الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة

وزارة التّعليم العالي و البحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة

مذكّرة نهاية الدّراسة للحصول على شهادة ماستر أكاديمي

تخصّص : دولة و مؤسّسات

بعنوان :

النّظام التّأديبي للأعوان المتعاقدين

من تقديم الطّالبة :

يوسفي إيمان

تحت إشراف الأستاذ :

بلعربي بلقاسم

لجنة المناقشة :

الاسم و اللّقب	المؤسّسة الأصلية	الرّتبة	الصّفة
رحال جمال	جامعة يحي فارس	أستاذ محاضر "ب"	رئيسا
بلعربي بلقاسم	جامعة يحي فارس	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا
مزاري ياسمين	جامعة يحي فارس	أستاذ مساعد "ب"	مناقشا

السّنة الجامعيّة : 2023 / 2024

شكر و امتنان

الحمد لله كما ينبغي لعزّته و جلاله حمدا كثيرا طيّبا مباركا فيه إلى يوم الدّين، و أفضل الصّلاة و أزكى التّسليم على من لا نبيّ بعده **محمّد** طه الهادي الأمين، و عملا لقوله **صلّى الله عليه و سلّم** : (من لم يشكر النّاس لم يشكر **الله**، و من أسدى إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تستطيعوا فادعوا له).

اعترافا بالفضل لأهل الفضل، فإنّي أتقدّم بخالص الشّكر و التّقدير و العرفان بالجميل إلى جنّتي في دنياي **والدتي النّفيسة** الّتي كان لها بالغ الأثر في دعمي و تشجيعي من أجل التميّز و النّجاح طول حياتي فجزاها الله خير الجزاء في الدّنيا و الآخرة ، و إلى سندي أخي العزيز **عبد الرّحيم** حفظه **الله** و رعاه و سدّد خطاه.

كما أصل بالشّكر أيضا مشرفي الأستاذ الفاضل على متابعته هذه المذكّرة، و أعضاء اللّجنة الأساتذة الموّقرين على قبولهم مناقشتها.

أثمّن بالشّكر و العرفان أيضا كلّ الجهود الّتي كانت عونا لي من قريب أو من بعيد في إنجاز هذه الدّراسة.

أسأل **الله** أن يجعل هذا العمل صدقة جارية ينتفع بها خالصة لوجهه الكريم و سلطانه العظيم، و أن يكتب لي دوما الرّضى والخير العميم.

مـقـدّمـــة

مـــقـــدِّمـــــة :

يعتبر التّأديب ضرورة حتمية لنجاح أيّ عمل اجتماعي، ذلك أنّ الإنسان قد جُبل على مبدإ الثّواب والعقاب. وعليه فإنّ النّظام التّأديبي لأيّ مجتمع منظّم يكون مبنيّا على فكرة الرّدع للخارجين على نظام الجماعة. والتأديب من ضمن وسائل الإدارة الفعالة، إذ يُعتبر الرّئيس الإداري النّاجح هو الّذي يستخدم السّلطة التّأديبيّة بما يحقّق أهدافها في تقويم سلوك مرؤوسيه.

يشمل النّظام التّأديبي مجموعة القواعد التّنظيميّة الّتي تحدّد الإطار العامّ للواجبات الّتي ينبغي للموظّفين و الأعوان المتعاقدين الالتزام بها و المحظورات الّتي يجب عليهم الامتناع عن إتيانها. كما يتضمّن الضّوابط الّتي يتقيّدون بها أثناء مزاولتهم لواجباتهم الوظيفيّة، و الإجراءات الّتي تتّبع عند محاسبة من يُخلّ بها مع وضع ضمانات كفيلة تجعله يتمتّع بجميع الحقوق الّتي يضمنها له القانون.

يلعب التّأديب دورا فعّالا في مجال الوظيفة العموميّة ضمن مراحل تطوّر العلاقة الوظيفيّة بين الإدارة والموظّف من جهة و العون من جهة أخرى، فعندما كانت الوظيفة العموميّة تقوم على الطّابع الشّخصي بين هذا الأخير والرّئيس الإداري، كان التّأديب هو أحد مظاهر السّلطة الرّئاسية الّتي يمارسها الرّئيس الإداري على مرؤوسيه دون أيّة قيود أو ضمانات للموظّف أو العون، فقد فكان الهدف من التّأديب حماية الرّئيس الإداري وفرض سيطرته على مرؤوسيه. وعندما تطوّرت هذه العلاقة وسادت مفاهيم إداريّة جديدة على اعتبار أنّ القانون الإداري يتّصف بالمرونة و التّطوّر، اتّسم التّأديب بطابع موضوعي وأصبح الهدف منه يتمثّل في تأمين سير المرفق العام بانتظام و إطراد، وليس مجرد ردع الأعوان المتعاقدين المخطئين أو غيرهم من الموظفين العاملين في الجهاز الإداري.

و لمّا كان العون المتعاقد أحد عناصر الموارد البشرية الّتي تعتمد عليه الدولة في تحقيق أهدافها الّتي لم تعد تقتصر على الحفاظ على الأمن الدّاخلي وحلّ المنازعات بين الأفراد و الدّفاع عن حدود الدولة والعلاقات الخارجية والقيام ببعض الأشغال العامّة، وإنّما تعدّاه إلى ضمان سير المرافق العموميّة بانتظام من خلال فرض العقاب على العون المتعاقد، وعليه فإنّ أي إخلال من جانب العون المتعاقد يؤدّي إلى اضطراب في سير هذا

المرفق، فكان لا بد من وضع نظام تأديبي خاص بالأعوان المتعاقدين لتحديد مختلف الأخطاء المهنية الّتي قد يقعون فيها وكذا العقوبات المناسبة لها.

من هنا تنبع أهمّيّة هذه الدّراسة كونها تُظهِر أنّ موضوع التّأديب هو من أهمّ وأدقّ مسائل الوظيفة العموميّة باعتباره أمرا موجودا في طبيعة كلّ نظام اجتماعي ، فمضمون التّأّديب هو رسالة نبيلة لا تقوم على مجرّد العقاب بقدر ما تقوم على الإصلاح، ومن خلال هذا فهو لا يهدف إلى الانتقام من العون المتعاقد بعد ارتكاب الخطإ المهني وتسليط العقوبة التّأديبية على المخطئ، بل ينحصر غرضه الأساسي في ضمان سير المرفق العام بانتظام و إطراد و تحسين صورته أمام المرتـفقيـن من خلال جودة الخدمات المقدّمة من طرف القائمين عليه، هذا الّذي يعود بالأثر الإيجابي على الجميع.

أمّا عن أسباب اختيار هذا الموضوع فممّا لاشكّ فيه أنّ لكلّ باحث قبل و أن يدرس موضوعا معيّنا، إلّا و له بواعث دفعته إلى اختياره و دراسته، و أسباب اختيار هذا الموضوع تكمن في كلّ من :

أوّلا ـ أسباب ذاتيّة : تعود هذه الأسباب إلى الميول للمواضيع العامّة في ميدان هذه الدّراسة دون المتخصصة و الاهتمام بمجال الوظيفة العموميّة، و أيضا حثّ الأستاذ المشرف عليه و اعتماده موضوع مذكّرة، و كذا الرّغبة في معرفة خصوصيّة النّظام التّأديبي المطبّق على الأعوان المتعاقدين و ما يتميّز به عن نظام تأديب الموظّفين، خاصّة وأنّ له تأثير على استقرار المراكز القانونية لفئة الأعوان من خلال العقوبات الّتي يمكن أن يتعرّضوا لها والّتي تصل أحيانا إلى فسخ العقد، وتحليل النّظام التّأديبي في الجزائر من خلال وقوف على عدّة استنتاجات و وضع مقترحات من خلال هذا البحث.

ثانيا ـ أسباب موضوعيّة : تتجلى في أنّ دراسة النّظام التّأديبي للأعوان المتعاقدين له قيمة علميّة و عمليّة لارتباطه بعنصر مهمّ في المجتمع و المتمثّل في شريحة الأعوان المتعاقدين، و ما لهم من أهميّة كبيرة في تمكين الإدارة و المرفق العامّ من تحقيق أهدافه بفعالية و كفاءة عالية، و هل فعلا أنّ هذا النّظام المطبّق عليهم كفيل بحمايتهم في مواجهة الإدارة خاصّة في حالة تعسّفها إزاءهم أم أنّه قاصر في هذا. كذلك إثراء مكتبة كلّية الحقوق بمثل هذه المواضيع في هذا التخصص علّها تساعد و تفيد و لو بقليل الدّفعات القادمة و اعتمادها كمرجع.

تكمن أهداف هذه الدّراسة من النّاحية النّظرية إلى تسليط الضّوء على النّظام التّأديبي للأعوان المتعاقدين من خلال تحليل النّصوص القانونية الّتي أقرّها المرسوم الرّئاسي 308/07 ، حيث يعود ذلك للغموض الّذي يكتنف هذه الفئة. أمّا من النّاحية العملية فتهدف إلى دراسة وظائف واختصاصات السّلطة الإدارية وتشكيل اللّجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء وسيرها، وكذا التّعريج على الأنظمة التّأديبية و مدى توفيقها بين مصلحة العون و المصلحة العامّة.

يحتاج العمل الإداري ليسود الاستقرار فيه إلى قواعد مضبوطة تتجسّد من خلال نظام تأديبي وظيفي متكامل، يصون ويحمي الحقوق والمصالح المتقابلة لأطراف هذا النّظام، ومن هذا المنظور يمكن طرح **الإشكالية** التّالية :

هل النّظام التّأديبي الّذي يخضع له الأعوان المتعاقدون يحمل طابع الخصوصيّة في تشريع الوظيف العمومي الجزائري ؟

استدعت طبيعة الموضوع المعالج الاعتماد على بعض المناهج ، تمثّلت فيما يلي :

أوّلا ـ المنهج التّحليلي : وذلك لتحليل النّصوص القانونيّة المنظّمة للنّظام التأّديبي للأعوان المتعاقدين والوقوف على أهمّ المبادئ و الضّمانات و الإجراءات وشرحها بالتّفصيل.
ثانيا ـ المنهج الوصفي : اعتمد كذلك من أجل وصف الأخطاء المهنيّة و العقوبات التّأديبيّة المقرّرة لها، و مدى تأثيرها على المركز الوظيفي و المهني للعون المتعاقد.
ثالثا ـ المنهج المقارن : أين تمّ اعتماده للمقارنة بين النّصوص الخاصّة بنظام تأديب الموظّفين العموميّين و بين نصوص نظام تأديب الأعوان المتعاقدين، من خلال تبيان أوجه التّشابه و الاختلاف بين النّظامين.

ينبغي الإشارة إلى أنّه على الرغم من وجود العديد من المؤلفات التي تناولت موضوع النّظام التّأديبي للأعوان المتعاقدين إلا أنها عالجت موضوع التّأديب في الوظيفة العموميّة بصفة عامّة، إذ يلاحظ قلّة الدراسات في مجال هذه الدّراسة على مستوى كلية الحقوق بجامعتنا، و مع هذا لا ننكر وجود بعض الدّراسات الّتي تناولت هذا الموضوع في جامعات أخرى نوردها على سبيل المثال :

بالنّسبة للدّراسات السّابقة فإنّه لا يسع في هذا المقام للمفاضلة بين ما تمّ اعتماده من مراجع، فكلّ منها إلّا و كان معها نقاط التقاء مع هذه الدّراسة رغم اختلاف الزّاوية الّتي عولج بها موضوع كلّ مرجع ،ناهيك عن المصادر المختلفة الّتي تمّ اعتمادها فكلّ ما تمّ استعماله إلّا و كان له الفضل في إعداد هذه الدّراسة و إثرائها من النّاحية العلمية.

بالرّغم من هذا إلّا أنّ أيّ باحث أثناء إعداد دراسته تواجهه صعوبات بحثية و هو الأمر ذاته بالنّسبة لهذه الدّراسة، حيث يعتبر هذا الموضوع ذو طابع تطبيقي ممّا صَعُب الحصول على بعض الوثائق من طرف الجهات المعنيّة على اعتبار أنّها من الأسرار المهنيّة ، و الّتي كان من شأنها إثراء أكثر للموضوع .

تكريسا لخطوات البحث العلمي الأكاديمي و تماشيا مع متطلبات الموضوع المدروس، فإنّ معالجته ستكون في فصلين : **الفصل الأوّل** سيتمّ التّطرّق فيه إلى القواعد الموضوعيّة لتأديب الأعوان المتعاقدين حيث يضمّ مبحثين : دراسة الأخطاء المهنيّة والعقوبات التّأديبيّة الخاصّة بهم. أمّا **الفصل الثّاني** فسيتم فيه تناول القواعد الإجرائيّة لتأديبهم و الّذي ينطوي أيضا على مبحثين يتضمّنان معالجة المقارنة بين النّظام التّأديبي للأعوان المتعاقدين و النّظام التّأديبي للموظّفين في القانون الجزائري، و كذا الضّمانات و الإجراءات التّأديبيّة للأعوان المتعاقدين.

الفصل الأوّل

القواعد الموضوعيّة
لتأديب العون المتعاقد

الـفـصـل الأوّل
القواعد الموضوعيّة لتأديب العون المتعاقد

يعتبر العون المتعاقد على غرار الموظّف أحد العناصر البشريّة الّتي تعتمد عليه الدّولة في تحقيق أهدافها، من كونها كانت في الماضي دولة حارسة أمّا مع التّقدّم الهائل و الحاصل في جميع الميادين اتّسع نطاق دورها و امتدّ لتصبح دولة متدخّلة، كلّ هذا من أجل ضرورة ضمان سير مرافقها العامّة و تقديم خدماتها بانتظام و إطراد، و نظرا لاتّساع مجالات أنشطة الدّولة و تشعّبها و سعيها الدّائم لتحقيق المصلحة العامّة و إشباع الحاجات العامّة و فرض النّظام و المحافظة عليه، تزايد معها بالموازاة احتياجها للموارد البشرية الّتي تكفل سير مرافقها على أحسن صورة ممّا استدعى إلى اعتماد نمط آخر للتّوظيف ألا و هو "نظام التّعاقد" الّذي ازدادت أهميّته في الآونة الأخيرة.

قد يقع العون المتعاقد أثناء تأدية مهامه الوظيفيّة في مخالفات و أخطاء مقصودة أو غير مقصودة، تؤدي للإخلال بالسّير الحسن للمرفق العام أو المنتفعين منه ممّا يستوجب وجوبا إخضاعه لنظام تأديبي خاص له ضوابطه و أحكامه مع ضرورة تناسب العقوبة و الخطأ المرتكب، ذلك أنّ القسوة في العقوبة مؤدّاه إحجام العون المكلّف بالخدمة عن تحمّل المسؤوليّة، و في المقابل فإنّ الإفراط في التّراخي و اللّين يؤدّي حتما إلى التّفريط في تأدية خدمته للصّالح العام، و هذا ما نصّ عليه المشرّع الجزائري من خلال المرسوم الرّئاسي 308/07 المحدّد لكيفيّة توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم.

لكنّ الملاحظ على هذا المرسوم أنّه لم يتطرّق فيه إلى تصنيف الأخطاء المهنيّة بل اكتفى بتحديد العقوبات التّأديبيّة، و في المقابل فإنّ تصنيف الأخطاء ورد في القواعد العامّة بقانون علاقات العمل و قانون الوظيفة العموميّة. و هذا ما سيتمّ التّفصيل فيه من خلال المبحثين الآتيين من هذا الفصل :

المبحث الأوّل : الأخطاء المهنيّة

المبحث الثّاني : العقوبات التّأديبيّة

المـبـحـث الأوّل : الأخـــطـاء الـمـهـنـيّـــة

تنصبّ الدّراسة في هذا المبحث على الأخطاء المرتكبة من طرف العون المتعاقد، و عليه فإنّ تأديب الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العموميّة يدور بين تحقيقه أو عدمه بوجود المخالفة أو الخطأ التّأديبي الّذي هو سبب للعقوبة التّأديبيّة، من أجل ذلك فإنّ الخطأ التّأديبي هو المحرّك الأساسي للمتابعة التّأديبيّة ممّا يستدعي التطرّق لتعريفه و معايير تحديده و كذا تصنيفاته و درجاته، و هو ما سيتمّ تناوله من خلال المطالب التّالية :

المـطـلـب الأوّل : مـفـهـوم الـخـطـإ الـمـهـنـي

للخطأ المرتكب في إطار الوظيفة العموميّة تسميات مختلفة فمنهم من يطلق عليه بالمخالفة التّأديبيّة أو الخطأ المهني أو التّأديبي أو الوظيفي، و منهم من يطلق عليه بالذّنب أو الإثم الإداري خاصّة في مجال القضاء الإداري، و منهم من يطلق عليه بالجريمة التّأديبيّة و هو الأكثر تداولا من النّاحية الفقهيّة. و عليه كلّ هذه التّسميات تصبّ في مجرى واحد ألا وهو الخطأ الّذي يرتكبه العون المتعاقد أثناء تأديته للمهام المنوط بها، ممّا يستوجب بالتّبعيّة قيام مسؤوليّته الوظيفيّة نحو المرفق العام أو الإدارة العامّة التّابع لها، و بالتّالي توقيع الجزاء المناسب لذلك.

الـفـرع الأوّل : تـعـريـف الـخـطـإ الـمـهـنـي

اختلفت التّعريفات الّتي كانت تهدف إلى تقديم تعريف شامل و محدّد للخطإ المهني، وهذا نظرا لاختلاف النّظم القانونيّة فيما بينها اختلافا كبيرا في معالجة المخالفات التّأديبيّة الّتي يرتكبها أعوانها أثناء ممارستهم لوظائفهم و ذلك بالنّظر للسّياسة التّشريعيّة الّتي تنتهجها كلّ دولة[1]. لذلك تولّى الفقه و القضاء مهمّة تعريف الخطإ التّأديبي بالإضافة إلى ذلك توضيح تعريف المشرّع الجزائري له، كما سيتمّ تحديد طبيعة الخطأ المهني و أركانه، و تفصيل هذا كالآتي :

(1) - مفيدة قيقاية، (تأديب الموظّف العام في التّشريع الجزائري)، (رسالة للحصول على شهادة الماجيستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإداريّة)، كلية الحقوق، جامعة منتوري - قسنطينة، 2008 - 2009 ، ص 09.

أوّلا : التّعريف الـفقهي للخطإ المهني

إنّ التّقصير الحاصل من العون المتعاقد في أداء مهامه و واجباته الوظيفيّة يؤدّي إلى مساءلته و تأديبه و بالتّالي توقيع الجزاء عليه، و لن يتأتّى هذا إلّا بمراعاة الضّمانات الخاصّة بذلك و الّتي من بينها تحديد تعريف للخطإ المهني حتّى لا يقع هذا العون تحت طائل تعسّف الإدارة نحوه، ونستشفّ ذلك من خلال محاولات الفقه و مساعي و اجتهادات القضاء و هو ما سيتمّ توضيحه كالتّالي :

أ ـ تـعـريـف الـفـقــهاء

حاول الفقهاء إعطاء تعريف مناسب للخطإ المهني حتى تهتدي به السّلطة التّأديبيّة عند تكييفها للفعل المرتكب من قبل العون المتعاقد، أين جاءت هذه التّعاريف رغم كثرتها و تباينها مستخلصة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق العون أثناء تأديته لمهامه أو بمناسبتها، و سيتمّ التّطرّق إلى البعض منها :

عرّف الفقه الفرنسي الخطأ التّأديبي من خلال فقهائه و على رأسهم العميد " Duguit" الّذي عرّفه بأنّه : " العمل الّذي خالف به فعل الموظّف الواجبات الخاصّة المفروضة عليه بصفته موظّفا. "[1]

كما عرّفه الفقيه "سيرج سالون" : " كلّ فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفة للواجبات الّتي تفرضها الوظيفة. "[2]

و يرى الفقيه "لوبادير" أنّ الخطأ التّأديبي : " هو كلّ إخلال بالتزامات الموظّف العام، ممّا يجعله مختلفا من مرفق إلى آخر. كما أنّه يقدّر بطرق مختلفة و ذلك حسب المركز الّذي يشغله الموظّف العام في السّلّم الرّئاسي."[3]

كما عُنِي الفقه المصري كذلك بتعريف الخطإ المهني، فمن بين ذلك تعريف الدّكتور "سليمان الطّمّاوي": " كلّ فعل أو امتناع يرتكبه العامل يجافي واجبات وظيفته."[4]

(1) ـ يحي قاسم علي سهل، (فصل الموظّف العام، دراسة مقارنة)،(أطروحة لنيل شهادة دكتوراة دولة في القانون، تخصّص إدارة و مالية)، كليّة الحقوق، جامعة الجزائر، 2004 ـ 2005، ص 65.
(2) ـ المرجع نفسه، ص 65.
(3) ـ المرجع نفسه، ص 66.
(4) ـ سليمان محمّد الطّمّاوي، (القضاء الإداري، قضاء التّأديب)،الكتاب الثّالث، بدون طبعة، دار الفكر العربي، مصر،1995، ص 48.

