وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة ماستر

تخصص: دولة ومؤسسات

النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين

من تقديم الطالب:

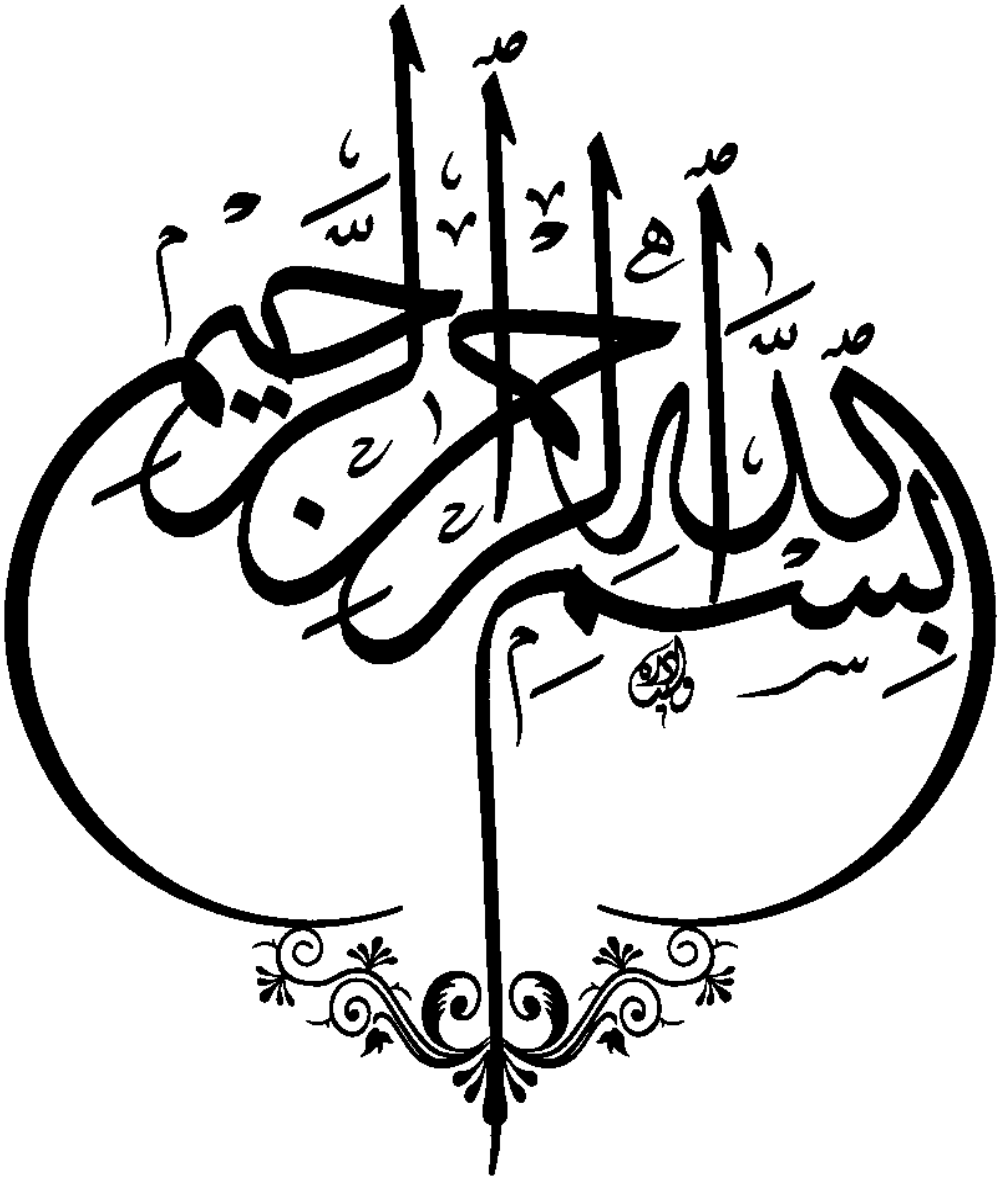
بوقشاش بن عيسى

قريد راضية

تحت إشراف الأستاذ:

قربـــة رضـا

السنة الدراسية 2022-2023


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

قال الله تعالى "لئن شكرتم لأزيدنكم"

بعد العناء والحمد لله الذي وفقنا لإعداد هذا العمل ما يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر وعظيم الامتنان للذين كانوا وراء هذا العمل وساهموا كل من موقعه في تقديم ما يستطيع من عون.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ المحترم "**قربة رضا** " على طيبة خاطره ومعاملته الجيدة، فهو تحمل معنا أعباء إنجاز هذا العمل ومشاقه ولم يبخل علينا بالنصائح .

أتقدم بالشكر لي زميلي الذي تحمل معي أعباء ومشاق هذا العمل

وأخيرا أشكر أعضاء لجة المناقشة لقبولهم مناقشة مذكرتي .

مقدمة

مقدمة

تنتهج كل دولة نظاما إداريا قائما بذاته وبمؤسساته وفق معايير ومعالم تفرضها الأوضاع والظروف التي كانت سابقة له ، ويتغير هذا النظام بتغير تلك الأوضاع أو الظروف، مراعاة للمصلحة العامــة و وما تقتضيه سياسة الدولة في حد ذاتها، وفي ذلك تكرس سلطاتها الإدارية ومؤسساتها العمومية تحقيقا لهذا الغرض.

ومن المسلم به هو خضوع تلك السلطات الإدارية للقانون، أي احترام مبدأ المشروعية ومبدأ سيادة القانون، ذلك أن السلطة الإدارية في الدولة المعاصرة تقوم بأنشطة هامة قصد تحقيق المصلحة العامة، وتتجلى أساسا في إدارة المرافق العمومية التي تهدف إلى إشباع الحاجات العامة من جهة، وإلى المحافظة على النظام العام بكافة عناصره من جهة أخرى.

ونظرا للتحولات التي شهدها المجتمع الحديث وازدياد حاجاته، كان لزاما على الإدارة أن تواكب ذلك بأن توسع من مهامها التي تتطلب بالضرورة اللجوء المكثف لتوظيف المستخدمين لسد هذه الحاجات، كما أن بعض الحاجات لا تتطلب ولا تتوجب في طبعها الانتظار بحكم طابعها الظرفي أو المستعجل، هذا ما جعل المشرع يبحث عن آليات جديدة تتوافق مع خصوصيات الإدارة وتتلازم مع نظام الوظيفة العمومية وتكون مكملة له، هذا ما تجسد في الأمر 06-03 في المواد من 19 الى 21 تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل[1].

ليتم بعد ذلك تحديد آليات توظيف هذه الفئة من الأعوان وحقوقهم وواجباتهم ورواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، بموجب المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007.[2] الذي جاء تطبيقا للمواد السالفة الذكر .

وموضوع النظام التأديبي أمر كامن في طبيعة كل نظام قانوني، إذ يرمي إلى بسط سلطانه على أي طائفة تسعى إلى تحقيق أهداف معينة، لاسيما الشريحة الحساسة من المجتمع ألا وهي فئة العمال والموظفين، مما حتم علينا ضرورة التعرف على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة،وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع، فالحكمة من وضع نظام تأديبي جاء من أجل محاولة إصلاح وتقويم السلوك العقدي والاداري للعامل والموظف من خلال العقوبات التأديبية، ومن جانب أخر

---

(1) الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46،الصادرة في 16 جويلية. لسنة 2006

(2) المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي الجريدة الرسمية ، العدد 61 لسنة 2007

المحافظة على كيان المؤسسة والمرفق العام، وحفظ هيبتهما وضمان حسن سيرهما بانتظام، وبناء عليه فانه لا يكن أبدا أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية.

أسباب الدراسة:

التخصص بحكم وظيفتي كمتصرف بمكتب تسيير الموارد البشرية في مؤسسة عمومية.

- محاولة التطرق إلى الجانب التطبيقي والعملي في بعض جوانب هذا الموضوع والإجابة على بعض الاشكالات الواقعة في الحياة المهنية للعون المتعاقد.

-التعمق في بعض الجوانب التي تم التطرق إليها في الدراسات السابقة بشيء من التحليل.

- الرغبة الذاتية والميل الشخصي لمعالجة ودراسة الموضوع المتعلق بالنظام التأديبي في نطاق تشريع العمل وتشريع الوظيفة العمومية، لما له تأثير على استقرار المراكز القانونية للأعوان المتعاقدين، من خلال العقوبات التي يمكن أن يتعرضوا لها والتي قد تصل في بعض الأحيان إلى التسريح.

- إبراز ملامح وتجدد تطور النظام التأديبي في التشريع الجزائري، وخاصة للأعوان المتعاقدين وما تحتل هذه الفئة من أهمية في تسير وتفعيل نشاط المؤسسات والمرافق العامة، وما يترتب عليها من التزامات ومسؤوليات من خلال ممارسة المهام.

- توضيح واجبات العامل التعاقد في مختلف المؤسسات قصد حمايته.

- إبراز الضمانات التي يمنحها القانون للعامل المتعاقد أثناء ممارسته لمهامه قصد حمايته من التعسف الذي من الممكن أن يصدر من صاحب العمل أو الإدارة.

كما يحظى النظام التأديبي في الأنظمة القانونية لأي دولة بدراسة وعناية كبيرتين، لما له من تأثير على النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي بها، وتبرز مدى فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية، المتمثلة في العلاقة الرئاسية والتنظيمية التي يخضع لها الموظف للإدارة من جهة، وكذا العلاقة التبعية التعاقدية التي يخضع لها العون المتعاقد للهيئة المستخدمة 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.

ومن خلال ما سبق وجب علينا طرح الاشكالية التالية :

كيف عالج المشرع الجزائري النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين وما مدى اختلافه عن النظام التأديبي لغير الاعوان في الوظيفة العامة؟

المنهج المتبع:

نعتمد في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي من خلال استقرائنا للنصوص القانونية التعاريف وأقوال الفقهاء والكتاب.

كما نعتمد على المنهج التحليلي في تحليلنا للنصوص القانونية على ضوء الخبرة الميدانية من جهة، وتعليقات مصالح الوظيفة العمومية على المسائل المتعلقة بالموضوع من جهة أخرى.

الصعوبات:

بطبيعة الحال لا يخلو أي بحث من البحوث من الصعوبات والعوائق، وأهمها:

- قلة المراجع، خاصة الكتب بسبب حداثة هذا الموضوع.

-ضيق الوقت في ظل ضرورة التوفيق بين الوظيفة والدراسة.

لعرض الموضوع بشكل منهجي تم تقسيم عناصر الدراسة الى فصلين ،حيث تضمن الفصل الأول :الاطار المفاهيمي للنظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ،حيث تم عرض هذا الفصل على مبحثين تناولنا في المبحث الاول مفهوم النظام التأديبي للعون المتعاقد اما المبحث الثاني قد خصص للحديث عن الفئات المشمولة بالنظام التأديبي ،في حين كان الفصل الثاني تحت عنوان أحكام النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ،حيث تضمن هذا الفصل مبحثين :حيث خصص للمبحث الاول للحديث عن القواعد الموضوعية لتأديب العون المتعاقد ،اما المبحث الثاني تناول الاطار الاجرائي لتأديب العون المتعاقد .

الفصل الاول

مفهوم النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين

الفصل الأول: مفهوم النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين

يعتبر تأديب الاعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية ذو أهمية كبيرة في ارساء مبدأ الانضباط الواجب توافره حتى تسطيع الادارة القيام بنشاطها في تحقيق المصلحة العامة فهو وسيلة لمعاقبة العون المتعاقد جراء ما قام به من سلوكيات منحرفة وأفعال توصف بأنها أخطاء تأدبية تهدد حسين المرافق العمومية.

فالنظام التأديبي في الوظيفة العامة يؤدي دورا بالغ الاهمية وأساسيا لتحقيق الموازنة بين عنصري الفاعلية والضمان في مختلف الاجهزة الادارية للدولة ذلك أن ألية التأديب تكمن في ضمان الانتظام الحسن للعمل داخل الجهاز الاداري من خلال تجديد مسؤوليات الاعوان المتعاقدين والاعتراف لهم بالحقوق والضمانات من جهة ثانية .

النظام التأديبي هو الوسيلة التي تضمن الدولة عن طريقها ردع كل عون متعاقد يقصر في القيام بواجباته الوظيفة

وقد حرص المشرع الجزائري على تقنين نظام تأديبي من خلال المر 03/06 الذي يتضمن مجموعة من القواعد والاحكام التي تبين واجبات الموظف وتحديد أخطاءه والعقوبات التي توقع عليه بمعرفة السلطة التأديبية المختصة واتخاذ اجراءات تأدبيه معينة وكذا المرسوم الرئاسي 308/07 المتعلق بالأعوان المتعاقدين الذي يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم والنظام التأديبي المطبق عليهم .

وعليه سنتعرض في هذا الفصل لمفهوم النظام التأديبي ومشتملاته في المبحث الأول والفئات المشمولة بالنظام التأديبي في المبحث الثاني .

المبحث الأول: مفهوم النظام التأديبي ومشتملاته

ان تحديد النظام التأديبي للعون المتعاقد يختلف باختلاف النظام القانوني الذي تقوم عليه سياسة الدولة في مجال الوظيفة العمومية وتختلف من دولة الى أخرى .

كما اختلف الفقه والقضاء حول مفهوم النظام التأديبي الخاص بالأعوان المتعاقدين لكونه نظام يختلف عن النظام التأديبي الخاص بالموظفين وكذلك النظام التأديبي الخاص بالعمال في مختلف القطاعات ذو طبيعة قانونية خاصة به تحدد الاطار القانوني للعلاقته بالوظيفة العامة.

ولتفصيل أكثر سنتناول مفهوم النظام التأديبي وخصائصه في المطلب الأول أما في المطلب الثاني نتطرق لطبيعة القانونية لنظام التأديبي .

المطلب الأول : مفهوم النظام التأديبي للعون المتعاقد

لتعرف على النظام التأديبي للعون المتعاقد سنتناول في الفرع الاول تعريف النظام التأديبي وفي الفرع الثاني نتطرق الى خصائص النظام التأديبي .

الفرع الأول :تعريف النظام التأديبي للعون المتعاقد

تعريف النظام التأديبي لغة :التأديب يعني التهذيب والاصلاح ويقصد به العقاب أو المجازاة واصطلاحا مجازاة العامل أو العون المتعاقد بالعقوبة تتناسب مع الخطأ المرتكب أثناء تأدية عمله أو وظيفته.

ويعرف أيضا أنه سلوك الافراد أو العمل داخل الجماعة أو المنظمة بفرض نظام العقاب فهو نوع من العقاب يمارس داخل جماعة أو طائفة أو هيئة التي تنظم الجزاء وما يتبع من اجراءات وما يفرض من ضمانات[1].

