وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

العنوان

أعوان الجمارك

مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق
تخصص: إدارة ومالية

من إعداد الطالبين:

- حميدوش عبد النور
- حميدي وليد

تحت إشراف الدكتور:

د.طنجاوي مراد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ حليس لخضر..... رئيسا
الدكتور طنجاوي مراد ..... مشرفا
الدكتور جمعون محمد ..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2018/2017

شكر وعرفان

أتقدم بالشكر الجزيل

إلى كل أعضاء اللجنة الموقرة التي قبلت مناقشة هذا البحث

إلى من قبل الإشراف على مذكرتنا وشجعنا وقدم لنا النصائح وأفادنا لإتمام عملنا.

الأستاذ طنجاوي مراد

كما أتقدم بخالص عبارات الاحترام والعرفان بالفضل والجميل لأساتذتي على مستوى جميع الأطوار.

الإهـــــداء

قَالَ تَعَالَىٰ: ﴿ وَٱخۡفِضۡ لَهُمَا جَنَاحَ ٱلذُّلِّ مِنَ ٱلرَّحۡمَةِ وَقُل رَّبِّ ٱرۡحَمۡهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرٗا ٢٤ ﴾ الإسراء: الآية 42

أهدي ثمرة جهدي إلى من سهرا الليالي على رعايتي وتربيتي

{أمي و أبي }

حميدي وليد

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

يقال كل شيء بالأمل إلا النجاح بالعمل

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أمي وأبي حفظهم الله

إلى كل أفراد عائلتي

حميدوش عبد النور

قائمة المختصرات

ج ر ع:جريدة رسميةعدد.

م ع ج :المديرية العامة للجمارك.

أ خ: أحكام خاصة.

ق إ ج ج :قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

ق ج ج: قانون الجمارك الجزائري.

ق ع ج:قانون العقوبات الجزائري.

مقدمة عامة

مقدمة

نظرا للتطور السريع الذي رافقه ازدياد النشاط المالي والتجاري وزيادة حركة رؤوس الأموال من وإلى خارج الوطن واتساع وانتشار الأسواق العالمية في إطار سياسة اقتصاد السوق، وتشعب المعاملات الاقتصادية والتجارية التي اتسعت لتشمل مختلف المجالات بما في ذلك مجال التكنولوجيا بكل فروعها الذي بلغت منزلة عالية من التطور،وما نتج عنها من استخدام هذه التكنولوجيا في تطوير الجرائم العابرة للحدود الوطنية و إغراق للأسواق بمختلف السلع المقلدة والبضائع القابلة أو الحساسة للغش،فإنه كان لابد من أداة قانونية تمثل مظهرا من مظهر السيادة الوطنية لحماية وضمان المجتمع وسلامته في كافة صور الأمن بمنع استيراد البضائع والخدمات الضارة بالثروة القومية للبلاد (عادات،تقاليد،الثقافة الوطنية) ،ومحاولة صد كل المناورات الضارة والماسة بالعقيدة و الأخلاق التي تأتي من خارج الوطن .....الخ ،ومنع التجارة الغير المشروعة وحماية الصحة العامة (محاربة الاتجار بالمحذرات والمواد الضارة)، وحماية الأمن العام (محاربة التجارة بالأسلحة)،فضلا عن تحصيل مختلف الحقوق والرسوم التي تستحق بمناسبة استيراد البضائع.

فكان لابد من إيجاد جهاز مختص وهو إدارة الجمارك التي يعتمد عليها في الحماية اقتصاد أي دولة وتنفيذ برامجها التنموية بالسياسة الضريبية المطبقة على التجارة الخارجية،وفي الجزائر يعتبر هذا الجهاز من الهيئات النظامية والإدارية الأكثر أهمية على غرار الهيئات الحكومية الأخرى،لما يقدمه من عائدات هامة للخزينة العمومية من جهة ولدوره الحمائي للاقتصاد الوطني من جهة أخرى،ويتشكل هذا الجهاز من مجموعة الوسائل التي تعتمد عليها في أداء مهامها ، ويعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية التي تعتمد عليه إدارة الجمارك ، ومن هنا تأتي هذه الدراسة كمحاولة للوقوف على واقع تنظيم وتسير هذه الفئة على مستوى إدارة الجمارك .

وتظهر أهمية الدراسة في البحث في أحد أهم المواضيع والمفاهيم الحديثة وهو تسيير الموارد البشرية(أعوان الجمارك)على مستوى إدارة الجمارك،كما تظهر أهمية الدراسة من خلال معرفة الدور الذي يلعبه أعوان الجمارك في حماية الأمن والاقتصاد الوطني مقارنة بالصلاحيات التي يتمتع بها هؤلاء الأعوان .

من خلال هذه الدراسة نهدف إلى التعريف بأعوان الجمارك وتبيين القانون الذي يخضعون له سواء في تسير حياتهم المهنية أو في مجال تطبيق صلاحياتهم و تحديد المسؤولية المترتبة عند ارتكابهم لأخطاء توصف على أنها أخطاء مهنية .

إن من بين أسباب اختيار الموضوع يعود إلى أسباب ذاتية تتمثل في دراسة مقياس قانون الجمارك ولكن بصفة سطحية ما أدى بنا للتعمق في هذا الموضوع هذا من جهة ومن جهة أخرى نقص المراجع في كليتنا التي تتناول مواضيع ذات صلة بقانون الجمارك .

أما الأسباب الموضوعية تتمثل في أن هذا الموضوع غير متداول بصفة كلية (دراسات جزئية خاصة فيما يتعلق بصلاحيات أعوان الجمارك)، محاولة إثراء هذا الموضوع ولو بدراسة وجيزة نظرا لنقص الدراسات في هذا الموضوع.

ولقد واجهتنا مجموعة من الصعوبات تمثلت فيما يلي:

-قصر الوقت الممنوح من الإدارة .

- صعوبة الإلمام بالموضوع نظرا لتداخل موضوع الدراسة بمختلف القوانين.

من خلال ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

يعد أعوان الجمارك عنصر أساسي في إدارة الجمارك من أجل الحفاظ على الاقتصاد الوطني والخزينة العمومية، هل خص المشرع الجزائري أعوان الجمارك بنصوص قانونية متميزة تسمح لهم بتحقيق الأهداف المرجوة من الجمارك ؟.

اعتمدنا في دراستنا لموضوع النظام القانوني لأعوان الجمارك على المنهج التاريخي ويظهر ذلك من خلال دراسة التطور التاريخي لهذه الفئة بداية من أول ظهور للجمارك في العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة،كما اتبعنا المنهج التحليلي الوصفي والذي يظهر من خلال تقديم مفاهيم ذات صلة بالموضوع وكذا تحليل لعدد من النصوص القانونية، فضلا عن المنهج المقارن فيما يخص بعض المسائل من خلال المقارنة بين القانون الأساسي للوظيفة العمومية والقوانين الخاصة بأعوان الجمارك.

ولقد قسمنا بحثنا إلى فصلين تناولنا في الفصل الأول العنصر البشري على مستوى إدارة الجمارك وتضمن مبحثين حيث جاء المبحث الأول تحت عنوان مفهوم أعوان الجمارك، والمبحث الثاني بعنوان المسار المهني لأعوان الجمارك،أما الفصل الثاني بعنوان صلاحيات أعوان الجمارك وقسمناه إلى مبحثين حيث تناولنا في المبحث الأول صلاحيات أعوان الجمارك، أما المبحث الثاني بعنوان مسؤولية أعوان الجمارك التأديبية.

الفصل الأول

العنصر البشري في إدارة الجمارك

تمهيد:

قبل الخوض في دراسة أعوان الجمارك كان من الضروري التعرف على الجذور التاريخية لنشأة الجمارك ، فمنهم من يري أن كلمة جمرك نقلت إلى اللغة العربية من اللغة التركية وأصلها مأخوذة أخذا محرفا من الكلمة اللاتينية cumerx أي التجارة في البضائع الدولية تميزا لها عن المعاملة في البضائع المحلية داخل البلاد، حيث أن التجار كانوا يقدمون هدايا لحكام البلاد الذي يقصدونها، التماسا في الأمان على حياتهم وأموالهم، ولكن شيئا فشيئا أصبحت هذه الهدايا التي كانت تقدم طواعية واختيار من التجار إلى فرض واجب القيام به، مما دفع بالتجار بالتهرب من دفعها[1].

حيث نجد فرنسا أول من أصدر مرسوم للمعاقبة على التهريب في 3أكتوبر 1810، كما أن المسلمين لم تشذ عن هذه القاعدة فقد فرضت المكوس المختلفة (العشر أو نصف العشر أو الخمس أو نصف الخمس).

إن إدارة الجمارك عند القيام بمهامها المختلفة تتطلب مجموعة من الإمكانيات سواء كانت هذه الإمكانيات مادية أو بشرية فالإمكانيات المادية تتمثل في كل العتاد الموجود على مستوى إدارة الجمارك، أما الإمكانيات البشرية تتمثل في أعوان الجمارك الذي هم من يقوموا بالمهام المحددة لهم في قانون،إلا أن السؤال المطروح متى نشأت الجمارك في الجزائر ؟ إلى أي جهة ينتمون هل إلى قانون الوظيفة العامة أم لهم قانون خاص بهم كبعض الأسلاك مثل الجيش أو الدرك الوطني .....الخ ؟.

[1] سعيد يوسف محمد يوسف، الجريمة الجمركية ، رسالة لنيل درجة الماجستير في العلوم الجنائية، جامعة قسنطينة ، سنة 1984 ،ص من هنا وهناك .

المبحث الأول: مفهوم أعوان الجمارك.

نتناول في هذا المبحث نشأة وتطور القوانين المنظمة لأعوان الجمارك في الجزائر،ثم مختلف التعريفات سواء الفقهية أو القانونية، ثم دراسة الواجبات والحقوق.

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن تطور القوانين المنظمة لأعوان الجمارك.

سنعالج في هذا المطلب تطور القوانين المنظمة لأعوان الجمارك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: المرحلة الاستعمارية.

ظهرت التجارة الدولية منذ العصور الوسطى، وكانت الثورة الصناعية التي حدثت في بريطانيا في منتصف القرن الثامن عشر بمثابة الانطلاقة الأساسية لها[1]، حيث زادت الحاجة للمواد الأولية وازداد التصنيع بواسطة المكننة وازداد الإنتاج و زادت الحاجة للأسواق لتصريف فائض الإنتاج، إلا أن الأزمة التي ضربت الاقتصاد العالمي في ثلاثينيات القرن الماضي مما أدى بالكثير من الدول إلى تبني سياسة حمائية كفرض القيود الكمية وزيادة في التعريفة الجمركية[2]، مما أدى إلى تراجع التجارة الخارجية بالنسبة لتلك السياسة.

واعتبار الجزائر مستعمرة فرنسية في ذلك الوقت، كانت تمثل للسوق الفرنسية أهمية كبيرة سواء فيما يخص الصادرات أو الواردات، حيث عملت فرنسا منذ الاحتلال على توجيه التجارة الخارجية نحوها، وبعد مدة وجيزة قامت فرنسا بإصدار أول تشريع جمركي سنة 1835م والذي يعتبر أول تنظيم قانوني رسمي للجمارك في الجزائر، حيث أعفت السلع ذات الأصل الفرنسي من الضرائب عند دخولها للجزائر، أما القانون الصادر في 17 جويلية 1867م فقد طبق الاتحاد الجمركي بين الجزائر وفرنسا، وبمقتضاه أصبحت السلع المنتجة بالجزائر وكأنها فرنسية، وقد كانت إدارة الجمارك آنذاك تتشكل من مديريتين عامتين (المديرية العامة للجمارك بفرنسا،المديرية العامة للجمارك بالجزائر).

كانت إدارة الجمارك في هذه الفترة تتشكل من فئة إدارية وعملية، فالفئة العملية هي التي تقوم بالإجراءات الجمركية ويتم تكوينهم بمدرسة الجمارك بشرشال،أما الفئة الإدارية تتمثل في العاملين في

---

[1] د فراس الأشقر، مقدمة في التجارة الدولية، المحاضرة الأولي 10مارس 2017، كلية الاقتصاد، جامعة الحماة،سوريا، ص2.

[2] زايد مراد، دور إدارة الجمارك في ظل اقتصاد السوق (حالة الجزائر)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية فرع التسيير، جامعة يوسف بن خده الجزائر، السنة الجامعية 2006/2005، ص 10.

الإدارات المركزية أو الجهوية، وتتمثل في أعوان إداريين، أعوان تحقيق،مراقبين ومفتشين،حيث يتم تكوين فئتي المفتشين والمراقبين في المدرسة الفرنسية ب نوبي [1].

الفرع الثاني:مرحلة ما بعد الاستقلال.

بعد نهاية الثورة التحريرية وتحقيق الاستقلال صدر القانون رقم 153/62 المؤرخ 31ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية،وعملت مع مرور الوقت علي تكييفه وتحديثه مع ما يتماشى والأهداف المسطرة من الإدارة الجزائرية.

و بعد بناء المؤسسات صدر أول قانون للجمارك الجزائرية سنة 1979(القانون رقم07/79[2] المعدل والمتمم بالقانون رقم10/98[3]، والقانون 04/17[4])، والذي تطرق إلى صلاحيات أعوان الجمارك فقط، وبعده توالت صدور المراسيم المنظمة لأعوان الجمارك وذلك بدءا من المرسوم رقم 386/83 إلى المرسوم رقم 83 المؤرخ في 29 شعبان 1403 الموافق ل 11يونيوا1983 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالمفتشين العمداء[5] والمفتشين الرئيسيين[6]وضباط التفتيش[7]،والمفتشين المركزيين[8]،وضباط المراقبة للجمارك[9]،ومفتش الجمارك[1] ،العرفاء الأوليين للجمارك[2]،والعرفاء

---

[1] www .douane.gov.dz. أطلع عليه يوم 20مارس 2018 على الساعة 20:20

[2] القانون رقم 07/79 المعدل والمتمم الصادر في 11يوليو1979والمتضمن قانون الجمارك، ج ر ع 30 الصادرة في 30يوليو1979.

[3] القانون 10/98 المؤرخ في 22غشت1998 يعدل ويتمم القانون رقم 07/79 المؤرخ في21 يوليو1979 والمتضمن قانون الجمارك،ج ر عدد 61 الصادرة في 23غشت 1998.

[4] القانون رقم 04/17 المؤرخ في 16فبراير 2017، ج رع 11الصادرة 19فبراير2017المعدل والمتمم للقانون رقم 07/79 المؤرخ في 21يوليو1979والمتضمن قانون الجمارك، ج ر ع 30 الصادرة في 30يوليو1979.

[5] المرسوم رقم 286/83 المؤرخ في 11 يونيو 1983المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمفتشين العمداء في الجمارك، ج رع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[6] المرسوم رقم 387/83 المؤرخ في 11 يونيو 1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمفتشين الرئيسين في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[7] المرسوم رقم 388/83 11يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بضباط التفتيش في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[8] المرسوم رقم 389/83 المؤرخ في 11يونيوا 1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمفتشين المركزيين في الجمارك ، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[9] المرسوم390/83المؤرخ في 11يونيوا 1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بضباط المراقبة في الجمارك، ج ر ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

المراقبين في الجمارك[3] ،والأعوان المؤهلين في الجمارك[4] ،وأعوان المراقبة في الجمارك[5]، وأعوان المعاينة في الجمارك[6]،وبأعوان الحراسة بالجمارك[7]،حيث عرفت إدارة الجمارك 13 سلك ،وقد انخفضت إلي 7 أسلاك[8] في المرسوم التنفيذي رقم 239/89[9] الصادر في 19 ديسمبر 1989المتضمن القانون الأساسي الخاص الذي يطبق على عمال الجمارك .

أما المرسوم التنفيذي رقم 10 /286 المؤرخ في 08ذي الحجة 1431 الموافق لي 14نوفمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك،وحسب نص المادة 3 منه التي تنص على:" تعد أسلاك خاصة بإدارة الجمارك الأسلاك الآتية، 1. سلك أعوان الفرق،2. سلك الضباط ،3. سلك المفتشين،4. سلك المراقبين العامين"[10].

---

[1]المرسوم رقم 391/83 المؤرخ في 11يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمفتشين في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[2]المرسوم رقم 392/83 المؤرخ في 11يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعرفاء الأولين في الجمارك ، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[3]المرسوم رقم399/83 الصادر في 11يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمراقبين في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[4]المرسوم رقم394/83 الصادر في 11 يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان المؤهلين في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[5]المرسوم رقم395/83 الصادر في 11يونيو1983المتضمن القانون الأساسي الخاص بأعوان المراقبة في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[6] المرسوم التنفيذي رقم 395/83 الصادر11يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأعوان المعاينة في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[7]المرسوم التنفيذي 1983/83 الصادر في 11يونيوا1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأعوان الحراسة في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

[8]نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 239/89 "تعتبر الأسلاك الآتية أسلاكا خاصة بإدارة الجمارك، سلك المراقبين العامين، سلك المفتشين العمداء، سلك المفتشين الرئيسيين، سلك ضباط الرقابة، سلك ضباط الفرق ،سلك العرفاء، سلك أعوان الرقابة ."

[9]المرسوم التنفيذي رقم 239/89 الصادر في 19 ديسمبر 1989المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على عمال الجمارك ج ر ع 54، الصادرة في20 ديسمبر 1989.

[10]المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم:286/10 المؤرخ في 08ذي الحجة 1431الموافق لي 14 نوفمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر ع 71الصادرة في 24نوفمبر 2010، ص 4.

حيث نلاحظ في هذا المرسوم انخفض عدد الأسلاك من 7 أسلاك إلي 4 أسلاك كما كان موجود في المرسوم التنفيذي رقم 89 /239.

المطلب الثاني:تعريف أعوان الجمارك.

الفرع الأول: التعريف القانوني.

تنص المادة 2فقرة 1 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية: "يطبق هذا القانون الأساسي علي الموظفين اللذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية كما نصت الفقرة الثانية: يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية ،المؤسسات العمومية ،والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي [1].

وبالرجوع إلي نص المادة 2من المرسوم رقم 286/10 نجد قد وردت عبارة "لا يكون الموظفون"[2]،بمعني أن أعوان الجمارك موظفون يخضعون لأحكام قانون الوظيفة العامة ،غير أنه ولخصوصية بعض الأسلاك الوارد ذكرها في المادة 3 من الأمر 03/06 السالف الذكر، من بينها أعوان الجمارك يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية علي أحكام استثنائية، بما أن أعوان الجمارك هم موظفين بصريح المادة 2 من المرسوم 286/10 فإننا نرجع في تعريف الموظف إلى قانون الوظيفة العامة الذي لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا للموظف، وإنما حدد مجموعة من الشروط إذا توفرت في شخص معين يعتبر موظفا عاما، وهذه الشروط :

. أن يعين في وظيفة عمومية دائمة.

. الترسيم في رتبة في السلم الإداري.

وذلك طبقا لما ورد في نص المادة 4 من قانون الوظيفة العامة .

---

[1] المادة 2من الأمر رقم 03/06المؤرخ في 16 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي الخاص للوظيفة العمومية، ج ر ع 46، الصادرة في16يوليو2006، ص3.

[2] المادة 2 من المرسوم 286/10، مرجع سابق، ص4.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العام.

قدم الفقه تعريفات متنوعة للموظف العام بأنه "شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام "،وحتى نكون بصدد موظف عام لابد من توفر المعايير التالية:

-أولا: ديمومة الوظيفة أو الخدمة العامة: ويقصد بها أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة ولا تكون استعانتها بها عارضة ،وانطلاقا من هذه الميزة أو العنصر لا يمكن اعتبار الأعوان المتعاقدين والمؤقتين من قبيل الموظفين العموميين ،لانتفاء عنصر الديمومة بالنسبة لهم ولأن استعانة الإدارة العمومية بهم كان علي سبيل التأقيت والتعاقد لمدة محددة .