و عرّفه الدّكتور "محمّد جودت الملط" : " إخلال بواجبات الوظيفة إيجابا أو سلبا، ولا يقصد بواجبات الوظيفة الواجبات المنصوص عليها في التّشريعات إدارية أو غير إداريّة فقط، بل يقصد أيضا الواجبات الّتي يقتضيها حسن النّظام و إطراد العمل في المرافق العامّة، و لو لم ينص عليها."[1]

عرّف أيضا الدّكتور "عبد الفتّاح حسن " الخطأ المهني : " تصرّف يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها و يؤثّر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل و ذلك إذا ارتكب هذا التّصرّف عن إرادة آثمة."[2]

بينما في الفقه الجزائري فنجد أنّ الدّكتور "أحمد بوضياف" عرّف الخطأ التّأديبي على أنّه : " إخلال بالتزام قانوني، و يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونيّة أيّا كان مصدرها تشريعا أو لائحة،بل يشمل أيضا القواعد الخُلقيّة"[3]، فالموظّف ملزم باحترام جميع القواعد القانونيّة سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة و لا سيما المبادئ الخلقيّة منها[4].

أيضا عرّفه الدّكتور "عمّار عوابدي" : " ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته و واجباته الوظيفيّة و بالنّظام القانوني للوظيفة العامّة عن طريق الإهمال أو التّراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفيّة أو الخروج و الشّطط عن مقتضيات الوظيفة العامّة."[5]

ب ـ اجـتـهادات الـقـضاء

كان للقضاء الإداري دور بارز في تحديد صور الخطإ التّأديبي، حيث أنّه لم يبحث في إيجاد تعريف له بقدر بحثه في تحديد أفعال تعدّ من قبيل الأخطاء التّأديبيّة

(1) ـ محمّد سيّد أحمد، (التّناسب بين الجريمة التّأديبيّة و العقوبة التّأديبيّة، دراسة مقارنة بين القانون المصري الفرنسي)، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ـ مصر، 2008، ص 25، 29.
(2) ـ كريمة دريس، (النّظام التّأديبي للأعوان المتعاقدين)، (مذكّرة لنيل شهادة الماستر تخصّص قانون الوظيفة العامّة)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة الطّاهر مولاي، سعيدة، 2016 ـ 2017، ص 20.
(3) ـ أحمد بوضياف،(الجريمة التّأديبيّة للموظّف العامّ في الجزائر)، بدون طبعة، منشورات ثالة، الأبيار ـ الجزائر، 2010، ص 58.
(4) ـ فاروق خلف، (إجراءات تأديب الموظّف العام في التّشريع الجزائري)، (رسالة للحصول على شهادة الماجيستير في القانون العام، إدارة و ماليّة)، كليّة الحقوق و العلوم الإداريّة، جامعة بن عكنون ـ الجزائر، 2002 ـ 2003، ص 06.
(5) ـ عمار عوابدي، (مبدأ تدرّج فكرة السّلطة الرّئاسيّة)، الطّبعة الأولى، دار هومة ـ الجزائر، 1998، ص 332.

تستوجب المؤاخذة و العقاب التّأديبي، و كان ذلك من خلال الأحكام الصّادرة عن الهيئات القضائيّة و الّتي من بينها :

أحكام مجلس الدّولة الفرنسي أين عرّف الخطأ الوظيفي على أنّه : " كلّ إخلال بالالتزامات الوظيفيّة حتّى و لو كانت خارج الوظيفة مادام انّه يمسّ سمعتها و كرامتها..."[1]

و بالرّجوع إلى أحكام مجلس الدّولة المصري نجد أنّ المحكمة الإداريّة العليا عرّفت الخطأ التّأديبي في إحدى القضايا بالتّالي : " سبب القرار التّأديبي بوجه عام هو إخلال الموظّف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرّمة عليه، فكلّ موظّف يخالف الواجبات الّتي تنصّ عليها القوانين أو اللّوائح أو القواعد التّنظيميّة العامّة أو أوامر الرّؤساء الصّادرة في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يقصّر في تأديتها بما تتطلّبه من حيطة و دقّة و أمانة أو يخلّ بالثّقة المشروعة في هذه الوظيفة إنّما يرتكب ذنبا إداريّا يسوغ تأديبه، و هذا الذّنب هو سبب القرار التّأديبي، فتّتجه إرادة الإدارة إلى توقيع جزاء عليه بحسب الشّكل و الأوضاع المرسومة قانونا و في حدود النّصاب المقرّر."[2]

أمّا عن موقف القضاء الجزائري فقد استقرّ مجلس الدّولة الجزائري في قراره الصّادر بتاريخ 09 أفريل 2001 على أنّ : "المخالفة التّأديبيّة ليست فقط إخلال الموظّف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا و ما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرّؤساء و طاعتهم، بل و تقوم الجريمة أيضا كلّما سلك الموظّف سلوكا معيبا ينطوي على الإخلال بكرامة الوظيفة."[3]

ما يُستنتج من قرار مجلس الدّولة الجزائري أنّه لم يربط المخالفة التّأديبيّة بإخلال العون المتعاقد بالواجبات فقط، بل أثار فكرة مفادها أنّ إخلاله أيضا ينطوي على ارتكابه سلوكا غير لائق به قد يؤثّر على السّير الحسن للمرفق العام ممّا يلحق ضررا بالمنتفعين منه.

---

(1) - لبنى علية، عتيقة العايب، (النّظام التّأديبي للموظّف في التّشريع الجزائري)، (مذكّرة لنيل شهادة ماستر تخصّص قانون إداري)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة محمّد بوضياف، المسيلة، 2019 - 2020، ص 26.

(2) - أحمد بوضياف، المرجع السّابق، ص 58.

(3) - قرار مجلس الدّولة الصّادر بتاريخ 09 أفريل 2001، المرجع السّابق.

ج ـ موقف التّشريع

تناول المشرّع الجزائري الأخطاء المهنيّة في كلّ من قانون الوظيفة العموميّة[1]، و المرسوم الرّئاسي المحدّد لتنظيم عمل الأعوان المتعاقدين[2]، و لكنّه لم يضع تعريفا محدّدا للخطإ المهني خشية حصره لأفعال محدّدة و ترك أفعال أخرى قد توصف فيما بعد على أنّها أخطاء مهنيّة، و بالتّالي حدّدها على سبيل المثال و ليس الحصر[3].

1 ـ الأمر رقم : 06 /03

حيث نصّ من خلال "المادّة 160" منه : " يشكّل كلّ تخلّي عن الواجبات المهنيّة أو مساس بالانضباط و كلّ خطإ أو مخالفة من طرف الموظّف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأً مهنيّا و يعرّض مرتكبه لعقوبة تأديبيّة، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائيّة".

كما أورد تصنيفا لهذه الأخطاء من خلال الفصل الثّالث تحت عنوان : **الأخطاء التّأديبيّة** في "المادّة 177" منه، أين قسّمها إلى أربعة أقسام، و هي أخطاء موزّعة على أربع درجات، لكلّ درجة عقوبة تتناسب و الخطأ المرتكب[4].

يتبيّن أنّ المشرّع الجزائري ربط الخطأ المهني بالواجبات المهنيّة ممّا يعني أنّ نسبيّة الخطإ للموظّف تتوقّف على ما إذا كان العمل الّذي قام به أو تخلّى عنه الموظّف يعتبر واجبا مهنيّا أم لا، و في ذلك إشارة ضمنيّة إلى تعدّد الواجبات المهنيّة و اختلافها من وظيفة إلى أخرى بحسب المهام المربوطة بها، فما يكون واجبا مهنيّا على مستوى وظيفة ليس بالضّرورة أن يكون كذلك في غيرها من الوظائف. كما أنّه لم يقدّم تعريفا محدّدا للخطإ المهني و لم يحصر أفعالا محدّدة، بل اكتفى بتحديد الحالات الّتي تعدّ أخطاء مهنيّة فأوردها على سبيل المثال و ليس على سبيل الحصر.

---

(1) ـ الأمر رقم 03/06 المؤرّخ في : 19 جمادى الثّانية 1427 هـ الموافق لـ : 15 يوليو 2006 م ، يتضمّن القانون الأساسي للوظيفة العموميّة، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 46.

(2) ـ المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 المؤرّخ في : 17 رمضان 1428 هـ الموافق لـ : 29 سبتمبر 2007 م، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 61، المعدّل و المتمّم بالمرسوم الرّئاسي رقم 140/22 المؤرّخ في 28 شعبان 1423 هـ الموافق لـ : 31 مارس 2022، جريدة رسمية للجمهوريّة الجزائريّة العدد 23، يحدّد كيفيّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم.

(3) ـ محمد شيلالي،(تحديد الخطأ المهني للموظّف بين النّصّ القانوني و السّلطة التّقديريّة للإدارة)، مجلّة المنار للبحوث و الدّراسات ، جامعة الجزائر، العدد السّابع، 2018، ص 148.

(4) ـ المواد : 163 ، 164 ، 183من الأمر 03/06 الفصل الثّاني "العقوبات التّأديبيّة"، المصدر السّابق.

2 ـ المرسوم الرّئاسي رقم : 308/07

من جهة أخرى تطرّق المشرّع الجزائري إلى الخطإ المهني في هذا المرسوم من خلال الفصل السّابع تحت عنوان : **النّظام التّأديبي** في "المادّة 59" منه : "يشكّل كلّ تخلّ عن الواجبات التّنظيميّة أو التّعاقديّة، و كلّ مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيّا و يعرّض مرتكبه إلى عقوبة تأديبيّة دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائيّة."

و الجدير بالإشارة أنّ المشرّع الجزائري لم يدمج بين العقوبة التّأديبيّة و العقوبة الجزائيّة بل فصل بينهما، و انطلاقا من هذا تبرز نتيجة هامّة : ففي قانون العقوبات لا يمكن متابعة سوى المخالفات الموصوفة و المحدّدة بنصوص واضحة و دقيقة، أمّا في المجال التّأديبي فإنّ فكرة الخطأ متروك تقديرها لمن يتمتّع بالسّلطة الرّئاسيّة تحت رقابة القاضي الإداري[1]. ذلك أنّ التّأديب نظام قائم بذاته فهو يقترب من العقاب الجزائي من حيث أنّه عقاب مؤذ، إلّا أنّه يختلف عنه من حيث عناصر الجريمة الجنائية، فنظام التّأديب لا يتميّز بالتّحديد الحصري للمخالفات التّأديبيّة، و إجراءات الدّعوى التّأديبيّة لا تصطبغ تماما بالصّبغة القضائيّة، كما أنّ نطاق العقوبة في النّظام التّأديبي ينحصر في قطاع الوظيفة العموميّة، و أنّ العقوبة الإداريّة لا تمسّ سوى المركز الوظيفي للموظّف و لا تمسّ حرّيّته و ملكيّته الخاصّة[2].

ثـانـيـا : طبيعة الخطإ المهني و أركانه

تقوم المسؤوليّة للموظّف المتعاقد بمجرّد وقوع الخطإ المهني النّاتج عن الإخلال بالواجب الوظيفي، حتّى و لو لم يقع ضرر فعلي فإنّ الضّرر مفترض كأثر للإخلال بتلك الواجبات باعتباره إخلالا بالصّالح العام و يعتبر مفترضا فرضا غير قابل للعكس[3]، كما أنّ لهذا الخطأ طبيعة خاصّة تميّزه و أركان يقوم عليها، و هو ما سيتمّ توضيحه كالتّالي :

(1) ـ سعيد مقدّم، (الوظيفة العموميّة بين التّحوّل و التّطوّر من منظور تسيير الموارد البشريّة و أخلاقيّات المهنة)، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعيّة، الجزائر،2010، ص 398.
(2) ـ محمّد ماجد ياقوت، (الدّعوى التّأديبيّة)، الطّبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الاسكندريّة ـ مصر، 2007، ص 37.
(3) ـ فاروق خلف، المرجع السّابق، ص 03.

أ ـ الطّبيعة الخاصّة للخطإ المهني

يستقلّ الخطأ الوظيفي بذاتيّته و يتفرّد عن غيره من الأخطاء بأنّه ذو طبيعة خاصّة في المجال التّأديبي يمتاز بالمرونة و التّطوّر، على اعتبار أنّه لا يقع إلّا ممّن توفّرت فيهم صفة الموظّف و منهم العون المتعاقد، و أنّ مردّه إلى السّلوك الّذي يبتغيه هذا الأخير إيجابا كان أم سلبا، و إقرار الخطأ يؤدّي إلى تسليط الجزاء لكلّ متسبّب فيه مراعاة لمقتضيات ضرورة حسن سير المرافق العامّة بانتظام.

كما تكمن خصوصيّة طبيعته كذلك في صعوبة تحديد و حصر كلّ ما يدخل في نطاق هذا الخطأ، و هو ما يجعله خاضعا لتقرير السّلطة التّقديريّة الّتي تتمتّع بها السّلطة التّأديبيّة في المجال الوظيفي هذا من جهة، و في أنّه لا يخضع لمبدإ الشّرعيّة المعمول به بالنّسبة للجرائم الجنائيّة **"لا جريمة بغير نصّ"** من جهة أخرى، ذلك أنّ مبدأ الشّرعية في الخطأ الوظيفي يأخذ منحى آخر يتماشى و طبيعته، ممّا جعل من الخطأ المهني يستقرّ بذاته و يتميّز عمّا سواه من المخالفات و الجرائم.

حيث أنّ الرّكن الشّرعي في هذا الإطار ليس هو المعنى المقصود في الجرائم الجنائيّة، و إنّما يعني أن يستند الجزاء على نصّ قانوني يحدّد مقداره و نوعه دون التّحديد الحصري للأفعال و السّلوكيّات الّتي تُكَوِّن المخالفة التّأديبيّة، و الشّرعيّة المقصودة هنا في معاقبة الموظّف الّذي يأتي بأفعال أو يمتنع عن أخرى لا تتّفق و مقتضيات الوظيفة العموميّة سواء نصّ المشرّع عن ذلك صراحة أم لم ينصّ[1].

و مؤدّى البحث في طبيعة الخطإ المهني جعل البعض ينظر إلى القانون التّأديبي كصورة فرعيّة عن القانون الجنائي سواء من حيث الأساس أو الموضوع أو الغاية[2]، و أنّ الاختلاف بين القانون التّأديبي و قانون العقوبات يكمن فقط في تطبيق القانون التّأديبي على فئة الموظّفين[3]. و الأجدر القول هنا بأنّ طبيعة الأخطاء التّأديبيّة و إن كانت تستعصي على التّحديد الجامع المانع و الّذي لم يستطع الفقه أو القضاء حصرها ـ و مع هذا يُحسب للقضاء أنّه درج في النّظر في كلّ حالة على حدة، و بالتّالي جاء إسهامه في وصف الخطإ

(1) ـ شوقي بركاوي، (الخطأ التّأديبي في قانون الوظيفة العامّة الجزائري)، (أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراة، تخصّص قانون إداري و إدارة عامّة)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة الحاج لخضر، باتنة 1، 2017 - 2018 ، ص 88.

(2) ـ يحي قاسم علي سهل، المرجع السّابق، ص 74.

(3) ـ عمار عوابدي، المرجع السّابق، ص 342 - 347.

الوظيفي ثريّا و متنوّعا بتنوّع الوقائع[1] ـ إلّا أنّ تقنين أهمّ الواجبات الوظيفيّة و أكثرها ارتباطا بالمرفق العامّ يعدّ من حسن السّياسة التّأديبيّة و الّتي لا تخدم الموظّف فحسب بل و حتّى في صالح الإدارة[2]، و حسنا ما فعله المشرّع الجزائري عندما نصّ على الأخطاء التّأديبيّة من خلال الأمر رقم 03/06 على سبيل الاهتداء بها ، لكنّه لم ينص عليها في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، فاكتفى بالنصّ على أهمّ الواجبات و المحظورات ذات السّمات المشتركة في مختلف الوظائف على سبيل المثال لا الحصر[3].

ب ـ أركـان الـخـطإ المـهـنـي

يلزم لقيام المسؤوليّة التّأديبيّة و توقيع الجزاء على الموظّف الّذي نُسِبت إليه وجود خطإ ارتكبه هذا الأخير أثناء تأدية مهامه أو بمناسبتها، فيشترط لتحقيقه وجود أركان يقوم عليها هذا الخطأ شأنه في ذلك شأن الجريمة الجنائيّة و الّتي تقوم على ثلاثة أركان عامّة : مادّي، معنوي، شرعي، إلّا أنّ البعض ذهب إلى وجود ركن آخر للخطإ المهني و هو ركن خاصّ يتجسّد في **ركن افتراض صفة الموظّف** و هذا تأكيدا على طّبيعته الخاصّة الّتي يتميّز بها، و بما أنّ العون المتعاقد يحمل صفة الموظّف[4] فدون شكّ يُثبَت خطأه بتوافر هذه الأركان :

1 ـ الـرّكـن الـشّـرعـي

يتمثّل الرّكن الشّرعي عامّة في وجود قانون يقرّ بأنّ فعلا معيّنا يعدّ مخالفا يترتّب على القيام به عقوبة معيّنة، إذ أنّه لا جريمة و لا عقوبة إلّا بنصّ و هذا المسلّم به دستوريّا و جنائيّا[5]. لكن في مقابل هذا فالأمر في المجال التّأديبي الوظيفي يختلف تماما، فالأفعال الّتي تعتبر أخطاء مهنيّة غير محدّدة على سبيل الحصر، بل يبقى للإدارة السّلطة التّقديريّة

---

(1) ـ يحي قاسم علي سهل، المرجع السّابق، ص 77.
(2) ـ فاروق خلف، المرجع السّابق، ص 08.
(3) ـ محمّد مهدي لعلام، (الطّبيعة الخاصّة للمخالفة التّأديبيّة في ظلّ النّظام التّأديبي)، المجلة الأكاديميّة للبحوث القانونيّة و السّياسيّة، جامعة عين تموشنت، المجلّد السّابع، العدد الأوّل، 2023، ص 1460.
(4) ـ تمّ إضفاء هذه الصّفة عليهم بموجب المرسوم الأوّل الخاص بهم و هو المرسوم رقم 136/66 المؤرّخ في : 12 صفر 1386 هـ، الموافق لـ : 2 يونيو 1966 المتضمّن القواعد المطبّقة على **الموظّفين المتعاقدين** و المؤقّتين في الدّولة و الجماعات المحليّة و المؤسّسات و الهيئات العموميّة، الجريدة الرّسمية للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة، العدد 46، المعدّل بموجب المرسوم الرّئاسي 308/07، المصدر السّابق.
(5) ـ المادّة 41 من المرسوم الرّئاسي رقم 442/20 المتضمّن تعديل الدّستور الجزائري المؤرّخ في : 15 جمادى الأولى 1442 هـ ، الموافق لـ : 30 ديسمبر 2020 م، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 82. المادّة 01 من الأمر رقم 156/66 المؤرّخ في : 18 صفر 1386 هـ الموافق لـ : 08 يونيو 1966 م، الّذي يتضمّن قانون العقوبات المعدّل و المتمّم.

في اعتبارها أخطاء مهنيّة أو أنّها ليست كذلك، و عليه لا يمكن الأخذ بهذا الرّكن على إطلاقه نظرا للطّبيعة المميّزة لمفهوم الشّرعيّة الّذي يتحقّق في مجال التّأديب الوظيفي بتدخّل المشرّع في وضع بعض الأخطاء المهنيّة تارة، و بتكفّل القضاء على بسط رقابته على القرارات التّأديبيّة الصّادرة عن الجهات الإدارية المختصّة بذلك تارة أخرى، و بالتّالي رقابة مدى تكييفها للأفعال على أنّها أخطاء مهنيّة تستحقّ العقاب عليها دون تعسّفها في ذلك.

