة مستغانم2015/2014.

- بن حمدي العربي،الإجراءات التأديبية للعامل،مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر،ميدان الحقوق والعلوم السياسية ،كلية الحقوق،قسم القانون الخاص،جامعة عبد الحميد بن باديس ،مستغانم ،2009.

- بشة دليلة ورشيدة حملاوي، نظام تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون ،تخصص،منازعات ادارية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة قالمة،2004.

- عياشي أمينة وأم الخير قنون، النظام التأديبي بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،تخصص دولة ومؤسسات ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة زيان عاشور ،الجلفة ،2016/2015.

-ملوك كهينة ، القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،قسم الحقوق،مذكرة لنيل الماسترفي القانون تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2019.

- سي مرابط عواطف،نظام تأديب الموظف في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق،جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان،2016/2015.

- باحيدا حنان وفاطمة الزهراء نقيلو، مدى فعالية العقوبة التأديبية في تحسين آداء الخدمة العمومية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص، قانون إداري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق،جامعة أحمد درلية،أدرار2017/2016.

- طالبي الزهرة وسبع سومية، التسرسح التأديبي للعامل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، في القانون، تخصص، عقود ومسؤولية ،كلية الحقوق، جامعة آكلي محند أولحاج،2018.

- جباري عبد القادر وسفيان صديقي ،التسريح التأديبي للعمال في ظل القانون الجزائري،مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق و العلوم السياسية،قسم الحقوق ،جامعة احمد دراية أدرار،2021/2020.

- لعيبي سهيلة و نجمة خيرة،النظام القانوني للعون المتربص في ظل المرسوم التنفيذي رقم 322/17 ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة ماستر في القانون

،تخصص،قانون عام معمق ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، بودواو ،بومرداس 2010/2009.

- بركة كريمة وعيدة ظريف،الضمانات القانونية للموظف العام في النظام التأديبي ،مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،تخصص،قانون إداري ،جامعة محمد بوضياف ،المسيلة ،2020/2019.

- مذكرات المدرسة العليا للقضاء:

- بن شويب جمال ،التسريح التأديبي للعامل،مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء،الجزائر،2001.

- كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل ،مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء،الجزائر 2006.

- تدرانت نرجس،النظام التأديبي في التشريع الجزائري على ضوء قانون العمل و الوظيف العمومي ،مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء ،الجزائر 2008/2005.

- المقالات :

- كمال بن سالم،قراءة للحدود القانونية الواردة على السلطة التنظيمية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري،مجلة قانون العمل و التشغيل العدد الأول، جانفي 2016.
- كمال بن سالم،مقال نحو نظم نوعية علاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية الجديدة،مجلة قانون العمل والتشغيل العدد الرابع جوان 2017.
- فاروق لف ،رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب ما بين العقوة التأديبية و الخطأ المهني الصادر عن الموظف العام ،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية عدد 2،جوان 2011.

- نادية حسان،"النظام الداخلي في علاقات العمل "،المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية ،العدد الأول ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري تيزي وزو،2008.
- حورية أوراك "مقال الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر"مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ،معهد الحقوق ،المركز الجامعي تمنراست ،الجزائر ،العدد 01 سنة 2012.
- مسعود منتري "التسريح في تشريع العمل الجزائري "مجلة العلوم القانونية ،عدد خاص ،الجزائر،2006.
- ابن صابر بن عزوز ،"الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد"،مجلة الدراسات القانونية العدد 7 ،الجزائر 2010.
- عبد السلام ذيب ،الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 4مكرر 73 من القانون 90-11 ،المجلة القضائية للمحكمة العليا ،العدد 2،دار القصبة ،2001.
- **- النصوص القانونية:**
- القانون رقم 90-11المؤرخ في 21أفريل 1990،المتعلق بعلاقات العمل ،ج ر عدد17 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المؤرخ في 21ديسمبر 1991،ج ر عدد 68لسنة 1991.
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09جويلية 1996 ج ر عدد 43 لسنة 1996.
- الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 يناير 1997.
- التعديل الدستوري 2020،الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30ديسمبر 2020 ،المصادق عليه باستفتاء 01نوفمبر2020 ،ج ر عدد 82 لسنة 2020.