وإن كان العون المتعاقد مع الإدارة ،أو العون المؤقت يشتبهان مع وضعية الموظف العام كون إن لكل منهما أجر شهري، وعطلة سنوية وراحة أسبوعية، غير أن الاختلاف بين الموظف العام والعون المؤقت والعون المتعاقد يظل بالأساس ينحصر في عنصر الدائمية، وهو ما يفرض أن يكون الموظف مرسما في أحد درجات التسلسل الإداري، الأمر الذي لا ينطبق بالنسبة للعون المتعاقد والعون المؤقت

وديمومة الوظيفة عنصر من عناصر المرفق العام، ويقترن هذا المعني بصفتي الاستقرار والاستمرارية اللصيقتين بمفهوم المرفق العام ،لذلك يتمتع الموظف العام بحق الاستقرار، فالموظف له الحق في أن يحافظ على منصبه مهما أصاب التنظيم الإداري من تغيرات،وبعنصر الديمومة يتميز الموظف العام عن العامل الخاضع للتشريع الاجتماعي أو العامل في القطاع الاقتصادي ،فهذا الأخير نجده معرضا في حالات معينة للتسريح الجماعي لدواعي اقتصادية[1].

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

ونتيجة لذلك يعد موظف عمومي كل من عمل لدى الدولة في مصالحها الوزارية المختلفة والعاملين في الولاية والبلدية والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري،مع توافر شرط الديمومة.

-ثالثا:أن يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة.

حتى يكتسب الشخص صفة الموظف في الجزائر ينبغي أن يتم أولا إدماجه في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة فيتقلد في وضعيته الأولى رتبة من رتب هذا السلم بصفة متمرن وهو ما ينبغي الإشارة إليه في مقرر أو قرار التعيين الصادر عن السلطة المختصة، ويخضع بعد هذا لفترة تجربة

[1] أ د عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع الجزائر،2015، ص24،23،22.

تحددها النصوص ثم تصدر الإدارة المختصة قرارا آخر أو مقرر تعبر فيه عن رغبتها في ترسيم أو تثبيت العون في أحد درجات التسلسل الإداري وبذلك تكتمل عناصر الموظف العام[1].

فالترسيم هو الذي يؤكد ديمومة الوظيفة،وقد ورد تعريفه في المادة الرابعة من الأمر رقم 03/06 المؤرخ 15 يوليو 2006.

وبصدور قرار أو مقرر الترسيم يتمتع بعدها صاحب الصفة بالحماية المقررة له في القانون الأساسي للوظيفة العامة .

الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العام.

لقد ورد تعريف الموظف العام قضائيا في كل من القضاء الإداري الفرنسي والقضاء الإداري المصري.

أولا:تعريف الموظف في القضاء الإداري الفرنسي .

تأثر القضاء الإداري الفرنسي عند تعريفه للموظف العام بالفكرة السائدة التي كانت تقوم عليها الوظيفة العامة، وهي أن الوظيفة رسالة وخدمة يرتبط بها ويخصص لها الموظف كل نشاطه،لما يتميز به عن سائر الأنشطة الأخرى باعتبار أن الوظيفة لها نظام خاص ومستقل عن باقي الأنشطة الخاضعة للقانون .

عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام بأنه"الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلة في كادر مرفق عام".

والمقصود بالكادر هو مجموعة الوظائف التي تتناسب في ترتيبها مع تسلسل الدرجات التي يتقلدها الموظف طبقا لقواعد الترقية المقررة،أي التدرج الوظيفي الذي يلحق به الموظف ويسلكه طوال حياته الوظيفية[2].

وطبقا للتعريف السابق فأنه يشترط لاكتساب الشخص صفة الموظف العام توافر ثلاثة عناصر أهمها دائمية الوظيفة، والاندماج في السلم الإداري، والاشتراك في إدارة مرفق عام،ويشترط مجلس الدولة الفرنسي لتوافر صفة الموظف العام أن يكون المرفق العام إداريا.

---

[1] أد عمار بوضياف، مرجع ذاته، ص 23.

[2] محمد إبراهيم الدسوقي على، حماية الموظف العام جنائيا، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة مصر،2007، ص17.

ثانيا:تعريف الموظف العام في القضاء الإداري المصري .

1-محكمة القضاء الإداري.

عرفت محكمة القضاء الإداري الموظف العام بأنه" كل من تناط به احدي وظائف الدولة في نطاق وظيفة إحدى السلطات الثلاث سواء كان مستخدما حكوميا أو غير مستخدم، براتب أو بغير راتب،وانما يشترط أصلا أن تكون وظيفته في نطاق شؤون الدولة، ويكون اختصاصه آيلا إليه بطريقة الإنابة، أو بطريقة التعيين على مقتضي إحدى النصوص الدستورية أو التشريعية أو من معينين في وظيفة حكومية تابعة لإحدى الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة، وأن كان من ذوي المرتبات أن يكون مقيدا على إحدى درجات الكادر العام،أو ما يقوم مقامه في ميزانية الدولة .

غير أن محكمة القضاء الإداري اتجهت بعد ذلك إلى وضع تعريف مختصر للموظف العام، حيث عرفته بأنه الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

2-المحكمة الإدارية العليا .

تعرضت المحكمة الإدارية العليا منذ إنشائها بالقانون رقم 165لسنة 1955بشأن تنظيم مجلس الدولة بتعريف الموظف العام، فقد جاء في حكم لها بأن القضاء والفقه الإداريين قد تلاقيا على عناصر أساسية للوظيفة العامة،ولاعتبار الشخص موظفا عموميا يتعين مراعاة قيام العناصر الآتية :

-أن يساهم في العمل في مرفق عام يديره الدولة عن طريق الاستغلال المباشر؛

-أن تكون المساهمة في إدارة المرافق العامة عن طريق التعيين؛

-أن يشغل وظيفة دائمة، وأن يكون شغله لهذه الوظيفة مستمرة لاعرضية.[1]

ثالثا: تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري .

إننا لا نكاد نجد تعريفا قضائيا جزائريا للموظف العام،وذلك أن التجربة القضائية الجزائرية في الأخذ بازدواجية القضاء لا تزال حديثة جدا، بدليل أن مجلس الدولة الجزائري لم ينشأ إلا بصدور القانون العضوي رقم 01/98المؤرخ في 30مايوا 1998 والمتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه ،وكذلك القانون الخاص بالمحاكم الإدارية وهو الأخر لم يصدر إلا في 30مايوا 1998 وهو القانون رقم 98/02 .

1-د محمد إبراهيم الدسوقي على، مرجع سابق، ص20،21.

ومن جهة ثانية حتى مع تبني الجزائر طريقها نحو ازدواجية القضاء، فإن عملية إعداد قضاة متخصصين في المادة الإدارية لا يزال هدف بعيد المنال، حتى يضطلعوا بالفعل في المسائل الإدارية على الطريقة الفرنسية أو الطريقة المصرية علما بأن فرنسا هي مهد القضاء الإداري.

إننا نسجل اختلافا بين القضاء الفرنسي والقضاء المصري ونظيرهما الجزائري في اشتراط صفة الديمومة في علاقة العمل،فنجد القضاء الجزائري قد أصبغ على العمال المؤقتين أيضا صفة الموظفين العامين،وقد ورد هذا في قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى(المحكمة العليا حاليا) مستندا في ذلك إلى المادة 07من الأمر رقم 35/74 المؤرخ في 29افريل 1974 المتعلق بالعدالة في العمل، وبذلك رأى القضاء الجزائري أنه ليس من العدالة التمييز بين العامل المؤقت والعامل الدائم[1].

بالرغم من أن أعوان الجمارك هم موظفون يخضعون إلى قانون الوظيفة العامة،إلا أنهم يتميزون بخصوصيات تميزهم عن باقي الموظفين وتتمثل هذه الخصوصيات في بعض الواجبات الواجب القيام بها، كواجب حمل السلاح، وواجب ارتداء البذلة النظامية التي سوف نتطرق إليهم في المطلب الموالي وبالتحديد في فرع الواجبات.

المطلب الثالث:حقوق و واجبات أعوان الجمارك.

لقد نص على حقوق وواجبات أعوان الجمارك كل من قانون الجمارك07/79المعدل والمتمم،والمرسوم التنفيذي رقم 286/10 والنظام الداخلي المطبق على مستخدمي إدارة الجمارك ومدونة أخلاقيات المهنة والسلوك الخاصة بموظفي الجمارك.

الفرع الأول:حقوق أعوان الجمارك.

يتمتع أعوان الجمارك بمجموعة من الحقوق حددها القسم الأول من الفصل الثاني من النظام الداخلي،كما قد نص على هذه الحقوق قانون الجمارك رقم07/79 المعدل والمتمم، والمرسوم التنفيذي

[1] سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر، 2011، ص35.

رقم 286/10لم يفصل بين الحقوق والواجبات،وإنما تطرق إليهم في فصل واحد وتتمثل هذه الحقوق فيما يلي:

-أولا: الحق في توفير ظروف عمل مناسبة أو ملائمة.

يمضي الموظف العام في اليوم الواحد الساعات الطوال في موقع العمل ،مما يفرض أن تهيأ لهم ظروف معقولة ومواتية لأداء عمله بعيدا عن كل المخاطر التي تمس بصحته وسلامة بدنه وتحفظ له كرامته واعتباره المعنوي[1]، وهذا ما كرسته المادة 37 من الأمر 03/06.

-ثانيا:الحق في الخدمات الاجتماعية.

يجد هذا الحق أساسه القانوني في المادة 34 من الأمر 03/06 والمادة 5 من النظام الداخلي المطبق علي مستخدمي إدارة الجمارك والتي نصت على"يستفيد مستخدمو إدارة الجمارك من الامتيازات المعروضة من الخدمات الاجتماعية طبقا للتنظيم الساري المفعول، وهو الآخر تحكمه نصوص خاصة ،ويشرف علي تسيير الشؤون الاجتماعية على مستوى الإدارات العمومية والمؤسسات لجنة خاصة تنشأ خصيصا لهذا الغرض لضمان تسيير خدمات اجتماعية لصالح الموظفين،ويحتل هذا الحق مكانة خاصة لدى الموظف لأنه يساهم في تحسين ظروفه الاجتماعية[2].

-ثالثا:الحق في الترقية

نصت المادة 7 من النظام الداخلي السالف الذكر "يمكن أن يستفيد مستخدموإدارة الجمارك من الترقية خلال مسارهم المهني، طبقا للتنظيم الساري المفعول، تتم الترقيات بالنسبة لمستخدمي إدارة الجمارك وفق الكيفيات الآتية :

-على أساس الشهادة،من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

-عن طريق امتحان أو فحص مهني.-على سبيلا لاختيار،عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء،من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

1-د عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 128.

[2]المادة 05 من المقرر رقم 195م ع ج / أ خ / المؤرخ في 21جويلية 2012، يتضمن النظام الداخلي المطبق على مستخدمي الجمارك .

-استثنائية،بقرار من المدير العام للجمارك[1].

-رابعا : الحق في العطل.

من الإصلاحات التي عرفها عالم الشغل في القطاع الخاص أن ساعات العمل باتت هي الأخرى محددة قانونا، وفي مجال الوظيفة العمومية أيضا تم تحديدها وهو مايؤكد الطابع القانوني للعلاقة بين الموظف والإدارة، وينجم عن ذلك أن من حق الموظف الاستفادة من فترة راحة بينها القانون، ومن هنا جاءت فكرة العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية وعطلة الأمومة والعطلة المرضية وغيرها،ويجد الحق في العطل أساسه الدستوري في المادة 55 من الدستور، كما يجد أساسه القانوني في المادة 39 من الأمر03/06، ويضبطه تشريع خاص، وها هي المادة 191من الأمر تعترف للموظف بيوم كامل للراحة كعطلة أسبوعية،غير أنه يمكن تأجيلها إذا اقتضت المصلحة ذلك.

-خامسا : الحق في الحماية .

لقد نصت المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 286/10 السالف الذكر "يحضر الموظفون الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك بالحماية من جميع أشكال الضغط أو التدخل التي من شأنها أن تعيق أداء مهامهم أو تسيء إلى كرامتهم، ويستفيدون من حماية الدولة ضد التهديدات والإهانات والشتم والقذف أو الاعتداءات كيفما كان نوعها التي قد يتعرضون لها في إطار الخدمة أو بمناسبة أداء الخدمة أو بحكم انتمائهم إلى سلك الجمارك .

تحل إدارة الجمارك،في هذه الظروف، محل الموظف الضحية وتمللك، عند الحاجة، حق القيام برفع دعوى مباشرة، عن طريق التأسيس كطرف مدني للحصول على التعويض عن الضرر الذي لحق بهم"[2].

إن حق الحماية له وجه دستوري حملته المادة 55 والتي نصت على أن يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية ،ذلك أنه قد يحدث الاعتداء بمناسبة أداء العمل كأن يكون الموظف في مهمة خارج الإدارة،وهو ماقد يجعله عرضة للاعتداء،فإن ثبت كنا أمام مسؤولية الدولة وتطبق قواعد الحماية، وتتأسس الدولة كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة، وهذا ما أشارت إليه المادة 30من الأمر 03/06.

[1] المادة 07 من المقرر رقم 195،مرجع نفسه.

[2] المادة 08 من المرسوم 286/10، مرجع سابق، ص 5.

-سادسا:الحق في حمل السلاح .

لقد نصت المادة 38من قانون الجمارك رقم 07/79 المعدل والمتمم على ما يلي:
"1- يحق لأعوان الجمارك حمل السلاح لممارسة وظائفهم.

2- زيادة عن حالة الدفاع الشرعي،يمكن أعوان الجمارك استعمال أسلحتهم في الحالات الآتية:

أ- عندما يتعرضون إلى اعتداءات أو وسائل عنف أو يهددون من طرف أشخاص مسلحين .
ب-عند عدم تمكنهم بطرق أخرى،من توقيف السيارات و السفن ووسائل النقل الأخرى التي لم يمتثل سائقيها إلى أمر التوقف.
ت-عند عدم تمكنهم، بطرق أخرى، اعتراض اجتياز مجموعة أشخاص لم تمتثل للإنذارات الموجهة لها.
ث-عند عدم تمكنهم من إلقاء القبض على الكلاب والأحصنة والحيوانات الأخرى المستعملة للغش أو التي يسعى إلى استيرادها أو تصديرها عن طريق الغش ،حية "[1].

كما نصت المادة11من المرسوم التنفيذي 286/10السالف الذكر على "للموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك الحق في حمل السلاح لممارسة وظائفهم.

تحدد شروط منح السلاح عن طريق التنظيم .

تنسخ رخصة حمل السلاح في بطاقة التفويض بالمهمة "[2]

-سابعا: الحق في الراتب .

يقصد بالراتب: مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة ،والراتب تكفلت النصوص الخاصة بتحديده وهو ما يؤكد مرة أخرى الطابع القانوني للعلاقة الوظيفية ،فلا تملك جهة الإدارة الزيادة في الراتب أو الإنقاص منه،أو منح موظفين رواتب معينة تختلف عن نظرائهم، كما لايملك الموظف أن يفرض راتب معين وجب أن يدفع إليه مهما كان مؤهله ،فتحديد الرواتب مسألة تنفرد بها النصوص الخاصة وتضبط بناءا على اعتبارات عديدة[3].

[1] المادة 38 من قانون الجمارك رقم 07/79المعدل والمتمم، مرجع سابق،ص684.
[2] المادة 11 من المرسوم 286/10، مرجع سابق، ص 5.
[3] أ د عمار بوضياف، مرجع سابق، ص121.

-ثامنا:الحق في التقاعد .

إذا بلغ الموظف سن التقاعد واستوفى شروطه استفاد من تغطية مكفولة من قبل مؤسسة مستقلة هي الصندوق الوطني للتقاعد،وقد تم الاعتراف بالحق بالتقاعد بموجب المادة 33 من الأمر 03/06 ويحكمها تشريع خاص هو القانون رقم 12/83المؤرخ في 02يوليو1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم،وقد ورد ذكره ضمن مقتضيات الأمر رقم 03/06 لتأكيد العلاقة بين التشريعين[1] .

الفرع الثاني: واجبات أعوان الجمارك.

-أولا: واجب ارتداء البذلة النظامية.

تنص المادة 39 من قانون الجمارك رقم 07/79 المعدل والمتمم على أنه يمكن لأعوان الجمارك ارتداء البذلة النظامية لممارسة وظائفهم، وذلك حسب طبيعة مهام هؤلاء الأعوان فيما إذا كانوا في اتصال مباشر مع الجمهور أو لا، أما القانون الأساسي الخاص بالجمارك فقد نص على أن الموظفين التابعين إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك أن يرتدوا الزي الرسمي خلال ممارستهم وظائفهم، وقد حدد القرار المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 كيفية تشكيل البذلة النظامية لسلك الجمارك وشروط ارتدائها،حيث يملك مستخدمي الجمارك ثلاث أنواع من البذلات الرسمية:بذلة رسمية خاصة بفصل الصيف،و أخرى خاصة بفصل الشتاء، أما الثلاثة فهي الخاصة بالعمل الميداني[2].

-ثانيا : واجب أداء اليمين القانونية .

نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 286/10"يؤدي الموظفون اللذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك عند أول تعيين لهم وقبل تولي مهامهم أمام المحكمة التي يقع مكان تعيينهم بدائرة اختصاصها اليمين الاتي نصها :أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بأعمال وظيفتي بأمانة وصدق وأحافظ على السر المهني وأراعي في كل الأحوال الواجبات المفروضة على قانونا،و يسجل أداء اليمين لدي كتابة ضبط المحكمة وينسخ في بطاقة التفويض المنصوص عليها في المادة 12 أدناه ،لا تجدد اليمين ما لم يكن هناك انقطاع نهائي لعلاقة العمل"[3]

---

[1] أ د عمار بوضياف، مرجع نفسه، ص 123،124.

[2] القرار المؤرخ في 08أفريل2008 الذي يحدد تشكيل البذلة النظامية لسلك الجمارك وشروط ارتدائها.

[3]المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 286/10، مرجع سابق،ص5.

-ثالثا : واجب التحفظ والمحافظة على السر المهني .

نصت المادة 39 مكرر 1:"يلتزم أعوان الجمارك أثناء مسيرتهم المهنية، بواجب التحفظ، ويجب عليهم الامتناع عن كل عمل أو تصرف يتنافى مع مهامهم، كما يلتزمون أيضا وكذا جميع الأشخاص الذين يمارسون بأية صفة كانت، بمناسبة وظائفهم أو اختصاصاتهم،وظائف لدى إدارة الجمارك أو يتدخلون في تطبيق التشريع الجمركي، بالسر المهني "[1].

كما نص البند 5 من المقرر 03 المؤرخ في 22 أفريل سنة 2001 يتضمن المصادقة على مدونة أخلاقية المهنة والسلوك الخاصة بموظفي الجمارك على " يلزم كافة موظفي إدارة الجمارك بالامتناع عن إفشاء ما يطلعون عليه من معلومات أثناء ممارسة وظائفهم دون ترخيص، وتسري هذه القاعدة كذلك على كافة الوثائق والمعلومات المحفوظة إلكترونيا، يجب عليهم،فضلا عن ذلك التحكم على ما بحوزتهم من المعلومات ذات الطابع السري المتعلقة بالأشخاص اللذين يتعاملون معهم في إطار نشاطاتهم المهنية، ويتعلق الأمر علي وجه الأخص:

- بإفشاء المعلومات الخاصة بالعمليات التجارية التي تجريها المؤسسات .
- واستغلال المعلومات لأغراض شخصية .
- واستعمال المعلومات الواردة في ملف سري بهدف الحصول على مزايا معينة من لدن شخص طبيعي أو معنوي.
- وسحب أو تغييرأو إتلاف وثائق رسمية.