و بملاحظة النّصوص القانونيّة المتعلّقة بالوظيفة العموميّة يتّضح أنّ المشرّع الجزائري قد اعتمد على طريقتين في تحديد الأخطاء المهنيّة : طريقة التّصنيف و طريقة التّقنين[1]، و قد أدرجها ضمن مجموعة من النّصوص القانونيّة العامّة و الخاصّة الّتي من بينها ما يلي :

ـ المواد : من 177 إلى 182 (تصنيف الأخطاء إلى أربع درجات) من قانون الوظيفة العموميّة[2].

ـ المادّة 59 من القانون المتعلّق بتوظيف الأعوان المتعاقدين[3].

ـ المواد : 78 (حصول الموظّف لنفسه أو لغيره على منفعة من دولة أجنبيّة)، 80 (إفشاء أسرار الدّفاع)، 107(انتهاك الموظّف للحريّات الفرديّة و الحقوق المدنيّة للمواطنين)، 214 (تزييف الإمضاءات)، 215 (شهادة الزّور) من قانون العقوبات[4].

ـ المواد : 29 (الاختلاس)، 30 (الغدر) من قانون الوقاية من الفساد و مكافحته[5].

ـ المواد : 199 (الإهمال و عدم مراعاة قوانين الأمن)، 200 (إخفاء وثائق)، 209 (إعاقة حريّة العمل ...، توقيف وسائل الإنتاج، التّخريب) من القانون الأساسي للعامل[6].

ـ المواد : 60، 70، 71 من القانون المتعلّق بعلاقات العمل الفرديّة[7].

---

(1) ـ كمال رحماوي، (تأديب الموظّف العام في القانون الجزائري)، بدون طبعة، دار هومه، الجزائر، 2004، ص 58.

(2) ـ الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

(3) ـ المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

(4) ـ الأمر رقم 156/66، المصدر السّابق.

(5) ـ القانون رقم 01/06 المؤرّخ في : 21 محرّم 1427 هـ الموافق لـ : 20 فبراير 2006 م، يتعلّق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 14، المعدّل و المتمّم بموجب الأمر رقم 15/10 المؤرخ في26 أوت 2010، و المعدّل بموجب الأمر 15/11 المؤرخ في 20 أوت 2011، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة، العدد 44.

(6) ـ القانون رقم 12/78 المؤرّخ في : 01 رمضان 1398 هـ الموافق لـ : 05 غشت 1978، يتضمّن القانون الأساسي العامّ للعامل، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 32.

(7) ـ المرسوم رقم 302/82 المؤرّخ في : 23 ذي القعدة 1402 هـ الموافق لـ : 11 سبتمبر 1982 م، يتعلّق بكيفيّات تطبيق الأحكام التّشريعيّة الخاصّة بعلاقات العمل الفرديّة، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 37.

ـ المواد : 26، 27 من القانون الأساسي لعمال المؤسّسات و الإدارات العامّة[1].

ـ المادّة 40 (عرقلة الإجراءات الهادفة إلى تحسين العلاقة بين الإدارة و المواطن) من القانون المتعلّق بالإدارة و المواطن[2].

ـ المادّة 30 من القانون الأساسي الخاصّ بمستخدمي أمانات ضبط الجهات القضائيّة[3].

ـ المادّة 22 من القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي[4].

ـ المادّة 24 من القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث[5].

2 ـ الـرّكـن الـمـادّي

يقصد بهذا الرّكن المظهر الخارجي الّذي يبرز به إلى العالم الخارجي، فهو يتّسم بشقّيه : **فعل إيجابي** و ذلك قيام العون بعمل محظور عليه كإفشائه لأسرار العمل، مثلا، و **فعل سلبي** كامتناعه عن أداء واجب مفروض عليه كعدم تنفيذ تعليمات الهيئة أو عدم المحافظة على ممتلكات الدّولة ...إلخ، و عليه وجب أن يتمثّل الرّكن المادّي للخطإ المهني في فعل واضح و محدّد، و ليس مجرّد اتّهامات حيث لا تعتبر هذه الأخيرة مُكوّنة لهذا الرّكن و لا يُعتدّ بها و بالتّالي لا وجود مادّي للخطإ.

كما لا تشكّل ركنا ماديّا الأعمال التّحضيريّة للخطإ أو الشّروع فيه و الّتي يأتيها الشّخص إعدادا و وسيلة للبدإ في التّنفيذ، و من ثمّ لا عقاب عليها إلّا إذا كانت تشكّل خطأً تأديبيّا مستقلّا أو جريمة قائمة بذاتها[6]. و تجدر الإشارة أنّه لابدّ من تمييز الخطإ الوظيفي بركنه المادّي عن العجز الفنّي، فالتّأديب يفترض الخروج على واجبات الوظيفة أما إذا ثبت أنّ الموظّف ليس على المستوى المطلوب من النّاحية الفنيّة، فإنّ سبيل تقويمه لا يكون عن

(1) ـ المرسوم التّنفيذي رقم 59/85 المؤرّخ في : 01 رجب 1405 هـ الموافق لـ : 23 مارس 1985 م، يتضمّن القانون الأساسي النّموذجي لعمّال المؤسّسات و الإدارات العموميّة، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 13.

(2) ـ المرسوم التّنظيمي رقم 131/88 المؤرّخ في : 20 ذي القعدة 1408 هـ الموافق لـ : 04 يوليو 1988 م، ينظّم العلاقات بين الإدارة و المواطن، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 37.

(3) ـ المرسوم التّنفيذي رقم 409/08 المؤرّخ في : 26 ذي الحجّة 1429 هـ الموافق لـ : 24 ديسمبر 2008 م،يتضمّن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضّبط للجهات القضائيّة، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 73.

(4) ـ المرسوم التّنفيذي رقم 129/08 المؤرّخ في : 27 ربيع الثّاني الموافق لـ : 03 مايو 2008 م، يتضمّن القانون الأساسي الخاصّ بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 23.

(5) ـ المرسوم التّنفيذي رقم 130/08، المؤرّخ في : 27 ربيع الثّاني الموافق لـ : 03 مايو 2008 م، يتضمّن القانون الأساسي الخاصّ بالأستاذ الباحث، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 23.

(6) ـ يحي قاسم علي سهل، المرجع السّابق، ص 82.

طريق التّأديب بل عن طريق التّدريب[1]. و مع هذا فالموظّف الّذي تثبُت عدم كفاءته المهنيّة دون أن يرتكب خطأً مهنيّا يستوجب عقوبة تأديبيّة حسب التّنظيم المعمول به[2]، و تسوّى وضعيّته بإحدى الطّرق الآتية : إمّا بإحالته على التّقاعد الجبري إذا توفرت لديه شروط الأقدميّة، و إمّا ترتيبه في سلك أدنى من السّلك الّذي ينتمي إليه، أو بتسريحه إذا تعذّر اعتماد أحد الحالتين السّابقتين[3]، بمعنى أنّ العون المتعاقد يتمّ فسخ العقد معه في حال ثبوت عدم كفاءته المهنيّة.

كذلك لا يعدّ من قبيل الخطإ المهنيّ الأفعال الّتي يرتكبها العون المتعاقد خارج الوظيفة، إلّا أنّ هذه المسألة يرد عليها استثناء في حال ارتكابه سلوكات لا تتماشى مع طبيعة منصب شغله و لو خارج الخدمة[4].

أمّا عن **تـقـادم** الأفعال المكوّنة للأخطاء المهنيّة فقد أخذ به المشرّع الجزائري حيث نصّ على أنّه : " لا يمكن أن تُسلّط العقوبة التّأديبيّة على العامل بعد مرور أكثر من ثلاثة أشهر على معاينة الخطأ المرتكب"[5]، و عليه فإنّ الأخذ بمبدأ التّقادم في الميدان الوظيفي له مبتغاه بحيث يحقّق الاستقرار و الطّمأنينة للعون المتعاقد فلا يجعله عرضة للمساءلة التّأديبيّة عن أفعال طال عليها الأمد حتّى بعد انتهاء خدمته هذا من جهة، و لن يكون تحت رحمة الإدارة الّتي قد تسيء استعمال سلطتها فتلجأ إلى المساءلة التّأديبية، في وقت يكون فيه هذا العون يستعدّ للحصول على فرصة أفضل لتحسين مركزه الوظيفي هذا من جهة أخرى.

3 ـ الـرّكن الـمعنـوي

يقوم هذا الرّكن عند صدور الرّكن المكوّن للمخالفة عن إرادة آثمة إيجابيّا أو سلبيّا، و سواء اتّجهت هذه الإرادة إلى العمد أو الإهمال أو التّقصير. فإن انتفت تلك الإرادة أصلا فإنّ الرّكن المعنوي للمسؤوليّة التّأديبيّة ينعدم، و بالتّالي لا يكون هناك مجال للمساءلة التّأديبيّة. و على هذا لا يسأل الموظّف إذا صدر عنه الفعل أو الامتناع عن الفعل عن غير

(1) ـ سليمان الطّمّاوي، المرجع السّابق، ص 83

(2) ـ المرسوم رقم 148/66 المؤرّخ في : 12 صفر 1386 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1966 م، المتضمّن تسريح الموظّفين لعدم الكفاءة المهنيّة،جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 46.

(3) ـ السّعيد سحارة، سعيدة لعموري، (الآليات التّأديبيّة لإنهاء العلاقة الوظيفيّة في التّشريع الجزائري)، مجلّة الدّراسات الحقوقيّة، جامعة بسكرة ـ الجزائر، المجلّد السّادس، العدد الأوّل، 2019، ص 17.

(4) ـ جمال قروف، المرجع السّابق، ص 1133.

(5) ـ المادّة 64 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلّق بكيفيّات تطبيق الأحكام التّشريعيّة الخاصّة بعلاقة العمل الفرديّة، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة، العدد 37.

اختيار بل كان هناك دافع لذلك كحالة القوّة القاهرة (كالحرب أو المرض مثلا) أو بسبب الإكراه (سواء كان ماديّا أو معنويّا)[1]، أمّا في حال تأثير الظّروف على إرادة الموظّف في ارتكاب الخطإ المهني دون أن تعدمها، كزيادة عبء العمل عن طاقته مثلا فهنا لا تنتفي مسؤوليّته و لكن يمكن تخفيف العقوبة التّأديبيّة الموقّعة عليه[2].

أمّا عن حال ما إذا ارتكب الموظّف الخطأ المهني و هو في حالة نفسية مضطربة كإصابته بنوبات جنون يعاني منها أحيانا و وقع منه إخلال بالتزاماته الوظيفيّة بحالته هذه، فهنا يعدّ مرتكبا لمخالفة تأديبيّة، غير أنّه لا يسأل عنها لفقد الإدراك و التّمييز، لذا فقد قُضي في أحد أحكام المحكمة الإدارية العليا المصريّة : "ارتكاب العامل مخالفة تأديبيّة أثناء نوبة من نوبات مرضه النّفسي الّذي يعاني منه، يترتّب عليه انعدام مسئوليته [مسؤوليته] عن هذه المخالفة و من ثمّ يكون الجزاء الموقّع عليه ـ في هذه الحالة ـ باطلا لانعدام إرادته الآثمة أثناء ارتكاب المخالفة"[3].

إنّ قيام المسؤوليّة التّأديبيّة في ميدان الوظيفة العموميّة يرتكز على وجود موظّف ينتمي لإدارة معيّنة سواء بطريقة تنظيميّة أو تعاقديّة[4]، يرتكب خطأ مهنيّا بإخلاله لواجباته الوظيفيّة إزاءها تمسّ بالمرفق العام أكان ذلك بحسن أو سوء نيّة، أو عن إرادة عمديّة أو غير عمديّة، كما يرتكز على البحث عن **العلاقة السّببيّة** الّتي تربط الفعل بصفة الفاعل عند ارتكابه للخطإ المهني و هو أمر مسلّم به، فإذا انتفت هذه العلاقة انتفت معها تلك المسؤوليّة. كما أنّه من غير المنطقي مساءلة العون عن أفعال ارتكبها قبل شغل وظيفته، أو بعد انتهاء الرّابطة الّتي تجمعه بالإدارة و زوال صفته الوظيفيّة عنه.

---

(1) ـ نوفان العقيل العجارمة، (سلطة تأديب الموظّف العام)، الطّبعة الأولى، دار الثقافة للنّشر و التّوزيع، عمان ـ الأردن،2007، ص 57.

(2) ـ يحي قاسم علي سهل، المرجع السّابق، ص 89.

(3) ـ زكي محمّد النّجّار، (الوجيز في تأديب العاملين في الدّولة و القطاع العام)، الطّبعة الثّانيّة، الهيئة المصريّة للكتاب، 1986، ص 21، 22، **نقلا عن :** يحي قاسم علي سهل، المرجع نفسه، ص 90.

(4) ـ تمّ اعتبار أنّ العلاقة بين الموظّف و الإدارة هي علاقة تعاقديّة يحكمها القانون العام، أي يمزج بين الطّبيعة العقديّة و الطّبيعة التّنظيميّة في نفس الوقت، بحيث تتداخل هاتان الطّبيعتان غير المستقلّتان عن بعضهما و تتشابكان لتكوين وضعيّة مختلطة تختلف تسميتها من عقد إداري إلى عقد من عقود الوظيفة العامّة أو من عقود القانون العامّ، محفوظ فغول، (النّظام التّعاقدي في الوظيفة العموميّة)، (رسالة لنيل شهادة الماجيستير تخصص قانون عام)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة الجزائر، 2017 ـ 2018، ص 63.

4 ـ ركـن افتراض صـفـة الـمـوظّـف (وجود عون متعاقد ينسب إليه الخطأ المهني)

إنّ نظام الوظيفة العموميّة يستدعي وجود التّأديب، و الّذي يستلزم وجود خطإ تأديبي يقوم به العون المتعاقد، و بالتّالي فالخطأ التّأديبي يفترض وقوعه وجود عون متعاقد مع الإدارة العامّة، لأنّ الأساس هو ارتباط الخطإ بالعلاقة التّعاقديّة الوظيفيّة الّتي تقوم بين العون و الإدارة، و كلّ خطإ يرتكبه و لو خارج الإدارة يحتّم فرض عقوبة تأديبيّة عليه[1].

إذ تجدر الإشارة إلى أنّ المرسوم 308/07 قد أضفى صفة **"العون"** بدلا من صفة **"العامل"** على اعتبار أنّ المؤسّسات و الإدارات العموميّة هيئات غير اقتصاديّة، و بالتّالي منح المشرّع للمتعاقد صفة العون لإثبات أنّه في موقع وظيفي داخل هيئة عموميّة تابعة للدّولة وُظِّفَ فيها بموجب عقد توظيف وفق إجراءات تنظيميّة، و أنّ إرادته التّعاقديّة مقيّدة بأحكام تنظيميّة مسبقة[2].

الـفـرع الـثّـانــي : الآثار المترتّبة عن الخطإ المهني

يعتبر كل تقصير في الواجبات المهنيّة و كلّ إخلال بالانضباط و كلّ خطإ سواء ارتكب أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبتها خطأً مهنيا يستوجب تحميل العون المسؤوليّة التّأديبيّة، و نتيجة لذلك توقّع عليه العقوبة المناسبة للخطإ الّذي اقترفه.

أوّلا : تعريف المسؤوليّة التّأديبيّة

كلمة المسؤولية مأخوذة **لغة** من مصدر الفعل الثّلاثي "سَأَلَ" أي سؤال مرتكب الخطأ أو الجريمة عن الّدافع الّذي جعله يقوم بهذا الفعل، و عليه فهي قيام شخص بتصرّف يكون مسؤولا عن نتائجه و عليه سوف يتحمّل ما سبّبه للغير من ضرر وأن تتمّ مؤاخذته عمّا فعله[3].

أمّا **اصطلاحا** فهي تعني بشكل عام التزام الشّخص بتحمّل نتائج تصرّفاته غير الشّرعيّة المخالفة لواجب شرعي أو قانوني أو أخلاقي، و عموما تحرّك المسؤوليّة التّأديبيّة

(1) ـ جمال قروف، (تأديب الأعوان الخاضعين في الوظيفة العموميّة بالجزائر)، المجلة الأكاديميّة للبحوث القانونيّة و السّياسيّة، جامعة سكيكدة ـ الجزائر، المجلّد السّادس، العدد الأوّل، 2022، ص 1132.
(2) ـ سعيد طربيت، (النّظام القانوني لعقد العمل محدّد المدّة)، بدون طبعة، دار هومه للنّشر و التّوزيع، الجزائر، 2012، ص 63.
(3) ـ عمّار عوابدي، (نظريّة المسؤوليّة الإداريّة دراسة تأصيليّة تحليليّة و مقارنة)، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعيّة، الجزائر، ص 11.

في مواجهة الموظّف العام بسبب ما يرتكبه من أخطاء تنطوي على معنى الإخلال بحسن سير العمل الوظيفي و انتظامه[1].

و لتحديد المسؤوليّة التّأديبيّة اعتمد المشرّع الجزائري على شرطين و ذلك وفقا للمادّة 160 من الأمر رقم 03/06 :

الشّرط الأوّل : لكي يسأل الموظّف عن خطإ تأديبي يستحق العقاب عليه يجب أن يرتكب فعلا أو أفعالا تعتبر إخلالا بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها.

الشّرط الثّاني : أن يكون هذا الخطأ يمسّ سلوك الموظّف سواء داخل الوظيفة أو خارجها، و يؤثّر على كرامتها و هو ما يعرف بالانحراف عن السّلوك الّذي تقتضيه الوظيفة.

ثانيا : تمييز المسؤوليّة التّأديبيّة عمّا يشابهها من مسؤوليّات

في نطاق مسؤوليّة الموظّف سواء كان عامّا أو عونا متعاقدا و بالنّظر إلى أنّه شخص طبيعي و فرد من أفراد المجتمع، و بالنّظر إلى صفته الوظيفيّة يمكن أن تطوله أنواع من المسؤوليّات، إذن فمسؤوليّته قد تكون مدنيّة إذا قام بعمل سبّب ضررا للغير يستوجب التّعويض عنه، أو تكون مسؤوليّة جنائيّة في حال ارتكابه جريمة من الجرائم المحدّدة قانونا مآلها معاقبته عليها، أو تكون مسؤوليّة إداريّة تقع على عاتق الدّولة أو إداراتها العموميّة أين تلتزم بالتّعويض للمضرورين عن أعمالها الإداريّة الضّارّة سواء كانت قانونيّة أو ماديّة، مشروعة أو غير مشروعة، حيث تنعقد نتيجة ارتكاب الموظّف أو العون التّابع لها خطأً أثناء ممارسة مهامه أو بمناسبتها، و هنا تنشطر المسؤوليّة التّأديبيّة عنها و الّتي تعتبر وجه من أوجه المسؤوليّة الإداريّة حيث تقوم في حال مخالفة الموظّف للواجبات المنصوص عليها في القانون، أو إخلاله بالتزاماته و واجباته الوظيفيّة فيحاسب على ذلك تأديبيّا. و عليه سوف يتمّ التّمييز بين هذه المسؤوليّات من خلال النّقاط التّالية :

أ ـ من حيث أساس المسؤوليّة :

المسؤوليّة التّأديبيّة أساسها صفة الموظّف و الخطأ الوظيفي، أي الإخلال بواجبات الوظيفة و مقتضياتها أو العرف الإداري أو لنصوص تشريعيّة، و هي تتعدّد بحسب جسامة الخطإ المرتكب .

(1) ـ سليم جديدي، (سلطة تأديب الموظّف العام في التّشريع الجزائري، دراسة مقارنة)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2011، ص 72.

المسؤوليّة المدنيّة أساسها هو الإخلال بالتزام قانوني ترتّب عليه إلحاق ضرر بالغير[1].
المسؤوليّة الجنائيّة أساسها هو الإخلال بواجب قانوني و مخالفة الفاعل لنصّ صدر في قانون العقوبات.