- الأمر 06-03 المؤرخ في 15جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46،لسنة 2006.
- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25فيفري2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية ،ج ر عدد 21 لسنة 2008.
- الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23أكتوبر1976 المتضمن القانون البحري ، ج ر عدد 29 لسنة 1977 ،المعدل و المتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في 02جوان 1998 ،ج ر عدد47 لسنة 1998.
- القانون العضوي رقم 12-15 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتعلق بالإعلام ج ر عدد 2 لسنة 2012.
- القانون رقم 04-10 المؤرخ في 14أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية ج ر عدد 52 لسنة 2004.
- الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 28فيفري 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين ج ر عدد12 لسنة 2006.
- القانون العضوي رقم 04-12 المؤرخ في 06سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، ج ر عدد 57 لسنة 2007.
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ج ر عدد 49.
- القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.
- الأمر رقم 75-85 المؤرخ في 26سبتمبر1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم ج ر عدد 78 لسنة 1975.

- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، ج ر عدد 14 لسنة 2006.
- **- النصوص التنظيمية:**
- المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11ديسمبر 1982 ،المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية،ج ر عدد37 لسنة 1982.
- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11أفريل 1994 ،ج ر عدد 20 لسنة 1994.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، ج ر عدد 42 لسنة 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26مارس 2005 ،المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، ج ر عدد22 لسنة 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-140 المؤرخ في 10ماي 2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين ، ج ر عدد 24 لسنة 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 07-189 المؤرخ في 16جوان 2007 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي ، ج ر عدد 41 لسنة 2007.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29سبتمبر المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، ج ر عدد 61 لسنة 2007.
- المرسوم رقم 74-60 المؤرخ في 20فيفري 1974 المتضمن انشاء اطار من الموظفين المدنيين الشبيهين بالموظفين العسكريين في وزارة الدفاع الوطني يحدد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبيهين الدائمين بالعسكريين ، ج ر عدد

34 لسنة 1974،المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 95-71 المؤرخ في 01مارس 1995 ،ج ر عدد 16 لسنة 1995.

- مرسوم تنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، جر عدد66 لسنة 2017.

- قرارات المحكمة العليا:

- قرار المحكمة العليا رقم 42568 صادر بتاريخ 07ديسمبر 1985 ،المجلة القضائية ،العدد1 سنة 1990.
- قرار المحكمة العليا رقم 425217 صادر بتاريخ 22أفريل 2009 ،المجلة القضائية ،العدد1سنة 2011.
- قرار المحكمة العليا رقم 155985 صادر بتاريخ 10فيفري 1998 ،المجلة القضائية ،العدد1 سنة 2000.
- قرار المحكمة العليا رقم 213831 صادر بتارخ 21مارس 2001،المجلة القضائية ،العدد 1،سنة 2002.
- قرار المحكمة العليا رقم 283600 صادر بتاريخ 15ديسمبر 2004 ،المجلة القضائية ،العدد2 سنة 2004.
- قرار المحكمة العليا رقم 157097 صادر بتاريخ 10مارس 1998،المجلة القضائية ،العدد1،سنة 1998.
- قرار المحكمة العليا رقم 720094 صادر بتاريخ 07جوان 2012 ،المجلة القضائية ،العدد2 سنة 2012.
- قرار المحكمة العليا رقم 157533 صادر بتاريخ 09ديسمبر 1997،المجلة القضائية ،العدد2سنة 1997.

- قرار المحكمة العليا رقم 213831 صادر بتاريخ 21 مارس 2001 ،المجلة القضائية،العدد1 سنة 2002.
- قرار المحكمة العليا رقم 62279 صادر بتاريخ 15 ديسمبر 1991،المجلة القضائية ،العدد2 سنة 1993.
- قرار رقم 009740،صادر عن مجلس الدولة ،العدد 5 ،سنة 2005.