ينطبق كذلك واجب كتمان السر المهني على الموظفين الذين غادروا صفوف إدارة الجمارك لأي سبب من الأسباب"[2].

-رابعا: واجب حمل بطاقة التفويض بالمهمة.

إن حمل بطاقة التفويض المهنية إجباري ويفرض قانون الجمارك تقديمه عند أول طلب ، حيث نصت المادة 12 من النظام الأساسي الخاص على أن موظفو الجمارك الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك يجب عليهم أن يحملوا بطاقة تفويض لممارسة وظائفهم :"عندما يرخص لهم

[1] المادة 39 مكرر1 من القانون رقم 07/79، المستحدثة بالمادة 10 من القانون رقم 04/17السالف الذكر، ص11.
[2] البند رقم 05/، المقرر رقم 03 المؤرخ في 22أفريل 2001،المتضمن المصادقة على مدونة أخلاقيات المهنة والسلوك الخاصة بموظفي الجمارك.

أداء مهامهم بالزي المدني فيتعين عليهم إظهار بطاقة التفويض بالمهمة وهذا من أول طلب، حيث يستفيدون من مساعدة السلطات المدنية والعسكرية أثناء أداء مهامهم "[1].

-خامسا:واجب طاعة الرئيس .

تعتبر السلطة الرئاسية من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري الأمر الذي يجعل من توزيعها بصفة قانونية وناجعة أحد الاهتمامات التي ينبغي مراعاتها على مختلف مستويات الهرم السياسي والإداري،فبقطع النظر عن اقتران الاختصاصات المخولة لمختلف السلطات السياسية والإدارية علي المستويين الوطني والمحلي بامتيازات السلطة الرئاسية فإن واجب الطاعة يمتد كقاعدة عامة إلى كل الأعوان الذين يمارسون مسؤولية الإشراف على مصلحة إدارية مهما كانت صلاحياتها أو حجمها، وضمانا لاحترام واجب الطاعة بمختلف صوره مظاهره فإن المشرع عزز السلطة الرئاسية بالسلطة التأديبية التي تمكن من معاقبة كل عمل أو سلوك مخل بواجبات الوظيفة وبأخلاقياتها[2]،وقد نصت المادة 14 من النظام الداخلي المطبق علي مستخدمي إدارة الجمارك على هذا الواجب .

-سادسا: واجب التصريح بالممتلكات والزواج.

نصت المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 286/10على "يلزم الموظفون الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك بالتصريح بممتلكاتهم في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول به "[3]، كما جاء في مضمون المادة 24 من المرسوم رقم 286/10 بأنهن يتعين علي أعوان الجمارك الذين يعزمون على الزواج أن يصرحوا للسلطة التي لها صلاحية التعيين ب3 أشهر على الأقل قبل تحرير عقد الزواج .

-سابعا:واجب احترام القانون.

لقد نص البند الأول من المقرر رقم 03 السالف الذكر على هذا الواجب.

1-1: المخالفات الجنائية.

يجب على موظفي إدارة الجمارك، من منطلق ما يناط بهم من مسؤوليات، الامتثال للقانون واحترامه احتراما خاصا، وتشكل مخالفتهم له ضرفا مشددا، يخضع موظفو إدارة الجمارك المدانين

---

[1] الفقرتين 2و3 من المادة 12، المرسوم التنفيذي 286/10، مرجع سابق ص5.

[2] د هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، الطبعة 2012، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر،ص237 .

[3] المادة 23 من المرسوم 286/10، مرجع سابق ص 6.

لارتكاب المخالفات لإجراءات تأديبه ،وهذا دون الإخلال بالعقوبات الجنائية،خاصة فيما يتعلق بتهريب المخدرات أو الغش أو الابتزاز أو بالرشوة، يجب على كل موظف إدارة الجمارك يوجهن إليه استدعاء قضائي أو يقع تحت طائلة المتابعة في قضية جنائية إخطار رؤسائه المباشرين .

يجب على موظفي إدارة الجمارك أن لا يتعسفوا في ممارسة وظائفهم أو في العلاقات التي يقيمونها خلال ممارسة وظائفهم بغرض التأثير أو عرقلة عمل غيرهم من موظفي إدارة الجمارك المكلفين بإجراء التحقيقات أو عمل المصالح الأخرى المكلفة بالوقاية من الغش ومكافحته.

1-2:الشكاوى المرفوعة ضد إدارة الجمارك أو موظفيها.

يتعين على موظفي الجمارك، من باب المصداقية،التحلي بسلوك مثالي وعدم التواني في معالجة حاجات الجمهور وظلماته .

1-3: الوقائع المدعاة من طرف موظفي إدارة الجمارك،شأنه في ذلك شأن بقية أعوان الدولة ،غير ملزمين بالامتثال عندما يطلب منهم التصرف خلافا للقانون أو لقواعد هذه المدونة أو يؤمرون به ، في هذه الحالة، يجب عليهم على الفور تقديم تقرير لرئيس مباشر غير ذلك الذي صدر منه الأمر .

يلزم موظفو إدارة الجمارك، من جهة أخرى، بأن يطلعوا مسؤولهم المباشر على كل محاولة رشوة انتهت إلى عملهم أو استهدفوا بها شخصيا.

يجب أن تكون ما يدلى به من الوقائع مؤسسا وصحيحا.[1]

1-البند الأول من المقرر رقم 03،مرجع سابق .

المبحث الثاني:المسار المهني لأعوان الجمارك.

سوف نتطرق إلى عنصر التوظيف علي مستوي مديرية تسيير الموارد البشرية علي مستوي إدارة الجمارك ، وذلك بتعريفه وتحديد الشروط الواجب توفرها لتقلد منصب عون جمركي ،وسنجمع بين الشروط الواردة في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالوظيفة العمومية والمرسوم التنفيذي رقم 286/10 السابق الذكر ثم نتطرق إلى طرق التوظيف المحددة قانونا .

ثم التطرق إلى مختلف الآراء الفقهية حول طبيعة العلاقة بين أعوان وإدارة الجمارك،وصولا إلى تحديد الوضعيات القانونية الأساسية التي يخضع لها أعوان الجمارك وانتهاء بنهاية العلاقة بين الإدارة الجمركية وأعوان الجمارك .

المطلب الأول: الالتحاق بإدارة الجمارك.

سنتحدث في هذا المطلب على كيفيات التوظيف على مستوى إدارة الجمارك وذلك بتحديد مختلف الشروط الواجب توفرها لتقلد منصب وظيفي بالإضافة إلى طرق التوظيف ثم نحدد العلاقة بين الجمركي وإدارته.

الفرع الأول: كيفيات التوظيف علي مستوي إدارة الجمارك .

قبل التطرق إلي كيفيات التوظيف على مستوي إدارة الجمارك وجب الإشارة إلى تعريف التوظيف وتحديد الشروط الواجب توفرها لتقلد منصب وظيفي ما.

أولا:تعريف التوظيف.

يعتبر التوظيف من أهم الأعمال التسييرية التي تقوم عليها فعالية النشاط الإداري ذلك لأنه بالإمكان أن يؤثر إيجابا أو سلبا على القدرات الداخلية للإدارة،فالتوظيف في حد ذاته بمثابة عملية زرع الأعضاء ينبغي أن يتفادى كل ما من شأنه أن يشكل عامل رفض أو نفور قد يعرض الإدارة إلى تحمل أثاره طوال حياة مهنية كاملة[1].

يختلف التوظيف في مضمونه بين النظامين المفتوح والمغلق حيث يرتبط في النظام المفتوح بمضمون الوظيفة الإدارية ذاتها، فهو مشروع لايسير بالضرورة من قبل الدولة ذاتها، ويمكن أن يكون مستقلا وخاصا يستخدم أعوانا يتميزون بالكفاءة والالتزام بتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها

[1] محمد أمين أعمر ستي، مرزاق غرداوي، التوظيف الداخلي كآلية لاستغلال الموارد البشرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص إدارة ومالية، جامعة الدكتور يحي فارس، المدية، السنة الجامعية 2016/2015، ص 16.

فمناصب العمل محددة سلفا وفق مواصفات وظيفية يقتضيها التنظيم الإداري الساري المفعول،مقابل حقوق وحوافز مادية ومعنوية يستفيد منها الموظفون،مقابل خضوعهم لواجبات مهنية يفرضها الأداء الفعال .

بينما في النظام المغلق لا يرتبط فيها مصير الموظف العام بوظيفة مستقرة بل يمكن للإدارة الاستفادة من خدماته في أي وظيفة أخرى بحكم أن علاقة الموظف بالإدارة تنظيمية قانونية تحكم حياته المهنية المكرسة لخدمة الإدارة بصفة دائمة ومستمرة ،وفق مخطط تسيير يحكم مساره المهني وتمارس المهنة في ظل هذا النظام لفائدة المصلحة العامة[1] .

ولقد أخذ المشرع الجزائري بالنظام الوظيفي المغلق، والذي يعتمد علي مبدأين أساسيين:

01-مبدأ مساوة المواطنين أمام القانون في تقلد الوظائف؛

02-مبدأ الاستحقاق.

ثانيا:شروط التوظيف.

وفق لما جاء في نص المادة 75 من الأمر 03/06 السالف الذكر يمكن تحديد الشروط القانونية الأساسية التي يجب توافرها في المتر شح للالتحاق بوظيفة عمومية وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

1-أن يكون جزائري الجنسية :يعد شرط اكتساب جنسية جزائرية لأي مرشح لشغل وظيفة عمومية من أهم الشروط كون الموظف وفق النظام المعمول به في الجزائر علي غرار العديد من الدول الأخرى يمثل سلطة الدولة وسيادتها عبر مختلف إداراتها ومؤسساتها العمومية ومنه فالالتحاق بالوظيفة العمومية ليس مقتصرا على ذوي الجنسية الأصلية بل يتعداه الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية[2].

2- أن يتمتع بالحقوق المدنية:هذا الشرط مطلوب في جميع وظائف الدولة ويسري علي جميع الموظفين، وهو مرتبط ارتباطا وثيقا بحسن السلوك وأخلاقيات المهنة.

لذا يجب أن يكون للموظف جميع الحقوق،ومن حقه الترشيح والانتخاب لشغل وظيفة عمومية،ولقد جاء هذا الشرط تكملة لما نص عليه المشرع الجزائري في القانون 23/06 المتضمن قانون العقوبات، والذي يعتبر الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية من العقوبات التكميلية.

[1] د هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 63.

[2] محمد أمين ستي، مرزاق غرداوي، مرجع سابق، ص21.

انطلاقا من هذا نجد أن جميع الإدارات العمومية وخاصة الأسلاك الأمنية تخطر مصالح الأمن لإجراء تحقيقات أمنية وإدارية بصفة قبلية للمواطنين الراغبين الالتحاق بهذه الأسلاك،ومن هنا أيضا يمكن تفسير اشتراط صحيفة السوابق العدلية كوثيقة رئيسية في ملفات التوظيف[1].

3-أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية:إن المقصود بهذا الشرط هو أن يكون المتر شح قام بأداء الخدمة الوطنية،أو في وضعية قانونية اتجاهها[2]،إن الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية إما أن يكون المتر شح في حالة إعفاء من الخدمة الوطنية وإما أن يكون في حالة تأجيل (إرجاء).

4-شرط القدرة البدنية والسن القانونية:إن شرط السن من الشروط الأساسية لتولي الوظيفة العامة حيث تنص مختلف التشريعات أن يكون المتر شح بالغا سنا معينة تمكنه من أداء من تحمل أعباء الوظيفة وإدراك مسؤولياتها[3] .

بالإضافة إلى شرط التمتع باللياقة البدنية أو المؤهلات الصحية وحكمة هذا الشرط واضحة وهي ضمان قدرة موظف معين من الناحية الصحية على تحمل أعباء الوظيفة .

بما أن إدارة الجمارك لها خصوصية حسب نص المادة 03فقرة 2 من الأمر 03/06 السالف الذكر فإن لأعوان الجمارك أحكام (شروط)خاصة زيادة على تلك المذكورة في الأمر 03/06 تضمنتها المادتين 27و28من المرسوم التنفيذي رقم 286/10السالف الذكر وتتمثل هذه الأحكام فيما يلي:

-أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية؛

-أن لا تقل قامته1متر و66 سنتيمتر بالنسبة للرجال1متر و55 سنتيمتر بالنسبة للنساء؛

-أن يبلغ مجموع حدة بصره 10/15،دون تعديل بالنظارات أو العدسات،ودون أن يكون الحد الأدنى لإحدى العينين يقل 10/7؛

-أن يكون متمتعا بقدرات بدنية ونفسانية تتماشي والوظيفة المراد الالتحاق بها؛

-أن يجتاز الفحص الطبي والنفسي الذي تنظمه إدارة الجمارك[4].

---

[1] عادل مداحي، مرجع سابق، ص80،81.

[2] عماري عبد العزيز، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، السنة الجامعية 2013 /2014، ورقلة الجزائر، ص23.

[3] عماري عبد العزيز، مرجع نفسه، ص80،81.

1-2-المادة 27 من المرسوم التنفيذي 286/10، مرجع سابق، ص7.

أما بالنسبة لنص المادة 28من هذا المرسوم فقد ركزت على الاختصاصات المطلوب توفرها لدي المرشحين الحائزين إجازات وشهادات في الاختصاصات الآتية :

-الاقتصاد الجمركي والجبائي؛

-العلوم القانونية والإدارية؛

-العلوم الاقتصادية؛

-العلوم التجارية والمالية.

-علوم التسيير فرع :

-ما نجمت عمومي؛

-تدقيق ومراقبة التسيير؛

-التخطيط والإحصاء.

يمكن أن تعدل أو تتمم قائمة الاختصاصات المذكورة أعلاه، عند الاقتضاء، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية[1].

ثالثا:طرق التوظيف.

وتجدر الإشارة إلى أن التوظيف نوعان خارجي وداخلي، فالتوظيف الداخلي يتمثل في الترقية أما الخارجي فيكون عن طريق الشهادة ،أو على أساس الاختبارات، وبالعودة إلى إدارة الجمارك والمكونة من أربعة أسلاك حسب ما جاء في المادة 3 من المرسوم 286/10 فإن التوظيف يختلف من سلك إلي أخر حسب المهام المنوطة حسب كل سلك، وكمثال للتوظيف بنوعيه علي مستوي إدارة الجمارك سنأخذ سلك الضباط كمثال .

1-التوظيف الداخلي لسلك الضباط .

أ – رتبة ضباط الفرق: يتم التوظيف داخليا في رتبة ضباط الفرق بإحدى الطريقتين الآتيتين :

-عن طريق إجراء امتحان مهني وفي حدود30 %.

من المناصب المطلوب شغلها من بين العرفاء الذين يثبتون 5سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة .

[1] المادة 28من المرسوم 286/10، مرجع سابق، ص7.

-أما الطريقة الثانية للتوظيف فتكون على سبيل الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود10% من بين المناصب المطلوب شغلها وبعد إثبات 10سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

ب -رتبة ضباط الرقابة: طبقا لإحكام المادة 62 من القانون الأساسي الخاص للأسلاك المنتمية لإدارة الجمارك فهناك طريقتين للتوظيف الداخلي في هذا السلك:

-عن طريق إجراء امتحان مهني وذلك بالنسبة لضباط الرقابة الذين يثبتون 5سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة .

-عن طريق الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20% من المناصب المطلوبة، مع إثبات 10سنوات خدمة فعلية لضباط الفرق بهذه الصفة.

2- التوظيف الخارجي للضباط .

أ-ضباط الفرق:يوظف ضباط الفرق على أساس الشهادة المرشحين اللذين تابعوا تكوينا متخصصا على مستوى إحدى مدارس إدارة الجمارك الجزائرية.

يتم الالتحاق بهذا التكوين بعد إجراء مسابقة على أساس الاختبارات من بين المرشحين البالغين 21 سنة على الأقل و30سنة على الأكثر والحائزين على شهادة البكالوريا، بالإضافة إلى سنتين جامعيتين مستوفاتين في احدي التخصصات المحددة مسبقا .

ب- ضباط الرقابة: طبقا لأحكام القانون الأساسي الخاص لأسلاك إدارة الجمارك فإن التوظيف الخارجي في هذه الرتبة غير مفتوح وهو ما يعتبر إجراء جديد جاء به هذا القانون.

مثلما ما هو معمول به بسلك الأعوان، نص هذا القانون على الأحكام الانتقالية للإدماج في المواد 63و64 حيث يتم دمج فقط في رتبة ضباط الرقابة الملحقون الرئيسيون للإدارة والمحاسبون الإداريون والتقنيون السامون في الإعلام الآلي والتقنيون السامون في المخبر والصيانة وملحق الإدارة [1].

الفرع الثاني: تكييف العلاقة بين إدارة وأعوان الجمارك.

إن الحديث عن علاقة أعوان الجمارك بالإدارة الجمركية يقودنا لدراسة علاقة الموظف بالإدارة بصفة عامة لأن الجمركي هو موظف بصريح المادة 2 من المرسوم التنفيذي 286/10 السالف الذكر، ولقد ثار خلاف بين الفقه والقضاء الإداريين حول تكييف العلاقة التي تربط الموظف العام

[1] عادل مداحي، وظيفة تسيير الموارد البشرية على مستوى إدارة الجمارك، رسالة لنيل شهادة الماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر2014/2013،ص87،86.

بالدولة حيث اتجه البعض إلى تكييف العلاقة التي تربط الموظف العام والدولة على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص، فهي رابطة تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة:(العقد شريعة المتعاقدين)،بينما اتجه البعض الأخر إلى تكييف علاقة الموظف بالدولة على أنها علاقة تنظيمية أو لائحية،وأن الموظف في مركز تنظيمي أو لائحي يقرر له حقوقا وواجبات معينة يتمتع ويلتزم الشخص بها بمجرد التحاقه بالوظيفة العامة [1].

-أولا: النظريات التي تؤسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس تعاقدي .

ظهرت النظريات التعاقدية في بداية القرن التاسع عشر وسادت حتى منتصفه، وتنص هذه النظريات على أن العلاقة بين الموظف والإدارة العمومية تعتبر علاقة تعاقدية بمعني أن الموظف يكون مع الإدارة العمومية في مركز تعاقدي، وحسب هذه النظرية يوصف العقد الذي يربط بين الطرفين بأنه عقد عمل أو عقد إيجار إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي أو جسماني، وبأنه عقد وكالة إذا كان العامل المنوط به العمل عملا ذهنيا، واستند أنصار هذه النظرية في وصفهم بهذه العلاقة بأنها تقوم علي أساس تعاقدي إلى حجة مفادها أن المتر شح للوظيفة العمومية يقبل بالالتحاق بالخدمة الوظيفية، حيث تتوافق الإرادتين بعد الإيجاب والقبول وتنشأ بذلك مراكز ذاتية وحقوق مكتسبة تحكمها قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين ".

ولقد تعرضت هذه النظرية للعديد من الانتقادات نذكرها فيما يلي :

1-من الناحية الشكلية:إن عقود القانون المدني تتم بإيجاب وقبول من الطرفين عقب مفاوضات تجري بينهما، ويتم أثناءها الاتفاق على تحديد موضوع العقد وشروط التعاقد والالتزامات المتبادلة بين الطرفين، ومثل هذه المفاوضات لا وجود لها من الناحية العملية عند تعيين الموظف وهذا الأخير لا يناقش شروط الخدمة ،كما أن العلاقة التي تحكمه لا تنشأ من جراء التقاء إرادته مع إرادة الإدارة العمومية ، وأن تعيين الموظف يتم وينتج معظم أثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف هدا فضلا عن أن مثل هذا الافتراض لا يحقق الصالح العام لأن رعاية الوظيفة العمومية تقتضي استبعاد العلاقة التعاقدية كون أن هذا سيجعل من الوظيفة العمومية موضوعا للاستغلال والمساومة .