ب ـ من حيث الهدف و الوسيلة :

يهدف إقرار المسؤوليّة التّأديبيّة إلى ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و إطراد و تقويم سلوك الموظّف في حال اعوجاجه في الإدارة، و وسيلة ذلك العقوبات التّأديبيّة الّتي تمسّ بمركز الموظّف أو العون و ذلك بحرمانه لبعض المزايا المالية أو المهنيّة نتيجة الإخلال بالواجبات الوظيفيّة و المهنيّة، و يكون ذلك عن طريق إصدار قرار إداري من السّلطة الإداريّة المختصّة.

أمّا المسؤوليّة المدنيّة يهدف تحديدها إلى إصلاح الضّرر المترتّب على الإخلال بالإلتزام القانوني في علاقة الأشخاص ببعضهم، و وسيلة الإصلاح هو تعويض من أصابه الضّرر أو إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل الالتزام.

بينما يهدف تقرير المسؤوليّة الجنائيّة إلى مكافحة الجريمة و قمعها و ردعها في المجتمع، و وسيلتها في ذلك إنزال العقوبة بحدّيها الأدنى و الأقصى، أو بنوعيها الأصلية أو التبعيّة و الّتي تعدّ مكمّلة للعقوبة الأصلية وذلك تنفيذا لحكم أو قرار قضائي صادر من جهة قضائيّة مختصّة في حق من ثبت ارتكابه للجريمة.

ج ـ من حيث نطاق المسؤوليّة :

يتحدّد النّطاق في المسؤوليّة التّأديبيّة و الجنائيّة بقيام الموظّف بعمل منهي عنه أو امتناع عن عمل واجب عليه ممّا يشكّل في الأولى خطأً تأديبيّا يؤدّب عليه، أو يشكّل جريمة في الثّانية فتقرّر عليه عقوبة جنائيّة، أي أنّ نطاق المسؤوليّة التّأديبيّة هو نطاق شخصي و ضيّق يطبّق على الموظّفين بما فيهم الأعوان المتعاقدين، بينما نطاق المسؤوليّة الجنائيّة هو أوسع يشمل جميع فئات المجتمع بما في ذلك الموظّفين. و تجب الإشارة إلى أنّ المسؤوليّتين رغم ارتباطهما أحيانا إلا أنّ كلّ واحدة منهما تستقلّ ذاتيا عن الأخرى.

(1) ـ المادّة 124 من القانون رقم 05/07 المؤرّخ في : 25 ربيع الثّاني 1428 هـ الموافق لـ : 13 مايو 2007، يعدّل و يتمّم الأمر رقم 58/75 المرّخ في : 20 رمضان 1395 هـ الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 م و المتضمّن القانون المدني، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 31.

يتحدّد النّطاق في المسؤوليّة المدنيّة حينما يرتكب الموظّف خطأً شخصيّا يسبّب ضررا للغير.

المـطـلـب الـثّـانـي : تصنيف الأخطاء المهنيّة

في ظلّ عدم وجود تعريف شامل و محدّد للأخطاء المهنيّة و أنّ المشرّع أورد ذكرها على سبيل المثال، كان لابدّ من تحديد المعيار اللّازم لحصرها إعمالا بمبدإ الواجبات الوظيفيّة، مع تسليط الضّوء على دور السّلطة التّقديريّة في تحديد و تكييف الأخطاء المهنيّة، و تبيان درجات الخطأ المهني المتعلّقة بالعون الإداري.

الـفـرع الأوّل : مـعـايـيـر تـحـديـد الـخـطـإ الـمـهـنـي

إنّ تحديد الأخطاء المهنيّة يعتمد على الواجبات الوظيفيّة كمعيار لتحديدها و هي الطّريقة الّتي تلجأ إليها النّظم التّأديبيّة المختلفة للوظيفة العامّة، و الملاحظ أنّ هذه الواجبات المهنيّة أغلبها مفرغة في نصوص مكتوبة، سواء كان تشريع أو نصوص تنظيميّة أو في تعليمات أو لوائح. كما يرد على هذا التّحديد للخطإ المهني رقابة قضائيّة تؤكد صحّته من عدمها.

أوّلا : الواجبات الوظيفيّة كمعيار لتحديد الخطإ المهني

تحدّد الأخطاء المهنيّة و المخالفات التّأديبيّة بالنّظر إلى مدى إخلال الموظّف بواجبات وظيفته، و هي الطّريقة الّتي تلجأ إليها عادة النّظم التّأديبيّة المختلفة للوظيف العمومي و ربطه بالخطإ المهني أو الذّنب الإداري. وعليه يمكن القول أنّ العون المتعاقد تنطبق عليه نفس أحكام الموظّف في حالة صدور تقصير منه أو إخلاله بواجبه أو المساس بالأحكام الانضباطيّة الّتي أقرّها المشرّع[1]. و يمكن تقسيم الواجبات الوظيفيّة إلى واجبات إيجابيّة و أخرى سلبيّة.

أ ـ الـواجـبـات الإيـجـابـيّـة

يقصد بها الواجبات الّتي يلتزم العون المتعاقد بالقيام بها بكلّ نزاهة، و الامتناع عن أدائها يعدّ إخلالا بها يوجب قيام مسؤوليّة العون المتعاقد و خضوعه للتّأديب، و هي تتمثّل فيما يلي :

(1) - المادّة 20 من المرسوم رقم 59/85،المصدر السّابق.

1 ـ واجب أداء المهام بأمانة و إخلاص و دون تحيّز : مقتضى هذا الواجب[1] لزوم العون المتعاقد بأداء واجباته و التزاماته بدقّة و إتقان مع احترام مواعيد العمل ، كلّ هذا سيضمن تطوّر المرفق العامّ و الخدمة العامّة و بالتّالي الوظيفة العموميّة و هو ما حثّنا عليه ديننا الحنيف **"الإتقان في العمل"**. و يدخل في هذا الإطار ضمان استمراريّة سير المرفق العامّ من خلال عدم التّغيّب المستمرّ للعون دون مبرّر، فحالة الغياب غير الشّرعي مؤدّاه فسخ العقد معه[2]. كما عليه التّعامل مع جميع المستفيدين من خدمات المرفق العامّ بدون تحيّز أو محاذاة أحد المستفيدين دون مستفيد آخر بسبب العرق أو الجنس أو لأيّ ظرف شخصي، لأنّه سلوك يتنافى مع مبدإ المساواة بين المواطنين أمام الدّستور و القانون[3].

2 ـ واجب طاعة أوامر الرّئيس : يعدّ هذا الواجب عماد الواجبات الوظيفيّة فهو يعتبر الأصل العامّ و يتعلّق بالسّلطة الرّئاسيّة و حدودها، و الّذي يتمثّل في تنفيذ أوامر الرّئيس و احترامه، و احترام السّلّم الإداري، ذلك من أجل المحافظة على روح الانسجام و التّنسيق و التّعاون بين مختلف درجات السّلّم الهرمي للموظّفين. و لا يتحقّق ذلك إلّا بتنفيذ العون و انضباطه ليس فقط مع القوانين و الأنظمة السّارية بل أيضا مع التّعليمات الصّادرة عن الرّؤساء، و الّتي تفرضها طبيعة العمل الوظيفي فتجعل الرّئيس مسؤولا عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه[4]، و أن يتحمّل مسؤوليّة ما يترتّب عن أوامره بوجوب عدم خروجها عن إطار المشروعيّة، و على المرؤوس إطاعتها. و بالرّجوع إلى القانون المدني فإنّه قد تطرّق إلى حالة تنفيذ أمر صادر من الرّئيس لمرؤوسيه حيث لا يكون الموظّفون و الأعوان العموميّون مسؤولين شخصيّا عن أفعالهم الّتي أضرّت متى قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت من الرّئيس متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم[5].

و في هذا السّياق تثار مسألة رفض تنفيذ العون المتعاقد للأوامر غير المشروعة الصّادرة عن رئيسه، **فهل تشكّل خطأً مهنيّا يستدعي إثارة المسؤولية التّأديبيّة ؟** لقد

---

(1) ـ المادّة 14 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق، المادة 02، 03 من المرسوم رقم 131/88، المصدر السّابق.

(2) ـ المادّة 68 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

(3) ـ وليد رحماني، (خصوصية مبدأ شرعيّة الأخطاء المهنيّة في النّظام التّأديبي الجزائري)، مجلّة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد العاشر، 2018، ص 314.

(4) ـ الصديق القمري، (النّظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العموميّة)، (مذكّرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصّص قانون إداري)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة غرداية، 2015 ـ 2016، ص 60.

(5) ـ المادّة 129 من القانون 05/07 المؤرّخ في : 25 ربيع الثّاني 1428 هـ الموافق لـ : 13 مايو 2007، يعدّل و يتمّم الأمر رقم 58/75 المرّخ في : 20 رمضان 1395 هـ الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 م و المتضمّن القانون المدني، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 31.

اشترط القضاء الفرنسي شروطا معيّنة تسمح للعون المتعاقد من عدم طاعة رئيسه و تنفيذ أوامره، و ذلك في حال ما إذا :

ـ اتّسم أمر الرّئيس بالطّابع غير الشّرعي (مخالف للقانون).

ـ تنفيذ هذا الأمر يؤدّي بالمساس بحسن سير المرفق العام بانتظام و إطراد.

ـ أن يُلفت العون انتباه رّئيسه بعدم مشروعيّة أوامره كتابة،فإن أصرّ الرّئيس على تنفيذها أصدر بذلك أمرا كتابيا مع تحمّله للمسؤوليّة[1].

الملاحظ أنّ هذا الأمر قد غفل عنه المشرّع الجزائري حيث لا توجد نصوص قانونيّة توضّح كيفيّة معالجة هذه المسألة من النّاحية العمليّة، كتحديد الجهة الّتي يتعيّن على العون اللّجوء إليها و إخطارها في مثل هذه الحالات.

كذلك لابدّ للعون المتعاقد احترام رئيسه في جميع المناسبات فلا يجوز له سبّه أو إهانته، أو قذفه بألفاظ غير لائقة و تجريحه بالكلام و سبّه فهذه تعتبر جريمة يعاقب عليها القانون[2]، كما لا يجوز له رفض تنفيذ أوامره دون عذر مقبول.

3 ـ واجب احترام مواقيت العمل : إنّ احترام الوقت و مواعيد العمل هو أساس التّطوّر و التّقدّم و النّهوض بمرافق الدّولة المختلفة، و أنّ التّأخّر أو كثرة الغياب سيؤدّي حتما إلى تدهور و عرقلة في تسيير هذه المرافق، لذا يستوجب المحافظة على الانضباط من طرف العون تحت طائلة تعرّضه للتّأديب[3].

4 ـ التّحلّي في كلّ الظّروف بسلوك لائق و محترم : إنّ التزام العون المتعاقد بالأخلاقيّات أثناء ممارسة مهنته و احترام أدبيّات الوظيفة الّتي أسندت إليه داخل أو خارج العمل صفتان أساسيّتان في إعطاء الاحترام و الهيبة للشّخص المعنوي الّذي ينوب عنه العون المتعاقد في النّشاط ألا و هي الدّولة، الّتي يجب أن تتمتّع بمكانة عالية لدى الأشخاص ضمانا للاستقرار و الثّقة[4]. و عليه فإنّ مظهر احترام الموظّف لوظيفته تبدأ من هندامه و نظافته، و حسن السّمعة و الخلق[5]، لبقا في سلوكه و تصرّفه مع زملائه في العمل و كذا مع المواطنين المرتادين للمرفق، و تمتدّ حتّى إلى ما بعد انصرافه من عمله لتشمل حياته الخاصّة فتتجلّى

(1) ـ كريمة دريس، المرجع السّابق، ص 26.
(2) ـ المواد 297، 298، 299 من الأمر رقم 156/66 (قانون العقوبات الجزائري)، المصدر السّابق.
(3) ـ المادّة 59 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق، المادّة 184 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(4) ـ الصديق القمري، المرجع السّابق، ص 61.
(5) ـ المادّتين 14، 16 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

من خلال طبيعة علاقاته مع من يليق به، و كذا الأماكن المحترمة الّتي يرتادها، مع تجنّب كلّ فعل أو تصرّف يمس أو يسيء بسمعة و كرامة الوظيفة الّتي يشغلها حيث تعتبر جزئيّة هامّة أكّد عليها القانون[1].

5 ـ مراعاة تدابير النّظافة و الأمن و المحافظة على ممتلكات الإدارة : و هو واجب تقرّره الإدارة الّتي ينتمي إليها العون المتعاقد الّذي يقع عليه احترامه و تنفيذه في إطار التّشريع و التّنظيم المعمول بهما[2]، إذ يجب عليه السهر على أمن و حماية الوثائق الإداريّة، و عدم إخفاء أو تحويل أو إتلاف للملفّات و المستندات تحت طائل التّعرّض للعقوبات التّأديبيّة[3]، كما عليه المحافظة على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه، وكذا الحفاظ على النّظافة من خلال مراعاة تدابير الوقاية و الأمن و حماية الصّحّة من مختلف المخاطر الّتي يمكن أن تنتج عن محيط العمل أو الأدوات المهنيّة المستعملة كالحريق أو الحوادث، حيث تُطبّق هذه الأحكام بصفة عامّة على جميع العمّال سواء ينتمون إلى القطاع العام أو الخاصّ أو حتّى يعملون لحسابهم الخاصّ[4]، كما لابدّ من الحفاظ على جمال مكان العمل لضمان تقديم المرفق لخدماته على أحسن وجه بذات نوعيّة و أفضل جودة.

ب ـ الـواجبـات الـسّلـبيّـة

و هي الواجبات الممنوعة على العون المتعاقد إتيانها و الابتعاد عنها، فإذا أخلّ بها تعرّض للمساءلة و التّأديب، و أهمّها :

1 ـ عدم الجمع بين الوظيفة و نشاط آخر : حظر المشرّع على الموظّفين و الأعوان ممارسة نشاط مربح مهما كان نوعه، وهو أمر منطقي و معقول حتّى يتفرّغ الموظّفون و يخصّصون جلّ وقتهم للمهام المسندة إليهم و بالّتالي عدم تأثّر مردوديّتهم في العمل بالأنشطة الأخرى، لكن استثناء يمكن لهم و بترخيص من مزاولة مهام التّكوين أو التّعليم أو البحث، أو إنتاج الأعمال العلميّة أو الأدبية أو الفنيّة وفق شروط محدّدة بكيفيّة تنظيميّة[5].

(1) ـ المادّة 42 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(2) ـ المادّة 14 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.
(3) ـ المادّتين 49، 50 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(4) ـ أحمية سليمان، (الوجيز في قانون علاقات العمل في التّشريع الجزائري)، الطّبعة الثّانية، ديوان المطبوعات الجامعيّة، الجزائر، 2015، ص 127.
(5) ـ المادّة 43 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

2 ـ عدم إفشاء السّرّ المهني : يسمح عمل العون المتعاقد بالاطّلاع على الكثير من الأسرار و الخبايا الّتي لم يكن بمقدوره معرفتها لولا وظيفته، لذا اتّجه المشرّع الجزائري بالاعتداد بمسؤوليّة العون في حال قيامه بإفشائه لهذه المعلومات السّريّة و معاقبته عليها[1] و ذلك حماية للمصلحة العامّة، و يحقّ لمن ترتّب على إفشاء السّرّ ضرر له أن يطالب بالتّعويض الأدبي أو المادّي وفق لعناصر المسؤوليّة التّقصيريّة، فمعنى السّرّيّة المفروضة على الموظّف ترجع لسببين : أوّلا أن تكون المعلومات بطبيعتها سريّة، ثانيا أن تكون هناك تعليمات صدرت باعتبارها أمور معيّنة من قبيل الأسرار المحرّم الاطّلاع عليها[2].

و لكن يمكن للعون المتعاقد عدم التّقيّد بواجب حفظ السرّ المهني و يعفى من هذه المسؤوليّة بشرط وجود ترخيص مكتوب من السّلطة السلّميّة المؤهّلة و ذلك في الحالات التّالية :

ـ إحاطة النّيابة العامّة بالجنايات و الجنح الّتي ترتكب[3]،

ـ أن لا يشكّل واجب المحافظة على السّرّ المهني عائقا أمام تحقيق العدالة،

ـ يجوز للإدارة بإدلاء بمعلومات عن موظّف تابع لها، لصالح إدارة أخرى عملا بمبدإ وحدة الإدارة[4].

3 ـ عدم اشتراط أو استلام هدايا : يمنع على العون طلب أو اشتراط أو استلام هبات أو أيّة امتيازات بنفسه أو بواسطة غيره، و هذا مقابل خدمة تدخل في إطار المهام الموكلة إليه، و هذا المنع يشمل كل ما يحصل عليه الموظّف من امتيازات تكون لها علاقة بتأدية الخدمة[5].

4 ـ عدم استعمال الوسائل العامّة : يتعيّن على العون المتعاقد أن يحافظ على ممتلكات الإدارة بوسائلها المختلفة و عدم إهدارها أو تبذيرها، و ألّا يستعملها لأغراض شخصيّة أو

---

(1) ـ المادّة 14 من المرسوم الرّئاسي رقم308/07، المصدر السّابق، المادتين 48، 49 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق، المادّة 71 من المرسوم 302/82، المصدر السّابق.

(2) ـ لفتة هامل العجيلي، (التّحقيق الإداري في الوظيفة العامّة)، الطّبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقيّة، بيروت ـ لبنان، 2015، ص 25.

(3) ـ المادّة 32 من الأمر رقم 155/66 المؤرّخ في : 18 صفر 1386 هـ الموافق لـ : 08 يونيو 1966 م، يتضمّن قانون الإجراءات الجزائيّة المعدّل و المتمّم.

(4) ـ سليمان محمّد الطمّاوي، المرجع السّابق، ص 72.

(5) ـ أم الخير بوقرة، (تأديب الموظّف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة)، مجلّة المفكّر، جامعة بسكرة، العدد التّاسع، 2013، ص 75.

لأغراض خارجة عن مصلحة تجهيزات و وسائل الإدارة[1]، و في حال إخلاله بهذا الواجب فإنّه إضافة إلى العقوبة التّأديبيّة يتعرّض أيضا إلى العقوبة الجنائيّة المقرّرة قانونا[2].

ثـانـيـا : تكييف الخطإ المهني

ترجع صلاحيّة تكييف الفعل الصّادر عن العون المتعاقد على أنّه خطأ مهني يستوجب العقاب لسلطة التّعيين[3]، و كما هو معروف أنّ من يملك سلطة التّعيين يملك سلطة التّأديب، إلّا أنّ تقدير الخطإ و جسامته ليس بصفة مطلقة من السّلطة الإداريّة المختصّة بل هي مقيّدة بقرار من اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة متساوية الأعضاء[4]، و أيضا برقابة القضاء الإداري على مشروعيّة قرارات المتابعة التّأديبيّة.

أ ـ السّلطة التّقديريّة في تحديد الخطإ المهني

يقصد بالسّلطة التّقديريّة هو منح الإدارة نوعا من حريّة التّصرّف في اتّخاذ ما تراه مناسبا من أعمال أو قرارات أو حتّى الامتناع عن ذلك، و ذلك بموجب الصّلاحيّات المخوّلة لها عند ممارسة مهامها. و عليه في حال عرض حالة تجاوز من قبل العون المتعاقد لصلاحياته أو إخلال بواجباته المهنيّة، وجب عليها مراعاة التّحقّق من ارتكابه لفعل يعتبر خطأً مهنيّا، و التّأكّد من مدى توافر العوامل المساهمة[5] في تحديد هذا الخطإ المنسوب إليه و الّتي تتمثّل أساسا في كلّ من :

1 ـ ظروف ارتكاب الخطإ المهني : إنّ لظروف ارتكاب الخطأ عدّة عوامل أهمّها نيّة العون المتعاقد وقت ارتكابه للخطأ المهني، و مدى مساهمته في حدوثه، و مكان وقوعه. و بالنّسبة لمساهمة العون في ارتكاب الخطأ المهني فإنّ هذه المسألة تطرح موضوع الاشتراك بصفة

---

(1) ـ سارة علاوة، سارة موادنة، (النّظام القانوني للأخطاء المهنيّة للموظّف العام في التّشريع الجزائري)،(مذكّرة لنيل شهادة الماستر، تخصّص قانون عام)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة 08 ماي 1945ـ قالمة، 2018 ـ 2019، ص 32.

(2) ـ المادتين 50، 51 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق، و المادّة 396 مكرر من الأمر رقم 156/66 المصدر السّابق، المعدّل بالقانون رقم 23/06.