النظام التأديبي يمثل جزءا أساسيا من النظام القانوني للوظيفة العامة، وتستند فكرة المساءلة إلى طبيعة العلاقة الموضوعية بين العون والادارة، بحيث يطبق الجزاء بهدف تحقيق المصلحة العامة والنظام العام داخل الإدارة العمومية .

ان المشرع الجزائري لم يعرف النظام التأديبي تعريف جامعا مانعا ولم يحدد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر وانما ترك ذلك للاجتهاد الفقه.

[1] عواطف سي مرابط، نظام تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، قسم الحقوق 2016/2015 ص8

فقد عرفه الدكتور نصر الدين مصباح القاضي عفه بأنه :"مجموعة الأسس والأحكام التي تنظم قواعد الوظيفة العالمة وتحدد مسؤوليات الموظف أمر ونهية زجرة وردعا" [1].

و عرفه الدكتور مصطفى عفيفي بأنه "مجموعة من القواعد القانونية المنظمة لتوقيع الجزاء المقرر للأخطاء التأديبية المرتكبة خلال أو بمناسبة ممارسته العمل الوظيفي التي تحمل انعكاسات ضارة بحسن سير وانتظام المرفق العام "[2] .

وكذلك الدكتور محمد رشوان عرفه بأنه :"مجموعة التشريعات التي تحكم علاقات جهات الإدارة في الحكومة والهيئات العامة والمؤسسات بالعاملين بها كتحديد واجباتهم بها بل وتقرر الجزاء علم مخالفتها".[3]

نلاحظ أن هذه التعريفات قد اقتصرت على تعريف القانون التأديبي في نطاق الوظيفة العامة في حين أن النظام التأديبي يشمل المؤسسات العمومية والمصالح الإدارية المركزية وغير المركزية .

فالنظام التأديبي عبارة عن مجموعة من القواعد التي تحدد الواجبات والمحظورات على الموظف وكذا العون المتعاقد بشكل خاص، فهو نظام يحمي الوظيفة العامة .

وعليه فالنظام التأديبي هو مجموعة القواعد التنظيمية التي تحدد الإطار العام للواجبات التي ينبغي للعون المتعاقد الالتزام بها والمحظورات التي يجب عليه الامتناع عنه القيام بها، كذلك تشمل الضوابط التي تقيد بها العون المتعاقد أثناء مزاولته لواجباته الوظيفية والإجراءات التي تتبع عند محاسبة من يحل بها مع وضع الضمانات الكفيلة بجعله يتمتع بجميع الحقوق التي يمضها له القانون .

و من خلال هذه التعريفات يتبن أن التأديب ليس غاية في ذاته بل هو وسيلة يرمي إلى تحقيق ثلاثة أهداف المحافظة على سير المرفق العمومي بانتظام تحقيق الردع والزجر وتحقيق الإصلاح .

يقصد بالنظام التأديبي في قانون الوظيفة العامة، فئات الموظفين العموميين الخاضعين لأحكام الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب نص المادة 04 منه والشروط الواجب توافرها فيما يود اكتساب تلك الصفة، وكذا الحقوق والواجبات المهنية المرتبطة بها إضافة إلى

---

[1] -د.نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثانية 2002م،ص 14.

[2]- د مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1996 م، ص 10.

[3]- د محمد رشوان، أصول القانون التأديبي، المطبعة التجارية القاهرة، الطبعة الأولى 1960 م، ص 12.

تسيير المسار المهني للموظف العمومي في المادة 2 تنص على :"يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، يقصد بالمؤسسات والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقفي والمهني، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي"[1]

استثناءا في مجال التطبيق استثنى المشرع الجزائري بعض الموظفين من الخضوع لأحكام الأمر 06/03 وتم ذلك بموجب المادة 25 فقرة 2 منه والتي جاء فيها :"لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان ".[2]

النظام التأديبي حسب قانون الوظيفة العامة الجزائري يقصد به :مجموع الأخطاء الوظيفية التي يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة تأديته لوظيفته والعقوبات التأديبية التي تقع علم العون المرتكب لتلك الأخطاء .

بالرجوع للمواد 160 إلى 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العامة جاءت لتحديد المبادئ العامة للنظام التأديبي والتي تعرضها فيما يلي :" يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرضه مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية .

يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على العون المتعاقد على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها والمسؤولية الموظف المعنى والنتائج المترتبة على السير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام .

الفرع الثاني : خصائص النظام التأديبي للعون المتعاقد

يتميز النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين بجملة من خصائص أهمها :

النظام التأديبي عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العقاب الاداري وهذه القواعد موضوعية تحدد الواجبات والمحظورات والجزاءات المقررة على مخالفة المرتكبة من طرف العون المتعاقد .

---

[1] الامر 03/06المادة 02 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق،ص03.
[2] 2- المادة 25 فقرة2 نفس المرجع، ص05.

النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية حسب المرسوم الرئاسي 308/07 له خصوصية ومتميز عن نظام التأديبي للموظفين حسب الامر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العامة سواء من حيث الأخطاء العقوبات التأديبية أو حتى من حيث الاجراءات التأديبية وماتحمله من ضمانات .

فالنظام تأديبي للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية حسب المرسوم الرئاسي 308/07له خصوصية ومتميز عن نظام التأديب الموظفين حسب الامر 03/06من حيث الاخطاء، الاجراءات والعقوبات.

المرسوم الرئاسي 308/07لم ينص على درجات الاخطاء التأديبية مثلما نص عليها الامر 03/06في مادته 177.

التوقيف اجراء تحفظي احتياطي وليس له طابع عقابي تأديبي

حق الاطلاع على الملف التأديبي يتمتع به كل عون صدر في حقه اجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده.

المرسوم الرئاسي 308/07لم يصنف العقوبات التأديبية في اطار درجات معينة كما فعل الامر 03/06في المادة 163منه.

العقوبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 308/07جاءت على سبيل الحصر عكس المادة 164من الامر 03/06فهي واردة على سبيل مثال .

يقلل كثيرا من فرص الخطأ ويحمي العون نفسه من التعرض لعقوبات التأديبية .

حسن سير العمل في المرافق العمومية والسعي لتحقيق الاهداف المنوط بهذه المرافق والمحافظة على النظام العام.

الفرع الثالث: التمييز بين النظامين التأديبي للعون المتعاقد و الموظف العمومي.

إذا كان الموظفين قد أصبحوا بعد نضال نقابي طويل يتمتعون بضمانات إجرائية وقواعد موضوعية وضعت حدا للتجاوزات الإدارية وكفتهم تعسف المسؤول الذي كان يملك كامل الحرية في تسريح من هم في خدمته متى شاء ولأي سبب كان إلا أن هذا لم يتحقق للأعوان المتعاقدين بعد، وهذا ما يتجلى من خلال الفروع الآتية التي تميز بين النظام التأديبي للموظف و النظام التأديبي للعون المتعاقد.

أولا: من حيث المخالفة التأديبية

باستعراض النصوص القانونية التي تحكم التأديب في الوظيفة العمومية يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد جمع بين طريقتي التقينين والتصنيف في تحديد المخالفات التأديبية فأخذ بالتقنين فيما يتعلق بالأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة وهو ما تنص عليه المادتين 180 و181 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث أورد أفعال على سبيل الحصر إذا أتى عليها الموظف فإنه يكون قد ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة ويسأل تأديبيا.

وأخذ بفكرة التصنيف في شقه المتعلق بالأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى والثانية وهو ما تضمنته المادتين 178 و 179 من نفس الأمر، ومعنى ذلك أن الإدارة حرة في أن تدرج تحت عنوان الأخطاء من الدرجة الأولى كل الأخطاء والمخالفات التي ترى أنها مخلة بالانضباط العام الذي له التأثير على السير الحسن للمصالح التي يعمل بها الموظف، كما لها أن تدرج تحت الصنف الثاني كالسلوك من الموظف صدر منه سهوا أو غفلة أو إهمالا من شأنه إلحاق الأذى بالمستخدمين وممتلكات الإدارة.

فلما كانت الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة من الخطورة بما كان الأخذ بفكرة التقنين التي تعتبر أكثر ضمانة بالنسبة للموظف، وهو ما غير محقق بالنسبة للأعوان المتعاقدين إذا لم يعتمد المشرع على تقسيم الأخطاء التأديبية إلى أربعة درجات وإنما أعطى الحرية للإدارة في تصنيف الأخطاء التأديبية فكل تخلي عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط يعد خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبة التأديبية.

ثانيا: من حيث العقوبة التأديبية

يحرص المشرع على أن ينص على عقوبات متدرجة بصورة تصاعدية من الأقل شدة و تأثيرا على المركز القانوني للموظف إلى المشددة والأكثر تأثير، مع مراعاة التناسب بين العقوبة الموقعة والسلوك المنسوب للموظف، وهذا ما استدعى تصنيف العقوبات إلى أربعة درجات حتى تكون للإدارة التخيير بين عدة عقوبات(التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل، التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري، التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح).

أما فيما يخص الأعوان المتعاقدين فإن هذا التدرج غير متاح والخيرة غير محققة فالانتقال يكون مباشرة من الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، ومن فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

ثالثا: من حيث الضمانات الإجرائية

تعتبر الضمانات الإجرائية حائلا دون تعسف الإدارة وأداة لتحقيق العدالة بالنسبة للعون المتعاقد الذي يعتبر الحلقة الأضعف في الوظيفة العمومية، إذ أنه لا يمكن من كامل الضمانات وهذا ما تدل عليه الفقرات التالية:

1- حق الاطلاع على الملف: تنص المادة 167 من الأمر 06-03 في هذا الصد على " يحق للموظف الذي تعرض للإجراء التأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كافة ملفه التأديبي في أجل 15يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"، وتسري أحكام هذه المادة على الإجراءات المتعمقة بالعقوبات المصنفة في الدرجة الأولى وذلك لان المبدأ الذي تستند إليه يعد من المبادئ العامة للقانون التي يلتزم الكل باحترامها ولو في غياب نص صريح بهذا الشأن.

إلا أن الإشكال يثور بالنسبة للأعوان المتعاقدين إذ أن المادة 65 من المرسوم الرئاسي 07-308 تنص صراحة على:" لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي " أي خصت عقوبة فسخ العقد بهذه الضمانة دون غيرها من العقوبات، فهل للعون المتعاقد الذي يصدر في حقه اجراء تأديبي يمكن أن يترتب عنه الإنذار الكتابي أو التوبيخ أو التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي؟

2- ميعاد تحريك الدعوى التأديبية: لا يعتبر الخطأ الإداري باقيا ومستمر دون الفصل فيه إلى ما لا نهاية بل القانون حدد للإدارة تحت طائلة سقوط التهمة مدة محددة تخطر فيها الجهة المختصة بالتأديب وهي اللجنة المتساوية الأعضاء، وإلا سقطت هذه التهمة وهو ما تنص عليه المادة 166 من الأمر 06-03 " يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين(45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل."

في حين أن الأعوان المتعاقدين لم يمكنوا من هذه الضمانة، فالمواد 59 إلى 68 من المرسوم الرئاسي 07-308 التي تضمنت النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين ل تتطرق إلى ميعاد تحريك الدعوى التأديبية ولا لميعاد البث فيها.

المطلب الثاني: الاطار القانوني للنظام التأديبي للعون المتعاقد والموظف العمومي

اعتمد المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العمومية تطبيق أحكام الامر 03/06على النظام التعاقدي في الادارات والمؤسسات ونظمه من خلال المرسوم الرئاسي 308/07 التحاق الاعوان الخاضعين للنظام التعاقدي وفق شروط معينة واجراءات خاصة وعلى هذا الاساس سوف نتطرق في الفرع الاول الى المرجعية القانونية لعقد التوظيف وفي الفرع الثاني الى الطبيعة القانونية لعقد التوظيف .

الفرع الأول: المرجعية القانونية لعقد التوظيف في مجال الوظيفة العمومية

يحكم النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين الفصل السابع من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم وكذا أحكام القرار المؤرخ في 19جويلية 2008 الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الاعضاء للأعوان المتعاقدين وكفيات تعيين أعضائها وسيرها وهي احكام نهائية .[1]

وقد نصت المادة 11من المرسوم الرئاسي 308/07فان "الاعوان الخاضعين للنظام التعاقد كما هو منصوص في المادة 21أعلاه يوظفون بصفة استثنائية بموجب عقد محدد المدة في حدود الآجال انجاز العمليات التي تكتسي طابعا مؤقتا حيث يحدد تعداد مناصب الشغل ومدة العقود بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلف بالوظيفة العمومية ."[2]

كما أن توظيف الاعوان المتعاقدين مع الادارات العمومية يكون في حالات اشارت اليها المواد 19، 20 21 من الامر 03/06و المواد 08، 10، 11 من المرسوم الرئاسي 308/07 في حالة توظيف الاعوان المتعاقدين في مناصب تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات كأصل عام اخضعها المشرع الجزائري هاتيه المناصب لنظام التعاقد وبصفة استثنائية في مناصب مخصصة للموظفين في حالات انتظار مسابقات توظيف أو انشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض شغور المؤقت لمناصب الشغل وكدلك في اطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا نظرا لعدم ديمومة الاعمال المؤداة

(1) المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدي في الوظيفة العمومية بالجزائر، المجلد السادس، العدد الاول سنة 2022ص 1128 - 1150

(2)المادة 11 من المرسوم 308/07، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، مصدر سابق، ص 18.

واتصافها بالطابع المؤقت لذا رأى المشرع انه من الانسب التوظيف بصفة متعاقد وذلك لمرونة التي يمنحها نظام التعاقد في استكمال عمليات التوظيف وتسيير مثل هذه النشاطات والاعمال .[1]

الفرع الثاني :الطبيعة القانونية لعقد التوظيف في مجال الوظيفة العمومية

إن الدولة وهي تمارس حق الإشراف والتوجيه والرقابة، 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 والمجتمعات 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 وعلى غرار وحدة الأساس بين القانونين الجنائي والتأديبي، وتباين 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 أفرز الخلاف الذي ثار بين فقهاء القانون الإداري حول تحديد الطبيعة العقابية التي تملكها سلطة الفصل التأديبي ثلاث نظريات، سيتم التطرق إليها فيما يلي:

أولا: نظرية التعارض والانفصال في الطبيعة العقابية بين القانونين التأديبي والجنائي.