2-من الناحية الموضوعية :طبقا لأحكام القانون الخاص يعتبر العقد شريعة المتعاقدين ولا تعديل له إلا بموافقة الطرفين مما يؤدي إلى حرمان السلطة العامة من متابعة أحكام الوظيفة العمومية بالتعديل والتفسير والإلغاء طبقا لاحتياجات الصالح العام، في حين أن القاعدة الأساسية في إدارة المرفق

[1] كنعان نواف، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص37.

العمومي هي إيثار المصلحة العامة على المصلحة الفردية،وضرورة سير المرافق العمومية سيرا مطردا منتظما.[1]

-ثانيا: النظرية التي تؤسس رابطة الموظف بالإدارة علي أساس لائحي .

نظرا لما تلقته النظرية التعاقدية من انتقادات حول تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة اتجه جانب أخر من الفقه صوب النظرية التنظيمية أو اللائحية حيث وجدها صالحة لمعالجة النقص والقصور الذي اعترى النظرية السابقة، ففكرة أن الموظف العام يوجد في مركز قانوني موضوعي لا مركز شخصي ذاتي لم تعد فكرة عامة فقط، بل أصبحت مبدأ عاما ومسلما به، ويعود الفضل في ابتداع هذا المبدأ للفقه الذي استطاع تحرير نظام الوظيفة العامة من سيطرة ونفوذ الأفكار المدنية وبالتالي أصبحت تلك الأفكار ضربا من الماضي، فالفقه يكاد يجمع على أن علاقة الموظف بالدولة أو الإدارة هي علاقة تنظيمية أو لائحية وليست علاقة تعاقدية، ومضمون هذه العلاقة أن أحكام الوظيفة العامة وما يترتب عليها من حقوق والتزامات تنظم وفقا للأنظمة والقوانين،وبالتالي فالوظيفة العامة هي نتاج تلك القوانين والأنظمة، كما أن شروط شغل الوظيفة العامة وما يترتب عليها من مسؤوليات وحقوق و واجبات يتم تنظيمها وتحديدها وفقا لهذه القوانين والأنظمة،فالوظيفة العامة تنشئ وتستمد وجودها من هذه القوانين دون أن يتوقف ذلك الوجود على من يشغل هذه الوظيفة، هذا يعني أن مركز الموظف هو مركز تنظيمي أو لائحي، ومن ثم فإن قرار التعيين الذي تصدره الجهة المختصة لا يخلق مركزا ذاتيا للموظف العام لكون هذا المركز موجود أصلا قبل قرار التعيين، ويستند إلى القوانين واللوائح بصورة عامة لا بصورة شخصية [2].

-ثالثا: موقف المشرع الجزائري من هذه النظريات .

سار المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي بخصوص تكييف علاقة الموظف بالإدارة وذلك بحكم سريان الأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة للوظيفة العمومية الفرنسية في الجزائر بعد استعادة سيادتها، دون إغفال العلاقة التعاقدية في نطاق ضيق، حيث فضل المشرع الجزائري العلاقة التنظيمية القانونية على حساب العلاقة التعاقدية، فبعد الاستقلال مباشرة ثم تمديد العمل بكافة القوانين الفرنسية المعمول بها سابقا، ولما جاء الأمر 133/66 الذي أقر العلاقة التنظيمية القانونية التي يكون فيها الموظف اتجاه الإدارة، أي أن الأعوان الذي يلتحقون بالإدارة يتم ترسميهم ومنحهم امتيازات تتمثل في

1-عبد الكريم عديلة، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة، السنة الجامعية 2014/2013، ص43.

2 د وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012، عمان الأردن، ص66،67.

ضمان استمرارية وظائفهم، باعتبار أن الترقية في النظام التعاقدي صعبة جدا وأن هيكل الوظيفة العمومية يحتاج إلى تخصص قوي في المهام وهو الهدف الذي لا يتحقق إلا في إطار نظام التمهين القائم على ترقية العلاقة التنظيمية القانونية حيث أن العلاقة التعاقدية من شأنها المساس بالاستقرار الوظيفي والسماح بتنقلاتهم من إدارة إلى أخرى .

المطلب الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية لأعوان الجمارك .

إن أعوان الجمارك كغيرهم من الموظفين الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية يتم وضعهم في إحدى الوضعيات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة في المادة 127 من الأمر 03/06 السالف الذكر والذي حددت هذه الوضعيات علي سبيل الحصر والمتمثلة فيما يلي :

1-القيام بالخدمة؛

2-الانتداب؛

3-خارج الإطار؛

4-الإحالة على الاستيداع؛

5-الخدمة الوطنية.

وبالرجوع إلى نص المادة 34 من المرسوم التنفيذي 286/10 السالف الذكر والتي تحدد النسب القصوى للموظفين الخاضعين لهذا القانون الأساسي الخاص الذين من شأنهم أن يوضعوا بناءا على طلبهم في الوضعية القانونية الأساسية للانتداب أو خارج الإطار أو الإحالة على الاستيداع بالنسبة لكل سلك كما يأتي:

-الانتداب 5 %؛

-خارج الإطار 1%؛

-الإحالة على الاستيداع5%؛

الفرع الأول: الوضعيات القانونية التي يخضع فيها الموظف لقانون الوظيفة العمومية.

-أولا: القيام بالخدمة.

لقد عرفت المادة 128 من الأمر 03/06وضعية القيام بالخدمة بأنها "هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهم

منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10و15 من هذا الأمر"[1] ،كما نصت المادة 129على الحالات التي يعد فيها الموظف في وضعية القيام بالخدمة:

-الموجود في عطلة سنوية؛

-الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني؛

-الموظفة الموجودة في عطلة أمومة؛

-المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208الى 212و215من هذا الأمر؛

-الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط؛

-الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوي [2].

كما يمكن وضع الموظفين تحت خدمة جمعيات وطنية لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة.

-ثانيا: وضعية الانتداب.

يعني الانتداب قيام الموظف بصفة مؤقتة وتنفيذا لقرار من السلطة المختصة بمباشرة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة، سواء كان ذلك في دائرة أخري غير دائرته أو وظيفة أخرى في دائرته نفسها، مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي كان ينتمي إليها، وينقسم الانتداب إلي نوعين:

أ-الانتداب بقوة القانون: ويتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة :

-وظيفة عضو في الحكومة؛

- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية؛

-وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها؛

-عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به؛

-متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة؛

---

[1] المادة 128من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص12.

[2] المادة 129 من الأمر 03/06، مرجع ذاته، ص12.

-تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية؛

-متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها؛

ب-الانتداب بطلب من الموظف: نصت عليه المادة 135 من الأمر 03/06،يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

-نشاطات لدى مؤسسة أوإدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية؛

-وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه؛

-مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية[1].

أما بالنسبة لإدارة الجمارك فان الانتداب يخضع لنفس الشروط المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة إلا ما جاء في نص المادة 34 من المرسوم التنفيذي286/10 الذي وضعت شرط إلا تفوق نسبة5%من كل سلك.

الفرع الثاني: الوضعيات القانونية التي لا يخضع فيها الموظف لقانون الوظيفة العمومية .

وتشمل هذه الحالة وضعيتين وهي:

-أولا: وضعية خارج الإطار.

وهي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاذ حقوقه في الانتداب في إطار أحكام المادة 135 أعلاه في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي، كما انه لا يمكن وضع الموظفين في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) من المادة 8التي تنص على "تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية:

المجموعة أ: وتظم مجموع الموظفين الحائزين مستوي التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل"[2]، وتكرس هذه الوضعية بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لمدة لا تتجاوز 5سنوات، كما لايستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات، أما بالنسبة لوضعية خارج الإطار بالنسبة لإدارة الجمارك فقد حددت المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 236/10 بنسبة 1 %من كل سلك.

[1] المادة 135 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص13.

[2] المادة 08من الأمر 03/06، مرجع ذاته، ص 4.

ثانيا: وضعية الخدمة الوطنية .

تعرف هذه الوضعية بأنها وضع الموظف العمومي الذي يمارس مهامه بصفة فعلية والمستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تدعى وضعية الخدمة الوطنية[1]، وقد نص عليها المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 116 منه، والأمر رقم 03/06 في المادة 154.

الفرع الثالث: الوضعية القانونية التي يجمد فيها المسار المهني للموظف.

من الوضعيات التي يجمد فيها المسار المني للموظف وضعية الإحالة على الاستيداع والتي سوف نتطرق إلى تعريف هذه الوضعية ثم تحديد حالات الإحالة علي الاستيداع، ثم الآثار القانونية للاستيداع :

1-تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع.

تعرف هذه الوضعية بأنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل[2]، بمعنى أن يكون موظف مرسم في منصبه خارج سلكه الأصلي لمدة محددة قانونا ويبقى تابعا له، ولا تسقط عنه صفة الموظف[3]، وتكرس هذه الوضعية بموجب قرار إداري فردي من التي لها صلاحية التعيين ويمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته، يمكن للإدارة أن تقوم بتحقيق في أي وقت لتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع السباب التي أحيل الموظف من أجلها إلى هذه الوضعية.

2-حالات الاستيداع.

أ-حالات الاستيداع بقوة القانون، نصت المادة 146 من الأمر رقم 03/06 على مايلي:

-في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.

-للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات .

-السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته .

---

[1] المادة 1/145من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 13.

1-المادة 1/145من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 13.

[3] د مولود ديدان، مرجع سابق، ص127.

-لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي"[1] .

ب- حالة الاستيداع لأغراض شخصية .

جاء في نص المادة 148 يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية ، لا سيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين من الخدمة الفعلية"[2].

3-أثار الاستيداع: يترتب عن إحالة الموظف على الاستيداع أثار قانونية نلخصها فيما يلي.

1-توقيف راتب الموظف، بحيث لا يتقاضى طيلة المدة القانونية التي يقضيها في هذه الوضعية على الراتب.

2-توقيفحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد بحيث لا تحتسب مدة وضعيه الاستيداع.

3-يحتفظ الموظف بحقوقه التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع .

4-يمكن للموظف تجديد وضعيته بطلب كتابي من المعني لسلطة المخولة صلاحية التعيين في أجل شهر قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع.

زيادة على القواعد العامة المحددة في الأمر رقم 03/06السالف الذكر فيما يخص حالة الاستيداع نجد أن المرسوم التنفيذي رقم 286/10 قد حدد نسبة 5% من كل سلك.

المطلب الثالث: نهاية العلاقة بين العون الجمركي والإدارة.

إن العلاقة بين أعوان وإدارة الجمارك ليست علاقة أبدية دائمة وإنما هذه العلاقة محددة بضوابط وأحكام في قانون الوظيفة العمومية، حيث حددت أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بينهم، حيث جاء الباب العاشر من الأمر رقم 03/06 تحت عنوان إنهاء الخدمة ،ونصت المادة 216منه على: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ،العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد، الوفاة، يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين "[3].

---

[1] المادة 146، من الأمر03/06، مرجع سابق، ص13.

[2] المادة 148 من الأمر 03/06، مرجع ذاته، ص14.

[3] المادة 216من الأمر رقم06 /03، مرجع سابق، ص19.

ولقد قسم بعض الفقهاء وشراح القانون أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية إلي قسمان ويتمثل هذان القسمان فيما يلي:

الفرع الأول: النهاية العادية للعلاقة الوظيفية.

ويقصد بالنهاية العادية للعلاقة الوظيفية الحالات الطبيعية والقانونية التي أقرها المشرع في المادة 216 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر، والتي تؤدي لإنهاء العلاقة الوظيفية بطريقة إرادية أو غير إرادية .

-أولا: النهاية الإرادية للعلاقة الوظيفية .

تتضمن النهاية الإرادية للخدمة أو العلاقة الوظيفية أحد السببين الإحالة على التقاعد أو الاستقالة التي تعد حقا للموظف الذي يقدم طلبه للإدارة[1].

1-الإحالة على التقاعد: لقد اعتبر المشرع التقاعد حقا من حقوق الموظف العام وذلك بموجب أحكام المادة 33 من الأمر رقم 03/06 التي تنص على أنه "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به "[2]، حيث يعتبره من الحقوق المالية والشخصية الذي يستفيد منه مدى حياته وذلك طبقا لأحكام المادة 3 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2يوليو 1983المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، ولقد حدد المشرع الجزائري شروط الإحالة علي التقاعد وتمثلت فيما يلي:

-بلوغ 60سنة على الأقل، إذ يمكن إحالة المرأة على التقاعد ابتداء من سن الخامسة والخمسين وذلك بطلب منها؛

-قضاء 15 سنة على الأقل في العمل؛

-القيام بعمل فعلي يساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

2-الاستقالة: يقصد بالاستقالة إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في القطع النهائي للعلاقة التي تربطه بالإدارة العمومية، مع قبول الجهة الإدارية ذلك، فالاستقالة حق من الحقوق المعطاة للموظف،

[1] د مولود ديدان، مرجع سابق، ص160.

[2] المادة 33 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص6.

إذ لا يمكن إجباره على العمل في منصب لا يريده أو الاستمرار في نفس المؤسسة أو الإدارة المستخدمة[1].

-شروط الاستقالة: والمنصوص عليها في المواد 218 إلى 220من القانون الأساسي للوظيفة العمومية والمتمثلة فيما يلي.

أ-يجب أن تكون الاستقالة بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية،واشتراط الكتابة في الاستقالة تقرر لمصلحة الموظف،إذ أنها دليل على رغبته الأكيدة لترك الوظيفة،لأن الإقدام عليها يكون بعد تفكير وإمعان،كما أن الاستقالة المكتوبة تمكن الإدارة من تبيين رغبة الموظف الأكيدة في الاستغناء عن عمله.

ب-أن تكون الاستقالة صادرة عن الإرادة الحرة للموظف،وتمت بمحض إرادته واختياره ،فإذا ثبت أن الاستقالة قد تمت تحت ضغط أو إكراه كانت الاستقالة باطلة، وكذلك لو صدر الطلب عن إرادة غير واعية أو مدركة لنتائج أفعالها،كما لو صدرت بتأثير من المرض الشديد الذي يمنع التعبير الصحيح عن الإرادة كإصابته بمرض الفصام أو العته.

ج-يجب إرسال طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، وبالتالي فالموظف يرسل طلبه إلى السلطة المختصة،فمثلا موظف بوزارة يرسل طلبه إلى مدير المستخدمين الذي يمتلك صلاحية التعيين بتفويض من الوزير، ولا يرسله إلى مدير أخر لأنه غير مخول قانونا كما يجب أن يمر طلب الاستقالة على المسؤول السلمي المباشر للموظف .

د-التزام الموظف بأداء واجباته المهنية إلى حين صدور قرار الاستقالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين،وبالتالي لا يتوقف عن أداء مهامه بمجرد إعلان رغبته في الاستقالة عن طريق تقديم طلب بذلك.

و-لا ترتب الاستقالة أي اثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحية التعيين،التي يتعين عليه اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ تقديم الطلب.

هـ-عند رفض الإدارة طلب الاستقالة يمكن للموظف رفض عريضة إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء،والتي يكون رأيها بهذه الحالة إلزاميا وليس استشاريا.[2]

---

[1] ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2016/2015، ص489وما بعدها .

[2] ياسين ربوح، مرجع سابق، ص491.

ثانيا:النهاية اللاإرادية للعلاقة الوظيفية.

تتمثل النهاية اللاإرادية بالنسبة للعلاقة الوظيفية إما بسبب فقدان الجنسية والتي هي شرط من شروط تولي أو تقلد منصب وظيفي، أو بسبب الوفاة، أو فقدان الحقوق المدنية.

الفرع الثاني:لنهاية الغير العادية للعلاقة الوظيفية.

إن العلاقة بين الموظف والإدارة تنتهي كذلك بطريقة غير عادية وتتمثل في كل من التسريح والعزل.

-أولا:العزل.

يعتبر العزل إجراء إداري تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين في حق الموظف الذي تغيب لمدة 15 يوم متتالية على الأقل،ودون مبرر مقبول،ولكن الشرط الأساسي الواجب القيام به من جانب الإدارة قبل العزل وهو شرط الإعذار التي يجب إرساله للموظف، ووفق كيفيات تحد عن طريق التنظيم .

-ثانيا:التسريح.

نميز بين التسريح التأديبي والتسريح الذي يكون أثناء فترة التربص والذي يكون بسبب عدم الكفاءة المهنية.

1-التسريح التأديبي:هو عقوبة من العقوبات التأديبية المنصوص عليه في المادة 163 من الأمر 03/06 ويترتب عليه إنهاء خدمة الموظف بعد ارتكابه خطأ من الدرجة الرابعة والمنصوص عليهم في المادة 177 من الأمر 03/06 .

2-التسريح لعدم الكفاءة المهنية:وتخص هذه الحالة بالموظف المتربص قبل الترسيم ونصت عليه المادة 85 من الأمر 03/06 التي نصت على "بعد انتهاء فترة التربص المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه يتم،

-إما ترسيم المتربص في رتبته؛

-وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط ؛

-وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق .

ملاحظة:لا يمكن للموظف الذي يكون محل تسريح أو إجراء العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة.

خلاصة الفصل الأول

كخلاصة لهذا الفصل يعتبر أعوان الجمارك من بين الوسائل لتنفيذ مهام إدارة الجمارك، فقد تناولنا في هذا الفصل مختلف المراحل التي مرت بها نشأة أعوان الجمارك في الجزائر بدءا بالمرحلة الاستعمارية إلى غاية صدور أخر مرسوم بهذه الفئة،وذلك بتبيان أهم النصوص القانونية المطبقة عليهم وتحديد مختلف الحقوق التي يتمتع بها والصلاحيات الواجب القيام بها.

كما تم التعرف في هذا الفصل على المسار المهني لأعوان الجمارك في إطار الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة بداية من الالتحاق بإدارة الجمارك والتي تبدأ من الشروط الواجب توافرها في الشخص لتقلد منصب عون جمركي، ثم تحدثنا عن طبيعة العلاقة التي تربط بين العون الجمركي بإدارته وتبيان موقف المشرع الجزائري منها .

إن أعوان الجمارك كغيرهم من الموظفين لهم وضعيات قانونية يكونوا فيها وإما نهاية بينهم وبين إدارة الجمارك، فالوضعيات القانونية تكون سواء بطلبهم أو بطلب من الإدارة الجمركية المستخدمة سواء كانت هذه الإدارة على المستوى المركزي أو على مستوى اللامركزي وتتمثل هذه الوضعيات فيما يلي: الإحالة على الاستيداع، الانتداب، الوضعية خارج الإطار، الخدمة الوطنية، الخدمة الفعلية، أما النهاية تكون بطريقة عادية بسبب الاستقالة أو الإحالة على التقاعد والنهاية الغير العادية تكون بسبب العزل أو التسريح.

الفصل الثاني

صلاحيات أعوان الجمارك.