- الوثائق :

النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ،الجزائر ،1996،(وثيقة غير منشورة).

- المراجع باللغة الفرنسية:

1-DTREZ Elisa, La protection du salarié face au licenciement, étude comparée des droits français, allemand et britannique : des garanties identique, mémoire de fin d'études, institut d'études politiques, LYON, 2004/2005

2-Yakoub Zina, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en. Droit algérien, mémoire l'obtention du magistère, option droit des affaires, faculté de droit, université de tizi-ouzou

الفـــهـــرس

كلمة الشكر.
الإهداء

المقدمة .....أ.

الفصل الأول:مفاهيم حول النظام التأديبي للعامل والموظف العمومي

المبحث الأول:النظام التأديبي في ظل أحكام قانون العمل و القانون الأساسي العام للوظيفةالعمومية**.**.....09.
المطلب الأول: تعريف النظام التأديبي في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.....09.
الفرع الأول: تعريف النظام التأديبي للعامل في ظل أحكام قانون العمل.....10.
الفرع الثاني: تعريف النظام التأديبي للموظف في ظل أحكام القانون الأساسي العام للوظيفةالعمومية..... 10.
المطلب الثاني**:** أنواع الأنظمة التأديبية المعمول بها في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.....10.
الفرع الأول:النظام التأديبي حسب قانون العمل .....11.
الفرع الثاني:النظام التأديبي حسب قانون الوظيفة العمومية.....11.
الطلب الثالث:مصادر وخصائص وأهداف النظام التأديبي بين قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.....13.
الفرع الأول: مصادر النظام التأديبي في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.....14.
الفرع الثاني: خصائص وأهداف النظام التأديبي في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.....18.
المبحث الثاني**:** الطبيعة القانونية للنظام التأديبي للعامل و الموظف العمومي..... 22**.**
المطلب الأول: النظريات التي قيلت بشأن تحديد الطبيعة القانونية التي يملكها النظام التأديبي .....23.
الفرع الأول: نظرية التعارض و الانفصال في الطبيعة العقابية بين القانون التأديبي و القانون الجنائي..... 23.
الفرع الثاني: نظرية الوحدة و الإدماج في الطبيعة العقابية بين القانون التأديبي و القانون الجنائي.....23.
الفرع الثالث :النظرية التي وقفت موقفا وسطا بين النظريتين السابقتين.....24.

المطلب الثاني: الأساس القانوني للسلطة التأديبية.....25.
الفرع الأول:النظريات التعاقدية .....25.
الفرع الثاني:النظريات التنظيمية.....26.

الفصل الثاني:تنظيم المساءلة التأديبية بين قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
المبحث الأول: الأخطاء المهنية و العقوبة التأديبية في ظل أحكام قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومي.....45.
المطلب الأول :الأخطاء المهنية .....46.
الفرع الأول:مفهوم الأخطاء المهنية.....46.
الفرع الثاني :درجات الأخطاء المهنية .....57.
المطلب الثاني:العقوبات التأديبية .....57.
الفرع الأول :مفهوم العقوبات التأديبية .....57.
الفرع الثاني:تصنيف العقوبات التأديبية .....59.
الفرع الثالث:مبادئ العقوبة التأديبية بين أحكام قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.....61.
المبحث الثاني: مراحل الإجراءات التأديبية و الضمانات..... 65.
المطلب الأول:الإجراءات التأديبية المقررة لمساءلة العامل والموظف.....65.
الفرع الأول:الإجراءات التأديبية وفق أحكام قانون العمل.....65.
الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية وفق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .74.
المطلب الثاني:الضمانات الممنوحة للعامل والموظف.....77.
الفرع الأول:الضمانات المقررة للعامل والموظف قبل صدور القرار التأديبي... 77.
الفرع الثاني:الضمانات اللاحقة للعامل والموظف بعد صدور القرار التأديبي.... 82.
الفرع الثالث :الضمانات الممنوحة للعامل والموظف في مواجهة قرار التسريح..92.
الخاتمة: .....102.
قائمة المراجع:.....105.