يرى زعيم هذه النظرية الفقيه الكبير جيز، أن هناك تعارض وانفصال تام في الطبيعة العقابية بين القانونين التأديبي والجنائي، فهو أسس نظريته هذه على الاختلاف القائم في طبيعة وغرض 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 سوء تصرف أو رعونة أو إهمال يضر بالسير لحسن المؤسسة أو المرفق العام، إما أساس الخطأ الجنائي فيعود إلى الرغبة في الضرر،

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مطويات حول الوظيفة العمومية، العدد رقم 02جانفي 2021، مفتشية الوظيفية العمومية اليزي، الجزائر

والجنوح إلى الخروج على القوانين العامة والنظام العام.[1] وهناك العديد من الفقهاء الذين انتقدوا هذه النظرية، منهم الفقيه الفرنسي" فرانسيس دلبيريه"[2].

ثانيا: نظرية الوحدة والاندماج في الطبيعة العقابية بين القانونين التأديبي والجنائي

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 . 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 وموضوعه 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]

ثالثا: 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 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 التأديبي هو تأسيس النظام

---

(1) مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء "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، نفس المرجع، ص48، 49.

(4) محمد مختار محمد عثمان، التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة "دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 42،43 .

بداخل جماعة معينة، فيكون لكل جماعة الحق في معاقبة الخارجين عن النظام، وعليه 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 والجنائي، حيث أن القانون التأديبي ليس هو القانون الجنائي والمؤسسة التي يهدف التأديب إلى احترام نظمها وقواعدها هي إدارة المؤسسة أو الدولة وليست الدولة في حد ذاتها، موضوع التأديب هم العمال والموظفين العامين فقط وليس بمجموع المواطنين ككل، أن الجزاءات التأديبية لا تمس العامل والموظف إلا في مهنته ووظيفته ومزاياهما المادية، فلا يتم وفي توقيعها إتباع إجراءات قضائية معينة، كما هو الأمر في مجال قانون العقوبات[1].

ومن مؤيدي هذه النظرية، الدكتورين عبد الفتاح حسن ومحمد 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، من المبررات الممكن تقديمها، أن النظام التأديبي يتحدد نطاقه من حيث والأشخاص بالموظفين العامين، أما من حيث الأفعال فيتحدد بما يمس واجبات الوظيفة وشرفها، ومن حيث الجزاءات كذلك فإنه يتحدد مما يمس حقوق الموظف العام وامتيازاته المادية . [3] ولأجل ذلك يمكن القول أن التشابه بين القانونين التأديبي والجنائي لا يعني ذوبان أحدهما في الآخر، كما قال العميد دوجي، وإنما يبقى لكل من القانون التأديبي والقانون الجنائي ذاتيته، ومن ثمة يكون هذا الرأي الثالث والأخير الذي أتى به الأستاذ فالين هو الأقرب في رأينا إلى الحقيقة والواقع وبالتالي هو الأرجح في هذه المسألة كما سبق التقرير.

أما المشرع الجزائري أخذ بالنظرية التنظيمية في تحديد العلاقة العمل منذ صدور أول قانون الوظيفة متعلق بالوظيفة سنة 1966 طبقا للمادة 06 التي نصت على أن :" يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية "كأصل عام وإنشاء على ذلك :فقد أشار القانون الصادر سنة 1978 إلى عملية التوظيف عن طريق التعاقد أو ما يطلق به الأعوان المتعاقدين لممارسة نشاطات إدارية وخدماتية التي تفتضيها طبيعية المهام، وهذا ما أكدته المواد 19،20،21 من القانون 12/78، وهذا لا يعني

(1) مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء "دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 49، 50.

(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، ص 1580

اكتسابهم لصفة الموظف بما لها من المميزات خاصة منها طابع في المنصب الوظيفي لأن التوظيف عن طريق التعاقد يكتسي طابع مؤقت وخاضع لشروط محددة في العقد، فهو عقد محدد المدة أو غير محدد المدة، سواء بالتوقيت الكامل أو الجزئي بحيث العون المتعاقد في هذه الحالة لا يكتسب صفة الموظف وسيلة حق إدماجه في رتب الوظيفة العمومية.

و لقد استمر المشرع الجزائري وفقا للنظام اللائحي التنظيمي في إطار المرسوم رقم 59/85 الذي أقر بأن الموظف يوجد في مركز قانوني وتنظيم إزاء المؤسسة أو الإدارة العمومية .[1]

صدور الأمر الجديد لسنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة أخذ نفس نظرية وهذا ما أكدته في نص المادة 07 التي نصت على أنه سيكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

و من أسباب اعتماد المشرع الجزائري النظرية اللائحية: أن مفهوم الوظيفة العمومية المهنية التي وقع الاختيار عليها تعتبر وسيلة لتثبت إطارات ولضمان إستمرارية الوظيفة العامة أما النظرية التنظيمية تشكل نظام صالح لفرض الصرامة داخل الإدارة العامة وخلق الشعور بالمسؤولية الفردية أو الجماعية، وبالتالي تكوين أجهزة إدارية فعالة .

[1]- المادة 55 من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية، ص 341.

المبحث الثاني: الفئات المشمولة بالنظام التأديبي

منح المشرع الجزائري لسلطة التأديب حق تسليط الجزاء التأديبي على العون المتعاقد في حالة ارتكابه خطا مهنيا، غير أنه يتعين عليها قبل صدور القرار التأديبي اتباع اجراءات المقررة قانونا منذ ارتكاب العون المتعاقد للخطأ حتى توقيع العقوبة التأديبية عليه وهذا ما سنتطرق اليه في هذا المبحث المدلول العون المتعاقد في المطلب الاول والجهات المتدخلة في تأديب العون المتعاقد في المطلب الثاني

.المطلب الأول: مدلول العون المتعاقد

لم يتطرق المشرع الجزائري الى تعريف العون المتعاقد وتحديد مفهومه كما عرف الموظف في الامر 03/06 وانما ترك ذلك للفقه وهذا الاخير لم يتفق على تعريف شامل موحد يرجع ذلك دائما لاختلاف الانظمة الادارية .

الفرع الأول:تعريف العون المتعاقد

المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف العون المتعاقد بل اكتفى بذكر الإجراءات والكفيات والقواعد المتعلقة بتوظيف الأعوان المتعاقدين وإنما ترك ذلك للفقه الذي لم يتفق على تعريف موحد يرجع ذلك إلى اختلاف النظام الإداري من دولة إلى أخرى .

فعرفه الدكتور بوطبه مراد على أنهم :"الأشخاص الذين يعملون بمقتضى عقد في خدمة مرفق عام إداري بصفته مؤقتة".[1]

و عرفه الدكتور أحمية سليمان على أنه :" إتفاق يلزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص أخر يسمى صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا ".[2]

و في الأخير عرفها الباحث بن فرحات مولاي: فالأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدي إداري يخضع للقانون العام وإجراءات خاصة، ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تحديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة".[3]

---

[1]- د. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2018، ص 37.

[2]- د. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة 1، المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 63.

[3] - بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة ماجستير، قانون إدارة وإدارة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر،ص30.

و يستخلص من هذه التعريفات أن العون المتعاقد يرتبط بالإدارة العمومية بعقد مكتوب إما عقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة، يشغل مناصب على سبيل الحصر نص عنها المرسوم الرئاسي 308/07 المتعلق بكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين .

الفرع الثاني :تمييز العون المتعاقد عن الموظف

أولا :التميز التشريعي

عرفت المادة 04 من الأمر 06-03 التي نصت صراحة على أنه :يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبت الموظف في رتبته".[1]

حيث أن الموظف يخضع للأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة دون إعطاء تعريف للعون المتعاقد واقتصرت المادة 22 فقرة 02 من الأمر 06-03 :" لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية ".

فالعون المتعاقد يخضع للمرسوم الرئاسي 308/07 المتعلق بالأعوان المتعاقدين وعليه فإن كل من الموظف والعون المتعاقد يعملان في نفس الإدارة العمومية إلا أنهما يختلفان في طريقة التوظيف إذ أن العون المتعاقد يعين بموجب عقد محدد المدة أو غير محدد المدة، أما الموظف يعين بموجب قرار تعين من سلطة إدارية المختصة .[2] فهو يتمتع بالاستقرار الوظيفي عكس العون المتعاقد فهو يشغل منصب مؤقت ولا يتمتع بالاستقرار الوظيفي .

ثانيا :التمييز الفقهي :

عرف الفقه الموظف العام على أنه :شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ".

و لقد وضع الفقه عدة معايير تميز الموظف العام عن غيره وهي :

1- الحق في الاستقرار :

يتمتع الموظف العمومي بالاستقرار الوظيفي عكس العون المتعاقد الذي يكون نشاطه مرقت وإلا يتمتع بالإستقرار الوظيفي كون العون المتعاقد يربطه بالإدارة العمومية عقد إداري سواء بعقد محدد

---

[1] المادة 4 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 18.

[2] -عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة 1، جسور للنشر والتوزيع المحمدية، الجزائر 2015، ص 26.

المدة أو غير محدد المدة سواء بالتوقيت الكامل أو الجزئي، أما الموظف العمومي فهو يلتحق بوظيفته عمومية بموجب قرار تعيين من السلطة إدارية المختصة .و يرم في إحدى درجات التسلسل الوظيفي .[1]

2 - الحق في الترقية :

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يستفيد منها الموظف، ولقد نص قانون الوظيفة العمومية على الترقية بصفة عامة إلا أن تفصيلها ورد في القوانين الأساسية الخاصة والتي تكون إما في الرتبة أو في الدرجة بحسب ما تسمح به ميزانية الإدارة، وحسب المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية إلا أن الأعوان المتعاقدين ليس لهم الحق في الترقية لأنهم يوظفون في إطار عقود محددة المدة أو غير محددة ويمكن للهيئة المستخدمة إنهاء علاقة الوظيفة .

3- الحق في التكوين وتحسين المستوى :

نصت المادة 38 من الأمر 06-03 على أن :"الموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى، والترقية غير الرتبة خلال حياته المهنية ".

من خلال هذه المادة يتضح أن الموظف الحق في تكوين وتحسين المستوى من أجل تجديد معلوماته وأفكاره ومعارفه سواء كان ذلك داخل الإدارة العمومية أو خارجها في مدارس التكوين المختصة.

المادة 15 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 نصت على أن :"يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد من عمليات تحسين المستوى أو تحديد المعارف التي تبادر بها الإدارة"[2] .يستشف من نص المادة أن الإدارة العمومية غير ملزمة بتكوين وتحسين مستوى العون المتعاقد وإنما تبقى لها سلطة التقديرية في تنظيم دورات تكوينية .

ديمومة الوظيفة أو الخدمة .

- أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

- أن يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة.[3]

من خلال التعريفات الفقهية سالفة الذكر للعون المتعاقد يتبين لنا أن العون المتعاقد لا يكتسب صفة الموظف نظرا لطبيعة المنصب الذي يشغله بصفة مؤقتة سواء بعقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة

(1) عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 20.
(2) المادة 43 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، ص 21
(3) عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 22-23.

سواء بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، كما أن الإدارة العمومية لها الحق في فسخ عقد العمل المبرم مع العون المتعاقد دون وجود ضمانات قانونية تحميه عكس الموظف العمومي الذي يحظى بالحماية القانونية وبترسانة من القوانين .

أقر المشرع الجزائري للعون المتعاقد واجبات على عاتقه مقابل الحقوق التي يتمتع بها تطبيقا لنص المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 .[1]

أولا :ممارسة نشاطهم بكل إخلاص ودون تحيز

يجب على العون المتعاقد احترام أوقات العمل وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به، وأن يؤدي عمله بكل جد وإخلاص ومصداقية .

و يتعين عليه أن يتجرد من كل الذاتية ويتحكم بالموضوعية والشفافية من أجل الحفاظ على حسين سير المرفق العام.

ثانيا: الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة شغلهم حتى خارج الخدمة

طبقا لأحكام نص المادة 7 من المرسوم الرئاسي 07-308 :"لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص مهما تكن طبيعته "[2].

يقصد بها أن الأعوان المتعاقدين الذين يعملون بالتوقيت الكلي لا يجوز لهم ممارسة عمل أخر والقيام بنشاط مربح بإستثناء الأعوان المتعاقدين بالتوقيت الجزئي يحق لهم ممارسة نشاطا مربحة خارج أوقات العمل فالمشرع الجزائري ضمنيا لم يمنعهم من الجمع بين وظيفة وتحقيق الربح .

ثالثا :الحفاظ على السر المهني

نصت المادة 14 فقرة 6 من المرسوم الرئاسي 07-308 :"يتعين على الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد عدم إفشاء أي حدث علوا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزنها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكنوا الغير من الاطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة ".[3]

يستشف من نص المادة أن الحفاظ على السر المهني من التزامات الأساسية الملقاة على كافة أعوان التي تنص عليها كافة القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية والذي تلزمه بواجب المحافظة على السر المهني وذلك بعد إفشاء محتوى أية وثيقة أو حدث أو خبر بحوزة الإدارة فيشترط عليه عدم

[1] المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308.، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، المرجع السابق

[2] المادة 7 من نفس المرسوم الرئاسي 07-308،

[3] المادة 14 الفقرة 2 من نفس الرسوم الرئاسي 07-308.

الإفصاح عن المعلومات التي أطلع عليها بحكم وظيفته من أجل حماية مصلحة الأفراد الشخصية وحماية المصلحة العامة

رابعا : مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقرها الإدارة

يجب على العون المتعاقد مراعاة تدابير النظافة والأمن وذلك من خلال تطبيق مجموعة من التدابير بشأن السلامة والوقاية من المخاطر الهدف من عرض والحفاظ على وظائف أمنة وكريمة حتى يتمكن من أداء وظائفهم دون الإضرار بصحتهم أو المساس بسلامتهم الشخصية، فالأمن يرتبط بجميع التدابير والسياسات التي تدير حماية الأعوان فيجب أن يكون لدى المؤسسات اتخاذ تدابير النظافة والأمن للتعامل مع أية حالة غير نظامية التي تحدث سواء كانت طبيعية أو من صنع الإنسان مثل الحرائق والزلازل وشرب الغاز والوقاية من المخاطر الكيميائية أو الفيزيائية أو البيولوجية من خلال تطبيق لوائح الصلامة الصارمة باستمرار في أماكن العمل حتى لا تؤثر على أداء الأعوان .

خامسا: تنفيذ تعليمات السلطة السلمية

يجب على العون المتعاقد احترام نظام علاقة العمل بين الموظف ومسؤوله المباشر مهما كانت طبيعة الوظيفة التي يشغلها هذا العون حسب ما تنص عليه القوانين والأنظمة المعمول بها .