(3) ـ المرسوم التّنفيذي رقم 99/90 المؤرّخ في 01 رمضان 1410 هـ الموافق لـ : 27 مارس 1990 م، يتعلّق بسلطة التّعيين و التّسيير الإداري بالنّسبة للموظّفين و أعوان الإدارة المركزيّة و الولايات و البلديّات و المؤسّسات العموميّة ذات الطّابع الإداري، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة، العدد 13، المادّة 162 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

(4) ـ المادّتين 61، 62 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

(5) ـ المادّة 161 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

أصلية أو بصفة تبعية و ذلك إذا قام الشّريك بالتّحريض أو الاتّفاق أو سهّل ارتكابها، و في هذه الحالة يُسأل العون حسب القدر الّذي ساهم به في ارتكاب الخطإ التّأديبي حيث أُخضعت تحديد العقوبة إلى مدى مسؤولية العامل المدان[1].

لكن هل يسأل العون عن فعل ارتكبه الغير؟ في هذه الحالة قد يُسأل العون المتعاقد عن فعل ارتكبه غيره، إذا كان هذا الأخير هو المسبّب بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في ارتكاب الخطأ المهني نتيجة إهمال منه أو عدم قيامه بالحراسة اللّازمة على العون الّذي يترأّسه[2]. بالإضافة إلى ذلك فإنّ مكان ارتكاب الخطإ المهني قد يكون من بين العوامل الّتي تؤدّي إلى تشديد العقوبة.

2 ـ درجة خطورة الخطإ و الضّرر النّاجم عنه : إنّ درجة خطورة الخطأ تُحدَّد بالنّظر إلى جسامة الأضرار الّتي خلّفها و الّتي من شأنها أن تمسّ بحسن سير المرفق العام بانتظام، و عليه فقد يرتكب العون المتعاقد عدّة أخطاء تأديبيّة كأن يقوم برفض القيام بمهامه و شتم رئيسه أيضا، في هذه الحالة يثور تساؤل مهمّ : **هل يعاقب العون المتعاقد على الخطأين معا أم تُطبّق السّلطة التّأديبيّة قاعدة جبّ العقوبات المعمول بها في قانون العقوبات؟**

لقد ثارت آراء كثيرة حول هذا التّساؤل ما بين مؤيّد لفكرة **جَب العقوبات**[3] و معارض. فيرى **المؤيّدون** لها بضرورة تطبيق قاعدة العقوبة الأشدّ تجبّ العقوبة الأخفّ لما تشكّله هذه القاعدة من ضمان في مواجهة سلطة التّأديب ، إذ من شأنها أن تمنع الإدارة من تسليط أكثر من عقوبة واحدة في حالة تعدّد الأخطاء، و في المقابل يرى **المعارضون**

---

(1) ـ المادّة 63 من المرسوم رقم 302/82 المصدر السابق، و الّتي تنصّ : "يخضع تحديد العقوبة التّأديبيّة المطبّقة لدرجة خطورة الخطأ و للظروف المخفّفة أو المغلظة الّتي ارتكب فيها و لمدى مسؤوليّة العامل المدان، و عواقب خطئه على الإنتاج و الضّرر الّذي يلحق الهيئة المستخدمة أو عمّالها".

(2) ـ المادّة 72 من المرسوم رقم 302/82، المصدر نفسه، و الّتي تنص : "عندما تكون الأخطاء المهنيّة المنصوص عليها في المادّة 71 أعلاه، منسوبة إلى عمال كيفما كانت رتبتهم في سلّم الإشراف تحسب على ذمّة المسؤول السّلّمي المباشر إذا اطّلع عليها و لم يستنكرها و لم يتّخذ إجراءات تأديبيّة لمعاقبة أعوانه الّذين ارتكبوا تلك الأخطاء".

(3) ـ يقصد بجَبِّ العقوبات دمج العقوبات و هو الأصل في قانون العقوبات و يعني أنّ العقوبة الأكبر تبتلع العقوبات الأصغر سواء كانت من طبيعة واحدة أو من طبيعة مختلفة مثال : شخص محكوم عليه بـ (3)سنوات حبس من أجل جنحة السّرقة، و (1) سنة حبس من أجل جنحة الضّرب و الجرح العمدي و هنا بإعمال مبدأ الدّمج تُنفّذ عقوبة 3 سنوات فقط باعتبارها هي العقوبة الأشدّ، و الدّمج إمّا يكون على مستوى جهة الحكم أو على مستوى جهة التّنفيذ، جباري عبد المجيد نائب عام لدى مجلس قضاء ميلة، (نطاق دمج و ضم العقوبات في القانون الجزائري و الاجتهاد القضائي)، ص 4، https/courdemila.mjustice.dz، و هذا ما نصّت عليه المادّة 35/ ف 1 من قانون العقوبات الجزائري ، المصدر السّابق، و المادّة 13/ف 4 من القانون رقم 05/04 المؤرّخ في 27 ذي الحجّة 1425 هـ الموافق لـ 6 فبراير 2005 م، المتضمّن تنظيم السّجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 12.

معاقبة العون المتعاقد على جميع الأخطاء الّتي ارتكبها، لأنّ القانون التّأديبي ليس له علاقة بالقانون الجنائي الّذي لا يعرف مبدأ تناسب الخطأ مع الضّرر[1].

3 ـ سلوك العون المتعاقد : من المنصف الأخذ بعين الاعتبار سلوك الموظّف المتعاقد عند تقدير الخطإ المقترف، فإذا كان مخطأً لأوّل مرّة لا يجوز للإدارة معاقبته بقسوة و هو ما نصّت عليه التّعليمة 7 الخاصّة بالإجراءات التّأديبيّة بخصوص ضرورة التّأكّد من أنّ العون المتعاقد لم يسبق له ارتكاب ذنوب إداريّة[2]. لكن في حالة العود ـ حالة الشّخص الّذي يرتكب الذّنب أو أكثر بعد الحكم عليه نهائيّا في جريمة سابقة ـ فمن شأنه أن يؤدّي إلى تشديد العقوبة التّأديبيّة[3]، لكن الملاحظ أنّ هذا الأمر لم ينصّ عليه صراحة المشرّع في المرسوم رقم 308/07 أو الأمر رقم 03/06، و لكن المرسوم رقم 131/88 المنظّم للعلاقات بين الإدارة و المواطن قد أشار إلى أنّ العود في مخالفة الواجبات الملقاة على عاتق العون المتعاقد من أجل إقامة علاقة حسنة بين المواطن و الإدارة، يعرّضه إلى عقوبة من الدّرجة الثّالثة[4].

ب ـ الرّقابة القضائيّة على السّلطة التّقديريّة عند تكييفها الخطإ المهني

ترد على عملية تحديد و تكييف الأخطاء المهنيّة و كذا تحديد العقوبة المناسبة لها من طرف سلطة التأديب قيود تتعلّق أساسا بمعيار الإخلال بالواجبات الوظيفيّة، كما تخضع في ذلك أيضا إلى الرّقابة القضائيّة من حيث الرّقابة على الوجود المادّي و القانوني، و كذا صحّة التّكييف القانوني لها، و مدى تناسب الوقائع مع القرار المتّخذ[5].

1 ـ الرّقابة على صحّة الوجود المادّي للوقائع المشكّلة للخطإ المهني : عند مباشرة القاضي الإداري لهذه الرّقابة عليه دوما التّحقّق من الوجود المادّي للوقائع الّتي تدّعيها السّلطة التّأديبيّة و صحّتها كسند لقرارها، سواء كانت باختصاص تقديري أم مقيّد، لأنّ غيابها يؤدّي إلى فقدان القرار التّأديبي لدافع وجوده ممّا يجعله عرضة للإلغاء[6]. و من تطبيقات القضاء الجزائري في مجال الوجود المادّي للوقائع القرار الصّادر عن مجلس

(1) ـ كمال رحماوي، المرجع السّابق، ص 42.
(2) ـ التّعليمة رقم 7 المؤرّخة في 07 ماي 1969 الصّادرة عن وزارة الدّاخليّة الخاصّة بالإجراءات التّأديبيّة.
(3) ـ كمال رحماوي، المرجع السّابق، ص 42.
(4) ـ المادّة 30/ ف 3 من المرسوم رقم 131/88، المصدر السّابق.
(5) ـ جمال قروف، (دور القاضي الإداري في دعوى الإلغاء)، (أطروحة لنيل شهادة الدّكتوراة)، كليّة الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2018 ـ 2019، ص 66.
(6) ـ محمّد مهدي لعلام، المرجع السّابق، ص 1465.

الدّولة بتاريخ 25 أكتوبر 2005 م، و القاضي بأنّه : "يتعرّض للإلغاء القرار التّأديبي الّذي نطق بعقوبة دون تبريرها من خلال مناقشة الخطإ المنسوب إلى المعني و مدى ثبوته في حقّه[1].

2 ـ الرّقابة القضائيّة على صحّة التّكييف القانوني للوقائع : يكون للسّلطة التّأديبيّة في حالة التّحديد المقنّن الكامل لمعالم و أوصاف الخطأ التّقيّد بالتّحديد الّذي وضعه المشرّع، كما أنّها لا توقّع الجزاء التّأديبي إلّا بتوافر الوصف المنصوص عليه، و بالتّالي لا مجال للتّقدير هنا. و يقتصر دور القاضي في هذه الحالة من التّحقّق من أنّ الادّعاءات الّتي ادّعتها السّلطة التّأديبيّة هي نفسها الّتي اشترطها القانون من أجل قيام المساءلة و المتابعة، سواء كان هذا التّحديد وارد في قانون الوظيفة العامة أو بموجب نصوص خاصّة لبعض الأسلاك[2].

أمّا في حال ما إذا كان التّحديد عامّا و مبهما طبقا للقاعدة العامّة الّتي تحكم الأخطاء المهنيّة[3]، فإنّ للسّلطة التّأديبيّة سلطة التّقدير في تكييف الفعل ما إذا كان يحمل وصف الخطأ المهني من عدمه. و هنا يتولّى القاضي تفسير تلك القاعدة من أجل إعطائها معنى أكثر تحديدا و أقلّ عموميّة، ثمّ رفع تلك الواقعة إلى مستوى عموميّة النّص بإبراز الصّفات الّتي تميّزها من وجهة النّظر القانونيّة[4].

و قد أكّد مجلس الدّولة عن موقفه الصّريح في تعقيبه عن مدى صحّة التّكييف القانوني للوقائع المبرّرة للقرار التّأديبي، في قراره الصّادر بتاريخ : 09 أفريل 2001 الّذي قضى بصحّة الوصف القانوني للسّلوك القانوني الّذي أتاه الموظّف و المتمثّل في اشتراكه في شبكة إرهابيّة[5].

إنّ فرض رقابة القضاء على صحّة قيام هذه الوقائع و سلامة تكييفها القانوني يتماشى مع اعتبارات و مقتضيات مبدإ مشروعيّة العقوبات التّأديبيّة، حيث يشترط أن تكون العقوبة صحيحة من حيث مضمونها و من حيث مدى إمكانية توقيعها[6].

---

(1) ـ قرار مجلس الدّولة الصّادر بتاريخ : 25 أكتوبر 2005 م، ملف رقم 27279، مجلّة مجلس الدّولة العدد 08.
(2) ـ المادّة 182 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(3) ـ المادّة 160، المصدر نفسه.
(4) ـ محمّد مهدي لعلام/ المرجع السّابق، ص 1466.
(5) ـ قرار مجلس الدّولة الصّادر بتاريخ : 09 أفريل 2001 م، رقم 001192، مجلّة مجلس الدّولة، العدد الأوّل.
(1) - Said Taib, (droit de la fonction publique), pas d'édition, distribution Houma, Alger, 2005, p 38.

3 ـ الرّقابة القضائيّة على التّناسب في مجال التّأديب : يقصد بالتّناسب في المجال التّأديبي هو تقدير الإجراء الّذي يتناسب مع خطورة و أهميّة المخالفة[1]، كما تتضمّن التّحقّق من أهميّة و خطورة الحالة الواقعيّة و مدى التّناسب بينها و بين الإجراء المتّخذ[2]، حيث أنّ رقابة التّناسب في هذه الحالة لا تعدو أن تكون رقابة للمشروعيّة، و مخالفتها تعدّ مخالفة للقانون بمفهومه الواسع، و الّذي يشمل جميع القواعد القانونيّة بما فيها تلك الّتي يضعها القضاء و على رأسها المبادئ العامّة للقانون[3].

قد تقع السّلطة التّأديبيّة أثناء مزاولتها مهمّة تكييفها للخطإ المهني في غلط ظاهر للتّقدير أو عدم معقوليّة التّقدير، أو عدم تناسب بين خطورة الخطأ و العقوبة الملائمة له، و لكي تتفادى وقوعها في الغلوّ و الغلط البيّن عليها أن تراعي مقتضيات مبدأ التّناسب الّتي تقتضي مراعاة درجة خطورة الخطأ[4]، و ذلك من خلال الضّوابط التّالية : تقييم الأضرار النّاتجة عن الخطأ و تأثيرها على المرفق، مراعاة الظّروف و الملابسات و السّوابق الّتي ارتكب فيها الخطأ فلا تتساوى مخالفة مرتكبة عن عمد مع مخالفة مرتكبة عن إهمال، تحديد مدى مساس الخطأ بكرامة الوظيفة و سمعتها، كل ذلك حتّى يقع الجزاء عقلانيّا و معقولا[5]. هذه الضّوابط قد أقرّها المشرّع في "المادّة 161" من الأمر 03/06 الّتي يمكن اعتبارها اعترافا ضمنيّا منه على تقرير مبدأ التّناسب.

يمكن التّعبير عن التّناسب في ظلّ قانون الوظيفة العموميّة الجزائري بالنّظر إلى تكريسه لقاعدة الدّرجات و المجموعات، فكلّ مجموعة من الأخطاء تقابلها مجموعة من العقوبات المناسبة لها.

---

(1) ـ خليفة سالم الجهمي، (الرّقابة القضائيّة على التّناسب بين العقوبة و الجريمة في مجال التّأديب)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندريّة ـ مصر، 2009، ص 97.

(2) ـ أحمد أحمد الموفى، (بعض ملامح الاتّجاهات الحديثة في الرّقابة القضائيّة على السّلطة التّقديريّة)، بدون طبعة، دار النّهضة العربيّة، مصر، 2008، ص 06، 14.

(3) ـ قوسم حاج غوثي، (مبدأ التّناسب في الجزاءات التأديبية و الرّقابة القضائيّة عليه، دراسة مقارنة) ، (أطروحة لنيل شهادة الدّكتوراه، تخصص القانون العامّ)، كليّة الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011 ـ 2012، ص 216.

(4) ـ بوعلام طوبال، وليد زرقان، (خصوصيّة مبدأ شرعيّة الجريمة التّاديبيّة في التّشريع الجزائري)، مجلّة الأستاذ الباحث للدّراسات القانونيّة و السّياسيّة، جامعة محمّد بوضياف المسيلة، المجلّد 05، العدد الثّاني، 2020، ص 610.

(5) ـ خليفة سالم الجهمي، المرجع السّابق، ص 142، 143.

الـفـرع الثّـانـي : أنواع الأخطاء المهنيّة

صنّف المشرّع الجزائري الأخطاء المهنيّة إلى أربع درجات في قانون الوظيفة العموميّة[1] و أعطى تحديدا حسب كلّ درجة و اعتمد في تصنيفها على مبدأ التّدرّج ابتداء بالأخطاء أقلّ خطورة و انتهاء بالّتي تبلغ حدّا من الجسامة، ممّا يحول بينها و بين البقاء في الوظيفة و دون المساس بالتّكييف الجزائي لها[2].

إلّا أنّ هذا التّصنيف لم يرد في المرسوم رقم 308/07 الخاصّ بالأعوان المتعاقدين بل تمّ وضع العقوبات التّأديبيّة فقط[3]، حيث أنّ هذا التّصنيف معمول به كقاعدة استثنائيّة للسّلطة التّأديبيّة و ليس ملزما لها، نظرا لأنّ القانون منحها سلطة تقديريّة في تكييف الخطأ و العقوبة، و هي واردة كقاعدة عامّة في قانون الوظيفة العامّة و قانون علاقات العمل. و تتمثّل الأخطاء المهنيّة الّتي قد يأتيها الموظّف ـ كان متربّصا أو مثبّتا ـ أو العون المتعاقد على حسب كلّ منهما فيما يلي :

أوّلا : أخطاء مهنيّة مرتّبة للعقوبات التّأديبيّة المعنويّة

و تتمثّل في الأخطاء المهنيّة من **الدّرجة الأولى**، و على وجه الخصوص كلّ إخلال بالانضباط العامّ الّذي يمكن أن يمسّ بالسّير الحسن للمصالح الصّادر من الموظّف أو العامل[4]. إذ أنّ هذه الأخطاء هي أقلّ خطرا على أداء المرفق العام لوظائفه، و عليه فالخطأ الموصوف هنا ليس على سبيل الحصر بل يمنح للجهة المكلّفة بالتّسيير التّأديبي السّلطة التّقديريّة الواسعة لتكييف سلوك الموظّفين[5]. و عليه يمكن القول أنّ هذا التّحديد جاء عامّا و لم يتمّ حصرها في أفعال محددة، إذ يدخل في الإخلال بالنّظام و الانضباط العامّ الوصول متأخّرا إلى مكان العمل، التّغيّبات الكثيرة دون تبرير مقنع، عدم التّعامل الحسن مع الزّملاء أو المرتفقين، و غيرها من التّصرّفات الّتي تمسّ بالسّير الحسن للمرفق العامّ.

(1) ـ المادّة 177 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(2) ـ أمّ الخير بوقرّة، المرجع السّابق، ص 76.
(3) ـ المادّة 60 من المرسوم رقم 308/07، المصدر السّابق.
(4) ـ المادّة 178 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق، المادّة 69 من المرسوم رقم 308/02، المصدر السّابق.
(5) ـ مروان دهمة، المهدي صدوق، خيرة شراطي، (النّظام الإجرائي لتأديب الموظّف العامّ)، مجلة الفكر القانوني و السّياسي، جامعة : غرداية، تمنراست، الجزائر 1، المجلّد الرّابع، العدد الأوّل، 2020، ص 25.

ثانيا : أخطاء مهنيّة مرتّبة للعقوبات التّأديبيّة الماديّة

و تشمل الأخطاء المهنيّة من الدّرجات التّالية :

أ ـ أخطاء مهنيّة من الدّرجة الثّانية : و هي أخطاء أكثر خطورة و جسامة من أخطاء الدّرجة الأولى، لأنّه يغلب عليها طابع السّهو و الغفلة و الإهمال[1] وهذا ما نصّ عليها المشرّع حيث تتمثّل في[2] :

1 ـ المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الدّولة.

2 ـ الإخلال بالواجبات القانونيّة الأساسيّة غير تلك المنصوص عليها في المادّتين 180 و 181. فالواضح هنا أنّ المشرّع قد فتح المجال بشكل واسع و بالتّالي عدم حصر الأخطاء المندرجة ضمن الدّرجة الثّانية.

ب ـ أخطاء مهنيّة من الدّرجة الثّالثة : هي أخطاء تفوق سابقتها في الجسامة و الخطورة و الضّرر الّذي يمكن أن تلحقه بسير المؤسسة المنتظم، و كذا التّعدّي على الأملاك العموميّة لصالح الأغراض الشّخصيّة، وهي تتمثّل على وجه الخصوص في القيام بالأعمال التّالية[3] :

1 ـ تحويل غير قانوني للوثائق الإداريّة.

2 ـ إخفاء المعلومات ذات الطّابع المهني الّتي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

3 ـ رفض تنفيذ تعليمات السّلطة السّلّميّة في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرّر مقبول.

4 ـ إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنيّة.

5 ـ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصيّة أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

ج ـ أخطاء مهنيّة من الدّرجة الرّابعة : و هي أخطاء في غاية الخطورة و الجسامة حيث تعتبر من قبيل الانحراف بالسّلطة، وهي على وجه الخصوص القيام بالأعمال التّالية[4] :

1 ـ الاستفادة من امتيازات من أيّة طبيعة كانت، يقدّمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

---

(1) ـ مروان دهمة، المهدي صدوق، خيرة شراطي ،المرجع السّابق، ص 26.
(2) ـ المادّة 179 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(3) ـ المادّة 180، المصدر نفسه.
(4) ـ المادّة 181، المصدر نفسه.