تمهيد

إن الجمارك قديمة قدم التجارة فبعد اتساع وازدهار التجارة الدولية ما أدي بالدول إلى فرض مجموعة من الإجراءات طبقت من خلال جهاز الجمارك، فبعد التعرف على النشأة والتطور عن الجمارك سنعالج من جهة ثانية مختلف الصلاحيات التي أسندت إليهم في إطار القيام بأعمالهم ،فقد اختلف الفقهاء وشراح القانون في تقسيم هذه الصلاحيات فمنهم من قسمها إلى صلاحيات داخل النطاق الجمركي وخارج النطاق الجمركي،في حين قد قسمها البعض بصلاحيات عادية وصلاحيات استثنائية، إلا أن الإشكال الذي يطرح هنا هل يتمتع أعوان الجمارك بصفة الضبطية القضائية أم لا ؟.

نظرا لتزايد مجالات تدخل الجمارك وتراكم المهام والأعمال الجمركية من مراقبة التجارة ، البضائع،الأشخاص وما إلى ذلك من المهام الأخرى، قد يحدث وأن يخطئ العون الجمركي سواء كان هذا الخطأ بقصد أو بدون قصد (انعدام النية الإجرامية)، مما يؤدي إلى نشأة جريمة تأديبية أو بالتحديد دعوى تأديبية ضد العون المخطئ، وهذا تطبيقا لمبدأ حسن سير المرفق بانتظام واطراد من جهة ومن جهة ثانية تطبيق مبدأ شرعية العقوبة .

إن إدارة الجمارك كأي إدارة عمومية لها نظام تأديبي يخضع له موظفيها سواء كان هذا النظام يخضع للأحكام العامة المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة أو في أحكام القوانين الأساسية الخاصة المنظمة لهذا السلك .

المبحث الأول: صلاحيات أعوان الجمارك.

لقد أعطي المشرع الجزائري مجموعة من الصلاحيات لأعوان الجمارك ويهدف المشرع من ذلك إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي تتمثل فيما يلي:

*هدف الحماية (حمائي): وتشمل هذه الحماية جميع الميادين بما فيه الحماية الاقتصادية (محاربة الغش ،الاستيراد والتصدير الغير المشروع .....الخ)

*هدف جبائي: ويتمثل هذا الهدف في جميع الرسوم والحقوق الجمركية التي تفرض على السلع سواء كانت موجهة للتصدير والاستيراد .

المطلب الأول: الصلاحيات العادية لأعوان الجمارك.

وتتمثل هذه الصلاحيات في صلاحية أعوان الجمارك في التفتيش والمراقبة والمعاينة الجمركية وتكون هذه الصلاحيات قبل ظهور أي بوادر جريمة جمركية.

الفرع الأول: صلاحية التحري.

-**أولا :التفتيش:**بالرجوع إلى بعض القوانين ومنها قانون الإجراءات الجزائية نجد قد نص المشرع الجزائري على التفتيش في المادة 81من ق إ ج على:" التفتيش يباشر في جميع في جميع الأماكن التي يمكن العثور فيها على أشياء أو وثائق يكون كشفها مفيدا لإظهار الحقيقة "[1].

إن المشرع الجزائري لم يعرف التفتيش وإنما ترك تعريف التفتيش للفقهاء حيث عرفه أحمد فتحي سرور بأنه :"إجراء من إجراءات التحقيق حيث عرفه أحمد فتحي سرور بأنه:"إجراء من إجراءات التحقيق التي تهدف إلى ضبط أدلة الجريمة موضوع التحقيق وكل ما يفيد في كشف الحقيقة ،وهو ينطوي على مساس بحق المتهم في سرية حياته الخاصة "[2].

[1] المادة 81 من القانون رقم 07/17المؤرخ في27 مارس 2017المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم للأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08يونيو 1966(ج ر العدد 20 المؤرخة في 29مارس)2017 .

[2] أحمد فتحي سرو،الوسيط في شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، الجزء الأول، القاهرة ،1980ص 449.

أما التفتيش الجمركي هو إجراء يقوم به أعوان الجمارك ممن يتمتعون بصفة الضبطية لمراقبة صحة تطبيق القوانين واللوائح الجمركية،وتهدف هذه العملية إلى الكشف عن الأدلة التي من شأنها توضيح حقيقة الجريمة [1].

أشكالالتفتيش الجمركي.

تشمل عملية التفتيش الجمركي مجموعة من الأشكال و الأنواع يمكن أن ينصب عليها هذا الإجراء[2]،ولقد نص المشرع الجزائري على أشكال التفتيش الجمركي في الفصل الثالث تحت عنوان تنظيم إدارة الجمارك وسيرها،حيث تضمن هذا الفصل 10 أقسام وجاءت أشكال التفتيش في الأقسام الآتية:القسم الرابع المتعلق بحق تفتيش الأشخاص والبضائع ووسائل النقل، والقسم الخامس الخاص بتفتيش المنازل، والقسم السادس المتعلق بحق الاطلاع والقسم السابع الخاص بالمراقبة الجمركية للمظاريف البريدية والقسم الثامن الخاص بمراقبة هوية الأشخاص وقد جاء هذا ضمن أحكام قانون الجمارك رقم 07/79 المعدل والمتمميشمل أشكال التفتيش حسب هذا القانون ما يلي :

-تفتيش البضائع والأشخاص ووسائل النقل؛

-مراقبة هويةالأشخاص؛

-تفتيش المنازل والمحلات التجارية؛

-التفتيش أ والمراقبة الجمركية للمظاريف البريدية والطرود.

ولقد أعطي المشرع صلاحية التفتيش لأعوان الجمارك بمناسبة ممارسة صلاحيتهم الجمركية، وقد جاء ذلك حسب نص المادة 41و42من قانون الجمارك07/79 المعدل والمتمم.

ثانيا:صلاحيات أعوان الجمارك في مجال المعاينة الجمركية للبضائع والأشخاص .

1-بالنسبة للبضائع:يقصد بالبضائع حسب نص المادة 5 فقرة ج " كل المنتجات والأشياء التجارية والغير التجارية وبصفة عامة جميع الأشياء القلة للتداول والتملك"[3]،وبحسب نص المادة 41من قانون الجمارك يحق لأعوان الجمارك القيام بعملية معاينة البضائع ويهدف المشرع إلى:

---

[1] مصنف الاجتهاد الجمركي في المنازعات الجمركية،1996، ص18.

[2] حسين بن عالية، صلاحيات أعوان الجمارك في مجال محاربة الجريمة الجمركية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون، السنة الجامعية 2005/2004، جامعة الجزائر1، ص27.

[3] المادة 5فقرة ج من القانون 07/79، مرجع سابق، ص678.

-اكتشاف المخالفات الخطيرة؛

-التأكد من قانونية البضائع .

2-بالنسبة للأشخاص:جاءت مراقبة هوية الأشخاص ومراقبة هويتهم في الفصل الثالث من القسم الثامن، حيث جاء في نص المادة 50 فقرة 1من القانون رقم07/79المعدل والمتمم، "يمكن لأعوان الجمارك خلال ممارسة وظائفهم،مراقبة هوية الأشخاص اللذين يدخلون أو يخرجون أو يتنقلون داخل الإقليم الجمركي ".

بعد فحص[1] البضائع ووسائل النقل ومراقبة وتفتيش الأشخاص محل شكوك وافتراضات ارتكابهم لجرائم جمركية بالبحث عن الغش وإثباته بالطرق المختلفة تتم المعالجة الجمركية،وخلافا للمعاينة التي تتم في القانون العام،فإنه في قانون الجمارك تتبنين خصوصيته بشكل أوسع في معاينة الجرائم الجمركية بشكل واضح من الإثبات، وتترجم المعاينة بتحرير المحاضر الجمركية التي أعطاها المشرع قوة ثبوتية،ويمكن أن تترجم المعاينة في تحرير إما محضر حجزأو معاينة.[2]

أ-**محضر المعاينة:**تعد المعاينة من إجراءات الاستدلال عن الجرائم وهي إثبات لحالة الأماكن والأشخاص وكل ما من شأنه كشف الحقيقة، وتبدوا فائدتها أساسا بالنسبة للجرائم التي تترك أثار مادية في محل الجريمة[3]،فحسب نص المادة 2/252 من ق ج ج يجب أن يتوفر في محضر المعاينة البيانات الآتية:

-ألقاب الأعوان المحررين وأسمائهم وصفاتهم وإقامتهم الإدارية.

-تاريخ ومكان التحريات التي تم القيام بها .

-الألقاب والأسماء والهوية الكاملة ومكان إقامة المخالف أو المخالفين.

---

[1] جاءت الفقرة من المادة 5 من القانون رقم 07/79 والتي تشرح معنى الفحص" التدابير القانونية والتنظيمية التي تتخذها إدارة الجمارك للتأكد من صحة التصريح الجمركي وصحة وثائق إثبات ومطابقة البضائع للبيانات الواردة في التصريح والوثائق ".

[2] حسين بن عالية، مرجع سابق ص28.

[3] كرماش هاجر، جريمة التهريب الجمركي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون أعمال، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2016/2015، ص56.

-طبيعة المعاينات التي تمت والمعلومات المحصلة إما بعد مراقبة الوثائق وإما بعد سماع الأشخاص[1].

بعد عملية المعاينة تتم عملية حجز البضاعة وبالرجوع إلى نص المادة 252والتي تنص على المعاينة عن طريق التحقيق والتحريات الجمركية يتم بصددها حجز ما يتم احتجازه من بضائع أو وثائق وعلى أثر هذا يتم تحرير محضر المعاينة، ولا يتم حجز البضائع إلا بعد معاينتها على أنها جريمة جمركية،فلا يمكن تصور حجز دون معاينة،ولقد نصت المادة 48 من قانون الجمارك الجزائري على نوعين من محاضر المعاينة وهما :

-محاضر معاينة عادية ،ويؤهل لتحريرها كل عون .

-محاضر معاينة التي تتم إثر تحقيق يتعلق بمراقبة الوثائق[2] والسجلات الحسابية،ويؤهل لهذا النوع من المحاضر أعوان الجمارك اللذين لهم رتبة ضابط رقابة على الأقل والقابض الجمركي،مع إمكانية الاستعانة بأعوان أقل رتبة ضابط رقابة على الأقل والقابض الجمركي،مع إمكانية الاستعانة بأعوان رتبة منهم بموجب أمر مكتوب صادر عن عون جمركي له ضابط مراقبة على الأقل مع تحديد أسماء المكلفين في الأمر .

ب-الحجز الجمركي:يعد إجراء الحجز الجمركي بمثابة إجراء التلبس بالجريمة في القانون العام وطالما أن الجرائم الجمركية في مجملها جرائم متلبس فإن الحجز يشكل الطريق لمعاينتها[3]كما يتجلى ذلك من نص المادة 241 ق جج.

ولقد حرص المشرع الجزائري على تعيين الأشخاص المؤهلين للقيام بهذا الإجراء،وهم أعوان الجمارك دون استثناء كما نصت عليه المادة 241من قانون الجمارك وكذا ضباط وأعوان الشرطة القضائية، كما خول لبعض أعوان أو موظفو المصالح الإدارية المنصوص عليهم في المادة 241 ق ج ج أن يقوموا ببغض السلطات الضبط القضائي التي منحتها لهم القوانين الخاصة[4].

---

[1] المادة 2/252 من القانون07/79، المعدل والمتمم، مرجع سابق،ص715.

[2] الوثائق جمع وثيقة،وقد عرفتها المادة 5 من القانون رقم 07/79 فقرة ل:"كل دعامة تتضمن مجموعة من المعطيات أو المعلومات كيفما كانت نوعية الطريقة التقنية المستعملة مثل الورق والأشرطة الممغنطة والأسطوانات و الأسطوانات اللينة والأفلام الدقيقة ".

[3] أحسن بوسقيعة، المنازعات الجمركية (تعريف وتصنيف الجرائم الجمركة، متابعة وقمع الجرائم الجمركية)، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر ،2009/2008، ص 138.

[4] المادة 27 من القانون 07/79، مرجع سابق، ص683.

الفرع الثاني:صلاحيات أعوان الجمارك في المادة التجارية.

أولا: صلاحيات أعوان الجمارك في مجال مراقبة وتنظيم التجارة الخارجية.

وتتمثل هذه الصلاحيات فيما يلي :

1-صلاحيات أعوان الجمارك في مراقبة وفحص البضائع المستوردة و المصدرة.

يجب على كل مستورد أو مصدر لبضاعة ما أن تكون هذه أن تكون محل تصريح مفصل، والتصريح المفصل هو البيان الذي يتم تقديمه حسب النموذج المقرر من قبل الجمارك [1] ،ولقد نص المشرع الجزائري على إجراءات الجمركة في الفصل السادس منالمواد 75 إلى 114من قانون الجمارك الجزائري ولقد عرفت المادة 75فقرة 2 التصريح المفصل بأنه " يعني التصريح المفصل الوثيقة المحررة وفقا للأشكال المنصوص عليها في أحكام هذا القانون والتي يبين المصرح بواسطتها النظام الجمركي المراد تحديده للبضائع، ويقدم العناصر المطلوبة لتطبيق الحقوق والرسوم، لمقتضيات المراقبة الجمركية "[2].

ويمكن أن يكون التصريح المفصل كتابيا أو شفوي وذلك حسب نوعية أو قيمة البضائع أو طبيعة العملية (تجارية أو غير تجارية)، ولقد تم تحديد شكل ومضمون التصريح المفصل بموجب المادة 02/82من ق ج ج والتي تمثلت فيما يلي:

-شكل التصريح المفصل والبيانات التي يجب أن يتضمنها وكذا الوثائق الملحقة به؛

-الحالات التي يجوز فيها تعويض التصريح المفصل بتصريح شفوي أو مبسط، وكذا الشكل والبيانات والشروط التي يجب أن تكتتب فيها هذه الأخيرة؛

-شروط وكيفيات جمركة البضائع بواسطة النظام ألمعلوماتي للجمارك.[3]

فالمراقبة والفحص هي عملية أولية يقوم بها أعوان الجمارك عند نقاط عبور الأشخاص والبضائع ووسائل النقل بعد تسجيل التصريح المفصل،يقوم مفتش الجمارك بمراقبة الوثائق المرفقة له من حيث المنشأ (شهادة المنشأ)،الكمية،الوزن رخصة الاستيراد،

---

[1] أ جاب الله محمد الصادق، الموجز في تقنيات الجمركة في التشريع والتنظيم الجزائريين، بدون طبعة، دار هومه الجزائر 2016 ، ص 42.

[2] المادة 2/75 من القانونرقم 07/79،مرجع سابق، ص689.

[3] المادة 02/82 من القانون رقم07/79،مرجع ذاته،690.

الفاتورة.....الخ، كما تتم عملية المراقبة في مساحات الإيداع المؤقت أو في مكان تحدده إدارة الجمارك.[1]

ثانيا:صلاحيات المراقبة الجمركية لاستيراد، إنتاج وتصدير المواد البترولية.

لقد جاء القسم السادس في الفصل السادس تحت عنوان المصانع الخاضعة للمراقبة الجمركية وجاءت نص المواد من 165 إلى 172 من ق ج ج لتنظيم مهمة المراقبة الجمركية للمواد البترولية و المنجمية، وتتكفل بهذه المراقبة المديرية الفرعية للمحروقات التابعة لمديرية الأنظمة الجمركية على المستوي المركزي،والمكلفة بنوعين من المهام في مجال مراقبة المحروقات .

-مراقبة المصانع والمستودعات التي تنشط في ميدان المحروقات.

- مراقبة ومتابعة حركة المنتجات البترولية و المنجمية على كل القطر الوطني ،وتتشكل المديرية الفرعية للمحروقات من سبعة مفتشيات رئيسية جهوية وستة مفتشيات فرق[2]،وتتلخص مهام الجمارك في مجال المحروقات والمواد المنجمية في متابعة احترام المنشآت البترولية ومصانع التكرير والتمييع للغاز الطبيعي وتلك التي تنشط في المجال المنجمي للاتفاقيات والمعاهدات المبرمة مع الدولة الجزائرية بالنسبة للشركات الأجنبية، والمراقبة المباشرة للكمية والنوعية المتفق عليها لكل متدخل في مجال المحروقات وكذلك قطاع المناجم .

المطلب الثاني:صلاحية الضبط.

سنتطرق إلى نوع أخر من الصلاحيات التي يتمتع بها أعوان الجمارك وهي الصلاحيات الاستثنائية أو الغير العادية والتي جاءت تكملة للصلاحيات العادية للعون الجمركي وأعطيناها هذه التسمية كونها حديثة النشأة من جهة وهي خاصة جدا كونها تمارس بعد اكتشاف الجريمة الجمركية من خلال إجراءات خاصة من تحقيق وحجز السلع والأشخاص والوثائق وتفتيش الأماكن .[3]

[1] حسين بن عالية، مرجع سابق ص32.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 63/08المؤرخ في 24 فيفري 2008المتضمن تنظيم الإدارة المركزية للمديرية العامة للجمارك.

[3] حسين بن عالية، مرجع سابق، ص34.

الفرع الأول:صلاحيات أعوان الجمارك في مجال البحث عن الجرائم الجمركية.

أولا: الصلاحيات المخولة لأعوان الجمارك في إطار التحري والتحقيق الجمركي.

يعد البحث عن الجرائم الجمركية عن طريق التحقيق إجراء حديث نسبيا مقارنة مع طريق الحجز الجمركي[1]، والذي يتم اللجوء إليه في البحث عن مخالفات غير متلبس بها ، ولكن أمام التطور العلمي على كافة الأصعدة وما نتج عنه من تفنن في أساليب الغش بحيث أصبح من الصعب الكشف عنها مما يستوجب اللجوء إلى التحقيقات والتحريات التي قد تأخذ وقتا طويلا ،ولذلك أضحى التحقيق الجمركي إجراء أساسي للكشف عن الجريمة والبحث عن مرتكبيها حتى فيما يخص الجرائم غير المتلبس بها،ويلجأ إليه في هذه الحالة (الجرائم المتلبس بها)عندما تكون وسائل الجريمة الجمركية غير كافية ولا تسمح بإثباتها عن طريق الحجز،وإذا كان ق ج ج يعتبر إجراء الحجز هو الطريق الأنسب للبحث عن الغش الجمركي طالما أن الجرائم الجمركية في مجملها تشكل جرائم متلبس بها،وعن طريق إجراء التحقيق الجمركي فيستعمل إلا في حالات معينة جعلته يتسم بطابع مميز لم يكن سابقا،وليس بالصدفة نستوحيه من مضمون المادة 252م ق ج ج[2].

1-الأصل: إجراء التحقيق في البحث والكشف عن الجرائم الجمركية غير المتلبس بها.

يتم البحث عن الجرائم الجمركية غير المتلبس بها إثر معاينة الوثائق والسجلات وإثر التحريات والاستجوابات التي يقوم بها أعوان الجمارك وخاصة مراقبة السجلات ضمن الشروط الواردة ضمن المادة 48 م ق ج ج .

2-الاستثناء:اللجوء إلى إجراء التحقيق الجمركي للكشف عن الجرائم الجمركية في حالات التلبس بالجريمة، يطبق عادة التحقيق الجمركي في مجال المخالفات غير المتلبس بها لكن قد يستعمل في حالات التلبس بالجريمة عندما يستوجب الأمر بجمع وسائل تكميلية وأدلة إضافية أو التعرف على هوية الفاعلين أو الشركاء أو المستفيدين مثلا، ولقد أعطى المشرع الجزائري أهلية القيام بإجراء التحقيق الجمركي لي موظفي إدارة الجمارك فقد دون سواهم وهو ما نصت عليه المادة 252 من ق ج ج07/79 المعدل والمتمم.

[1] رحماني حسيبة، البحث عن الجرائم الجمركية وإثباتها في ظل القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ص 30.

[2] رحماني حسيبة، مرجع ذاته، ص30.