بحيث لا يحق للموظف تجاوز مسؤوله المباشر مهما كانت الحجه وهذا أثناء تأدية المهام الموكلة له حسب بنود العقد المبرم مع إدارة والذهاب مباشرة إلى المسؤول الأخير أو السلطة التي لها صلاحيات التعيين .

كما منح المشرع لسلطة السلمية إصدار تعليمات وأوامر مكتوبة أو شفوية من أجل ضمان السير الحسن للمصالح وفي حالة مخالفتها واخلال بواجب الوظيفة توقيع جزاءات تأديبية .

سادسا: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

1 ـ المحافظة على كرامة الوظيفة تطبيقا لنص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308 أنه :" يجب على العون المتعاقد أن يتحلى في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم وهو الالتزام الذي يشمل السلوك العام الذي ينبغي الالتزام بالتحلي به أثناء الخدمة وخارجها"[1].

يجب على العون المتعاقد التحلي أثناء أداء وظيفته بالسلوك اللائق والحسن والاحترام الواجب مع الزملاء والهيئة الإدارية والامتناع عن كل تصرف مشبوه يمس بصحة الإدارة العمومية

[1] المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي.

2 ـ المحافظة على ممتلكات الإدارة

نصت المادة 80 من التعديل الدستوري 2016 على: "يجب على كل مواطن أن يحمي الملكية العامة ومصالح المجموعة الوطنية ويحترم ملكية الغير"[1].

فالممتلكات الإدارة هي مجموعة من المرافق العمومية التي تقوم الدولة بإنشائها بغرض تقديم الخدمة على كافة أشكالها مما يحقق لهم الرفاهية والمساعدة.

و يقوم الأعوان والموظفين بكل أعمال والإشراف والإدارة الخاصة بهذه الممتلكات.

و الحفاظ على هذه الممتلكات الإدارة من مظاهر التطور والتحضر لذا يحرص الحفاظ على المرافق العامة ويمنع أي عمل تخريب للممتلكات الإدارة وإلا يتعرض لعقوبات تأديبية وجزائية .

الفرع الثالث :تميز العون المتعاقد عن العامل

يتميز العون المتعاقد عن العامل بمميزات التالية :

أولا :من حيث الإطار القانوني

لقد نصت المادة 02 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه":" يعتبر عمالا أجراء في مفهوم القانون كل الأشخاص الدين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعم المستخدم الشخص المعنوي ".

فالعامل يعمل لشخص معنوي عام أو شخص معنوي خاص بنك، شركة جمعية، العمال العموميين باعتبارهم مستخدمين لدى المؤسسات العمومية والمؤسسات الخاصة يخضعون للقانون رقم 90-11 وكل القوانين المكملة القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، أما العون المتعاقد المرسوم الرئاسي 07-308 الذي ينظم مهامه في قطاع الوظيف العمومي.

[1] المادة 80 من تعديل الدستوري 2016 الجريدة الرسمية المؤرخة في 07 مارس 2016م الموافق لـ27 جمادي الاولى عام 1437هـ، العدد 14، ص 16.

ثانيا :من حيث انعقاد علاقة العمل

تنعقد علاقة العمل للعون المتعاقد في إطار تعاقدي تنظيمي في قطاع الوظيفة العمومية أي المؤسسات والإدارات العمومية بينما العامل فتكون علاقة العمل في قطاع المؤسسات الاقتصادية وفقا لقانون العمل واتفاقيات العمل .

وتتم طريقة التوظيف إما عن طريق الانتقاء بناءا على دراسة الملف فيما يخص المناصب الشغل الشاغرة بموجب عقد محدد المدة أو عن طريق اختيار مهنيا فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.[1]

ثالثا : من حيث كيفية تحديد الأجر

يحدد أجر الأعوان المتعاقدين مسبقا وفق القوانين واللوائح التنظيمية وتدفع رواتبهم حسب مستويات التأهيل المنصوص عليها في المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-308 بالنسبة للأعوان الذين يتم توظيفهم في إطار المادتين 19 و20 من الأمر 06-03 أو حسب الشبكات الاستدلالية المرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07-308 فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في إطار المادتين 20 و21 من الأمر 06-03.[2]

أما تحديد الأجر بالنسبة للعامل يخضع للاتفاقيات العمل الجماعية ومفاوضات.

رابعا : من حيث الاختصاص القضائي :

يختص القضاء الإداري بالنظر في القضايا المتعلقة بالأعوان المتعاقدين والتي تكون الإدارة العمومية طرفا فيها عملا بالمعيار العضوي، أما المنازعات العمالية ترفع أمام القضاء العادي على مستوى أقسام الاجتماعية لدى المحاكم الابتدائية طبقا لنص المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

---

[1] المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، مرجع السابق، ص 19.

[2] المادة 23 من المرسوم الرئاسي 07-308 المرجع السابق، ص 20.

الفرع الرابع : تميز العون المتعاقد عن العون المتربص

نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17/ 322 على أن المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية :"يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من الرتب الوظيفة العمومية، ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختباري بنجاح."[1]

حيث أن العون المتربص هو ذاك الموظف يخضع لتربص لفترة يتمرن فيها حتى تتمكن الادارة من معرفة قدرته وامكانياته وعلى القيام بالمهام المنوطة به وكذا تعرف على سلوكه ومدى التزامه بأخلاقيات الوظيفة.

وعليه فالمتربص يشغل وظيفته دائمة بصفة مؤقتة لمدة عام قابلة لتجديد مرة واحدة طبقا لنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي التي يثبت فيها قدرته على شغل هذا المنصب الى أن تقرر الإدارة اهليته في شغل الوظيفة .

الا ان العون المتعاقد يتميز العون المتربص من حيث القانون المطبق حيث أن العون المتعاقد يخضع لأحكام المرسوم 308/07 أما لعون المتربص يخضع للامر03/06المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية ونظمه المرسوم التنفيذي رقم 322/17الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ,

اما من حيث التوظيف فالعون المتربص يكتسب صفة الموظف بعد أن يخضع لفترة تجربة ليثبت قدراته في تثبيت في منصب دائم .

ويظهر الفرق في أن العون المتعاقد يمر بفترة تجربة قصيرة المدة مقارنة بفترة المتربص التي حددها المشرع في نص المدة 21 من المرسوم الرئاسي 308/07 بستة أشهر بالنسبة لعقد غير محدد المدة وشهرين لعقد مدته سنة أو اكثر وشهر واحد بالنسبة لعقد تتراوح مدته بين ستة أشهر وسنة واحدة، أما فترة التربص تعتبر ثابتة بالنسبة للفترة التجريبية ويرجع ذلك لمدة ونوع العقد المبرم بين العون المتعاقد والإدارة المستخدمة .[2]

أما المتربص يشغل منصب دائم بعد نجاح فترة تربص الا ان العون المتعاقد سواء نجح فيها أم لا، تبقى علاقته بالإدارة العمومية مؤقتة عكس العون المتربص.

---

(1) المرسوم تنفيذي رقم 322/17المؤرخ في 2نوفمبر2017المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية رقم 12الصادر في 22نوفمبر 2017

(2)المادة 21 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، سابق الذكر،

المطلب الثاني :أصناف الاعوان المتعاقدين وفق المرسوم الرئاسي 308/07

تطبيقا لأحكام المرسوم رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم و كيفيات إعادة تصنيف الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد ودفع رواتبهم .

الفرع الأول : الاعوان المتعاقدين الموظفين في مناصب شغل الحفظ أو الصيانة أو الخدمات

يصنف الاعوان المتعاقدين الموظفون في مناصب شغل الحفظ أو الصيانة أو الخدمات كم هو منصوص عليه في المادة 19 من الامر03/06 على أساس مستوى تأهليهم ضمن الشبكة الاستدلالية مختلف مستويات التأهيل المطلوب لتوظيف العمال المهنيين واعوان الخدمات وسائقي السيارات والحراس المنصوص عليها بموجب المواد 29 الى 44من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 .

وطبقا لأحكام المادة 45 من المرسوم سالف الذكر نصت على أنه" تصنف مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ و الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والادارات العمومية وتدفع رواتبها حسب مستوى التأهيل المطلوب للشبكة الاستدلالية أدناه:

مناصب الشغل	الاصناف	الارقام الاستدلالية
ـ عامل مهني من المستوى الاول ـ عون الخدمة من المستوى الاول ـ حارس	1	200
ـ سائق السيارة على مستوى الاول	2	219
ـ عامل مهني من المستوى الثاني ـ سائق السيارة من المستوى الثاني ـ عون الخدمة من المستوى الثاني	3	240
ـ سائق السيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة	4	263
ـ عامل مهني من المستوى الثالث ـ عون الخدمة من المستوى الثالث ـ عون الوقاية من المستوى الاول	5	288
ـ عامل مهني من المستوى الرابع	6	315
ـ عون الوقاية من المستوى الثاني	7	348

وعلى سبيل المثال فان العامل المهني المتعاقد من الصنف الثاني الذي وظف بصفة مساعد طباخ المصنف في الصنف 8 القسم 3 يعاد تصنيفه في الصنف 3الموافق لمنصب شغل عامل مهني من المستوى 2

الفرع الثاني : الاعوان المتعاقدون الذين تم توظيفهم في رتب الموظفين

طبقا لأحكام المادة 20من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية يصنف الاعوان المتعاقدون في مناصب شغل توافق رتب الموظفين حسب رتب في انتظار تنظيم مسابقات أو استخلاف موظف غائب بصفة مؤقتة الموجدين في حالة نشاط بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 تتم اعادة تصنفيهم ضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات.

الفرع الثالث: الاعوان المتعاقدون في اطار انجاز عملية تكتسي طابعا مؤقتا

عندما يوظف العون المتعاقد في مناصب شغل الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في اطار انجاز عملية تكتسي طابعا مؤقتا فانه يعاد تصنيفه ضمن الشبكة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 45 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07.[1]

وعلى سبيل المثال يعاد تصنيف العون المؤقت الذي تم توظيفه في منصب شغل حارس المصنف 1الرقم الاستدلالي 200.[1]

عندما يوظف عون متعاقد في مناصب شغل توافق رتب الموظفين فانه يعاد تصنيفه ضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 بالمماثلة مع الرتبة المعينة .

اما الاعوان المتعاقدين الذين وظفوا في مناصب شغل لا توافق رتب الموظفين فانهم يصنفون حسب مستوى التأهيل المطلوب لشغل المنصب ضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات.

وعلى سبيل المثال فان العون المتعاقد الموظف في منصب شغل يتطلب شهادة ليسانس التعليم العالي يعاد تصنيفه في الصنف 11، الرقم الاستدلالي 498.

الفرع الرابع : الاعوان المتعاقدين على حساب الخبرة المهنية

الاقدمية المهنية للأعوان المتعاقدين والمؤقتين الذين يمارسون بالتوقيت الكامل طبقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 308/07 يتم حساب تعويض الخبرة المهنية بعد اعادة تصنيف على اساس الرقم الاستدلالي الموافق للتصنيف الجديد لمنصب الشغل .

مثال : حالة العمل المهني من الصنف الثاني المصنف في الصنف 8 القسم 1الذي يثبت 5سنوات من الخبرة على مستوى الخبرة المهنية على مستوى المؤسسات والادارات العمومية أعيد تصنيفه في

[1] المادة 45 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308

الصنف 3 الرقم الاستدلالي 240ضمن الشبكة الاستدلالية المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07- 308.

فالعون المتعاقد الذي بلغ تعويض خبرته المهنية الحد الاقصى بنسبة50% من الراتب الاساسي يستفيد من تثمين الخبرة المهنية عن كل سنة وذللك في حدود 10% من الراتب الاساسي .

الفصل الثاني

أحكام تأديب العون المتعاقد ونهاية العلاقة التعاقدية

الفصل الثاني: أحكام تأديب العون المتعاقد ونهاية العلاقة التعاقدية

إن عقود توظيف الأعوان المتعاقدين فى المؤسسات والإدارات العمومية، كغيرها من العقود يترتب عنها حقوق والتزامات متبادلة، ولو أن تحديدها ووضعها سابق لإبرام العقد، فهذه الآثار المترتبة على العقد تحددها القوانين واللوائح والتنظيمات ولا تخضع لإرادة الطرفين.

فإذا كانت الحقوق التي منحت للعون المتعاقد، الهدف من ورائها هو أن يشعر بالاطمئنان أثناء ممارسته لمهامه من جهة وتكون حافزا له في أدائها بكل إخلاص وتفاني من جهة أخرى، فإنه بالمقابل يقتضي الحال وضع قواعد تتضمن ردع العون المتعاقد حال خروجه عن مقتضيات واجباته، إما إهمالا أو مساسا بكرامة الوظيفة، بحيث يكون الثواب والعقاب وجهان لعملة وحدة تستخدمهما الإدارة لدفع العون إلى أداء عمله بكل إخلاص، إلا أنه يحاط بجملة من الضمانات تحميه من تعسف الإدارة خاصة إذا كان هذا العقاب خطير كفسخ عقد العون المتعاقد.

ولما كان العون المتعاقد في غالب الأحيان عرضة لفسخ عقده من جانب واحد من طرف إدارته المستخدمة، فهذا لا يعني أن الفسخ هو الوسيلة الوحيدة لنهاية عقدة، وعليه سوف نتطرق بشيء من التفصيل في **المبحث الأول** للقواعد الموضوعية لتأديب العون المتعاقد، وفي **المبحث الثاني** الاجراءات الأدبية ضمانات التأديبية للعون المتعاقد.

المبحث الأول: القواعد الموضوعية لتأديب العون المتعاقد.

تقوم المرافق الإدارية على العلاقة بين الأفراد والهيئة الإدارية، وتلك العلاقة قوامها سلوك الفرد، وباعتبار العون المتعاقد هو أحد عناصر المواراد البشرية التي تعتمد عليها الدولة في تحقيق أهدافها، التي لم تعد تقتصر على الحفاظ على الأمن الداخلي وحل المناعات بين الأفراد والدفاع عن حدود الدولة والعلاقات الخارجية والقيام ببعض الأشغال العامة، وإنما تعد له إلى ضمان سير المرافق العامة بانتظام من خلال فرض العقاب على العون المتعاقد وعليه فإن أي إخلال من جانب العون المتعاقد يؤدي إلى اضطراب في سير هذه المرافق العامة، فكان لابد من وضع نظام تأديبي خاص بالأعوان المتعاقدين لتحديد مختلف الأخطاء المهنية وكذا العقوبات المناسبة لها.