2 ـ ارتكاب أعمال عنف على أيّ شخص في مكان العمل.

3 ـ التّسبّب عمدا في أضرار ماديّة جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسّسة أو الإدارة العموميّة الّتي من شأنها الإخلال بالسّير الحسن للمصلحة.

4 ـ إتلاف وثائق إداريّة قصد الإساءة إلى السّير الحسن للمصلحة.

5 ـ تزوير الشّهادات أو المؤهّلات أو كلّ وثيقة سمحت له بالتّوظيف أو بالتّرقية.

6 ـ الجمع بين الوظيفة الّتي يشغلها و نشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادّتين 43 و 44 من هذا الأمر.

الـمـبـحـث الثّـانـي : الـعـقـوبات الـتّـأديبيّـة

تخضع العقوبة التّأديبيّة إلى قواعد قانونيّة من شأنها أن تحدّ من استعمال الإدارة لسلطة التّأديب في غير الأغراض الّتي حدّدها القانون، هذا ما يجعل الجزاء التّأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التّأكّد من مدى احترام الإدارة للقواعد الّتي تتحكّم في العقاب التّأديبي. كما ترتبط العقوبة التّأديبيّة ارتباطا مباشرا بوجود علاقة وظيفيّة بين الموظّف و المرفق العامّ، حيث تنتج آثار سلبيّة على المركز القانوني و الشّخصي للعون المتعاقد، و ذلك في حال ثبوت إخلاله بواجباته المهنيّة بشكل متعمّد أو عن إهمال و تقصير بما يؤدّي إلى مخالفة الأنظمة و القوانين و التّعليمات، و بالتّالي تنفّذ العقوبة التّأديبيّة عليه حيث يخضع في ذلك لضوابط محدّدة قانونا، فالجزاء التّأديبي يعتبر إجراء ردعيّا ضدّ الأعوان المخالفين للقانون.

الـمـطـلـب الأوّل : ماهية العقوبة التّأديبيّة

إنّ أيّ إخلال بواجبات الوظيفة العموميّة يجعل العون المتعاقد محلّ مساءلة تأديبيّة قد تصل عقوبته إلى فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، ممّا يجعل الأمر خطيرا على مركز العون المتعاقد، فالغرض الّذي ترمي إليه العقوبة التّأديبيّة يختلف عن الغرض الّذي يسعى إليه الجزاء في القانون الجنائي و هذا ما تمّ توضيحه سابقا في المسؤوليّة التّأديبيّة، إلّا أنّ هذا الاختلاف لا يمنع العقوبة التّأديبيّة من التّأثّر بالعقوبة الجنائيّة، على إثر هذا سيتمّ التّطرّق إلى التّعريفات المختلفة للعقوبة التّأديبيّة، و الهدف الّذي ترمي إليه و إلى خصائصها.

الـفـرع الأوّل : مفهوم العقوبة التّأديبيّة

العقوبة التّأديبيّة أو ما يطلق عليه بالجزاء التّأديبي هو وسيلة من الوسائل الإداريّة الصّادرة من قبل السّلطة الإداريّة المختصّة بناء على نص قانوني لردع مرتكبي المخالفات التّأديبيّة داخل المجتمع[1]. و كما هو معروف في القانون التّأديبي فإنّ المشرّع يحدّد قائمة العقوبات الّتي يحقّ لسلطة التّأديب توقيعها بحقّ العون الّذي تثبت مسؤوليّته عن الجرم التّأديبي، و أمام عزوف المشرّع عن وضع تعريف للعقوبة التّأديبيّة، أدلى الفقه بدلوه على اعتبار أنّ وضع التّعاريف هي من اختصاصه، و عليه سيتمّ تناول بعض التّعريفات المختلفة، إلى جانب توضيح الهدف من هذه العقوبة.

أوّلا : تعريف العقوبة التّأديبيّة

تعدّ العقوبة التّأديبيّة تصرّفا دفاعيّا تلقائيّا وسريع، و ردّ فعل أخلاقي ينفذه المجتمع في مواجهة أعضائه القابلين للانحراف، بهدف منعهم من تنفيذ مشروعاتهم الإجراميّة[2]. و عليه تباينت تعريفات الفقه المختلفة و تحديدات التّشريع للعقوبة التّأديبية و ذلك انطلاقا من زاوية نظر كلّ فئة منهم لها، لذا سيتمّ التّطرّق إلى بعض هذه التّعاريف.

أ ـ التّعريف الفقهي للعقوبة التّأديبيّة

وفقا للفقه الفرنسي تمّ تعريف العقوبة التّأديبيّة من خلال فقهائه الّذين من بينهم الفقيه Waline الّذي عرّفها : "العقوبة الّتي توقّع من قبل السّلطة الإداريّة اتّجاه موظّف عام و ذلك لارتكابه خطأً أثناء الخدمة أو بسببها". أمّا الفقيه Delpérée فرأى أنّها : "الإجراء الّذي تتّخذه الإدارة و يوقّع بقصد تأمين قمع مخالفة تأديبيّة تمسّ الموظّف العمومي في مزاياه الوظيفيّة ممّا يرتّب نتائج سلبيّة على حياته العمليّة"[3].

أمّا بالنّسبة للفقه العربي فقد عرّفها الفقيه الأردني نوفان العقيل العجارمة : "جزاء يوقّع من قبل السّلطة التّأديبيّة المختصّة بحقّ الموظّف الّذي تثبت مسؤوليّته عن جريمة

(1) ـ محمّد ماجد ياقوت، (شرح الإجراءات التّأديبيّة في الوظيفة العامّة و المهن الحرّة و النّقابيّة و العمل الخاصّ)، بدون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندريّة ـ مصر، 2004، ص 60.
(2) ـ محمّد الأحسن، (النّظام القانوني للتّأديب في الوظيفة العامّة)، (أطروحة لنيل شهادة الدّكتوراه)،كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015، 2016، ص 361.
(3) ـ نوفان العقيل العجارمة، المرجع السّابق، ص 63. محمّد الأحسن،(العلاقة بين المتابعة القضائيّة و العقوبة التّأديبيّة للموظّف العام)، (رسالة لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام)، كليّة الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد ـ تلمسان، 2007 ـ 2008، ص 27.

تأديبيّة"[1]. بينما تعرّض لها الفقه المصري فعرّفها الأستاذ محمّد ماجد الياقوت : "إيلام مقصود وجزاء من نوع خاصّ يلحق بالموظّف العام دون غيره من أفراد المجتمع، توقّعه السّلطة التّأديبيّة بقرار إداري أو حكم قضائي، فيؤدّي إلى حرمانه من بعض أو كلّ المزايا الوظيفيّة الّتي يتمتّع بها بصفة مؤقّتة أو نهائيّة و هي المزايا الثّابتة له بناء على صفة الموظّف العام"[2].

فيما يخصّ الفقه الجزائري فقد عرّفها الأستاذ عمار عوابدي : "العقوبات الوظيفيّة الّتي توقّعها السّلطة التّأديبيّة المختصّة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التّأديبيّة طبقا للقواعد و الأحكام القانونيّة و التّنظيميّة و الإجرائيّة المنظّمة"[3]. و قد عُرّفت بأنّها تلك الجزاءات الّتي توقّعها السّلطة المختصّة بتّأديب الأعوان المتعاقدين على مرتكبي الأخطاء أو المخالفات المهنيّة[4].

ب ـ التّحديد التّشريعي للعقوبة التّأديبيّة

لم يتناول المشرّع الجزائري تعريفا بهذا الخصوص، لكنّه في المقابل قام بتحديد العقوبات التّأديبيّة على سبيل الحصر، و صنّفها إلى درجات بدءا من الأخفّ وصولا إلى الأشدّ بداية من الأمر رقم 133/66 المحدّد للقانون الأساسي العامّ للوظيفة العموميّة المطبّق على المؤسسّات و الهيئات العموميّة، و الّذي صنّف العقوبة التّأديبيّة إلى درجتين[5]، ليأتي بعده القانون رقم 12/78 الخاصّ بالقانون الأساسي للعامل ليحدّد العقوبات التّأديبيّة الّتي يتعرّض لها العامل مهما كان المنصب الّذي يشغله[6]، ليأتي بدوره المرسوم رقم 302/82 ليحدّد هذه العقوبات و يصنفها إلى درجتين[7]، ثمّ المرسوم رقم

(1) ـ نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السّابق، ص 64.
(2) ـ محمّد ماجد ياقوت، (شرح الإجراءات التّأديبيّة في الوظيفة العامّة .....)، المرجع السّابق، ص 78.
(3) ـ عمار عوابدي، (مبدأ تدرّج فكرة السّلطة الرّئاسيّة)، المرجع السّابق، ص 336.
(4) ـ عبد الحكيم سواكر، (دليل النّظام التّأديبي الخاصّ بالموظّفين و الأعوان المتعاقدين)، المديريّة العامّة للوظيفة العموميّة و الإصلاح الإداري، مفتّشيّة الوظيفة العمومية لولاية غيليزان، 2020، ص 30.
(5) ـ المادّة 55 من الأمر رقم 133/66 المؤرّخ في : 12 صفر 1386 هـ، الموافق لـ : 02 يونيو 1966 م، يتضمّن القانون الأساسي للوظيفة العامّة المعدّل و المتمّم، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة، العدد 46.
(6) ـ المادّة 202 من القانون رقم 12/78، المصدر السّابق، حيث نصّت على عقوبة الإنذار، التّوبيخ، التّنزيل.
(7) ـ المادّة 74 من المرسوم رقم 302/82، المصدر السّابق.

59/85 الّذي حدّد العقوبات التّأديبيّة إلى ثلاث درجات[1]. ليأتي المشرّع بتقسيم جديد للعقوبات التّأديبيّة من خلال الأمر رقم 03/06، و يحدّد العقوبات الخاصّة بالأعوان المتعاقدين في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، و هو ما سيتمّ التّفصيل فيه لاحقا.

ثانيا : خصائص العقوبة التّأديبيّة و الهدف من توقيعها

أ ـ خصائص العقوبة التّأديبيّة

تمتاز العقوبة التّأديبيّة في ظلّ الوظيفة العموميّة بمجموعة من الخصائص الّتي تميّزها عن غيرها من المصطلحات المشابهة كالعقوبة الجنائيّة و المدنيّة، الأمر الّذي يجعل من وجود هذه السّمات أنّها تتعلّق بالعقوبة التّأديبيّة، و هو الأمر الّذي سيتمّ طرحه كالتّالي :

1 ـ المـرونــة : هذه الخاصيّة تمكّن السّلطة المختصّة من التّصدّي للأفعال الّتي تخلّ بالواجبات الوظيفيّة و مقتضياتها، و توقيع الجزاء الملائم والمنسجم مع أوضاع المرفق. و بالطّبع فإنّ هذه المرونة مقيّدة و ليست مطلقة تخضع لقيود تتعلّق بقيود أو بإجراءات معيّنة، كما أنّها تخضع للرّقابة القضائيّة.

2 ـ الفئويّة و المهنيّة : يقصد بها أنّ العقوبة التّأديبيّة هي جزاء إداري تتعلّق بفئة الموظّفين العامّين و يدخل في هذا الإطار الأعوان المتعاقدين الّذين أضفى عليهم المشرّع صفة الموظّف، و بالتّالي فهي تفرض على فئة معيّنة من المجتمع لها علاقة وثيقة بالوظيفة الّتي تنظّم من خلال قواعدها و نظامها و أهدافها الخاصّة بها، و بالتّالي فهي لا تتعدّى صلاحيّتها خارج نطاق الوظيفة. و عليه يدخل ضمن فئة الجزاءات التّأديبيّة مايلي[2] :

ـ الجزاءات الخاصّة بالوظيفة العامّة أو الموظّفين العموميّين.

ـ الجزاءات المتعلّقة بالنّقابات و المنظّمات المهنيّة.

ـ الجزاءات المتعلّقة بالمحاسبات الّتي تصدر عن محكمة التّأديب المتعلّقة بالميزانيّة بالنّسبة للدّول الّتي تأخذ بنظام المحاكم التّأديبيّة.

(1) ـ المادّة 124 من المرسوم 59/85، المصدر السّابق.

(2) ـ نعيم خيضاوي، فتيحة باية، (الجزاء التّأديبي للموظّف العام في قانون الوظيفة العامّة الجزائري)، المجلّة الإفريقيّة للدّراسات القانونيّة و السّياسيّة، جامعة أحمد دراية، أدرار ـ الجزائر، المجلّد الرّابع، العدد الأوّل، 2020، ص 44.

ـ الجزاءات المتعلّقة بمنظّمات الائتمان مثل اللّجنة البنكيّة.

ـ الجزاءات المتعلّقة بأعضاء الاتّحادات الرّياضيّة مثل : الاتّحاديّة الجزائريّة لكرة القدم.

3 ـ الإيـلام : مفاد هذا هو الإشعار بالألم عند المساس بحق من حقوق من تنزل به العقوبة التّأديبيّة و فرض قيود على استعماله ، فيكون الإيلام في الشّقّ المادّي كخسارته جزءا من راتبه مثلا، و في الشّقّ المعنوي كشعوره بالإهانة في حالة إنذاره أو توبيخه. و عليه فالعقوبة التّأديبيّة تؤثّر على المركز القانوني للعون المتعاقد فتتأثّر بذلك حقوقه و امتيازاته الّتي تحصّل عليها خلال مساره المهني كلّيّا أو جزئيّا، و سواء بصفة دائمة أو مؤقّتة.

4 ـ الشّخصيّة : وفقا لهذه الخاصيّة فإنّ الجزاء التّأديبي ينصبّ على مقترف الخطأ المهني بشكل شخصي، سواء قام بارتكابه بشكل مباشر أو غير مباشر[1]، و لا تمتدّ إلى حياته الخاصّة كعلاقاته الشّخصيّة أو ممتلكاته العقارية والمنقولة و غيرها.

5 ـ الملاءمة : أي اختيار الإدارة للعقوبة التّأديبيّة الّتي تتناسب و جسامة الخطأ المهني المقترف و ذلك وفقا لمبدأ التّناسب الّذي يدخل ضمن اختصاصاتها التّأديبيّة القانونيّة، فهي الّتي تقرّر ما إذا كانت العقوبة المزمع توقيعها ملائمة أو غير ملائمة، بمعنى أدقّ هي الّتي تزن ملاءمة قراراتها التّأديبيّة للظّروف الواقعيّة و الأحوال القانونيّة الدّافعة لارتكاب المخالفة الإداريّة، في ضوء الصّالح العامّ حتّى لا تتحوّل إلى سلطة تحكّميّة[2].

ب ـ الهدف من العقوبة التّأديبيّة

نظرا للدّور الفعّال الّذي تقدّمه المرافق العامّة و المكانة الّتي يشغلها الموظّف فيها، خاصّة من خلال ما يقدّمه من أداء، كان من الضّروري أن يطبّق نظاما وظيفيّا متكاملا يكفل سير الحياة المهنيّة بكافّة جوانبها بما فيها الجانب التّأديبي. فورد النّصّ على العقوبات التّأديبيّة لمجموعة من الأهداف الّتي يرمي إليها المشرّع، و على الإدارة الالتزام بها تحت طائلة البطلان، حيث يقوم المشرّع بتحديد الهدف الواجب على الإدارة تحقيقه

(1) ـ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، (الضّمانات التّأديبيّة في الوظيفة العموميّة)، بدون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية ـ مصر، 2008، ص 30.

(2) ـ سليم سلامة أرحيل الحتاملة، (رقابة القضاء الإداري على مبدأ التّناسب بين العقوبة التّأديبيّة و المخالفة الإداريّة ـ دراسة مقارنة بين القضاء الفرنسي و المصري و الأردني)، مجلّة جامعة جرش للبحوث و الدّراسات، جامعة جرش الأهليّة، الأردن، المجلّد 10، العدد الثّاني، 2006، ص 235.

لإصدار قرار إداري ما، فإذا تجاوزت الإدارة الهدف المحدّد لها بنصّ القانون من إصدار قرارها، و حقّقت هدفا غير الّذي حدّده المشرّع فنكون أمام حالة انحراف في استعمال السّلطة[1].و قد حُدّدت مجموعة من الأهداف ترمي إليها العقوبات التّأديبيّة وهي كالتّالي :

1 ـ ضمان سير العمل في المرافق العموميّة : حيث إنّ العقوبات التّأديبيّة من أهمّ أهدافها استمرار النّشاط الّذي يقوم به المرفق العامّ الّذي لم ينشأ إلّا لإشباع حاجات عامّة بلغت من الأهميّة درجة جعلت من السّلطة العامّة تعتبرها مرفقا عاما بصورة مستمرّة و منتظمة[2]، و عليه فإنّ سلطات التّأديب الّتي في يدها هاته الوسيلة شُرعت لأحكام الرّقابة على الموظّفين في قيامهم على تنفيذ القوانين و أداء واجبات وظائفهم على نحو يكفل تحقيق الصّالح العامّ و كفالة ما يتطلّبه من هيبة و احترام و وقار ، و أخذ المقصّر من هؤلاء الموظّفين بجرمه تأكيدا لاحترام القانون و استهدافا لإصلاح الجهاز الإداري و تأمينا لانتظام المرافق و حسن سيرها[3]، ممّا يؤدّي إلى حسن سير الوظيفة و تمكين المرفق من تقديم رسالته بأفضل صورة.

و إنّ الموظّف عندما يدرك أنّ تقصيره و إهماله لمقتضيات مهنته سيجابه بالرّدع و التّأديب من قبل إدارته، هذا الأمر سيشكّل له دافعا و حافزا بالمواظبة على واجباته الوظيفيّة، ممّا يضمن سير العمل على وجه يرضي المرفق و المرتفقين.

2 ـ الوقاية و الرّدع : يقصد بالوقاية إقرار الجزاء التّأديبي بموجب التّشريعات الّتي تحكم النّظام الوظيفي و معرفته من قبل الموظّف[4]. أمّا الرّدع بنوعيه : **العام** و هو إنذار للنّاس كافّة عن طريق التّهديد بالعقاب بسوء عاقبة الإجرام[5]، بحيث ينفرون منه و لا يقدمون على ذلك الفعل المنهي عنه لأنّ عاقبته ستكون وخيمة. و **الخاصّ** فهو الأثر المترتّب على ارتكاب الخطأ من طرف المخطئ و المتمثّل في تحميله مسؤوليّة فعله و إيقاع العقوبة عليه لتعطيله بسلوكه المشين لعمل المرفق. و ذلك حتّى لا يعود مرّة

(1) ـ طارق نقولا البلّة، (حياد عضو مجلس التّأديب كأحد ضمانات التّأديب في الوظيفة العامّة، دراسة تطبيقية في أحكام القضاء الإداري الأردني و الفرنسي و المصري)، مجلّة دراسات الجامعة الأردنيّة، المجلّد 46، العدد الأوّل، 2019، ص 301.

(2) ـ عبد الإله محمّد علي سميران، (العقوبات التّأديبيّة الصّادرة بحقّ الموظّف العامّ)، مجلّة جامعة الزّيتونة الأردنيّة للدّراسات القانونيّة، المجلّد الثّالث، العدد الثّاني، 2022، ص 40.

(3) ـ فاروق خلف، المرجع السّابق، ص 23.

(4) ـ اسماعيل احفيظة إبراهيم، (أحكام العقوبة التّأديبيّة في الوظيف العامّة)، مجلّة العلوم القانونيّة و الشّرعيّة، جامعة الزّاوية، العدد السّادس، 2015، ص 255.

(5) ـ عبد الإله محمّد علي سميران، المرجع السّابق، ص 40.

أخرى لارتكابه و حثّه على توخّي الحرص و الدّقة في نطاق الوظيفة و عدم مخالفة التّعليمات و عدم الخروج على مقتضيات الوظيفة، بل العمل على تحقيق المصلحة العامّة و صالح المرفق، و زجره ليكون عبرة لباقي الموظّفين[1].

3 ـ الإصلاح و التّشجيع : إنّ الهدف الإيجابي للتأديب يكمن بصفة عامّة في الأساس الّذي يرتكز عليه، و هو مساعدة الموظّف و تشجيعه على تبنّي القيم الأخلاقية و الأفكار البنّاءة و المنهج السّويّ الّذي يتّبعه في مساره المهني، و الارتقاء بمستوى مهاراته إلى المستوى المطلوب من خلال إتّباع تعليمات و أوامر الإدارة التّابع لها بإخلاص و همّة عالية.