يعتبر حق الاطلاع من أهم السلطات المعتبرة التي يتمتع بها أعوان الجمارك وأحد الميزات الإجراءات المطبقة في مجال التحقيق الجمركي[1]، للكشف عن المخالفات الجمركية،وخولت المادة 48 من ق ج لأعوان الجمارك حق المطالبة بالاطلاع على كل الوثائق والمستندات أيا كان نوعها المتعلقة بالعمليات التي تهم مصلحتهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة كالفواتير وسندات التسليم وجداول الإرسال وعقود النقل والدفاتر والسجلات.

كما يمكن لأعوان الجمارك في إطار التحقيق الجمركي حق استجواب الأشخاص وقد يلجأ إلى هذا الإجراء بغرض الحصول على معلومات إثر معاينة الجرائم الجمركية [2]،وما يمكن ملاحظته على هذا الحق في ظل قانون الجمارك قبل تعديل القانون رقم 10/98لم ينص صراحة، غير أن إثر تعديل القانون98/10 المعدل لقانون الجمارك 07/79 نص عليه المشرع ولو بصفة غير مباشرة في مضمون المادة 252 فقرة 2 عندما ذكرها للبيانات التي يجب أن تنص عليها محاضر المعاينة ومنها "طبيعة المعاينات التي تمت والمعلومات المحصلة إما بعد مراقبة الوثائق و إما بعد سماع الأشخاص".

ثانيا: الصلاحيات المخولة لأعوان الجمارك في إطار الحجز الجمركي .

يكون البحث عن الجريمة الجمركية عن طريق إجراء الحجز الجمركي طريقة ناجعة في يد أعوان الجمارك للبحث عن الجرائم الجمركية خاصة تلك المتعلقة بالغش الجمركي ، وبقي إجراء الحجز الجمركي لمدة طويلة الطريقة الوحيدة التي عرفتها إدارة الجمارك رغم ظهور إجراء التحقيق الجمركي.[3]

1-تعريف الحجز الجمركي: يعرف الحجز على أنه وضع اليد على المواد المشبوهة أو المغشوشة فعلا، والتي دخلت الإقليم الجمركي بصفة غير شرعية، عند تحويلها إلى الجمارك أو المستودع الجمركي أو القبول المؤقت[4] .[5]

---

[1] عبد المجيد زعلاني، خصوصيات قانون العقوبات الجمركي (رسالة دكتوراه في القانون)،جامعة الجزائر /1997-1998ص10.

[2] أحسن بوسقيعة، المنازعات الجمركية في ضوء الفقه واجتهاد القضاء الطبعة الثانية،د و أ ت، الجزائر ،2001ص 74.

[3] حسين بن عالية، مرجع سابق، ص 37،38.

[4] يقصد بالقبول المؤقت النظام الجمركي الذي يسمح بأن تقبل في الإقليم الجمركي، البضائع المستوردة لغرض معين والمعدة لإعادة التصدير خلال مدة معينة مع وقف الحقوق والرسوم، ودون تطبيق المحظورات ذات الطابع الاقتصادي.

[5] حسين بن عالية، مرجع نفسه، ص38.

ومثلما يدل عليه اسمه، فالبحث عن الغش الجمركي بطريق الحجز يتم بقبض أو مسك جسم الجريمة (البضاعة)التي تعطي الدليل المادي والمباشر لها بمأمن أغلب الجرائم الجمركية يكون محلها البضاعة.[1]

2-الأعوان المؤهلون للقيام بإجراء الحجز.

نظرا لأهمية هذا الإجراء وما يترتب عليه من نتائج حرص المشرع على تعيين الأعوان المؤهلين للقيام به ، وهكذا أوردت المادة 241ق ج ج في فقرتها الأولى والمادة 32 من الأمر رقم 06/05 المؤرخ في 2005/08/23 المتعلق بالتهريب قائمة الأعوان المؤهلين لإثبات الجرائم الجمركيةدون تخصيص إجراءات الحجز وهم :

1-نصت المادة 241 ق ج ج والمادة 32 من الأمر رقم 06/05 على أعوان الجمارك دون تخصيص ولا تمييز بينهم ومن ثم فأي عون من أعوان الجمارك مؤهل لمعاينة الجريمة الجمركية عن طريق إجراء الحجز.

2-**ضباط وأعوان الشرطة القضائية:**المنصوص عليهم في قانون الإجراءات الجزائية ويعرف قانون إ ج هذين الصنفين من الأعوان في المادتين 15و19 منه، فضباط الشرطة القضائية فقد عرفتهم المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية كالآتي:

-رؤساء المجالس الشعبية البلدية؛

-ضباط الدرك الوطني؛

-محافظو الشرطة وضباط الشرطة؛

-ذوو الرتب في الدرك الوطني ورجال الدرك اللذين أمضوا في هذا السلك 3 سنوات على الأقل والذين تم تعيينهم بموجب قرار مشترك صادر من وزير العدل ووزير الدفاع الوطني؛

-مفتشوالأمن الوطني الذين قضوا في خدمتهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل وعينوا بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العدل ووزير الداخلية بعد موافقة لجنة خاصة.

[1] مصنف الاجتهاد القضائي في المنازعات الجمركية،المديرية العامة للجمارك، مديرية المنازعات الجمركية،م و إ ت الجزائر 1996 الجزائر.

وأماأعوان الشرطة القضائية فقد تم تعريفهم في المادة 19 من ق إ ج ويتعلق الأمر بموظفي مصالح الشرطة وذوي الرتب في الدرك الوطني ورجال الدرك ومستخدمي الأم العسكري اللذين ليست لهم صفة ضباط الشرطة القضائية.[1]

3-السلطات المخولة للأعوان في إطار إجراء الحجز: يتمتع الأعوان المؤهلون للقيام بإجراء الحجز الجمركي بسلطات واسعة إزاء البضائع محل الغش أو حيال الأشخاص.

أ -سلطات الأعوان إزاء البضائع: يخول القانون الأعوان المشار إليهم في المادة 1/241سلطتين وهما حق التحري وحق ضبط الأشياء.

-حق التحري: بالنسبة لهذا الحق فقد خص به قانون الجمارك أعوان الجمارك دون سواهم بمقتضاه يخول لهم القيام بحق التفتيش إزاء البضائع ووسائل النقل ولقد تضمن القسم الرابع من قانون الجمارك عنوان حق تفتيش الأشخاص والبضائع ووسائل النقل ، وهذا بهدف البحث والكشف عن البضائع محال الغش الجمركي، وبمقتضاه يخول لأعوان الجمارك القيام بالأعمال الآتية:

-حق تفتيش البضائع ووسائل النقل والأشخاص وذلك حسب نص المادة 41من ق ج ج؛

-حق إخضاع الأشخاص ، عند اجتياز الحدود ،لفحوص طبية للكشف عن المخذرات المادة 42 ق ج ج؛

-حق إعطاء الأوامر لسائقي وسائل النقل وتوقيفهم ولو باستعمال القوة إذا اقتضت الظروف ذلك حسب نص المادة 43؛

-أما بالنسبة لتفتيش السفن كانت المادة 44 ق ج ج قبل تعديل 10/98 تخول لأعوان الجمارك تفتيش السفن ولكن بعد التعديل نقل المشرع الجزائري هذه الصلاحية (تفتيش السفن) من أعوان الجمارك إلى أعوان المصلحة الوطنية لحرس السواحل.

* حق ضبط الأشياء:إن الملاحظة التي يمكن الإشارة إليها أن حق ضبط الأشياء غير محصور على أعوان الجمارك فقط، وإنما يتعدى ذلك إلى كل الأعوان المؤهلين المذكورين في نص المادة 241فقرة 1من ق ج ج ويأخذ ضبط الأشياء صورتين:

[1] د أحسن بوسقيعة، المنازعات الجمركية(تعريف وتصنيف الجرائم الجمركية، متابعة وقمع الجرائم الجمركية)، مرجع سابق، ص140،139.

الصورة الأولى: البضائع الخاضعة للحجز.

تخول المادة 2/241 الأعوان المؤهلين لمعاينة الجريمة الجمركية حق حجز البضائع الخاضعة للمصادرة وهي بضائع محل الغش والبضائع التي تخفي الغش و وسائل النقل المستعملة لارتكاب الغش بما في ذلك الحيوانات،ويكون هذا الحق مطلقا إذا تم معاينة الجريمة الجمركية في الأماكن الخاضعة لمراقبة أعوان الجمارك .

في حين يكون حق الحجز مقيدا إذا تم معاينة الجريمة الجمركية في الأماكن الأخرى[1].

-الصورة الثانية:حق احتجاز الأشياء .

لقد مكنت المادة 2/241 من ق ج ج للأعوان المؤهلين لإجراء الحجز على البضائع التي في حوزة المخالف كضمان لسداد الدين المتهرب من دفعه و كأن المشرع جعل الحجز في هذه الصورة كوسيلة أو طريق غير مباشر لتسديد الغرامات.

ب-سلطات الأعوان حيال الأشخاص:يخول لأعوان الجمارك صلاحيات اتجاه الأشخاص وتتمثل فيما يلي:

-توقيف الأشخاص:لقد أجاز المشرع للأعوان المؤهلين للقيام بإجراء الحجز اتجاه الأشخاص المخالفين وإحضارهم فورا -أو ما يسمي بالمثول الفوري في ق إ ج ج-أمام وكيل الجمهورية وقد حددت المادة 241فقرة 3 شرطا للقيام بحجز المخالفين والمتمثل في شرط التلبس ، وعلى الرغم من أن ق ج لم ينص عليه، إلا أنه يخضع للقواعد العامة والمتمثلة فيما يلي:أن يكون الفعل جنحة،وأن تكون الجنحة متلبس بها،شرط السن بأن يكون الشخص محل التوقيف تجاوز سن 13 سنة.

-تفتيش المنازل: يجيز قانون الجمارك لأعوان الجمارك في إطار الحجز الجمركي تفتيش المنازل وفي هذا الصدد يميز القانون بين حالتين،[2]الحالة التي تكون المعاينة داخل النطاق والحالة التي تكون خارج النطاق.

ففي الحالة التي تكون المعاينة داخل النطاق الجمركي فقد أجازت المادة 47فقرة 1 للأعوان المؤهلين من قبل المدير العام للجمارك بتفتيش المنازل قصد البحث عن البضائع التي تمت حيازتها غشا، وذلك بعد الموافقة الكتابية من الجهة القضائية المختصة، مع وجوب مرافقة أحد مأموري الضبط

[1] د أحسن بوسقيعة، مرجع سابق ، ص 142.

[2] د أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 145.

القضائي،وأن يكون التفتيش نهارا غير أنه يمكن المواصلة في عملية التفتيش التي انطلقت نهارا، أما الحالة التي تكون فيها المعاينة خارج النطاق الجمركي فتشمل حالتين وهما:

-حالة البحث عن البضائع الحساسة للغش الخاضعة لأحكام المادة 226قج ج.

-في حالة متابعة البضائع على مرأى العين دون انقطاع والتي أدخلت في منزل أو في أي بناية أخرى توجد خارج النطاق الجمركي ،يؤهل أعوان الجمارك لمعاينة ذلك وإبلاغ النيابة العامة فورا .

ولكن الإشكال المطروح هنا هل يتمتع أعوان الجمارك بصفة الضبطية القضائية أم لا؟، في هذه النقطة لقد ثار خلاف بين الفقهاء ونجد رأيين متباينين :

الرأي الأول: رأي الدكتور أحسن بوسقيعة.

لا يتمتع أعوان الجمارك بصفة ضابط الشرطة القضائية وبذلك لا يجوز لهم توقيف الأشخاص للنظر، غير أنه في حالة المتابعة على مرأى العين بحيث يجيز قانون الجمارك في المادة 2/47 لأعوان الجمارك تفتيش المنازل دون إذن مسبق من السلطة القضائية وفي غير حضور ضابط الشرطة القضائية.[1]

الرأي الثاني : يري صاحب هذا الرأي (حسين بن عالية في مذكرته صلاحيات أعوان الجمارك في مجال محاربة الجريمة الجمركية)أن أعوان الجمارك يتمتعون بصفة الضبطية القضائية وذلك بقوله :"والتفتيش الجمركي هو إجراء يقوم به أعوان الجمارك ممن يتمتعون بصفة الضبطية القضائية لمراقبة صحة تطبيق القوانين واللوائح الجمركية ....."[2]

الفرع الثاني: صلاحيات أعوان الجمارك في مجال في مجال المراقبة البرية والبحرية والصلاحيات الاستثنائية الأخرى.

نظرا لتوسع الأسواق الدولية وتزايد خروج ودخول السلع والبضائع من وإلى النطاق الجمركي ،ما دفع المشرع إلى منح صلاحيات في مراقبة دخول وخروج هذه السلع وتتمثل في إقامة حواجز مراقبة،وزيادة على ذلك خول لأعوان الجمارك في ممارسة صلاحياتهم، وبالخصوص المطاردة من طلب العون والتنسيق مع السلطات العسكرية وذلك في حالة المطاردة التي تحدث على الحدود البرية، ولكن الملاحظ أن المشرع الجزائري بعد تعديل قانون الجمارك ي 1998 حول صلاحيات المراقبة من

[1] د أحسن بوسقيعة، مرجع نفسه، ص145،147.

[2] حسين بن عالية، مرجع سابق، ص26.

أعوان الجمارك إلى حراس الشواطئ واقتصرت صلاحيات أعوان الجمارك في مجال المراقبة للسفن عند رسوها أو مغادرتها .

أولا : صلاحية أعوان الجمارك في الحدود البرية .

1-صلاحية إقامة الحواجز الجمركية والمطاردات.

نصت المادة 43 من قانون الجمارك على "يجب على كل سائق نقل أن يمتثل لأوامر أعوان الجمارك.

يمكن أعوان الجمارك استعمال جميع الآلات المناسبة أو الوسائل المادية لسد الطريق قصد توقيف وسائل النقل عندما لا يمتثل السائقون لأوامرهم "[1].

نستخلص من نص المادة 43في فقرتها الأولى أنه يجب على كل السائقين بدون تمييز الامتثال لأوامر أعوان الجمارك،وذلك على مستوى كل حاجز جمركي أو نقاط التفتيش والرقابة، غير أنه مكن المشرع لأعوان الجمارك في الفقرة الثانية من نفس المادة باستعمال جميع الآلات التي يراها أعوان الجمارك مناسبة والوسائل المادية لإمكانية ردع وسد الطريق أمام السائقون المخالفون أو الذين لم يمتثلوا لأوامر أعوان الجمارك، ويلجأ أعوان الجمارك في الغالب لإقامة الحواجز بتحقيق هدفين: هدف أول مراقبة وسائل النقل والهدف الثاني مراقبة البضائع والأشخاص والمسافرين، مع ضرورة الالتزام بالنطاق الإقليمي لكل فرقة .

2-صلاحيات أعوان الجمارك في التوقيف للنظر الأشخاص عند الحجز الجمركي .

نصت المادة 251 من القانون79 رقم /07المعدل والمتمم:"بعد اختتام محضر الحجز يسلم إلى وكيل الجمهورية "[2]، ولقد سبق وأن تطرقنا إلى مفهوم الحجز الجمركي وإجراءاته وصلاحيات أعوان الجمارك في إجرائه، كما ميزت المادة 241 في فقرتها الأولى الأعوان المؤهلين للقيام بتوقيف الأشخاص للنظر، في حالة التلبس بالجريمة ويخضع توقيف الأشخاص للنظر للشروط المحددة في القانون العام وهي :

-أن يكون الفعل جنحة دون المخالفة؛

-أن تكون الجنحة متلبس بها؛

[1] المادة 43من القانون رقم 07/79، مرجع سابق، ص 648.

[2] المادة 251فقرة 1من القانون 07/79، مرجع نفسه، ص715.

-أن يكون الشخص محل التوقيف قد تجاوز سن 13 سنة؛

ما يمكن ملاحظته على هذه المادة أن إحضار الشخص أمام وكيل الجمهورية أصبح وجوبيا وشرط جوهري وهذا بعد التعديل أما قبل التعديل كانت المادة تنص على إخطار وكيل الجمهورية فقط دون إحضار الموقوف للنظر أمام وكيل الجمهورية[1].

ثانيا:صلاحيات أعوان الجمارك في الحدود البحرية .

نظرا لافتقاد إدارة الجمارك والبحرية التجارية للوسائل والمعدات اللازمة للتدخل في مجالات معينة كأعالي البحار، فالبحرية الوطنية تمارس مهام المصلحتين السالفتين، بحيث تقوم بحماية الاقتصاد الوطني من كل مخالفة للتشريع الجمركي وكذلك تمارس مهام شرطة الملاحة وغيرها من المهام التي كلفت بها.

1-صلاحيات أعوان الجمارك بعد إنشاء المصلحة الوطنية لحراس الشواطئ .

بعد إنشاء المصلحة الوطنية لحراس الشواطئ بموجب الأمر رقم 12/73 المؤرخ في 03 أفريل وذا 1973من أجل تحقيق هدف واحد هو حصر جميع المهام المتعلقة بالمجال البحري في يد سلطة واحدة وهي حراس الشواطئ .

وقد تم النص على هذا التعاون كذلك في القانون رقم 07/79 المعدل والمتمم، أين تم الحديث عن صلاحيات إدارة الجمارك في مجال ممارسة الشرطة البحرية الجمركية ولا سيما المواد 44-45-46 من قانون الجمارك.

ولقد صدر المنشور الوزاري المشترك في 21 أكوبر 1986 يحدد التعاون بين المصلحتين في مجال ممارسة الشرطة البحرية الجمركية ، وذلك لضمان ممارسة فعالة للشرطة البحرية الجمركية ولضمان تفادي حدوث تنازع في الصلاحيات بين إدارة الجمارك ومصلحة حراس الشواطئ،حيث أم ممارسة الشرطة الجمركية في المياه الداخلية والمياه الإقليمية من اختصاص المصلحة الوطنية لحراس الشواطئ، أما بإدارة الجمارك فتمارس الشرطة البحرية الجمركية في الميناء على الرصيف بمناسبة دخول وخروج السلع وكذلك في الأحواض .

[1] حسين بن عالية، مرجع سابق، ص 27.

2-مرحلة احتكار مصلحة حراس الشواطئ لكامل صلاحيات الجمارك البحري .

تنص المادة 02 من المرسوم الرئاسي 164/95 على ما يلي:" يمارس موظفو المصلحة الوطنية لحراس الشواطئ سلطاتهم الشرطية طبقا للنصوص المعمول بها السارية على ممارسة سلطة الشرطة في المجال البحري والجمركي والجزائي "[1].

يستخلص من هذه المادة أن المشرع الجزائري قد أوكل المهام السابقة التي كان يتمتع بها أعوان الجمارك إلى المصلحة الوطنية لحراس الشواطئ وحتي الأحواض أما مهام الجمارك فبقيت مهمتهم على الرصيف فقط .

كما نصت المواد 44-45-46 على اهم الصلاحيات الممنوحة لحراس السواحل والتي تمثلت فيمايلي: القيام بالمراقبة على متن جميع السفن الموجودة في المنطقة البحرية للنطاق الجمركي ،كما يجب على ربابنة السفن الموجودة في المنطقة البحرية للنطاق الجمركي، بناء على طلب المصلحة الوطنية لحرس السواحل فيما يخص البواخر،أن يأمروا بفتح كوات سفنهم وغرفها وخزائنها وكذلك الطرود المعنية للتفتيش،كما لهم صلاحيات المراقبة على التهيئات والجزر الاصطناعية والمنشآت المتواجدة في المنطقة البحرية للنطاق الجمركي .

كما حددت المادة 46 مكرر طرق التعاون والتنسيق بين أعوان الجمارك وأعوان المصلحة الوطنية لحرس السواحل وكذا كيفيات تطبيق المواد 44،45،46، من ق الجمارك .

[1] المادة 2من المرسوم الرئاسي رقم 164/95 يعدل ويتمم أحكام الأمر 12/73 المتضمن إنشاء المصلحة الوطنية لحراس الشواطئ،المؤرخ في 14 جوان 1995 .