ولقد درجت الأنظمة الوظيفية المتعاقبة على أسلوب واحد في تحديد المخالفة التأديبية وذلك بوصفها بأوصاف عامة دون تحديد الأفعال المؤثمة، وكان من شأن ذلك استحالة وضع جزاء محدد لهذه الأفعال، ومن ثمة فقد خلت الأنظمة من ربط كل فعل بجزاء محدد سلفاً إلا في حالة النص الصريح[1]، وفي المقابل لقد حرص المشرع التأديبي على تحديد السلطة المختصة لتوقيع العقوبة التأديبية لما في ذلك من ضمانة هامة للعون المتعاقد، على أنه إذا كانت سلطة توقيع الجزاء ممنوحة للسلطة الرئاسية فإنها مقيدة بتوقيع العقوبات المنصوص عليها قانونا[2].

وعلى هذا الأساس سوف نتطرق للأخطاء المهنية (الفرع الأول)،العقوبات التأديبية (الفرع الثاني).

المطلب الاول : الأخطاء المهنية للعون المتعاقد

لا يوجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشك لأخطاء مهنية، فكل خطأ مرتكب من قبل العون المتعاقد يعرضه لعقوبة، وقد وردت أغلب التشريعات خالية من تحديد الأخطاء المهنية على سبيل الحصر كما هو الحال بالنسبة للموظفين، بل تركت السلطة التقديرية للسلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، وفقا لمبدأ الملائمة كما فعل المشرع الجزائري.

[1] محمود الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2001، ص561 .
[2] محمود الطنطاوي، نفس المرجع، ص 563 .

الفرع الأول : تعريف الخطأ المهني

لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلاف كبير في معالجة المخالفات التأديبية التي يرتكبها أعوانها أثناء ممارستهم لوظائفهم وذلك بالنظر إلى السياسة التشريعية التي تنتهجها كل دولة[1]، ومعظم تشريعات الدول جاء ت خالية من تعريف محدد لها، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة المخالفة التأديبية من أنها لم تحصر وتحدد على خلاف الجريمة الجنائية، واكتفاء بالنص على بعض الواجبات، لذلك تولى الفقه القضاء والتشريع مهمة تعريف الخطأ المهني عموما.[2]

1 - التعريف التشريعي.

عرفه المشرع الجزائري من خلال المادة 59 من م . ر 07-308 سالف الذكر بالقول:"
يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

ونلاحظ أن المشرع استعمل عدة مصطلحات متشابهة للدلالة على الخطأ المهني، وعليه يظهر أن المشرع استعمل نفس التعريف بالنسبة للموظف غير أنه تجدر الإشارة أنه بالنسبة للعون المتعاقد أضاف عبارة " كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية"...[3]،كما أنه لم يذكر أو يصنف الأخطاء المهنية، كما هو الحال بالنسبة للموظف.

أما المشرع المصري فنصت المادة 78 من القانون رقم 47 لسنة 1978 على أن كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في اعمال وظيفته ويظهر من شأنها الإخلال بكرامة الوظيفة يجازا تأديبيا".[4]

أما المشرع الفرنسي، فقد حدد معنى الخطأ التأديبي في المادة 29 من القانون رقم 83-634 المؤرخ في 13/07/1983، المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين، حيث جاء فيها:
"أن أي خطأ يصدر عن الموظف أثناء او بمناسبة أدائه لعمله يعرضه لعقوبات تأديبية دون تحيز أو محاباة، وإذا استدعى الأمر يكون عرضة للعقوبات الواردة في قانون العقوبات".[5]

---

(1) عمار بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دار الطبع، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص05.

(2) دريس كريمة، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016-2017،ص9.

(3) المادة 160 من الامر 06-03، المرجع السابق ص 14.

(4) علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص 235.

(5) تم الإشارة إليه من طرف فرحات كهينة ومالك سامية، المسؤولية التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون التنمية الاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ،سنة 2017، ، ص 14.

نلاحظ أن هذه النصوص القانونية لم تعطي تعريفا دقيقا للخطأ المهني بل استعملت عبارات عامة لتترك مهمة التعريف إلى الفقه والقضاء.

2- التعريف الفقهي.

حاول جمع من الفقهاء تعريف الخطأ المهني رغم صعوبة تحديده وذلك حتى تهتدي به السلطة التأديبية في تكييف الفعل المرتكب من قبل العون المتعاقد، وجاءت هذه التعاريف مستخلصة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق العون المتعاقد أثناء تأدية مهامه أو بمناسبتها.

فقد عرفها لدكتور عمار عوابدي "ما يرتكبها العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة العامة، عن طريق الإهمال أو التراخي والخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة".[1]

وعرفها لأستاذ " عمار بوضياف بأنه: " إخلال بالتزام قانوني، ويأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميعا لقواعد القانونية أياكان مصدرها تشريع أو لائحة، يشمل أيضا القواعد الخلقية".[2]

وعرفها لدكتور جودت الملطب أنه: " إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً ".

ويقول الدكتور " عبد الفتاح حسن بأن الخطأ المهني: "هو تصرف يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك إذا ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة".[3]

كما عرفه الدكتور محسن حسين حمزة بالقول: "بأنه ليس فقط كل تصرف مخالف لواجبات الوظيفة ولكنه يشمل أيضا كل فعل وتصرف يتم خارج الوظيفة ويكون شأنه التعارض مع حسن واجبات الوظيفة.[4]

3- التعريف القضائي.

إن النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين يقوم على مبادئ، لا يمكن أن تحيد عنها الإدارة أثناء معالجتها للمسائل التأديبية للموظفين وتتمثل هذه المبادئ في:

- مبدأ الشرعية، فلا يمكن في كل حال من الأحوال تسليط عقوبة دون خطأ مهني.

---

(1) عمار عوابدي، مبدأ التدرج فكرة السلطة الرئاسة، ط 1، دار هومة، الجزائر، 1998، ص 331و332.

(2) عمار بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في ا لجزائر، المرجع السابق، ص 17

(3) تمت الإشارة إليها من طرف د سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66 - 133، د ط، د م ج، الجزائر،1991،ص52.

(4) محسن حزين حمزة، القانون التأديبي للموظف العام ورقابتها القضائية، دراسة تحليلية مقارنة، ط 1،دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2008، ص 39.

- مبدأ الملائمة أو تقدير العقوبة، بمعنى أن تكون العقوبة تتلاءم مع جسامة الخطأ والظروف التي أرتكب فيها ومسؤولية العون المعني وآثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها أو بمستعملي المرفق العام.

- مبدأ وحدة الجزاء والعقوبة، وهو أن يتم تسليط عقوبة واحدة على الخطأ المهني الواحد.

- مبدأ اتخاذ العقوبة التأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وحدها دون غيرها.[1]

فالقضاء الإداري عند معالجته للقضايا التي تخص المجال التأديبي، ينظر إلى مدى تكييف الإدارة للعقوبة المتخذة وتوافقها مع هذه المبادئ، وهو الأمر الذي أقره مجلس الدولة من خلال تأييده قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء تيزي وزو، القاضي إلى إلغاء مقرر عقوبة التوبيخ، الذي تم اتخاذه ضد موظف بسبب رفضه تسليم مفاتيح الشقة التي شغلها بصفة قانونية، واعتبر بأن تسليط العقوبة كان بطريقة تعسفية وغير شرعية.[2]

واستقر القضاء الإداري الجزائري على أنا لخطأ المهني، هو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية إيجابا أو سلبا، وما تفتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم بالإضافة إلى المحافظة على كرامة الوظيفة، واجتناب كل سلوك معيب ينطوي على الإخلال بكرامة الوظيفة.

وهذه الالتزامات تهدف إلى التحلي بواجب التحفظ، حتى خارج الوظيفة والامتناع عن كل، عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم.[3]

وعليه يتبين أن كل من التشريع والفقه والقضاء اتخذوا منهج واحد في تعريف الخطأ المهني باعتباره إخلال بالواجبات الوظيفية، غير أن القضاء ساهم إلى حد كبير في حسم عدة نزاعات وأبان عن نقص في التكوين لدى القائمين على إصدار القرارات في الإدارات العمومية، كما ساهم في التطبيق السليم لقوانين الوظيفة العمومية، وتفشي بعض النصوص القانونية التي كان يكتنفها الغموض.[4]

وعليه يمكن القول أن الأخطاء المهنية لم يتم حصرها كما هو بالنسبة للموظف، وإنما تركها للسلطة التقديرية للإدارة المعنية بتسليط العقوبة، غير أن هذه السلطة تخضع لرقابة القضاء وفق المبادئ التي ذكرناها سابقا، كضمان لحقوق العون المتعاقد.

---

(1) عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، إصدارات مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، 20،ص 5.

(2) قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، ملف رقم 10502 بتاريخ 20/01/2004، منشور مجلس الدولة، ع5، 2004، ص 175.

(3) قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 09 أبريل 2001 في القضية رقم 001122، مجلة مجلس الدولة، العدد 01،سنة 2002، ص67،68.

(4) بوكراع عبد السلام وبوجمعة نذير، منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، بشار،2019-2020، ص 61.

الفرع الثاني : تحديد الأخطاء المهنية للعون المتعاقد

باستقراء نص المادة 59 السالفة الذكر، يمكن القول أن الأخطاء المهنية تتحدد من خلال الإخلال بالواجبات التنظيمية والتعاقدية[1]، كما أنها تتحدد بموجب السلطة التقديرية للإدارة المعنية:

1 - الواجبات التنظيمية والتعاقدية.

العون المتعاقد شأنه شأن الموظف بحيث إذا صدر منه إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه وبمناسبة هذه الممارسة يتعرض إلى عقوبة تأديبية.

أ- الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة.

تتمثل الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة في ممارسة النشاط بإخلاص ودون تحيز، وهي واجبات الطاعة أي، تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية، وأيضا مراعات تدابير الأمن والنظافة التي تقرها الإدارة، مع المحافظة على الوثائق الإدارية وممتلكات الإدارة وأمنها.

ب الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة.

وتتمثل في الامتناع عن كل مالا يتماش وطبيعة منصب الشغل حتى خارج الخدمة، والتحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم، وكذا المحافظة على السر المهني.

2 - السلطة التقديرية في تحديد الأخطاء.

منح المشرع سلطة تقديرية للإدارة في تكييف الخطأ المهني وتحديد العقوبة المقررة لذلك، غير أنها مقيدة بعوامل حددتها المادة 61 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 حيث جاء فيها :" تحدد العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين حسب درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه ومسؤولية العون المعني وآثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها".

ونفهم من نص المادة السالفة الذكر، أنه حتى هذه العوامل تخضع للسلطة التقديرية للإدارة المعنية، تكيفها حسب فهمها ومنظورها للوقائع والظروف والملابسات. لذلك حفاظا على حقوق الأعوان ومكتسباتهم، أجيز لهم عملا بالمبادئ التي يقوم عليها النظام التأديبي، الطعن في الأحكام والقرارات المتخذة ضدهم أمام القضاء الإداري.

---

[1] أنظر المادة 14 من المرسوم 07-308، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، ص 03.

الفرع الثالث: تميز بين الأخطاء المهنية للعون المتعاقد والموظف

بعدما تطرقنا إلى الأخطاء المهنية وعرجنا على العقوبات التأديبية للعون المتعاقد، بمقارنتها مع النصوص التي تحكمها بالنسبة للموظف، يمكن القول أنه هناك اختلاف من حيث تصنيف الأخطاء والعقوبات التأديبية، إضافة إلى الضمانات الممنوحة.

باستعراض النصوص القانونية التي تحكم التأديب في الوظيفة العمومية يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد جمع بين طريقتي التقنين والتصنيف في تحديد المخالفات التأديبية فأخذ بالتقنين فيما يتعلق بالأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة وهو ما تنص عليه المادتين 180 و181 من الأمر 06- 03 سالف الذكر حيث أورد أفعال على سبيل الحصر إذا أتى عليها الموظف فإنه يكون قد ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة ويسأل تأديبيا.

وأخذ بفكرة التصنيف في شقه المتعلق بالأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى والثانية وهو ما تضمنته المادتين 178 و179 من نفس الأمر ومعنى ذلك أن الإدارة حرة في أن تدرج تحت عنوان الأخطاء من الدرجة الأولى كل الأخطاء والمخالفات التي ترى بأنها مخلة بالانضباط العام الذي له تأثير علي السير الحسن للمصالح التي يعمل بها الموظف، كما لها أن تدرج تحت الصنف الثاني كل سلوك من الموظف صدر سهوا وغفلة منه أو إهمالا من شأنه إلحاق الأذى بالمستخدمين وممتلكات الإدارة.

غير أنه يمكن للأخطاء من الدرجة الأولى والثانية أن تتدرج لتصبح أخطاء من الدرجة الثالثة أو الرابعة، تستوجب عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة كالغيابات المتكررة التي تصبح سلوكا مميزا، رغم الإنذارات الشفوية والكتابية، فهي تعد بمثابة خطا من الدرجة الثالثة يتمثل في رفض تنفيذ المهام، وإذا تكرر الأمر بعد ذلك يعتبر تحديا للإدارة وفعلا ضارا بمصلحتها يجعل منه خطأ من الدرجة الرابعة يستوجب عقوبة من نفس الدرجة.[1]

هذا بالنسبة للموظف، وعلى خلاف ذلك لم يعتمد المشرع على تقسيم الأخطاء التأديبية إلى أربعة درجات وإنما أعطى الحرية للإدارة في تصنيف الأخطاء التأديبية فكل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط يعد خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبة التأديبية.[2]

على خلاف الأخطاء المهنية، أورد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية المقررة ضد الأعوان المتعاقدين حيال ارتكابهم مخالفة أو سلوك يخل بالواجبات التنظيمية أو التعاقدية، على سبيل الحصر مثلما فعل مع الموظف، فلا يمكن للإدارة تسليط عقوبة على العون خارج إطار عقوبة الإنذار الكتابي،

---

(1) أنظر المراسلة رقم 893 المؤرخة في 13/10/2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بوسائل إثبات الإعذار في حالة إهمال المنصب.

(2) انظر المادة 60 من مرسوم الرئاسي رقم 07-308، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، المرجع السابق، ص7.