كما يهدف التّأديب إلى كشف العيوب في البناء الإداري تمهيدا لإصلاحه و إصلاح الموظّف أو العون المرتكب للخطأ المهني فلا يعود لسابق توقيع الجزاء عليه، بل يعتبر من ذلك و يسعى إلى إصلاح ذاته و الرّفع من كفاءته و العزم قدما على المضي في عمله بكلّ نزاهة و شرف فجلّ من لا يُخطئ، و عليه فإنّ صلاح المرفق من صلاح الموظّفين، إذا صلح الثّاني صلح سائر المرفق الّذي لا يصلح إلّا بهم.

يمكن القول بأنّ التّأديب هو إجراء علاجي يرمي إلى سدّ الثّغرات و الحيلولة دون وقوع الخطأ مستقبلا، إذ أنّه يقوم على فكرة الإصلاح و التّقويم و التّهذيب و التّعليم أكثر من فكرة العقاب، كما لابدّ أن يهدف التّأديب إلى بحث الأسباب الدّافعة لارتكاب الخطأ و منع وقوعها مستقبلا.

الـفـرع الـثّـانـي : الطّبيعة القانونيّة للعقوبة التّأديبيّة

التّطرّق إلى الطّبيعة الخاصّة الّتي تتّصف بها العقوبة أو الجزاء التّأديبي في مجال الوظيفة يتحدّد كونه يتعلّق بالمصالح الوظيفيّة للدّولة، كما أنّ هذه الطّبيعة تفرض القيام بمقارنتها مع من يشبهها من جزاءات عقابيّة مقنّنة أو تنظيميّة، و هو ما سيتمّ توضيحه في هذا المطلب.

(1) ـ فاروق خلف، المرجع السّابق، ص 24.

أوّلا : تحديد طبيعة العقوبة التّأديبيّة

إنّ الطّابع المميّز لهذه العقوبة هو أنّها ذو طبيعة إداريّة صادرة عن جهة إداريّة متّصلة بالوظيفة العامّة من ناحية السّبب الّذي يبرزها للوجود و هو الخطأ التّأديبي و طبيعة الجزاء و هو العقوبة التّأديبيّة من ناحية أخرى، فمتى وُجدت الوظيفة وُجد معها الجزاء التّأديبي، و كون المشرّع الجزائري قد أخذ بفكرة العلاقة التّنظيميّة اللّائحيّة، فإنّ السّلطة التّأديبيّة المقرّرة للدّولة على الموظّف العام تستند على مركزه باعتباره مركزا تنظيميّا لائحيّا أو تعاقديّا يفرض عليه التزامات عديدة، و أنّ السّلطة التّأديبيّة باعتبارها فرعا من السّلطة الرّئاسيّة فإنّه لا يمكن أن تفرض فاعليّتها إلّا عن طريق العقاب[1].

و كما ورد في تحديد مفهومها أنّها جزاء ذو نوعيّة خاصّة و الّذي يلحق بالموظّف العامّ دون غيره فيؤدّي إلى حرمانه من المزايا الّتي تمنحها له وظيفته بموجب اكتسابه صفة الموظّف، فتكون بهذا جزاءا رادعا شُرع من أجل المحافظة على سير العمل في الدّولة، ولا يتحقّق هذا في حال ما إذا تخلّى الموظّف عن واجباته أو تهاون في بذل العناية و الجهد المطلوب منه، و هو ما يستوجب معه الإصلاح بفرض و إيقاع العقاب المناسب له[2]، أين خصّ المشرّع العون المتعاقد بعقوبات تتناسب و طبيعة المهام الموكلة له، و نصّ عليها على سبيل الحصر لتتقيّد بها سلطة التّأديب بحيث لا تنحرف في استعمال سلطتها التّأديبيّة سواء بالتّشديد أو بالتّخفيف في توقيع العقوبة، بخلاف الأخطاء المهنيّة الّتي أوردها على سبيل المثال و أخضعها للسّلطة التّقديريّة للإدارة المختصّة.

بيد أنّ تطبيق تلك الجزاءات التّعاقديّة الّذي يعتبر من أساسيّات هذه الدّراسة مقصور فقط على الطّائفة من الأفراد (الأعوان) المتعاقدين مع الإدارة و في حدود ما اتّفقوا معها إداريّا، حيث يمكن أن تكون تلك الجزاءات منصوص عليها صراحة بالعقد أو يمكن أن تنجم عن تطبيق قواعد عامّة متعلّقة بالعقود الإداريّة، فهي جزاءات تقوم على خصوصيّة الرّابطة بين الإدارة و المتعاقد معها[3]، و عليه فالرّابطة بين العون و المرفق هي رابطة تعاقديّة وظيفيّة تمنح بموجبها سلطة شرعيّة للإدارة بإنزالها الجزاء التّأديبي لكلّ مخلّ بمقتضيات هذه العلاقة.

(1) ـ فاروق خلف، المرجع السّابق، ص 24.
(2) ـ اسماعيل احفيظة إبراهيم، المرجع السّابق، ص 255.
(3) ـ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، (ضمانات مشروعيّة العقوبات الإداريّة العامّة)، بدون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية ـ مصر، 2008، ص 20.

ثـانـيا : تمييز العقوبة التّأديبيّة عمّا يشابهها من جزاءات أخرى

في هذا المقام ينبغي تحديد الاختلاف بين العقوبة التّأديبيّة و بين عقوبات أخرى لتتّضح المفاهيم أكثر، فهناك من تختلف عنها و هناك من تشترك معها في نقاط معيّنة و تتعارض في نقاط أخرى و هو ما سيتمّ التّعرّض إليه من خلال ما يلي :

أ ـ العقوبة التّأديبيّة و العقوبة المدنيّة

1 ـ أوجه التّشابه : الجزاء المدني هو الّذي يترتّب في حالة الاعتداء على أحد الحقوق الخاصّة المتعارف عليها، أو المنصوص عليها إمّا في التّشريع أو في العقد، و هو نفس الأمر بالنّسبة للجزاء التّأديبي الّذي يترّتب في حال إخلال الموظّف بواجباته و التزاماته الوظيفيّة و الّتي تعتبر في حد ذاتها إخلالا بحقوق المرفق العام التّابع له.

2 ـ أوجه الاختلاف : و يكمن من خلال النّقاط التّالية :

2 ـ 1 ـ من حيث المصدر : مصدر الجزاء المدني هو العقد أو التّشريع أو العرف، أمّا الجزاء التّأديبي فهو مخالفة القواعد الواردة في القانون الإداري و المتعلّقة بالوظيفة العامّة.

2 ـ 2 ـ من حيث صور الجزاء : أهم صور الجزاء المدني : التّنفيذ الجبري، بطلان التّصرّف، وقف نفاذ التّصرّف، التّعويض عن الضّرر،...إلخ أمّا أهمّ صور الجزاء التّأديبي : المنع من التّرقية، الإنذار، الخصم من المرتّب، الفصل في حالة الموظّف و الفسخ في حالة العون المتعاقد.

2 ـ 3 ـ من حيث الجهة القضائيّة المختصّة : بالنّسبة للجزاء المدني القضاء العادي، و الجزاء التّأديبي السّلطة الإداريّة الرّئاسيّة أو القضاء الإداري.

ب ـ العقوبة التّأديبيّة و العقوبة الإداريّة :

نظرا لما تمّ قوله سابقا أنّ المسؤوليّة التّأديبيّة هي جزء من المسؤوليّة الإداريّة، فبالتّبعيّة أنّ الجزاء التّأديبي هو جزء أو نوع من أنواع الجزاء الإداري، و مع هذا يمكن التّمييز بينهما من خلال النّقاط التّالية :

1 ـ أوجه التّشابه :

1 ـ 1 ـ أنّ العقوبة الإداريّة و التّأديبيّة كليهما ذو طبيعة خاصّة.

1 ـ 2 ـ أنّ كلّ منهما لا يُوَقَّع إلّا على إثر اقتراف خطإٍ معيّن و هو الإخلال بالتزامات الوظيفة أو العقد حسب الحالة.

1 ـ 3 ـ جهة توقيع العقوبة هي نفسها المتمثّلة في الجهة الإداريّة المختصّة، و الّتي تُمثَّل إمّا في مظهر السّلطة الرّئاسيّة للموظّف أو في مظهر السّلطة العامّة، و عليه تتشارك في توقيعها سلطات متعدّدة فقد تكون فرديّة، أو رئاسيّة، أو جماعيّة، أو قضائيّة.

1 ـ 4 ـ القضاء المختصّ في فضّ النّزاعات القائمة مع الإدارة هو القضاء الإداري.

2 ـ أوجه الاختلاف :

2 ـ 1 ـ يتّسم الجزاء الإداري بالعموميّة نظرا لعلاقات الإدارة المتنوّعة في تعاملاتها، سواء موظّفين، أو متعاملين اقتصاديّين (في حال إبرام صفقات عموميّة)، أو حتّى مرتفقين كالتّجّار مثلا.

2 ـ 2 ـ أمّا الجزاءات التّأديبيّة لا تُطبّق إلّا داخل مجموعة محدّدة (إدارات ـ نقابات ـ شركات ـ اتّحاديّات رياضيّة)، و تكون مقيّدة بضمانات قانونيّة (موضوعيّة و إجرائيّة).

2 ـ 3 ـ يختلفان أحيانا من حيث هدف الإجراء المتّخذ من قِبل الإدارة، فمثلا الإجراء الإداري الخاصّ بنقل موظّف الهدف منه هو ضمان حسن سير المرفق العامّ أو المصلحة الإداريّة، بينما الإجراء التّأديبي الخاصّ بالنّقل الإجباري للموظّف هو معاقبته عن الخطإ التّأديبي الّذي ارتكبه و إن كان الإجراءان يلتقيان في الموضوع و الفاعليّة و هما النّقل و الأثر[1].

ج ـ العقوبة التّأديبيّة و العقوبة الجنائيّة

1 ـ أوجه التّشابه :

1 ـ 1 ـ سبب تحريك كلّ من العقوبتين واحد هو الخطأ أو المخالفة أو انتهاك لأمر، كما تنطوي كلتا العقوبتين التّأديبيّة و الجنائيّة على معنى الإيلام و التّفسير و التّلويح بإلحاق

(1) ـ السّعيد بوشعير،(تأديب الموظّف العمومي في الجزائر)، (رسالة ماجيستير)، معهد العلوم القانونيّة و السّياسيّة، جامعة الجزائر،1976، ص 87، **نقلا عن :** فاروق خلف، المرجع السّابق، ص 27.

الأذى عملا على استتباب النّظام في المجتمع[1]. كما تهدفان إلى معاقبة كلّ من صدر عنه فعل ضارّ بمصلحة المجتمع.

1 - 2 - كون العقوبتين جزاء و ليست تعويضا كما هو الحال في الجزاء المدني، فتوقّع كلّ منهما بوصفهما جزاء يستهدف الموظّف المخطئ و إصلاحه، أو ردع الجاني و زجر غيره للتّبصّر و أخذ العبرة.

1 - 3 - يشتركان في كون العقوبة الجنائيّة تعتمد على نظام رد الاعتبار، و العقوبة التّأديبيّة أيضا تقوم على نظام محو العقوبة، و كلاهما يجعلان العقوبة الموقّعة على الشّخص المعني كأن لم تكن.

1 - 4 - كلا العقوبتين تخضعان لمبدإ شرعيّة العقوبة، إذ أن كلّ من النّظامين أورد العقوبات على سبيل الحصر بنص القانون.

2 - أوجه الاختلاف :

2 - 1 - تهدف العقوبة الجنائيّة إلى حماية المجتمع من كلّ الظّواهر الدّخيلة الّتي تمسّ بأمنه و قيمه و مبادئه و الدّفاع عنه من كلّ ما يهدّد استقراره و بالتّالي المحافظة على النّظام و الآداب العامّة فيه، بينما تهدف العقوبة التّأديبيّة إلى ضمان استمرار سير المرافق العامّة للدّولة بانتظام و بأحسن صورة، و عدم العودة إلى ارتكاب الأخطاء مستقبلا و عليه فإنّ هدفها الأساسي وقائي.

2 - 2 - يغلب على الجزاء الجنائي الطّابع الشّخصي لأنّ القاضي الجنائي لا يعتمد فقط على العمل الإجرامي، بل يأخذ بعين الاعتبار عند توقيعه العقوبة المقوّمات الشّخصيّة للجاني الّذي أمامه من حيث ذكائه و طريقة تصرّفه و حسن نيّته أو سوءها، بخلاف الجزاء التّأديبي الّذي يغلب عليه الطّابع الموضوعي فالسّلطة التّأديبيّة تنظر أساسا إلى الخطإ المهني المقترف و مع هذا تأخذ بعين الاعتبار شخصيّة المخطئ[2].

2 - 3 - العقوبة التّأديبيّة تقتصر في تطبيقها على فئة الموظّفين الّذين تربطهم علاقة قانونيّة تنظيميّة أو تعاقديّة مع المرفق العام، بينما العقوبة الجنائيّة تطبّق على جميع الأفراد المتواجدين داخل الإقليم الجزائري مواطنين كانوا أم أجانب.

---

(1) - فوزية بعلي شريف، (التّناسب بين الخطأ التّأديبي و العقوبة التّأديبيّة في الوظيفة العموميّة في التّشريع الجزائري)، (رسالة لنيل شهادة ماجيستير في العلوم القانونيّة، تخصّص قانون إداري و إدارة عامّة)، كليّة الحقوق، جامعة الحاج لخضر - باتنة، 2013 - 2014، ص 53.

(2) - فاروق خلف، المرجع السّابق، ص 26.

2 - 4 - تجعل الطّبيعة الخاصّة للعقوبة التّأديبيّة النّابعة من العلاقة الوظيفيّة الّتي تربط الموظّف أو العون بإدارته تصيبه من حيث المزايا المتحصّل عليها بسبب شغله لها. أمّا طبيعة العقوبة الجنائيّة تجعلها تصيب الشّخص الجاني إمّا في حياته الشّخصيّة كعقوبة الإعدام، أو تقيّد من حرّيته بصفة دائمة أو مؤقّتة كالسّجن المؤبّد أو منعه من مغادرة عنوان سكنه، كما قد تصيبه في شرفه و اعتباره، أو تصيبه في ماله، أو تحرمه من حقوق سياسيّة.

2 - 5 - السّلطة المختصّة بتوقيع العقوبة التّأديبيّة هي السّلطة الرّئاسيّة التّأديبيّة أي الإدارية مثل ما هو معمول به في التّشريع الوظيفي الجزائري، و قد يصدر عن المجالس أو المحاكم التّأديبيّة مثل ما هو معمول به في التّشريع الوظيفي المصري[1]. بينما العقوبة الجنائيّة فتصدر و توقّع من طرف الجهات القضائية أي المحاكم الجنائيّة المختصّة.

د - العقوبة التّأديبيّة و إجراءات التّنظيم الدّاخلي

الإجراء التّنظيمي الدّاخلي هو تصرّف تقوم به الإدارة بناء على سلطتها التّنظيميّة بهدف تحقيق مصلحة المرفق العام و ضمان حسن سيره باستمرار، بحيث لا تهدف من ورائه إلى إنزال العقوبة بالموظّف[2].

1 - أوجه التّشابه :

1 - 1 - يتّفق كلّ منهما في الأثر الضارّ الّذي يحمل صفة الإيلام، و الّذي يشعر به الموظّف في حال اتّخاذ بحقّه إجراء تنظيم داخلي أو عقوبة تأديبيّة[3].

1 - 2 - بالنّسبة للجهة المصدرة للعقوبة التّأديبيّة و إجراء التّنظيم الدّاخلي في كلتا الحالتين هي السّلطة الإداريّة، حيث أنّها تصدر في معظم الأحيان إجراء التّنظيم الدّاخلي دون توضيح طبيعة الإجراء أو الهدف أو نوع السّلطة الّتي يصدر عنها [4].

(1) - فاروق خلف ، المرجع السّابق، ص 26.
(2) - سارة علاوة، سارة موادنة، المرجع السّابق، ص 39.
(3) - المرجع نفسه، ص 39.
(4) - ليندة معمّر يشوي، (المسؤوليّة التّأديبيّة للقاضي، دراسة تحليليّة في التّشريع)، الطّبعة الأولى، جامعة سوق اهراس للنّشر و التّوزيع، الجزائر، 2018، ص 266.

2 - أوجه الاختلاف :

2 - 1 - الجزاء التّأديبي يفترض حدوث الخطأ المهني أو التّقصير في العمل ممّا يستوجب العقاب عليه، أمّا الإجراء التّنظيمي فلا يهدف إلى العقاب بل القصد منه تنسيق و تنظيم العمل داخل المرفق متى اقتضت ذلك مصلحته.

2 - 2 - عندما تصدر الإدارة إجراءات التّنظيم الدّاخليّة تستمدّ سلطتها في ذلك من حقّها في الإشراف و التّوجيه و الرّقابة على أداء الوظيفة، بينما تستمدّ سلطتها التّأديبيّة من القانون الّذي يفرض على الإدارة الالتزام بالضّمانات التّأديبيّة[1] المكفولة للموظّفين و الأعوان المتعاقدين.

2 - 3 - لا تلتزم الإدارة في اتّخاذها و إصدارها لإجراء تنظيم داخلي إلى نصّ قانونيّ بل تستند في ذلك إلى ما تتطلّبه اعتبارات الإدارة العامّة، بخلاف العقوبة التّأديبيّة الّتي تكون مقيّدة بنصوص في قوانين الوظيفة العموميّة أو القوانين الخاصّة إعمالا لمبدإ شرعيّة العقوبات.

الـمـطـلـب الثّـاني : ضوابط العقوبة التّأديبيّة

تعدّ العقوبة وسيلة الإدارة لتأديب و تقويم الموظّف أو العون المتعاقد المقترف لخطإٍ يستوجب معاقبته عليه لكي يلتزم بواجباته الوظيفيّة من جهة، ومن أجل ضمان تقديم المرفق العام لخدماته باستمرار و على أحسن وجه من جهة أخرى. و عليه تخضع العقوبة التّأديبيّة إلى ضوابط و قواعد قانونيّة تحدّ من استعمال الإدارة لسلطتها التّقديريّة بصفة مطلقة في التّأديب، و من ثمّ تصنيف العقوبات في نصوص تشريعيّة تلتزم بها سلطة التّأديب، و هذا ضمانا لحق الموظّف بما فيه العون المتعاقد و حمايته من تعسّف إدارته معه.

الـفـرع الأوّل : القواعد العامّة للعقوبة التّأديبيّة

تخضع العقوبة التّأديبيّة إلى مبادئ قانونيّة هامّة حرص الفقه و القضاء على عرض بعض منها بهدف التّوفيق بين مصلحة أعوانها المخطئين و مصلحة المرفق العامّ، و أيضا لتقيّد من استعمال جهة التّأديب المختصّة لسلطتها التّقديريّة في توقيع العقاب، فقد

(1) - محمّد ماجد ياقوت، (شرح القانون التّأديبي للوظيفة العامّة)، بدون طبعة، دار المعارف، الاسكندريّة - مصر، 2006، ص 540.

تستعمل ذلك لأغراض غير الّتي حدّدها القانون، و هذا ما يجعل الجزاء التّأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي التّأكّد من مدى احترام الإدارة للقواعد الّتي تتحكّم في العقاب التّأديبي.

أوّلا : المبادئ الموضوعيّة للعقوبة التّأديبيّة

رغم اعتبار العقاب التّأديبي أداة تعتمده الإدارة لتحقيق انضباط العمل الإداري، و رغم نبل هذا الهدف إلّا أنّه لا يعفيه من قيد المشروعيّة الّذي يعتبر سياجا لحماية حقوق و حريات الأفراد، و الّذي يقتضي كذلك أن لا يكون هذا الجزاء خارجا عن القيود و المبادئ التّالية :

أ ـ مبدأ شرعيّة العقوبة التّأديبيّة

يعني هذا المبدأ تحديد العقوبات التّأديبيّة على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعيّة و تنظيميّة، فلا يجوز للسلطة الرّئاسيّة أن تسلّط على العون عقوبات لم ينص عليها القانون و يظهر هذا من خلال تسبيب قرارها التّأديبي، هذا الأخير الّذي يؤدّي إلى تفعيل القرارات الإداريّة الّتي أصدرتها، كما يضمن رقابة قضائيّة فعّالة و عميقة لأنّ التّسبسب الوجوبي يؤدّي إلى الإقناع و الاقتناع[1].