المبحث الثاني: مسؤولية أعوان الجمارك التأديبية .

لقد أعطى المشرع الجزائري أعوان الجمارك مجوعة من الصلاحيات المذكورة سالفا في المبحث الأول من هذا الفصل إلا أن هذه الصلاحيات تقابلها مجموعة من المسؤوليات تفرض عليهم كباقي الموظفين يمكن أن يقعوا في أخطاء أثناء تأدية واجباتهم مما يؤدي بتحريك دعوى تأديبية.

وسنتناول في هذا المبحث نقطتين رئيستين: الخطأ المهني والعقوبة التأديبية في المطلب الأول أما في المطلب الثاني إجراءات سير الدعوى التأديبية .

المطلب الأول : النظام التأديبي المطبق على أعوان الجمارك .

من خلال الرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 286/10 السالف الذكر نلاحظ أن المشرع الجزائري لم ينص بنظام تأديبي خاص بأعوان الجمارك وإنما ترك ذلك للقواعد العامة، إلا أن المقرر رقم 195 السالف الذكر لقد حدد وحصر مجموعة من الأخطاء وصنفها حسب كل درجة، كما قد حدد الإجراءات التأديبية والتي لم تخرج عن القواعد العامة.

الفرع الأول: مفهوم الخطأ المهني.

-أولا:تعريفالخطأ المهني.

1-التعريف القانوني للخطأ المهني .

لقد نصت المادة 160 من الأمر 03/06 ما يلي " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية "[1]، ما يمكن ملاحظته على هذه المادة أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا دقيقا للخطأ المهني.

كم جاء في نص المادة 80من المقرر رقم 195 السالف الذكر ما يلي :"يشكل كل تخل عن عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط العام وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا طبقا لأحكام المادة 160 من الأمر 03/06 السالف الذكر " [2].

---

[1] المادة 160 من الأمر 03/06، مرجع سابق،ص14.

[2] المادة 80 من المقرر رقم 195، مرجع سابق.

2- التعريف الفقهي للخطأ.

ولقد اختلفت الآراء الفقهية في تعريف الخطأ المهني، فمنهم من قام بتعريف الخطأ المهني استنادا إلى الإخلال بالواجبات الوظيفية الملقات على عاتق الموظف

إن الخطأ المهني هو عبارة عن مخالفة الموظف العمومي لواجب من واجبات وظيفته الذي حددها القانون أو التنظيمات أو العرف ، ولا تشتمل تلك المخالفات فقط تلك التي تقع أثناء العمل ، بل تشمل أيضا ما يقع خارج العمل والذي يمثل إهدارا لكرامة الوظيفة العامة وإهدارا للثقة الواجبة في الموظف[1].

إن غالبية الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع المذنب على تصرفات الموظف، إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات إلا نادرا، وهذا الوضع كما تقول الأستاذة dreyfus يشكل خطورة كبيرة على وضعية الموظف الإدارية، لأنه يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم[2] على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي إذ لا جريمة إلا بنص[3] ، ومع هذا فإن الشرعية التأديبية موجودة رغم عدم حصر الأخطاء المهنية كما هو معمول به في قانون العقوبات الجزائري .

ثانيا: تصنيف الأخطاء المهنية.

في تصنيف الأخطاء المهنية نميز بين ما جاء في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، وبين المقرر رقم 195 م ع ج /أ خ /م 500 المؤرخ في 21 جوان 2012 والمتضمن النظام الداخلي المطبق على مستخدمي إدارة الجمارك .

1-تصنيف الأخطاء المهنية حسب الأمر 03/06.

لقد جاء الفصل الثالث من الأمر 03/06 السالف الذكر تحت عنوان "الأخطاء المهنية" حيث نصت المادة 177منه على " تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائي كما يأتي:

---

[1] محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، بدون طبعة، الجزء الأول، 2009،الإسكندرية مصر، ص 344.

[2] كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، بدون طبعة ، دار هومة، بوزريعة الجزائر، 2004 ص 50.

[3] المادة 1 من القانون رقم 02/16المؤرخ في 19 يونيو 2016 يعدل ويتمم الأمر 165/66المؤرخ في 8 يونيو1966 والمتضمن قانون العقوبات ، ج ر ع 4 الصادرة في 22يونيو 2016.

-أخطاء من الدرجة الأولى؛

-أخطاء من الدرجة الثانية؛

-أخطاء من الدرجة الثالثة؛

أخطاء من الدرجة الرابعة "[1].

أما في تحديد تصنيف الأخطاء في كل درجة فجاءت بهم المواد من 178 إلى 181.

-أخطاء من الدرجة الأولى: تم تحديد الأخطاء من الدرجة الأولى في المادة 178، حيث تعتبر هذه المادة أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكم أن يمس بالسير الحسن للمصالح .

-أخطاء من الدرجة الثانية: تعد أخطاء من الدرجة الثانية في مفهوم المادة 179 من الأمر 03/06، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي.

*المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.

*الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180-181 أدناه.

-أخطاء من الدرجة الثالثة: تعد الأخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم بها الموظف المتمثلة فيما يلي:

*تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .

*إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأديه مهامه .

*رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول .

*إفشاءأو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

*استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة[2].

-أخطاء من الدرجة الرابعة: تعتبر أخطاء من الدرجة الرابعة، إذا قام الموظف بما يأتي

[1] المادة 177 من الأمر 03/06،مرجع سابق،ص16.

[2] المادة 180 من الأمر 03/06، مرجعذاته،ص16.

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

*ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

*التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

*إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .

*تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.

*الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح أخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 [1]و 44 [2]من هذا الأمر.

2-تصنيف الأخطاء وفق النظام الداخلي المطبق على مستخدمي الجمارك .

بالرجوع إلى النظام الداخلي و بالتحديد في الفصل الأول من الباب الرابع تحت عنوان تكيف الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية نجد نص المادة 81 صنفت الأخطاء المهنية إلى أربع درجات تماشيا مع نص المادة 177 من الأمر 03/06 .

إلا أن تحديد وترتيب الأخطاء المهنية حسب كل درجة جاءت به المواد 83،85،87،88 من المقرر رقم 195 السالف الذكر .

---

[1] نصت المادة 43 من الأمر 03/06 يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في اطار خاص مهما كان نوعه .
غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم .
كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.
وفي هذه الحالة لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

[2]نصت المادة 44 من الأمر 03/06 على:بغض النظر أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك الأساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم.
تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة وتتخذ أي إجراء مناسب إدا اقتضت الحاجة ذلك .
تحدد شروط وكيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم .

-أخطاء من الدرجة الأولى: لقد نصت المادة 83 من المقرر رقم 195 على الأخطاء المصنفة ضمن الدرجة الأولى.

*الغفوة والسلوك غير اللائق والتصرف السلبي أثناء العمل؛

*عدم اليقظة أثناء العمل (المطالعة ،اللهو) دون إحداث اثأر خطيرة؛

*الاستقبال غير اللائق للمواطنين ومرتفقي إدارة الجمارك ،المثبت؛

*الغياب غير الشرعي لأقل من ثمانية وأربعين (48ساعة)؛

*التأخر المتكرر في الالتحاق بمنصب العمل؛

*مغادرة منصب العمل دون رخصة أثناء ساعات العمل؛

*عدم التصريح بتغيير العنوان الشخصي؛

*الاستعمالالمفرط للهاتف النقال داخل المصلحة؛

*عدم ارتداء البذلة النظامية؛

*ارتداء لباس غير لائق.

-أخطاء من الدرجة الثانية: وذلك حسبنص المادة 85 من النظام الداخلي.

تقديم شهادة طبية تبين أنها للإرضاء.

*عدم التصريح بالزواج ؛

*عدم التصريح بنشاط الزوج؛

*كل سلوك فردي أو جماعي يقع خارج المصلحة ومن شأنه المساس بسمعة إدارة الجمارك[1].

-أخطاء من الدرجة الثانية: نصت عليها المادة 85من المقرر رقم 195.

-أخطاء من الدرجة الثالثة: نصت عليه المادة 87 من المقرر رقم 195.

- أخطاء من الدرجة الرابعة: نصت عليه المادة 89 من المقرر رقم 195.

[1] المادة 83من المقرر رقم 195، مرجع سابق.

الفرع الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية .

أولا: تعريف العقوبة التأديبية .

عند ارتكاب الموظف لخطأ مهني يكيف على أنه خطأ مهني ضمن الأخطاء المهنية التي حددها المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة أو في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك تقوم مسؤوليته عن ذلك الخطأ وتدعى بالمسؤولية التأديبية وعليه تتخذ ضده الإجراءات التأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين من أجل تحديد العقوبة المناسبة[1] .

إن القوانين المنظمة للوظيفة العامة م تحدد تعريف للعقوبة التأديبية وإنما اكتفت بإيراد أنواع العقوبات التأديبية ،.

كما قد عرفها الفقهاء بأنها " جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي دون المساس بحياته وحريته "[2].

وعرفها الأستاذ DELPEREE بأنها "ذلك الإجراء الفردي التي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية " [3]

وتختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية من عدة نواحي :

-يختلف نطاق تطبيق العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية، فالأولى شخصية تجري على الموظفين دون غيرهم، وفي أماكن العمل وبمناسبته، بينما الجريمة الجنائية تلاحق جميع الأفراد داخل إقليم الدولة سواء كانوا موظفين أو غير موظفين [4]

-إن العقوبة التأديبية تمس المركز الوظيفي للموظف دون المساس بحياته أو بحريته كالتنزيل في الدرجة أو التسريح، في حين إن العقوبة الجنائية تمس بحياة الشخص وحريته وماله كالسجن والحبس أو الغرامات.

-يهدف الجزاء التأديبي إلى كافله حسن سير وانتظام المرفق العام ، بينما تهدف العقوبة الجنائية إلى مكافحة الجريمة هي غاية تقررت لصالح الجماعة .

---

[1] د مولود ديدان،مرجع سابق، ص142.

[2] سليم حيدي، مرجع سابق، ص 77.

[3] كمال رحماوي، مرجع، ص88 .

[4] ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 446.

-تختص السلطة الإدارية التي قد تشاركها لجان تمثيلية في توقيع العقوبة التأديبية، بينما العقوبة الجنائية تقوم بتوقيعها السلطة القضائية .

ثانيا: مبادئ العقوبة التأديبية .

تتميز العقوبة التأديبية بمجموعة من المبادئ

-مبدأ شرعية العقوبات التأديبية: إذا كان مبدأ المشروعية في القانون الجنائي يشمل الجريمة والعقوبة ، إلا أن هذا المبدأ في التأديب يقتصر على العقوبات دون الجرائم [1].

فالمشرع لم يحدد على سبيل الحصر كل الجرائم التأديبية بل ذكر قاعدة عامة هي اعتبار كل خروج على واجبات الوظيفة ومقتضياتها جريمة تأديبية، ومنح الإدارة سلطة تقديرية لتحديد ما يعد خروجا عن واجبات الوظيفة ما لم يوجد نص صريح بهذا التحديد، فهذا المبدأ قاعدة أساسية في مجال التأديب لذا لا يمكن تطبيق عقوبة إلا تلك المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة .

-مبدأ عدم رجعية العقوبات التأديبية:إن هذا المبدأ يعني أن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية ، لا تكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام الإدارية، إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي ولقد ورد على هذا المبدأ بعض الاستثناءات نجملها فيما يلي:

* في حالة توقيف الموظف العام عن العمل ، بسبب اقترافه لذنب إداري جسيم، فأن أثار فصل الموظف، تمتد إلى تاريخ توقيفه بشرط أن توافق لجان التأديب على فصل الموظف العام .

*يسمح بالأثر الرجعي في جميع الحالات التي تكون فيها مصلحة للموظف العام.[2]

-مبدأ وحدة العقوبة التأديبية: ويعني هذا المبدأ أن لا يعاقب الموظف بأكثر من جزاء تأديبي واحد عن الخطأ الواحد، ولكيي يطبق مبدأ وحدة العقوبة التأديبية ينبغي توفر مجموعة من الشروط تتمثل في وحدة الخطأ ،ووحدة النظام القانوني الذي يحكم العقوبة التأديبية ، وأن تكون العقوبة التأديبية واحدة وتكون أصلية وليست تبعية[3] .

---

[1] ياسين ربوح ، مرجع ذاته ص451.

[2] كمال رحماوي، ص 106.

[3] ياسين ربوح، مرجع سابق ص 452.

ثالثا : تصنيف العقوبات التأديبية .

بما أن المرسوم التنفيذي 286/10 السالف الذكر لم يتطرق إلى العقوبات التأديبية فإن في هذه الحالة نطبق أحكام المادة 163 من الأمر 03/06 حيث صنفت العقوبات التأديبية حسب جسامة الخطأ المرتكب إلى أربع درجات .

1-العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى نصت المادة 163 /1 من الأمر 03/06 السالف الذكر" تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات :

*التنبيه؛

*الإنذار الكتابي؛

*التوبيخ.

2-العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية :

*التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام؛

*الشطب من قائمة التأهيل.

3العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة.

*التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام؛

*التنزيل من درجة إلى درجتين؛

* النقل الإجباري.

4العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة.

*التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة.

*التسريح [1].

كما جاء الباب الرابع من المقرر رقم 195 السالف الذكر تحت عنون النظام التأديبي موافق لما نصت علية المادة 163 من الأمر 03/06 إلا أن المادة 84 من المقرر المتعلقة بتحديد العقوبات

[1] المادة 163 من الأمر 03/06، مرجع سابق،ص15.

المهنية من الدرجة الأولى أضافت فقرة "يؤدي الإنذار والتوبيخ إلى خصم من منحة المرودية بالنسبة للثلاثي الجاري محدد ب:

-10 بالمائة بالنسبة للإنذار.

-15 بالمائة بالنسبة للتوبيخ[1].

المطلب الثاني:إجراءات الدعوي التأديبية .

سنتناول في هذا المطلب كل من تعريف العقوبة التأديبية وتحديد الخصائص التي تتميز بها الدعوى التأديبية عن الدعوى القضائية، وتحديد المراحل التي تمر بها هذه الدعوى بدءا من وقوع الخطأ المهني إلى غاية صدور القرار الإداري.

الفرع الأول: تعريف الدعوى التأديبية وتحديد خصائصها .

أولا: تعريف الدعوى التأديبية.

هي مجموعة من القواعد الواجب إعمالها في مواجهة الموظف العام خلال الفترة الممتدة ما بين اقترافه للخطأ التأديبي أو صدور القرار التأديبي وتتصف القواعد الإجرائية في التأديب بالطابع الإلزام بالنسبة لكافة أطراف المساءلة التأديبية، وثم فإن مخالفة تلك القواعد تقترن بجزاء يكفل تحقيق الاحترام له ، حيث يتمثل هذا الجزاء في بطلان التصرف الصادر للمخالفة لقاعدة إجرائية الواجب إتباعها قبل إتيانه[2]، وقد عرفها محمد ماجد ياقوت على أنها "حق إجرائي مقررلحماية الواجبات والالتزامات التي يفرضها الانتماء إلى جماعة أو طائفة أو هيئة من أي لإخلال يقع من أفراده أو يمس نظامه، وهذا الحق تباشره الجماعة أو الهيئة بواسطة من يمثلها و بالالتجاء إلى صاحب الولاية التأديبية، وفقا لشكل محدد بمطالبته بالتحقيق من ارتكاب مخالفة تأديبية وتحديد المسؤول فيها ، وإنزال العقوبة التأديبية عليه "[3] .

---

[1] الفقرة الثانية من المادة 84 من المقرر رقم 195، مرجع سابق.

[2] كباسي انتصار، عزوز أمنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة قالمة، السنة الجامعية 2015/2016، ص 46.

[3] محمد ماجد الياقوت، الدعوى التأديبية،(في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة وثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة وفقا لأحدث التشريعات وأراء الفقه ومبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا)، بدون طبعة،دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية مصر ،ص420.

ثانيا: خصائص الدعوى التأديبية.

تختص الدعوى التأديبية بعدة خصائص تميزها عن غيرها من الدعاوى :

-إنها نتيجة حتمية لوقوع مخالفة تأديبية، وتعليل ذلك أن كل موظف يخالف واجبات الوظيفة أو يخرج عن مقتضياتها ،يعاقب تأديبيا بعقوبة من العقوبات المنصوص عليها في القانون .

-تتميز الدعوى بأنها لا تتوقف إنتاج المخالفة التأديبية ضررا ، فالضرر ليس ركنا من أركان المخالفة التأديبية .

-إنه من الممكن أن تتم كل إجراءات الدعوى التأديبية، حتى الفصل فيها أمام رئيس إداري ،وليس بالضرورة أمام هيئة قضائية[1].

الفرع الثاني: مراحل الدعوى التأديبية .

تمر الدعوى التأديبية بثلاث مراحل تبدأ من التحقيق الإداري ثم مرحلة المداولة وأخيرا مرحلة إصدار القرار التأديبي .

-أولا:مرحلة التحقيق الإداري.

تقوم عادة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري، بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف الذي يتبعه، أو استنادا إلى تقارير جهات التفتيش أو اعتمادا على شكاوي المنتفعين بخدمات المرفق العام ،وللتحقيق أهمية كبرى في تأثيم الموظف[2] .

*السلطة المكلفة بالتحقيق .

لقد اختلفت وتعددت الآراء الفقهية حول السلطة المختصة بالتأديب فلا يمكن الجمع بين سلطة الاتهام والتأديب فلا يمكن أن تكون الإدارة هي الخصم والحكم في أن واحد ، إلا أن يوجد بعض الفقهاء من يرى أنه لا مانع من الجمع بين سلطة التأديب وسلطة الاتهام ومن بين هؤلاء الفقهاء الأستاذين محمد رشوان و إبراهيم عباس منصور.

إلا أن الأستاذ كمال رحماوي يرى بأن الجمع بين سلطة التحقيق وتحريك الدعوى التأديبية وضع خطير ينجم عنه المساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية، لأنه في حالة ما إذا

[1] محمد ماجد الياقوت، مرجع ذاته، ص424،425.

[2] كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 153.

كان الموظف العام المكلف بالتحقيق خاضعا من الناحية الإدارية إلى السلطة التي تملك حق التأديب، لأنه من السهل أن تؤثر على حيدته، ولذلك نرى من الأحسن أن تستند هذه المهمة إلى جهة منفصلة ومستقلة عن الجهة التي تملك حق التأديب [1].

أما فيما يخص في الجانب القانوني في الجزائر فقد منح المشرع الجزائري حق التحقيق إلى السلطة الرئاسية وهي التي تجمع بين الاتهام والتحقيق على نحو ماهو معمول به في فرنسا، ويظهر جليا موقف المشرع الجزائري من خلال نص المادة130 من المرسوم رقم 59/85 على " يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ، بناءا على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني و إرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين "[2] .

ثانيا: مرحة المداولة.

تنص المادة 170 من الأمر 03/06 على " تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة .

يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"[3]

كما نصت المادة171من نفس الأمر "يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة"[4].

على الرغم بأن المشرع قد قيد الإدارة بكل تلك القيود الإجرائية، نجد أنه ترك لها جانب من الحرية بحيث لم يقيدها بأي إجراء في الحالات التالية .

1/الحالة الأولى:بالعودة لنص المادة 165 من الآمر 03/06 نجد أن المشرع في الفقرة الأولى ترك للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون أي قيد .

---

[1] كمال رحماوي، مرجع نفسه، ص154 .

[2] المادة 130 من المرسوم 59/85 مؤرخ في 23مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج رع 13.