التوبيخ التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام أو فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض غير أن المشرع بالنسبة للموظف ينص على عقوبات متدرجة بصورة تصاعدية من الأقل شدة وتأثيرا على المركز القانوني للموظف إلى المشددة والأكثر تأثيرا مع مراعاة التناسب بين العقوبة الموقعة والسلوك المنسوب للموظف، وهو ما استدعى تصنيف العقوبات إلى أربعة درجات حتى تكون للإدارة الخير بين عدة عقوبات (التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ التوقيف عن العمل من يوم واحد (01) إلى ثلاثة (03) أيام، الشطب من قائمة التأهيل التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام، إلى التنزيل مند رجة إلى درجتين، النقل الإجباري، التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.[1]

المطلب الثاني : العقوبات التأديبية للعون المتعاقد

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

لم يتطرق المشرع الجزائري كغيره من المشرعين إلى تعريف العقوبة التأديبية، وترك ذلك للفقه الذي حاول تحديد مفهومها، على غرار الدكتور عوابدي عمار الذي عرفها على أنها:

"العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات لتأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة".[2]

أما الأستاذ محمد ماجد ياقوت فقد عرف العقوبة التأديبية بأنها : " جزء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالعون المتعاقد دون غيره من أفراد المجتمع فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية".[3]

يستنتج من خلال التعريفات السابقة الذكر أن العقوبة التأديبية لا تخرج عن العناصر الأساسية التالية:

- وصفا لعقوبة على أنها جزاء تأديبي حت نميزها عن العقوبة الجنائية.
- يجب أن تكون العقوبة منصوص عليها وهذا ما تضمنته المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 ولابد أن تكون على سبيلا لحصر بما لا يجوز للرئيس الإداري أن يتخطاها.
- الحق في توقيع العقوبة يكون من السلطة المختصة بإصدارها.
- العقوبة التأديبية لا توقع إلا على العون المتعاقد.

---

[1] هنوني عمار، النظام القانوني للمتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة نيل شهادة الماجيستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، ص 79.

[2] عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسة، ط 1، دار هومة، الجزائر، 1998،ص 336.

[3] محمد ماجد ياقوت، التحقيق فيا لمخالفة التأديبية، ط 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 386 .

- توقيع العقوبة التأديبية يكون بسبب مخالفة الواجبات الوظيفية للعون المتعاقد.
- الهدف من العقوبة التأديبية هو ضمان حسن سير المرفق العام.

وبالتالي وعلى ضوء العناصر السالفة الذكر يمكن تعريف العقوبة التأديبية على أنها الجزاءات التأديبية والتي يجوز للسلطة التأديبية المختصة توقيعها على العون المتعاقد عند ثبوت إخلاله بواجباته الوظيفية عملا على حسن سير المرفق العام في المنظمات الإدارية المختلفة، أو هو الجزاء الذي يصيب العون المتعاقد في مركزه الوظيفي، سواء بإنقاص زواياه المادية أو المعنوية أو بإنهاء خدمته مؤقتا أو نهائيا.[1]

الفرع الثاني : أنواع العقوبات التأديبية.

حرص المشرع على التدرج في العقوبات التأديبية، حيث تتنوع بين عقوبات معنوية وأخرى مادية تتعلق بالجانب المالي أو بالعلاقة الوظيفية، رغم أنه لم يصنف العقوبات التأديبية كما فعل مع الموظفين العموميين إلى أربعة درجات وإنما اكتفى بذكر العقوبات التي قد يتعرض لها الأعوان المتعاقدين، إذ تنص المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 على "تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب في مايلي:

- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.
- التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية 08 أيام.
- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض."

والملاحظ أن المشرع الجزائري قام بتحديد العقوبات التأديبية، ابتداء بالعقوبات المخففة وفق وتيرة تصاعدية وأنهاها بالعقوبات المشددة بحسب المخالفات التأديبية المرتكبة، قاصدا من وراء ذلك ترك سلطة تقرير توقيع العقوبة على العون المخالف للسلطة الإدارية المختصة.

الفرع الثاني : التميز بين عقوبة الفسخ والتسريح

فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض غالبا هو إجراء تأديبي يتسم بالخطورة، يطبق على العون المتعاقد في حالة ارتكابه خطأ مهني تترجمه اللجنة التأديبية بأنه جسيم حسب إرادتها وقناعتها المنفردة عملا بنص المادة 60 و61 من م . ر 07-308.

وعليه يتم إنهاء العلاقة التعاقدية ويتم اللجوء لإجراء فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض في الحالات التالية:

[1] دريس كريمة، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، المرجع السابق، ص 36.

أولا – في حالة ارتكاب العون خطأ جسيم وتم تقرير هذه العقوبة بعد مثول المعني أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، ووفق الإجراءات القانونية اللازمة، وسواء كانت هذه المتابعة بناءا على خطأ مهني أو خطأ جزائي.

ثانيا - في حالة تغيب العون المتعاقد مدة عشرة (10) أيام متتالية دون تقديم مبرر مقبول، في هذه الحالة تتخذ السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين إجراء فسخ العقد بسبب إهمال منصب، بعد إعذاره مرتين[1]، وتبليغه بها عن طريق البريد الموصي عليه مع إشعار بالاستلام وبكل الوسائل الرسمية والمتاحة قانونيا، وفي حالة رفضه الاستلام أو كان غائبا عن منزله، فإن ملاحظات مصالح البريد المدونة فوق الإشعار بالاستلام كافية لإثبات الرفض وغياب المعني[2].

ثالثا – في حالة ما إذا كانتا لفترة التجريبية غير مجدية، وهذا ما نصت عليه المادة 22 من م. ر 07-308 السالف الذكر: " يثبت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية. وفي حالة العكس، يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض".

رابعا – في حالة ما إذا كان التحقيق الإداري سلبي، حيث نصت المادة 22 من القرار المؤرخ في 07/04/2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان: " يخضع الأعوان المتعاقدين الموظفون في مناصب حراس وأعوان الوقاية في إطار أحكام هذا القرار، إلى تحقيق إداري بعد توظيفهم، يؤدي كل تحقيق إداري سلبي إلى فسخ عقد العمل.....".

وقد يتم تسريح العون المتعاقد مع الإشعار المسبق والتعويض وهو ما يعرف في قانون العمل بالتسريح لأسباب اقتصادية حيث أن المشرع أجاز للمستخدم في حال الصعوبات الاقتصادية والمالية أن يلجأ إلى تقليص العمال لتفادي الإفلاس التجاري ولتمكنيه من مواصلة نشاط مؤسسته[3]، وقد نصت المادة 71 من المرسوم الرئاسي 07 - 308 على أن" يمكن تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب إلغاء منصب الشغل، بعد إشعار مسبق مدته شهر واحد, وفي هذه الحالة يستفيد العون من تعويض التسريح بمبلغ يساوي أخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة."

---

(1) المادة 68 من المرسوم الرئاسي 07-308، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، المرجع السابق، ص 8.

(2) أنظر المراسلة رقم 893 المؤرخة في 13/10/2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بوسائل إثبات الإعذار في حالة إهمال المنصب.

(3) هنوني عمار،، النظام القانوني للمتعاقد في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 36.

وفي كل الحالات التي ينتهي بها العقد تعدّ الهيئة المستخدمة شهادة عمل تبين فيها تاريخ توظيف العون المتعاقد وتاريخ نهاية العقد وكذا منصب الشغل أو مناصب الشغل التي تشغلها والفترات الموافقة لها.[1]

(1) المادة 72 من المرسوم الرئاسي 07-308، المرجع السابق، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، ص08.

المبحث الثاني : الاطار الاجرائي لتأديب العون المتعاقد

تعتبر الضمانات الإجرائية حائلا دون تعسف الإدارة وأداة لتحقيق العدالة بالنسبة للعون المتعاقد الذي يعتبر الحلقة الأضعف في الوظيفة العمومية، إذ أنه لم يمكن من كامل الضمانات وذلك يرجع للطابع الوقتي للعقد الذي يربطه بالإدارة على خلاف الموظف الذي يحظى بضمانات جمة، سواء من حيث الاطلاع على الملف التأديبي، أو حقوق الدفاع أو التكافل الاجتماعي وغيرها، هذا ما سوف نعرج عليه في **المطلب الثاني.**

المطلب الاول :اختصاص السلطة التي لها صلاحية التأديب

الجهات المختصة بتأديب العون المتعاقد المرتكب لخطأ مهني هي تلك السلطة التي منحها المشرع الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية على العون المتعاقد بحيث لم يجعلها في يد السلطة التأديبية الرئاسية فقط وانما خول للجنة التأديبية الاستشارية متساوية الاعضاء كذلك صلاحية التأديب الاعوان المتعاقدين وهذا ما سوف نتطرق اليه :

الفرع الأول :السلطة التأديبية الرئاسية

السلطة التأديبية الرئاسية هي تلك الجهة التي عينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالوظيفة العامة، بحيث لا يجوز لأية جهة أخرى ممارسة هذا الاختصاص إلا بتفويض من تلك الجهة وطبقا للضوابط والشروط القانونية للتفويض .[1]

وطبقا لأحكام المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07 التي نصت على أنه "تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر".[2]

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعين تسليط العقوبات التأديبية وذلك بعد حصولها على توضيحات الكتابية من العون المتعاقد المرتكب للخطأ المهني، بحيث يعتبر طلب التوضيحات الكتابية إجراء جوهري حتى يتمكن العون من الإطلاع على الأخطاء المنسوبة إليه ثم يرد عليها ويقدم التوضيحات الكتابية .

---

[1] محمد علي الخلايلية، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2015، ص 118.
[2] المادة 62 من المرسوم الرئاسي 308/07، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، مرجع سابق .

فالسلطة التأديبية الرئاسية هي الهيئة التي لها حق تكيف الخطأ وتأديب العون المتعاقد من أجل ضمان السير الحسن المرفق العام .

و يشترط أن يصدر القرار التأديبي من طرف السلطة التأديبية الرئاسية مسببا وذكر مبررات إصداره حتى يسهل رقابة القضاء على القرار التأديبي محل الطعن ويضفي الشفافية والمصداقية على عمل إدارة.

و قد نصت المادة 63 من المرسوم 308/07 على أن : "يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعادى ثمانية 8 أيام ابتداءا من تاريخ إتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري "[1].

فالسلطة الرئاسية الحق في توقيع العقوبات التالية على الأعوان المتعاقدين الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من 4 أيام ‘إلى 8 أيام دون الرجوع إلى اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء استنادا لنص المواد 60 – 61- 64 من المرسوم السالف الذكر .

أما في حالة توقيع عقوبة الفسخ بدون اشعار مسبق أو تعويض فقد أقر المشرع وجوب استشارة اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء، إلا أنه ورد استثناء في نص المادة 68 على أنه :" يمكن فسخ العقد بدون الرجوع إلى اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في حال غياب العون المتعاقد مدة عشرة 10 أيام دون تعويض أو إشعار مسبق ويتوجب على الإدارة قبل القيام بذلك أعذاره مرتين"[2].

فالقرار التأديبي هو قرار إداري يمكن أن يكون محل طعن إداري أما السلطة التأديبية الرئاسية من أجل إمكانية مراجعة قرار التأديب إلى الطعن أمام لجنة الخاصة إلى الطعن القضائي أمام القضاء الإداري .

الفرع الثاني :اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء

طبقا لنص المادة 66 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أن :" تحدد تشكيلة اللجنة استشارية متساوية الأعضاء وكيفية تعيين أعضائها بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".[3]

---

[1] المادة 63 من المرسوم الرئاسي 07-308، السابق الذكر،ص7.

[2] المادة 68 من المرسوم الرئاسي 07-308 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي.

[3] المادة 66 من المرسوم الرئاسي 308/07 سالف الذكر .

حيث تقرر إنشاء لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المؤرخ في 2008/07/19 الذي يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.

و كيفية تعين أعضائها وسيرها إزاء الأعوان المتعاقدين لدى الإدارة المركزية والمصالح الغير المركزة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات ذات الطابع العلمي وتكنولوجي.[1]

أولا :تشكيلة اللجنة

نصت المادة 03 من القرار المؤرخ في 2008/07/19 فإن اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء تشمل عدد متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان المتعاقدين وبهذه الصفة تتشكل اللجنة من :

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

و يعين رئيس اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة الإدارية المختصة من بين الأعضاء ممثلي الإدارة الدائمين .[2]

و يكون صوته مربحا في حال تساوي الأصوات.

و العضو الإضافي لا يشارك في اجتماع اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء إلا إذا كان يخلف عضوا دائما .

و يعين الأعضاء بموجب مقرر من السلطة الإدارية المختصة لمدة سنة 1 واحدة، كما يمكن للعضو الذي انتهت عهدته أن يعين لعهدة جديدة تجتمع هذه اللجنة بناءا على استدعاء من رئيسها وتعمل

---

[1]- قرار وزاري مؤرخ في 2008/07/19 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعين أعضائها وسيرها، صادر عن المديرية العامة للوظيفة ج ر عدد 52 الصادر بتاريخ 2008/09/14.

[2]-المادة 3 من قرار وزاري مؤرخ في 2008/07/19 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعين أعضائها وسيرها، صادر عن المديرية العامة للوظيفة ج ر عدد 52 الصادر بتاريخ 2008/09/14.

وفقا لنظامها الداخلي المصادق عليه من قبل السلطة الإدارية المختصة عملا بنص المادة 7 من القرار السالف الذكر.[1]

ثانيا :سير عمل اللجنة

تجتمع اللجنة التأديبية الاستشارية بناءا على استدعاء من رئيسها، ويتولى كتابة محضر الجلسة عضو من الإدارة ويحرر محضر بعد كل جلسة وفقا للمادة 8 من قرار، وفي حالة عدم اكتمال النصاب القانوني في أول اجتماع للجنة فإنها تجتمع للمرة الثانية في اليومين المواليين وذلك مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين حسب نص المادة 95 من القرار .

يستدعي السلطة الإدارية المختصة العون المتعاقد ليمثل أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء خلال أجل لا يتعدى 20 يوما ابتداءا من تاريخ معاينة الخطأ .

و يبلغ العون المتعاقد بتاريخ مثوليه أمام اللجنة برسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل 15 يوما على الأقل هذا ما نصت عنه المادة 185 من قرار .

و حسب نص المادة 15 من القرار يحق للعون المتعاقد الذي ارتكب خطأ تأديبي أن يطلع على كامل ملفه في أجل 7 أيام من تاريخ مباشرة الدعوى التأديبية ويستطيع خلالها أن يقدم ملاحظاته كتابية أو شفوية أو يعين شهودا .[2]

و نصت المادة 17 من نص القرار يتعين على العون المتعاقد المثول شخصيا أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء إلا في حالة القوة القاهرة، كما يمكن الاستعانة بمدافع مؤهل من اختياره.

و يبلغ العون المخطئ من طرف السلطة الإدارية المختصة بمقرر العقوبة المتخذة ضده في أجل 3 أيام التي تلي مثوله أمام اللجنة التأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء .[3]

المطلب الثاني : الاجراءات والضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدين

يخضع تأديب العون المتعاقد لنظام قانوني كغيره من الفئات الأخرى وتبرز فعالية التأديب أكثر بالنظر لمصدر السلطة التأديبية والمتمثلة في العلاقة التبعية التي يخضع لها العون المتعاقد، هذا الخضوع ضبطه المشرع في النظام التأديبي، واذا تم خرق العون المتعاقد لأي التزام من الالتزامات

[1] – المادة 7 من نفس القرار السابق الذكر .
[2] - المادة 15 من نفس القرار السابق الذكر..
[3] - المادة 17 .من نفس القرار.

المقررة له يتعرض للمساءلة التأديبية من خلال السلطة المختصة بالتأديب، والتي تتجسد من خلال سلطة التعيين واللجان التأديبية.

وتوقع العقوبات كجزاء على العون المخالف للقوانين، والتي قام المشرع بترتيبها على سبيل الحصر لا على سبيل المثال، والتي صنفها الى درجات متفاوتة فيما بينها حسب درجة خطورة الفعل المرتكب من حيث الشدة، غير أن ذلك يمر وفق إجراءات ومراحل يتعين على الإدارة المعنية احترامها، وهذا ما يبرز الضمانات التي أقرها المشرع للعون المتابع تأديبيا.

ويأتي تفصيل هذا البحث من خلال التطرق للإجراءات التأديبية والضمانات.

الفرع الأول : الإجراءات التأديبية للأعوان المتعاقدين

نقصد بها تلك المراحل المترابطة والمتسلسلة، الواجب السير على نهجها منذ ارتكاب الخطأ المهني من طرف العون المعني إلى غاية تسليط العقوبة المناسبة لذلك الخطأ. المتابعة التأديبية تختلف حسب الخطأ المرتكب.

أولا - المتابعة التأديبية بسبب خطأ مهني.

يجب على السلطة الإدارية التقيد بالإجراءات التالية:

1 - معاينة الخطأ المهني وتكييفه.

ويتم معاينة الخطأ المهني إما بناءا على تقرير معد من طرف المسؤول المباشر للعون المتعاقد المبنى على الملاحظة أو الشكوى المقدمة ضده، ويجب أن يتضمن هذا التقرير، تحديد طبيعة الملاحظة أو الشكوى سواء كانت شفهية أو كتابية ومضمونها، مع اقتراح تكييف الخطأ والعقوبة، حسب درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه ومسؤولية العون المعنى وآثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها.

كما يمكن معاينته بناءا على ملاحظات المسؤول المباشر أو السلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي يمكن إفراغها في شكل مراسلة أو تقرير.

ويرفع هذا التقرير للسلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي يجب عليها البث في تكييف الخطأ، وهنا إما توافق على اقتراح تكييف الخطأ والعقوبة أو التعديل فيها مع الإبقاء عليها في إحدى درجات الأخطاء المهنية التي لا يترتب عنها فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، في هذه الحالة يمكن توجيه استفسار أو طلب توضيحات للعون المعني. وإما أن لا توافق على مقترح الخطأ والعقوبة وتحفظ الوثائق وتنتهي المتابعة التأديبية، في هذه الحالة يجب أن يكون رأي السلطة الإدارية المختصة مبررا قانونا.[1]

[1] المادة 61 و62 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المرجع السابق، ص7.

2- التوقيف التحفظي.

حالة ارتكاب العون المتعاقد خطأ مهنيا جسيما، يمكن أن يؤدي حسب تقدير السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين إلى تسليط عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، وفي انتظار مثول المعني أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، تقوم هذه الأخيرة بعد الدراسة والتقرير بتوقيفه عن مهامه تحفظيا، ابتداءا من تاريخ معاينة الخطأ، مع تبليغه بنسخة من مقرر التوقيف مقابل وصل استلام.[1]

1- تبليغ الأخطاء واستدعاء العون للمثول أمام المجلس التأديبي.

يحق للعون الذي تعرض لمتابع تأديبية تستوجب فسخ العقد، أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل سبعة (07) أيام، ابتداءا من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية. يبلغ هذا الإجراء عن طريق الرئيس السلمي المباشر، بعد استدعاءه بموجب رسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام

ويتم استدعاء العون المعني للمثول أمام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر (15) يوم على الأقل، بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام، ويمثل بصفة شخصية إلا في حالة القوة القاهرة التي تحول دون ذلك، غير أنه وفي حالة تقديمه لمبرر مقبول أن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافع عنه يختاره، وتستمر المتابعة التأديبية في حالة رفض التبرير.[2]

-2 سير المجلس التأديبي وآجال الفصل في المتابعة التأديبية.

لا يمكن للمجلس التأديبي التداول إلا باحترام الشروط القانونية الأساسية المحددة النصوص التنظيمية التي تحكم تنظيم اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، حيث ينبغي التأكد من : سريان عهدة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.

- الآجال القانونية المحددة لدراسة الملف التأديبي.
- استكمال النصاب القانوني لانعقاد المجلس.
- التأكد من الاستدعاء القانوني للعون المتعاقد المعني.

بعد حضور المعني أو من يمثله، يمكن له تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية وأن يستحضر الشهود لنفي أو إثبات وقائع أو أفعال معينة.

يتداول المجلس التأديبي فى جلسة مغلقة، ويتخذ القرار بأغلبية الأصوات وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت رئيس اللجنة، ويجب أن تكون قراراته مبررة. يدون الاجتماع في محضر ويبلغ إلى

(1) أنظر المادة 12 من القرار المؤرخ في 19 يوليو سنة 2008،المرجع السابق، ص 2.
(2) أنظر المادة 11، 15و 19 من القرار المؤرخ في 19 يوليو سنة 2008، نفس المرجع، ص 2.

السلطة التي لها صلاحية التعيين، التي عليها أن تبلغه للعون المعني في الثلاث (3) الأيام التي تلي مثوله أمام المجلس التأديبي.[1]

ويجدر التذكير أن اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، المجتمعة كمجلس تأديبي وعملا بأحكام المادة 11 من القرار المؤرخ في 19/07/2008 سالف الذكر، ملزمة بالبت في القضية المعروضة عليها في أجل خمسة عشر (15) يوم ابتداءا من تاريخ إخطارها من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ثانيا- المتابعة التأديبية بسبب المتابعة الجزائية.

قد يتعرض العون المتعاقد إلى متابعة جزائية تحول دون استمرار العون في مزاولة عمله، سواء كانت بفعل داخل الإدارة التى يعمل فيها أو خارجها، لذى وجب على إدارته القيام بمايلي:

1- معاينة الخطأ المهني.

يتم معاينة المتابعة الجزائية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد وفقا لأحد الآليات التالية:

- تلقى الهيئة المستخدمة إخطارا من الجهة القضائية المختصة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية.

- تاريخ العلم اليقيني بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، حيث تقوم الهيئة المستخدمة بعد تلقيها عن معلومات تفيد بمتابعة العون المعني قضائيا، بالاستفسار لدى المصالح القضائية المعنية للتأكد من حقيقة الأمر.

ولا يعتد بتاريخ إيداع الشكوى ضد العون المعني، سواء كانت الشكوى مودعة من طرف الإدارة نفسها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بانعدام وجه المتابعة.[2]

2- التوقيف التحفظي

يوقف فورا العون المتعاقد الذي تعرض لمتابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصب عمله، ولا يتخذ هذا الإجراء بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير إذا ما كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقائه في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين. وذلك بالنظر لطبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة

[1] أنظر المادة 20 من القرار المؤرخ في 19 يوليو سنة 2008،المرجع السابق ص 3.

[2] التعليمة رقم 10 المؤرخة في 16/01/2019، الصادرة عنا لمديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري، المتعلقة بتطبيق الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، ص 3.

إليه، ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيها مع النهام المنوطة به، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان ووقت العمل.

ويترتب على هذا الاجراء، منع العون المتعاقد من ممارسة مهامه وتوقيف راتبه الشهري، مع استمراره في تقاضي المنح ذات الطابع العائلي.[1]

وتعتبر الفترة الممتدة من التوقيف التحفظي إلى غاية الفصل النهائي في القضية أو إعادة إدماجه في منصب عمله، فترة عمل غير مؤداه، وبالتالي لا تحتسب كفترة خدمة فعلية وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة القضائية.

ومن الحالات التي تستوجب التوقيف التحفظي بسبب خطا مهني، على سبيل المثال لا الحصر: الأفعال التي تكون على درجة من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة ممتلكاتها وأعوانها، كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.

- إذا ثبت تزوير العون للوثائق التي تم على أساسها توظيفه.
- إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو استعماله المتعمد للمزور منها.
- إذا ثبت تعاطي العون الرشوة أو قيامه بالسرقة أو النصب أو الاحتيال أو الاختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسته لمهامه.[2]

1- التسوية النهائية للوضعية الإدارية.

عملا بأحكام الفقرة ما قبل الأخيرة من التعليمة رقم 10 المؤرخة في 16/01/2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، التي تنص على أن معالجة الوضعية الإدارية للأعوان المتعاقدين تكون وفق نفس الكيفيات الخاصة بالموظفين، فإن الوضعية الإدارية للعون المتعاقد الذي كان محل متابعة قضائية التي لا تسمح له ببقائه في منصبه لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على هذه المتابعة نهائيا، أي بعد استنفاذ كافة طرق الطعن القضائية. ويتم عندئذ، عرض وضعية العون المتابع جزائيا على المجلس التأديبي، للفصل فيها على ضوء منطوق الحكم القضائي النهائي من جهة وطبيعة الأفعال المرتكبة من قبل المعني من جهة أخرى.

---

[1] المادة 67 من المرسوم الرئاسي 07-308، ، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، المرجع السابق، ص07.

[2] التعليمة رقم 10 المؤرخة في 16/01/2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظف، ص 03.

غير أنه وبصفة استثنائية، يمكن عرض وضعية المعني على المجلس التأديبي للفصل فيها، حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل طعن بالنقض أمام المحكمة العليا، وذلك في الحالة التي يتم فيها الحكم على مستوى الدرجة الثانية (المجلس القضائي) ببراءة المعني.

للإشارة، فإن تبرئة العون المتعاقد من التهم المنسوبة إليه لا تعني بالضرورة تبرئته من الخطأ المهني الذي يكون قد ارتكبه، إذ قد يتعرض لمتابعة تأديبية، وذلك عملا بمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية.

-2- سير المتابعة التأديبية

في حالة ما إذا تقرر عرض وضعية العون المتابع جزائيا على اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين، فإنه ينبغي احترام الاجراءات الإدارية كما هي بالنسبة للمتابعة التأديبية خطأ بسبب لا سيما إخطار المجلس التأديبي، مهنى تبليغ المعني بالأخطاء المنسوبة إليه، استدعاء المثول أمام المجلس وتبليغ العون بالقرار التأديبي. وينبغي التأكيد على التأكيد على أن العقوبة المناسبة للعون الذي تمت إدانته بحكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ هي فسخ عقد العمل دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد أخذ رأي المجلس التأديبي وجوبا وبنفس الإجراءات المعمول بها في الخطأ المهني.[1]

للإشارة، فإن الإجراءات المعمول بها في المتابعة التأديبية في كلتا الحالتين، تخضع لمراقبة مصالح الوظيفة العمومية والرقابة المالية.

الفرع الثاني : الضمانات التأديبية

من خلال تحليل النصوص القانونية المختلفة، يمكن أن نعدد الضمانات المقرر للعون المتعاقد فيما يلي:

أولا – حق الاخطار

ويتمثل في تبليغ المعني بالأخطاء المنسوبة إليه، وإمكانية اطلاعه على ملفه التأديبي، هذا من جهة ومن جهة أخرى وجوب المثول بصفة شخصية أمام المجلس التأديبي إلا في حالة القوة القاهرة التي تحول دون ذلك.[2]

فلا يمكن إيقاع الجزاء التأديبي بدون تمكين المعني من الدفاع عن حقوقه وبدون أن يتعرف على الأخطاء المنسوبة إليه وأن توفر له شروط رفع التهم الموجهة إليه والرد عنها.

---

[1] التعليمة رقم 10 المؤرخة في 16/01/2019، المرجع السابق، ص 04 و05.

[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر،، دليل النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، المرجع السابق، ص 6.

ثانيا - الاطلاع على الملف

إن قواعد العدالة تستوجب إحاطة العون المتعاقد بجملة الأخطاء المنسوبة إليه وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي حتى يتمكن من تقديم دفاعه حسب وجهة نظره وذلك قبل القيام بأي إجراء من اجراءات التحقيق الإداري[1]، وقد نصت المادة 65 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 على: " لكل عون متعاقد صدر في حقه اجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده، الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي". وتسري أحكام هذه المادة على عقوبة الفسخ فقط دون غيرها من العقوبات رغم أن المبدأ هو الحق في الاطلاع بغض النظر عن درجة العقوبة.

ثالثا – الحق في اختيار دفاعه.

لا يكفي للعون المتعاقد الاطلاع على الملف التأديبي حتى نقول أنه تم احترام حقوق الدفاع، إذ لابد من تمكينه من إبداء أوجه دفاعه تجاهها، فله الحق في أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه، أو موظف آخر له خبرة، كما يمكن له تقديم ملاحظاته كتابة أو شفاهه أو أن يستحضر شهود.[2]

فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده وأن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين الدفاع من الاطلاع على الملف التأديبي.

رابعا – تسبيب القرار التأديبي.

ويقصد بالتسبيب الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند لها القرار الإداري سواء كان الإفصاح واجبا قانونا أو بناء على إلزام قضائياً، وجاء تلقائيا من الإدارة.

ويسرى مبدأ تبرير القرارات التأديبية على سائر العقوبات الإدارية سواء منها ما يتخذ بعد استشارة اللجنة المختصة أو ما يتخذ بدون استشارة هذه اللجنة، وهذا ما نصت عليها لمادة 62 من م . ر: 07 -308 " تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه، ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر".

و يتجسد ذلك من خلال إجراء التحقيق والبحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها من أجل تحديد الوقائع المبلغ عنها واثبات حقيقتها، وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية ومعرفة مرتكبها وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه.[3]

---

(1) هنوني عمار، النظام القانوني للمتعاقد في الوظيفة العمومية، المرجع السابق ص 74.

(2) المادة 16 و18 من القرار المؤرخ فى 19 يوليو سنة 2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعين أعضائها وسيرها، المرجع السابق، ص 2.

(3) عمر ويحيات، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون إداري وإدارة عامة، جامعة باتنة، 2011-2012، ص 83.