[3] المادة 170من الأمر 03/06،مرجع سابقً،ص15.

[4] المادة 171 من الأمر 03/06، مرجعذاته،ص15.

2/الحالة الثانية:جاء في نص المادة 173"باستثناء في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي به لعقوبة من الدرجة الرابعة، فهنا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن توقفه عن مهامه فورا دون اتخاذها أي إجراء معين "[1].

ثالثا: مرحلة إصدار القرار التأديبي .

هي المرحلة الأخيرة من سلسلة الإجراءات التأديبية ،وأكثرها أهمية بالنسبة للآثار التي قد تنجر عنها وما لذلك من انعكاس على المسار المهني للموظف، ولقد أعطى المشرع الجزائري جميع السلطات والصلاحيات للسلطة التي لها صلاحية التعيين في تسليط العقوبات شرط تسبيبها وهذا ما أشارت إليه المادة 131 من المرسوم 59/85 السالف الذكر على أنه يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح ببقائه في حالة نشاط .

كما لايمكن أن يوقف الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية فعلا من طرف وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق في إطار تحريك الدعوى العمومية.

1-بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية: السلطة التي لها صلاحية التعيين توضع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بقرار مسبب وبعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني.

2-بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة: تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها [2].

[1] المادة 173 من الأمر 03/06، مرجع ذاته،ص15.

[2] المواد 165،162 من الأمر 03/06، مرجع سابق،ص 15.

خلاصة الفصل الثاني

وكخلاصة لهذا الفصل نصل إلى أن أعوان الجمارك يتمتعون بصلاحيات عادية وصلاحيات استثنائية تتمثل في الصلاحيات العادية في التفتيش بمختلف (الأشخاص المنازل)، بالإضافة للمعاينة وهذا قبل أي ظهور بوادر للجريمة الجمركية، أما الصلاحيات الاستثنائية تتمثل في محاضر الحجز والمعاينة وهذا بعد ظهور الجريمة الجمركية بالإضافة إلى مراقبة المواد المنجمية والبترولية .

كما يخضع أعوان الجمارك إلى نظام تأديبي كباقي الموظفين للأحكام المنصوص عليها في القواعد العامة للوظيفة العمومية ،حيث تختلف درجات العقوبة التأديبية تناسبا مع درجة الخطأ المرتكب .

خاتمة

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع النظام القانوني لأعوان الجمارك توصلنا إلا أن أعوان الجمارك لهم جذور تاريخية ظهرواوتطوروا بتطور التجارة الدولية وزيادة المبادلات التجارية بين الدول حيث نجد أن الجمارك في الجزائر مرت بمرحلتين، مرحلة الفترة الاستعمارية والتي كان فيها أعون الجمارك يخضعون للقوانين الجمركية الفرنسية،أما بعد الثورة فقد تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة ،إلى غاية صدور أول قانون للجمارك الجزائرية 07/79 المؤرخ في 21 يوليو 1979،وبما أن إدارة الجمارك هيئة عمومية فإن مستخدميها يخضعون لقانون الوظيفة العامة وبالتالي هم موظفين يطبق عليهم هذا القانون،وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون لم نجد تعريفا قانونيا للموظف وإنما حدد مجموعة من الشروط إذا توفرت فيه اعتبر موظف والتي حصرتها نص المادة 4 فيما يلي:(أن يعين في وظيفة عمومية دائمة ،الترسيم في رتبة في السلم الإداري)، أما عن التعريفات الفقهية فكل له وجهة نظر فمنهم من عرفه بأنه شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

إنالموظفين قد حدد لهم المشرع مجموعة من الحقوق (التقاعد، الراتب،الخامات الاجتماعية...الخ)، ومجموعة من الواجبات (واجب الحفاظ على السرالمهني، واجب حمل بطاقةالتفويض،واجب طاعة الرئيس ...الخ)،إلا أن أعوان الجمارك يتميزون عن باقي الموظفين بمجموعة من الحقوق والواجبات حمل السلاح وارتداء البذلة النظامية، كما تم الحديث عن المسار المهني لأعوان الجمارك بدءا من الالتحاق بالإدارة الجمركية وتحديد كيفيات التوظيف(أنماط التوظيف :داخلي،خارجي)على مستوى إدارة الجمارك وذلك بتحديد الشروط الأساسية العامة الواجب توافرها لتقلد منصب وظيفي.

إن الموظف تربطه علاقة قانونية بالإدارة فقد يكون في خدمة الإدارة التي وظف ويخضع فيها لقانون الوظيفة العامة (وضعية القيام بالخدمة،الانتداب) أو أن يحول إلى إدارة أخرى ولا يخضع فيها لقانون الوظيفة العامة (وضعية خارج الإطار،وضعية الخدمة الوطنية)،أو حالة الاستيداع التي يجمد فيها المسار المهني للموظف ،كما توجد أسباب أو حالات تؤدي إلى نهاية العلاقة الوظيفية إما بالإحالة على التقاعد أو الوفاة أو تسريح الموظف أو عزله .

ولقد تطرقنا للصلاحيات الجمركية، واكتشفنا تعددها وتنوعها،وقسمناها إلى عادية واستثنائية و هذا التقسيم جاء لغرض التفرقة بين الصلاحيات القديمة والمعتادة لأعوان الجمارك كتحصيل الرسوم والحقوق الجمركية وفي هدا الإطار تناولنا صلاحيات العون الجمركي في مراحلها المختلفة قبل اكتشاف الجريمة الجمركية وبعد اكتشافها، وأن أعمال أعوان الجمارك العادية وغيرها من تحصيلات للحقوق والرسوم الجمركية وعائدات المحجوزات تصب في حساب القباضة الجمركية ثم في حساب الخزينة العمومية،أما بخصوص القسم الثاني للصلاحيات الجمركية فخصصناه للصلاحيات سميناها استثنائية،علما أن هذه التسمية لا تعني أن هذا النوع من الصلاحيات غير أساسية بل بالعكس، فهي لب النشاط الجمركي وما يميزها من الصلاحيات العادية كونها عصرية، وحديثة النشأة بالمقارنة مع الصلاحيات العادية للجمارك من تحصيل للحقوق والرسوم الجمركية ،فالمشرع الجزائري على غرار جميع قوانين الجمارك العالمية، مكن جهاز الجمارك الجزائرية من الاستحواذ على صلاحيات إستراتيجية بالنسبة للاقتصاد الوطني من أجل مراقبة فعالة للأشخاص والسلع ووسائل النقل مع تنفيذ السياسة التنموية للدولة، وحماية مثلى للاقتصاد الوطني.

إن أعون الجمارك يخضعون للنظام التأديبي المنصوص عليه في قانون الوظيفة العامة فبمجرد ارتكاب الموظف للخطأ المهنييحال على المجلس التأديبي لتطبيق العقوبة التي تتناسب أو التي تتوافق ودرجة الخطأ المرتكب.

من خلال هذه الدراسة نخلص إلى مجموعة من النتائج كما نقدم مجموعة من التوصيات التي من الممكن أخذها بعين الاعتبار مستقبلا:

1- النتائج.

-إن أعوان الجمارك لا يتمتعون بصفة الضبطية القضائية ولكن يتمتعون بصلاحيات الضبطية القضائية وهذا الأصل العام إلا أنه يوجد استثناء في نص المادة 2/47 من القانون 07/79 السالف الذكر والتي يجوز لأعوان الجمارك اللذين لاحقوا البضائع على مرأى العين دون انقطاع والتي أدخلت في منزل أو في أي بناية أخرى توجد خارج النطاق الجمركي يؤهل في هذه الحالة أعوان الجمارك لمعاينة ذلك وإبلاغ النيابة العامة فورا.

-إن أعوان الجمارك موظفين يخضعون لقانون الوظيفة العمومية ،إلا أن لهم خصوصيات عن باقي الموظفين وتتمثل هذه الخصوصيات حمل السلاح وارتداء الزي الرسمي.

-يتمتع أعوان الجمارك بصلاحيات واسعة في مجال محاربة الجرائم الجمركية خاصة في مراقبة دخول وخروج البضائع.

- إن المحاضر الجمركية (محضر الحجز والمعاينة) المحررة وفقا للشروط المنصوص عليها في نص المادة 1/254(محررة من طرف عونين على الأقل،والمعاينة المادية بالحواس) صحيحة ما لم يطعن فيها بتزوير هذه المعاينات.

2- التوصيات.

-على المشرع الجزائري أن يعيد النظر في نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 10 /286 فيما يخص الترقية مباشرة للرتبة الأعلى مباشرة للموظفين اللذين يتوفون أثناء مأمورية (أثناء تأدية مهامهم).

-على للمشرع الجزائري أن يمنح صفة الضبطية القضائية لأعوان الجمارك، نظر لما يقوم به من أعمال خاصة بعد ظهور جرائم جمركية ما يتطلب عليهم القيام باحتجاز الأشخاص، ولكن لا ننسى أن منحهم صفة الضبطية القضائية و بمجرد إعطائهم هذه الصفة يصبحون يخضعون لإمرة وكيل الجمهورية مما يودي إلى الحد من فعالية أعوان الجمارك.

قائمة المراجع

قائمة المراجع.

أولا:المؤلفات.

أ –الكتب.

1–أحمد فتحي سرور، الوسيط في شرح قانون الإجراءات الجنائية،دار النهضة العربية، الجزء الأول، القاهرة ،1980.

2–أحسن بوسقيعة، المنازعات الجمركية في ضوء الفقه واجتهاد القضاء،الطبعة الثانية،د و أ ت ، الجزائر،2001.

3–كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، بدون طبعة، دار هومة، بوزريعة الجزائر، 2004.

4–محمد ابراهيم السوقي على، حماية الموظف العام جنائيا ،بدون طبعة، دار النهضة العربية ،القاهرة مصر،2007.

5–محمد ماجد الياقوت،الدعوى التأديبية،(في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة وثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة وفقا لأحدث التشريعات وأراء الفقه ومبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا)،بدون طبعة،دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية مصر2007.

6–أحسن بوسقيعة، المنازعات الجمركية (تعريف وتصنيف الجرائم الجمركة،متابعة وقمع الجرائم الجمركية)،الطبعة الثالثة،دار هومه، الجزائر،2009/2008

7–كنعان نواف، القانون الإداري (الوظيفة العامة القرارات الإدارية،العقود الإدارية،الأموال العامة)الطبعة الأولي،دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن،2009.

8–محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، بدون طبعة،الجزء الأول، 2009،الإسكندرية مصر، ص 344.

9–سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر، 2011.

10– د وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام ،دراسة مقارنة،الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع 2012،عمان الأردن.

11–د هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية،الطبعة 2012، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر.

12–أ د عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع الجزائر،2015.

13–أ جاب الله محمد الصادق، الموجز في تقنيات الجمركة في التشريع والتنظيم الجزائريين، بدون طبعة، دار هومه الجزائر 2016.

14–د مولود ديدان ،النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق الأمررقم 03/06المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار البيضاء الجزائر، دار بلقيس.

ب –الرسائلالجامعية.

–رسائل الدكتوراه.

1–عبد المجيد زعلاني،خصوصيات قانون العقوبات الجمركي (رسالة دكتوراه في القانون)،جامعة الجزائر /1997–1998.

2–ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2016/2015.

–رسائل الماجستير.

1–سعيد يوسف محمد يوسف، الجريمة الجمركية ، رسالة لنيل درجة الماجستير في العلوم الجنائية، جامعة قسنطينة ، سنة 1984 .

2–حسين بنعالية،صلاحيات أعوان الجمارك في مجال محاربة الجريمة الجمركية،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ،السنة الجامعية 2005/2004،جامعة الجزائر 1.

3– عادل مداحي، وظيفة تسيير الموارد البشرية على مستوى إدارة الجمارك، رسالة لنيل شهادة الماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر 2014/2013.

4–رحماني حسيبة، البحث عن الجرائم الجمركية وإثباتها في ظل القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري تيزي وزو.

5-عماري عبد العزيز، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، السنة الجامعية 2013 /2014، ورقلة الجزائر .

-مذكرات الماستر

2-محمد أمين أعمر ستي، مرزاق غرداوي ،التوظيف الداخلي كآلية لاستغلال الموارد البشرية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص إدارة ومالية ، السنة الجامعية 2016/2015،المدية.

3-عبد الكريم عديلة،التوظيف في المؤسسة العامة،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،تخصص قانون إداري ،جامعة بسكرة ،السنة الجامعية 2015/2016 .

4-كرماش هاجر، جريمة التهريب الجمركي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون أعمال، جامعة محمد خيضر بسكرة ، السنة الجامعية 2016/2015.

ج- المحاضرات.

-د فراس الأشقر، مقدمة في التجارة الدولية، المحاضرة الأولي 10مارس 2017، كلية الاقتصاد، جامعة الحماة.

د-المواقع الإلكترونية.

.www .douane.gov.dz-أطلع عليه يوم 20مارس 2018 على الساعة 20:20.

ثانيا :النصوص القانونية.

-القوانين.

-القانون رقم 07/79 المعدل والمتمم الصادر في 11يوليو1979والمتضمن قانون الجمارك، ج ر ر 30 الصادرة في 30يوليو1979.

-القانون 10/98المؤرخ في 22غشت1998 يعدل ويتمم القانون رقم 07/79 المؤرخ في21 يوليو1979 والمتضمن قانون الجمارك،ج ر عدد 61 الصادرة في 23غشت 1998.

-القانون 06-01 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المؤرخ في 20 فبراير 2006 ج ر ر14لسنة 2006 المعدل والمتمم الأمر رقم 05/10 المؤرخ في 26أوت 2010، ج ر ر 50 لسنة 2010 ، والمعدل والمتمم بموجب 15 المؤرخ في 02أوت 2011ج ر ر44لسنة 2011.

-القانون رقم 02/16المؤرخ في 19 يونيو 2016 يعدل ويتمم الأمر 165/66المؤرخ في 8 يونيوا1966 والمتضمن قانون العقوبات ، ج ر ر4 الصادرة في 22يونيو 2016.

-قانون الجمارك 04/17 المعدل والمتمم لقانون الجمارك 07/79، المؤرخ في 16 فبراير 2017،ج ر ع 11 المؤرخة في 19 فبراير 2017.

القانون رقم 07/17 المؤرخ في27 مارس 2017المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم للأمر 155/66 المؤرخ في 08يونيو 1966(ج ر العدد 20 المؤرخة في 29مارس 2017).

-الأوامر.

06--03المؤرخ في 16 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي الخاص للوظيفة العمومية ،ج ر ر46.

-المراسيم.

-المرسوم رقم 286/83 المؤرخ في 11 يونيو 1983المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمفتشين العمداء في الجمارك، ج رع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم رقم 387/83 المؤرخ في 11 يونيو 1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمفتشين الرئيسين في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم رقم 388/83 11يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بضباط التفتيش في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم رقم 389/83 المؤرخ في 11يونيوا 1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمفتشين المركزيين في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم390/83المؤرخ في 11يونيوا 1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بضباط المراقبة في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم رقم 391/83 المؤرخ في 11يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمفتشين في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم رقم 392/83 المؤرخ في 11يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعرفاء الأولين في الجمارك ، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم رقم399/83 الصادر في 11يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمراقبين في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم رقم394/83 الصادر في 11 يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان المؤهلين في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم رقم395/83 الصادر في 11يونيو1983المتضمن القانون الأساسي الخاص بأعوان المراقبة في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم التنفيذي رقم 395/83 الصادر11يونيو1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأعوان المعاينة في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم التنفيذي 1983/83 الصادر في 11يونيوا1983 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأعوان الحراسة في الجمارك، ج ر ع 25 الصادرة في 24يونيو1983.

-المرسوم التنفيذي رقم 239/89 الصادر في 19 ديسمبر 1989المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على عمال الجمارك ج ر ع 54، الصادرة في20 ديسمبر 1989.

-المرسوم الرئاسي رقم 164/95 يعدل ويتمم أحكام الأمر 12/73 المتضمن إنشاء المصلحة الوطنية لحراس الشواطئ ،المؤرخ في 14 جوان 1995 .

المرسوم التنفيذي رقم 63/08 المؤرخ في 24 فيفري 2008المتضمن تنظيم الإدارة المركزية للمديرية العامة للجمارك.

-المرسوم التنفيذي رقم: 286/10 المؤرخ في 08ذي الحجة 1431الموافق لي 14 نوفمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر ر 41

-المقررات.

-مقرر رقم 03/م ع ج /م د 400 المؤرخ في 22أفريل 2001، المتضمن المصادقة على مدونة أخلاقية المهنة والسلوك الخاصة بموظفي الجمارك.

-مقرر رقم 195 م ع ج /أخ/م500 المؤرخ في 21جوان2011النظام الداخلي المطبق على مستخدمي إدارة الجمارك.

الفهرس

الفهرس

العنوان	الصفحة
مقدمة	02
الفصل الأول:العنصر البشري على مستوى إدارة الجمارك	**05**
المبحث الأول:مفهوم لأعوان الجمارك	06
المطلب الأول: نبذة تاريخية عن أعوان الجمارك	06
الفرع الأول:المرحلة الاستعمارية	06
الفرع الثاني: مرحلة مابعد الثورة	07
المطلب الثاني: تعريف أعوان الجمارك	09
الفرع الأول: التعريف القانوني	09
الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العام	10
الفرع الثالث:التعريف القضائي للموظف العام	11
المطلب الثالث: حقوق و واجبات أعوان الجمارك	13
الفرع الأول:حقوق أعوان الجمارك	13
الفرع الثاني:واجبات أعوان الجمارك	17
المبحث الثاني: المسار المهني لأعوان الجمارك	21
المطلب الأول: الالتحاقبإدارة الجمارك	21
الفرع الأول: كيفيات التوظيف على مستوى إدارة لجمارك	21
الفرع الثاني: تكييف العلاقة بين إدارة وأعوان الجمارك	25
المطلب الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية لأعوان الجمارك	28
الفرع الأول:الوضعيات القانونية التي يخضع فيها الموظف لقانون الوظيفة العامة	28
الفرع الثاني:الوضعيات القانونية التي لا يخضع فيها الموظف لقانون الوظيفة العامة	30
الفرع الثالث: الوضعية القانونية التي يجمد فيها المسار المهني للموظف	31
المطلب الثالث: نهاية العلاقة بين أعوان وإدارة الجمارك	32
الفرع الأول:النهاية العادية للعلاقة الوظيفية	33
الفرع الثاني: النهاية الغير العادية للعلاقة الوظيفية	35
الفصل الثاني: صلاحيات ومسؤولية أعوان الجمارك	38
المبحث الأول: صلاحيات أعوان الجمارك	39

المطلب الأول: الصلاحيات العادية لأعوان الجمارك	39
الفرع الأول: صلاحيات التفتيش والمراقبة والمعاينة الجمركية	39
الفرع الثاني: صلاحيات أعوان الجمارك ذات الطابع التجاري	43
المطلب الثاني: صلاحيات أعوان الجمارك الاستثنائية	44
الفرع الأول:صلاحيات أعوان الجمارك في مجال البحث عن الجرائم الجمركية	45
الفرع الثاني: صلاحيات أعوان الجمارك في مجال في مجال المراقبة البرية والبحرية والصلاحيات الاستثنائية الأخرى	50
المبحث الثاني: مسؤولية أعوان الجمارك	54
المطلب الأول: النظام التأديبي المطبق على أعوان الجمارك	54
الفرع الأول:مفهوم الخطأ المهني	54
الفرع الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية	59
المطلب الثاني:إجراءات الدعوي التأديبية	62
الفرع الأول: تعريف الدعوي التأديبية	62
الفرع الثاني: مراحل الدعوى التأديبية	63
خاتمة	68
قائمة المراجع	72
الفهرس	78