و يتعين على السلطة الإدارية المختصة أن تبلغ مقرر العقوبة الذي ينبغي أن يحرر في شكل عمل إداري يستند إلى الأسباب القانونية والمادية المبررة للعقوبة التأديبية والإشارة إلى احترام كل الإجراءات المحيطة بها.[1]

خامسا - ضمان السرية والميعاد

فالسرية أن يكون اجتماع المجلس التأديبي في جلسات مغلقة، وأن تكون قراراتها مبررة قانونا، أما الميعاد فيقصد به تحريك الدعوى التأديبية والبث فيها إذ لا يمكن أن يعتبر الخطأ الإداري باقيا ومستمرا دون الفصل فيه إلى ما لانهاية، إلا أن المشرع لم يجعل من هذا الميعاد سبب السقوط التهمة كما فعل فيما يخص الموظفين.

سادسا - التظلم الإداري

التظلم الإداري هو شكوى العون إلى الجهة التي أصدرت القرار التأديبي موضوعا لتظلم وهو ضمانة مقررة يتممن خلالها رفضا لجزاء المسلط على العون المتعاقد، بحيث أنه يعتبر من طرق الرقابة على مشروعية الأعمال والتصرفات الصادرة عن الإدارة[2]، وهو يتيح للإدارة إعادة النظر في القرار الذي أصدرته، وتسوية النزاع بطرق ودية.

وعرفه الفقه الاداري على أنه: "الطلب والشكوى المرفوعة من متظلم الى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف ونزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري".[3]

كما عرفه عمار عوابدي بقوله: "التظلم الاداري هو الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة الى السلطات الإدارية طاعنين في قرارات وأعمال إدارية بعدم الشرعية، ومطالبين بإلغاء أو سحب أوتعديل هذه الأعمال الإدارية.[4]

يأتي هذا الإجراء خلافا لما هو معمول به بالنسبة للموظف، حيث يمكن لهذا الأخير الطعن في قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، أمام لجنة الطعن المنشأة طبقا للفصل الثالث من الأمر 06-03.

---

(1) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، ط3، دار هومة، الجزائر،2010، ص 343.

(2) دريس كريمة، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، المرجع السابق، ص 68.

(3) رشيد خلوفي،قانون المنازعات الإدارية، الجزائر، 2001، ص 62.

(4) عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، الجزء2، الطبعة 4، الجزائر، 2006، ص 540.

سابعا - الطعن القضائي.

وتعتبر الرقابة القضائية هي آخر ضمانة يلجأ إليها العون المتعاقد، إذا لم تسعفه الضمانات الأخرى، إذ أن مصدر القرار قد يرفضا لاعتراف بالخطأ، وقد يجاريه رئيسه، وفوق كل هذا وذلك فإن ترك النزاع بين الإدارة والأفراد لتفصل فيه الإدارة بنفسها، لا يمكن أن يبث الثقة في نفوس الأفراد لأن من مقتضيات العدالة أن لا يكون الحكم خصما في النزاع.[1]

وبالتالي يعتبر اللجوء إلى القضاء للطعن في العقوبة التأديبية بمثابة الضمانة الأخيرة للمتهم، إذا لم يتمكن من خلال الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء من الوصول إلى تلك الغاية والمتمثلة في استرجاع حقوقها الضائعة.[2]

ويتمثل الطعن القضائي في الطعن في القرار التأديبي إما بدعوى الإلغاء أو دعوى بالتعويض، وذلك لما له من أهمية خاصة لاتصاف القضاء بالحياد والنزاهة والخبرة والتخصص في إصدار الحكم القاضي بفض النزاع بين الإدارة والعون المتعاقد[3]، ويتم ذلك وفق شروط شكلية وأخرى موضوعية حددها قانون الاجراءات المدنية والإدارية.

---

[1] علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط 1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر،2004،ص 240.

[2] عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة،ط 1، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 283.

[3] سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر 1990، ص 268.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما تطرقنا له في هذا الفصل يتضح أن الأعوان المتعاقدين أي كانت المناصب التي يشتغلونها في الهيئات و المؤسسات والإدارات العمومية يلتزمون بنفس الواجبات التي يلتزم بها الموظفين العمومين سواء منها الواجبات الوظيفية أو الواجبات المتعلقة بأخلاقيات المهنة وهذا من أجل الحفظ على هيبة المرفق العام.

إلا أنهم يختلفون فيما يخص الحقوق خاصة منها الحقوق المرتبطة بالمسار المهني مثل الحق في الترقية والحق في الانتداب والوضعيات القانونية للموظف العمومي، كما أن النظام التأديبي للعون المتعاقد يختلف عن النظام التأديبي للموظف العمومي خاصة فيما يتعلق بالضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للعون المتعاقد.

الخاتمة

الخاتمة

وفي ختام هذا البحث، ومن خلال دراستنا لموضوع النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين يتضح لنا أن الإدارة العمومية تلجأ في مجالات محددة ولأسباب تقنية ومالية الى الاستعانة بالأعوان المتعاقدين وهذا بغرض تلبية الحاجة العامة والقيام بسائر الأعباء المنوطة بها .

وقد استحدث المشرع الجزائري نظام التعاقدي في الوظيفة العمومية بموجب الامر 03/06 كأصل عام والمرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتعلق بالأعوان المتعاقدين الذي جاء بمصطلح جديد يعرف بالعون المتعاقد الى جانب الموظف العمومي نظرا لتحولات الجديدة التي فرضها المجتمع منها التوسع في المهام الإدارية واللجوء الى اتخاذ إجراءات جديدة لتوظيف من بينها الاعتماد على النظام التعاقدي في التوظيف

حيث يتمتع العون المتعاقد بالعديد من الحقوق مقابل الخدمة التي يقوم بها ويلتزم بواجبات وظيفية وفي حالة ما اذا أخل بها وارتكب فعل مهني محظور عمدا أو اهمالا يجب يعاقب تأديبيا .

ولقد تبين لنا أن النظام التأديبي من أكثر الأنظمة القانونية في ردع المخطئ وزجره، فهو يلعب دورا مهما في الوظيفة العمومية .

فالمشرع الجزائري وازن بين مصلحة الإدارة العمومية ومصلحة العون المتعاقد في تجسيد النظام التأديبي الذي يقوم على أساس الخطأ الوظيفي والعقوبات التأديبية .

حيث أن دراسة الأخطاء المهنية التي تمثل الاخلال بالالتزامات والواجبات الملزم القيام بها أو الامتناع عنها والجزاء التأديبي.

ومنح المشرع للسلطة التأديبية توقيع الجزاء أو العقوبة على العون المتعاقد طبقا لأحكام المادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07المرتكب للخطأ الوظيفي التي جاءت ليس على سبيل الحصر عكس العقوبات التأديبية التي لابد أن تكون محددة على سبيل الحصر في القانون ويجب أن تتناسب مع الخطأ المهني المرتكب ورتبها تبعا لخطورتها ابتداءا من العقوبات المخففة الى العقوبات المشددة بحسب درجة جسامة الخطأ الوظيفي المرتكب وترك سلطة تقرير توقيع العقوبة على العون المتعاقد الى السلطة الإدارية المختصة وذلك باحترام الإجراءات المنصوص عليها في التشريع الوظيفي بحيث تمثل هذه الإجراءات ضمانة هامة للعون المتعاقد يجب على السلطة التأدبية الرئاسية واللجنة التأدبية الاستشارية المتساوية الأعضاء مراعاتها قبل واثناء مثول العون أمام اللجنة التأديب.

فالنظام التأديبي الخاص بالأعوان المتعاقدين يقوم على جملة من الضمانات بهدف المحافظة على مبدأ حسن سير المرفق العام التي تسعى الإدارة الى تحقيقه ومراعاة مصلحة العون المتعاقد الذي يشكل الحلقة الأضعف في العلاقة الوظيفة العامة .

وتطبيقا لأحكام المرسوم الرئاسي 308/07 فهو نظام له خصوصية ومتميز عن النظام تأديب الموظف العمومي سواء من حيث الأخطاء أو العقوبات التأديبية والإجراءات التأديبية وماتحمله من ضمانات .

وعليه فان النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري بالرغم من بعض المحاسن والضمانات الا أنه يحتاج الى تعديل يتلائم والهدف منه هو الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام وحماية العون المتعاقد من تعسف الإدارة العمومية، كما أن النصوص القانونية تحتاج الى إعادة النظر وتعديل وفقا لتطور الحاصل في مختلف الإدارات العمومية .

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المراجع:

أولا: قائمة الكتب

- د.محمد رشوان، أصول القانون التأديبي، مطبعة التجارية القاهرة، الطبعة الأولى 1960.

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

- مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء "دراسة مقارنة"، مطبعة الجبلاوي شبرا مصر، الطبعة الأولى، 1984.

- عمار بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، دار الطبع، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

- سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر 1990.

- د.مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1996.

عمار عوابدي، مبدأ التدرج فكرة السلطة الرئاسة، ط 1، دار هومة، الجزائر، 1998.

- محمود الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2001.

- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، الجزائر، 2001.

- د.نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثانية 2002.

- محمد ماجد ياقوت، التحقيق فيا لمخالفة التأديبية، ط 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002

- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة،ط 1، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.

- علي جمعة محارب، التاديب الاداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 2004.

- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، الجزء2، الطبعة 4، الجزائر، 2006.

- محسن حزين حمزة، القانون التأديبي للموظف العام ورقابتها القضائية، دراسة تحليلية مقارنة، ط 1،دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2008.

- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، ط 3، دار هومة، الجزائر،2010.

- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة 1، جسور للنشر والتوزيع المحمدية، الجزائر 2015.

- محمد علي الخلايلية، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2015.

- د. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2018.

-عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مطويات حول الوظيفة العمومية، العدد رقم 02جانفي 2021، مفتشية الوظيفية العمومية اليزي، الجزائر.

- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، إصدارات مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان.

د. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة 1، المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- محمد مختار محمد عثمان الجريمة التأديبية ببن القانون الإداري وعلم الإدارة العامة "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة عين شمس دار الاتحاد العربي للطباعة.

- هنوني عمار، النظام القانوني للمتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة نيل شهادة الماجيستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي

- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة ماجستير، قانون إدارة وإدارة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر.

- عمر ويحيات، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون إداري وإدارة عامة، جامعة باتنة، 2011-2012.

- عواطف سي مرابط، نظام تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، قسم الحقوق 2016/2015.

- دريس كريمة، النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016-2017.

- بوكراع عبد السلام وبوجمعة نذير، منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع لنيل الجزائري، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، بشار،2019-2020.

ثانيا: قائمة النصوص القانونية

- الدستوري 2016 الجريدة الرسمية المؤرخة في 07 مارس 2016م الموافق لـ27 جمادي الاولى عام 1437هـ، العدد 14.

- المرسوم الرئاسي 59/85، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية.

- المرسوم الرئاسي 308/07، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي.

- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية

ثالثا: قائمة القرارات

- قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 09 أبريل 2001 في القضية رقم 001122، مجلة مجلس الدولة، العدد 01،سنة 2002.

- قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة، ملف رقم 10502 بتاريخ 20/01/2004، منشور مجلس الدولة، ع5، 2004.

- قرار وزاري مؤرخ في 2008/07/19 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعين أعضائها وسيرها، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة ج ر عدد 52 الصادر بتاريخ 2008/09/14.

رابعا: قائمة المجلات

- المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، تأديب الأعوان الخاضعين للنظام التعاقدي في الوظيفة العمومية بالجزائر، المجلد السادس، العدد الاول سنة 2022.

خامسا: قائمة المراسلات و التعليمات

-المراسلة رقم 893 المؤرخة في 13/10/2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بوسائل إثبات الإعذار في حالة إهمال المنصب.

-التعليمة رقم 10 المؤرخة في 16/01/2019، الصادرة عنا لمديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري، المتعلقة بتطبيق الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

- التعليمة رقم 10 المؤرخة في 16/01/2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظف.

فهرس المحتويات

فهرس

مقدمة ..... أ
الفصل الأول: مفهوم النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين 5
المبحث الأول: مفهوم النظام التأديبي ومشتملاته 6
المطلب الأول : مفهوم النظام التأديبي للعون المتعاقد 6
الفرع الأول :تعريف النظام التأديبي للعون المتعاقد 6
الفرع الثاني : خصائص النظام التأديبي للعون المتعاقد 8
المطلب الثاني: الاطار القانوني للنظام التأديبي للعون المتعاقد والموظف العمومي 12
الفرع الأول: المرجعية القانونية لعقد التوظيف في مجال الوظيفة العمومية 12
الفرع الثاني :الطبيعة القانونية لعقد التوظيف في مجال الوظيفة العمومية 13
المبحث الثاني: الفئات المشمولة بالنظام التأديبي..... 17
.المطلب الأول: مدلول العون المتعاقد..... 17
الفرع الأول:تعريف العون المتعاقد 17
الفرع الثاني :تمييز العون المتعاقد عن الموظف..... 18
الفرع الثالث :تميز العون المتعاقد عن العامل..... 22
الفرع الرابع : تميز العون المتعاقد عن العون المتربص..... 24
المطلب الثاني :أصناف الاعوان المتعاقدين وفق المرسوم الرئاسي 308/07 25
الفرع الأول : الاعوان المتعاقدين الموظفين في مناصب شغل الحفظ أو الصيانة أو الخدمات 25
الفرع الثاني : الاعوان المتعاقدون الذين تم توظيفهم في رتب الموظفين :..... 26
الفرع الثالث: الاعوان المتعاقدون في اطار انجاز عملية تكتسي طابعا مؤقتا..... 26
الفرع الرابع : الاعوان المتعاقدين على حساب الخبرة المهنية :..... 26
الفصل الثاني: أحكام تأديب العون المتعاقد ونهاية العلاقة التعاقدية..... 29
المبحث الأول: القواعد الموضوعية لتأديب العون المتعاقد. 30
المطلب الاول : الأخطاء المهنية للعون المتعاقد 30
الفرع الأول : تعريف الخطأ المهني..... 31
الفرع الثاني : تحديد الأخطاء المهنية للعون المتعاقد 34
الفرع الثالث: تميز بين الأخطاء المهنية للعون المتعاقد والموظف 35

المطلب الثاني : العقوبات التأديبية للعون المتعاقد 36
الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية 36
الفرع الثاني : أنواع العقوبات التأديبية. 37
الفرع الثالث : التميز بين عقوبة الفسخ والتسريح..... 37
المبحث الثاني : الاطار الاجرائي لتأديب العون المتعاقد 40
المطلب الاول :اختصاص السلطة التي لها صلاحية التأديب..... 40
الفرع الأول :السلطة التأديبية الرئاسية 40
الفرع الثاني :اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء 41
المطلب الثاني : الاجراءات والضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدين 43
الفرع الأول : الإجراءات التأديبية للأعوان المتعاقدين 44
الفرع الثاني : الضمانات التأديبية..... 48
خلاصة الفصل الثاني: 52
الخاتمة..... 54
فهرس 63