انطلاقا من هذا المبدإ فإنّ الإدارة ملزمة باحترام سلّم العقوبات الإداريّة و إن كان المشرّع قد منح للسّلطة الرّئاسيّة إمكانيّة وضع عقوبات من الدّرجة الأولى و الثّانية تتّفق و نشاط المؤسسات الإدارية المختلفة.

إنّ هذا المبدأ مستنبط في الحقيقة من قانون العقوبات و يهدف إلى تحقيق العدالة في المجتمع الوظيفي، إذ يمكن للعون المتعاقد المعرفة المسبقة لما ينتظره من جزاء في حالة ما إذا قصّر في أداء واجباته، أو ارتكب فعلا لا يتناسب و سمعة المجتمع الطّائفي الّذي ينتمي إليه[2]. و يترتّب على الأخذ بهذا المبدإ النّتائج التّالية :

---

(1) . منصور جلطي، (العقوبات المقرّرة للخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العموميّة و قانون العمل، دراسة في المفهوم)، مجلّة دراسات في الوظيفة العموميّة، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، العدد 08، 2021، ص 58.

(2) ـ كمال رحماوي، المرجع السّابق، ص 95،96.

1 ـ تفسير النّصوص العقابيّة تفسيرا ضيّقا (مبدأ حظر القياس) : تستقرّ في المجال التّأديبي أنّه لا عقوبة بغير نصّ، فإذا وجد هذا النّصّ يجب أن يطبّق بدقّة تتناسب مع خطورة العقوبة التّأديبيّة، و إن كان بالنّص ما يستوجب التّفسير وجب إعمال التّفسير الضيّق الّذي لا توسع فيه و لا قياس عليه[1].

2 ـ عدم توقيع عقوبات مقنّعة : قد تصدر الإدارة قرارا متّصلا بإجراءاتها التّنظيميّة، و في نفس السّياق قد تقوم بنقل الموظّف لغرض تحقيق مصلحة المرفق، فإذا ثَبُت أنّ واقع إصدار هذا القرار هو توقيع عقوبة على الموظّف، فتكون العقوبة باطلة لكونها مقنّعة، و لا يغيّر من ذلك ثبوت ارتكاب الموظّف لمخالفة تأديبيّة تستدعي المؤاخذة، بحيث أنّ توقيع الجزاء على الموظّف له إجراءات و ضمانات تكفل له إجراء دفاع يمكنه من دحض الاتهام. و عليه فإنّ الجزاء المقنّع فضلا عن كونه معيبا لخروجه عن التّعداد القانوني للعقوبات، يعتبر معيبا كذلك لتضمنه توقيع عقوبة دون إتّباع الإجراءات المقرّرة لذلك[2].

3 ـ الالتزام بالحدود المقرّرة قانونا للعقوبة التّأديبيّة : لا يكفي لشرعية العقوبة أن ينصّ عليها المشرّع حصرا، و إنّما يجب ألّا تتجاوز الإدارة في تطبيقها لهذه العقوبة مدّتها أو مقدارها، و إلّا يعدّ هذا الجزاء باطلا لخروجه على مبدإ الشّرعيّة[3]. فمثلا في الأمر 03/06 نصّ على أنّه في حال توقيف موظّف[4] عن العمل لخطئ ارتكبه يمكن أن يستفيد خلال 6 أشهر ابتداء من تاريخ التّوقيف من جزء من راتبه لا يتعدّى النصف، و عليه لا يجوز للسلطة المختصّة بتجاوز العقوبة المنصوص عليها.

ب ـ مبدأ شخصية العقوبة التّأديبيّة

إنّ العقوبة الّتي تطبّق على العون المتعاقد الّذي ارتكب خطأً لإخلاله بواجبات الوظيفة و الخروج عن مقتضياتها تكون شخصيّة، أي تطبّق عليه و تقتصر آثارها عليه وحده فقط دون سواه، سواء ارتكب الخطأ بصفة مباشرة أو غير مباشرة. و يجد هذا المبدأ أساسه في الدّستور الجزائري الّذي أخضع العقوبات الجزائيّة لمبدأي الشّرعيّة و الشّخصيّة[5]. و مع هذا يرد استثناء على هذا المبدإ كما يترتّب عليه نتائج مهمّة.

(1) ـ نوفان العقيل العجارمة، المرجع السّابق، ص 128.
(2) ـ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، (الضّمانات التّأديبيّة في الوظيفة العامّة)، المرجع السّابق، ص 25، 26.
(3) ـ المرجع نفسه، ص 23.
(4) ـ المادّة 174 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(5) ـ المادّة 167 من الدّستور الجزائري 2020، المصدر السّابق.

1 ـ الاستثناء الوارد على شخصيّة العقوبة التّأديبيّة : يتمثّل في إعفاء العامل من المسؤولية إذا ما أثبت أنّ ما وقع منه من خطإ كان نتيجة لتنفيذه لأمر صدر إليه من رئيسه **مكتوبا** بالقيام بالعمل موضوع المساءلة[1]. و بالرّجوع إلى التّشريع الجزائري خاصّة الأمر رقم 03/06 المتعلّق بالوظيفة العموميّة يعتبر رفض تعليمات السّلطة السّلّميّة في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة الموظّف دون مبرّر مقبول عقوبة من الدّرجة الثّالثة[2]، و هنا لابدّ من وضع خط على ـ دون مبرّر مقبول ـ يعني بمفهوم المخالفة أنّ عدم طاعة الرّئيس الإداري في حالة وجود مبرّر مقبول ينفي المسؤوليّة على المرؤوس و هو ما يؤكّد هذا الاستثناء[3].

يتّضح أنّ العون يحاسب عن أفعال غيره و هو ما يجد أساسه في فكرة مسؤوليّة المتبوع عن أعمال تابعه، فيعفى من المسؤوليّة إذا قام بتنبيه رئيسه لمخالفة قراره المكتوب للقانون، في حين تخفّف عنه العقوبة رغم تحمّله للمسؤوليّة إذا أثبت وجود مانع حال بينه و بين رئيسه من أجل تنبيهه. كما يتحمّل المسؤوليّة أيضا في حال تلقّي أوامر شفهيّة من رئيسه و بان له أنّها مخالفة للقانون و مع هذا قام بتنفيذها.

لكن قد يثار تساؤل حول إسهام الإدارة في ارتكاب أعوانها للخطإ المهني و ذلك في حال إتيانهم لسلوكات و تصرّفات عديدة مخلّة بالواجبات الوظيفيّة رغم علمها بما بدر منهم، دون تلقّي لأي إجراء تأديبي لفترة طويلة، كأن يقوم أحد أعوانها بالاستمرار في الانقطاع المتكرّر عن العمل و عدم التّوقيع في دفتر الحضور و الانصراف و التّعامل مع المرتفقين بأسلوب فضّ ممّا جعله يتمادى في سلوكه غير المنضبط.

أحيانا تلجأ الإدارة إلى أسلوب تجميع المخالفات ثمّ الإعلان عنها دفعة واحدة بينما مقتضيات حسن الإدارة تفرض على السّلطة الرّئاسيّة المواجهة السّريعة و الحاسمة لأيّ إخلال بنظام العمل أو حسن سيره من أحد العاملين و ذلك باتّباع الإجراءات الّتي خوّلها إيّاها القانون من توجيه و نصح و تحقيق و توقيع جزاء، فمواجهة الإدارة للعامل المخطئ في الحين و معاقبته يجعله لا يعود لمثل ذلك التّصرّف، و عليه يعتبر هذا خللا

(1) ـ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، (الضّمانات التّأديبيّة في الوظيفة العامّة)، المرجع السّابق، ص 36.
(2) ـ المادّة 180 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(3) ـ عمراوي حياة، (الضّمانات المقرّرة للموظّف العامّ خلال المساءلة التّأديبيّة في ظلّ التّشريع الجزائري)، (رسالة لنيل شهادة ماجيستير في العلوم القانونيّة، تخصّص قانون إداري و إدارة عامّة)، كليّة الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011 ـ 2012، ص 29.

في حسن إدارة المرفق تتحمّل الإدارة عنه جزءا من المسؤوليّة، و يعتدّ به كظرف موضوعيّ عند توقيع العقوبة[1].

و تجدر الإشارة إلى أنّ هذا المبدأ قد يعتريه عارض من العوارض و الّتي هي أسباب تتزامن و تواجدها مع ارتكاب الخطإ المهني ممّا يجعله عديم الأثر و بالتّالي انتفاء المسؤوليّة و كنتيجة لذلك عدم توقيع العقاب على العون المذنب، و أهمّ هذه العوارض :

القوّة القاهرة : هي ظرف طارئ غير متوقّع قد يكون من فعل الطّبيعة أو فعل الإنسان لا يمكن دفعه، و عليه إذا ما ارتكب العون خطئا أثناء هذه الحالة فلا يجوز توقيع العقاب عليه إذا أثبت فعلا ارتكابه للخطأ في ظلّ القوّة القاهرة.

الإكراه المادّي : تنعدم المسؤولية التّأديبيّة أو تخفّف إذا ما ارتكبت المخالفة تحت تأثير إكراه و ضغط مادّي من طرف شخص آخر، أو إصابة المذنب في حدّ ذاته بحالة نفسيّة كالجنون مثلا ، أين يرتكب العون الخطأ في هذه الحالة دون إرادة و اختيار منه و عليه لا يجوز معاقبته في حالة الإكراه، كما يمكن إعفاء أو تخفيف العقوبة في حالة إصابته بحالة نفسيّة غير طبيعيّة.

البراءة : إذا ما ثبتت براءة العون في قضيّة جنائيّة فإنّها تعدّ مانعا يحول دون توقيع العقوبة التّأديبيّة ذات الصّلة بالقضيّة، لكن يمكن محاسبته تأديبيّا إذا ثبتت أخطاء أخرى مستقلّة قام بارتكابها.

2 ـ النّتائج المترتّبة على مبدأ شخصيّة العقوبة التّأديبيّة : تتمثّل فيما يلي[2] :

2 ـ 1ـ في حالة وفاة الموظّف قبل صدور قرار العقوبة التّأديبيّة تنقضي الدّعوى التّأديبيّة، أمّا في حالة وفاته بعد صدور قرار العقوبة و قبل تنفيذها فإنّ ذلك يؤدّي إلى زوال أثر القرار التّأديبي إذ لا يمكن ترتيب هذه الآثار إزاء ورثته.

2 ـ 2 ـ لا تقع العقوبة التّأديبيّة إلّا على العون المخطئ دون غيره، لكن في حال اشتراكه مع موظّفين آخرين فيحدّد خطأ كلّ واحد على حدة و يطبق على كلّ منهم العقوبة الّتي تتناسب مع نسبة الخطأ المرتكب بغية عدم إفلاتهم من العقاب، و كذا للوصول إلى العدالة و تحقيق الأمن الوظيفي و توفير الاستقرار و الطّمأنينة لدى فئة الموظّفين، و هذا ما ينعكس إيجابا على سير المرفق العام.

---

(1) ـ ممدوح طنطاوي، (الدّعوى التّأديبيّة)، الطّبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ـ مصر، 2001، ص 702، 703.

(2) ـ عمراوي حياة، المرجع السّابق، ص 29.

ج ـ مبدأ وحدة العقوبة التّأديبيّة

يقضي هذا المبدأ بعدم جواز تطبيق عقوبتين تأديبيّتين على نفس الخطإ المهني و خلال نفس المدّة الزّمنيّة الّتي ارتكب فيها من طرف العون المتعاقد و الّتي تتحدّد في نطاق خطئه فقط، إلّا في حالة وجود عقوبة تبعيّة تابعة للعقوبة الأصليّة أو معاقبته تأديبيّا و جنائيّا. و ذلك استنادا إلى أنّه من غير المنطقي تطبيق عقوبتين على نفس الخطأ، مع احترام قرار السّلطة التّأديبيّة المختصّة بإصداره دون تدخّل سلطة أخرى لتوقيع عقوبة ثانية على الخطإ محلّ المساءلة. و هذا من أجل تحقيق العدالة و المصلحة الاجتماعيّة و الوظيفيّة. و لإعمال هذا المبدإ لابدّ من توفّر الشّروط التّالية :

1 ـ وحدة موضوع و سبب المخالفة التّأديبيّة : يقصد به أنّ طبيعة و مضمون العقوبتين هو واحد، بمعنى سبب وجود هاتين العقوبتين هو خطأ مهني واحد ارتكبه العون و بالتّالي معاقبته بعقوبة واحدة. و لكن في حال اختلاف طبيعة العقوبتين و مضمونهما كارتكابه خطئا مهنيّا و آخر جنائيّا ففي هذه الحالة يساءل على الجهتين، تأديبيّا و جنائيا نظرا لاستقلال كلّ منهما عن الآخر و نتيجة لذلك تطبيق عقوبتين مستقلّتين من جهتين مختصّتين.

2 ـ وحدة السّلطة التّأديبيّة : أي أنّ إصدار توقيع العقوبة يكون من سلطة واحدة مختصّة بالتّأديب و هذا إذا كان العون تابعا لجهة إداريّة واحدة. أمّا إذا كان تابعا لأكثر من جهة إداريّة فيحقّ لكلّ منها مجازاته عمّا ارتكبه من خطئ وفقا لنظامها التّأديبي و ذلك لاختلاف التّكييف القانوني و العقوبة المقرّرة لهذا الفعل الخاطئ من جهة إداريّة لأخرى[1]. و مثال ذلك : كأن يزاول العون دراسته في جامعة معيّنة بإحدى كليّاتها و يضبط بالغشّ في الامتحان، فيجوز في هاته الحالة معاقبته تأديبيّا عن واقعة الغشّ من طرف إدارة الكليّة، كما يجوز لإدارته الّتي يعمل بها معاقبته عن هذا السّلوك المشين الّذي انتهجه و الّذي لا يتّفق بتاتا مع الاحترام الواجب للوظيفة، و خروجه عن صفة الأمانة المفترض التّحلّي بها. كما يجوز للسّلطة الرّئاسيّة الّتي تعلو السّلطة مصدرة قرار التّأديب أن تعيد النّظر في القضيّة و تشدّد العقوبة[2].

(1) ـ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، (الضّمانات التّأديبيّة في الوظيفة العامّة)، المرجع السّابق، ص 60.
(2) ـ كمال رحماوي، المرجع السّابق، ص 104.

بالرّجوع إلى المشرّع الجزائري و من خلال استنباط ما ورد في النّصوص القانونيّة فإنّه قد اعتمد على مبدإ وحدة العقوبة التّأديبيّة[1].

ثـانـيا : المبادئ المرتبطة بتوقيع العقوبة التّأديبيّة

إنّ العقوبة التّأديبيّة ليست غاية و إنّما هي أداة لتحقيق هدف المرفق العام ألا و هو ضمان سيره و تقديم خدماته بدون انقطاع و بأفضل جودة للمواطنين،و لا يتأتّى هذا إلّا بوجود مبادئ متّفق عليها فقها و قانونا تُراعى عند تطبيق العقوبة التّأديبيّة حتّى لا تكون هذه الأخيرة سيفا مسلّطا على الموظّف تهدّده في كلّ وقت.

أ ـ مبدأ تناسب العقوبة التّأديبيّة مع الخطإ المهني

سبق القول أنّ القواعد العامّة في التّأديب تقتضي منح السّلطة التّأديبيّة المختصّة السّلطة التّقديريّة الواسعة في تكييف الفعل المخالف للواجبات الوظيفيّة على أنّه خطأ مهني، بالمقابل حصر العقوبات التّأديبيّة الجائز توقيعها بمنح الإدارة نوعا من الحريّة في اختيار إحداها بما يتلاءم و جسامة الخطأ المهني المرتكب دون تشديد في العقوبة أو إسراف في الرّأفة، بمعنى عدم تعسّفها في استعمال سلطتها التّقديرية أو ابتداع عقوبة غير منصوص عليها قانونا ممّا يجعل قرارها عرضة للإلغاء من طرف القاضي[2].

هذا ما يستشفّ من النّصوص القانونيّة الّتي أورد فيها المشرّع هذا المبدأ[3] إذ لا يجوز للسّلطة التّأديبيّة أن تقدّر العقوبة دون الأخذ بالاعتبار : درجة خطورة الخطإ المهني، الظّروف المخفّفة أو المشدّدة له، مسؤولية العون المتعاقد، عواقب الخطإ و الضّرر الّذي تسبّب فيه، و بالرّجوع إلى المرسوم الرّئاسي رقم308/07 فإنّه لم يضع درجات للعقوبات المقرّرة على الأعوان المتعاقدين ممّا يجعله منفذا للتّعسّف في حقّ هذه

(1) ـ المادّة 160 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق. المادّة 75 من المرسوم رقم 302/82، المصدر السّابق. المادّة 69 من القانون العضوي رقم 11/04 المؤرّخ في : 21 رجب 1425 هـ، الموافق لـ : 06 سبتمبر 2004 م، يتضمّن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 24، الّتي نصّت : "لا تترتّب على ارتكاب خطإ تأديبي إلّا عقوبة واحدة....."

(2) ـ منير سلماني، (مدى فعالية الضّمانات التّأديبيّة للموظّف العام)، (رسالة لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام، فرع المنازعات الإداريّة)، كليّة العلوم القانونيّة و السّياسيّة، جامعة مولود معمري ـ تيزي وزو، 2014 ـ 2015، ص 41، 42.

(3) ـ المادّة 63 من المرسوم رقم 82 /302، المصدر السّابق. المادّة 161 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

الفئة، لهذا فقد سار القضاء الجزائري نهج القضاء الفرنسي في تقرير حقّه في الرّقابة على الملاءمة بين العقوبة التّأديبيّة و الخطإ المرتكب[1]، و هذا ما تم التّطرّق إليه سابقا.

ب ـ مبدأ عدم رجعيّة العقوبة التّأديبيّة

يقصد به أنّ العقوبة التّأديبيّة لا يجوز توقيعها على الموظّف المخطئ بأثر رجعي مهما كانت درجة خطورة الخطإ، بحيث لا ترتّب أثرها إلّا منذ تاريخ توقيعها، و ليس من تاريخ ارتكاب الخطأ، مع مراعاة القانون الّذي يكون ساريا وقت صدور القرار التّأديبي و ليس القانون السّاري وقت وقوع الخطإ. **باستثناء** حالة الموظّف الموقوف لفترة محدّدة عن العمل بسبب ارتكابه خطئا جسيما يمكن أن يؤدّي إلى عقوبة من الدّرجة الرّابعة[2]، و بالتّالي فإنّ صدور قرار هذه العقوبة لا يوقّع من تاريخ صدورها بل تمتدّ بأثر رجعي إلى تاريخ صدور قرار الوقف.

ج ـ مبدأ المساواة في العقوبة التّأديبيّة

إعمالا لهذا المبدإ فإنّ الأمر يقتضي أن لا تختلف العقوبة التّأديبيّة باختلاف الأشخاص و مراكزهم في السّلّم الاجتماعي أو الطّبقي، مادام توافرت بالنّسبة لهم نفس الظّروف و الملابسات المتعلّقة بوحدة نوع الخطإ المرتكب و درجة جسامته، و ما يقترن به من ظروف مخفّفة أو مشدّدة، و بالتّالي عدم التّمييز بين الموظّفين جميعهم سواء فيما يتعلّق بتوقيع العقوبة أو الإجراءات المتّبعة بصددها.

و ممّا لا يتنافى مع مبدإ المساواة في العقوبة اعتداد السّلطة التّأديبيّة بصدد توقيع الجزاء بالظّروف الشّخصيّة الخاصّة لكلّ موظف على حدة، إضافة للاعتبارات الإنسانيّة كالضّغوط المختلفة الّتي يخضع لها الموظّف و الّتي دفعته لارتكاب الخطإ المهني، و كذا الأخذ بعين الاعتبار مدى حسن نيّته في ذلك، و من ناحية أخرى الاعتداد بالظّروف المشدّدة للعقوبة المقترنة بالخطإ المرتكب، أو بالمركز الوظيفي الّذي يشغله كحالة العود في ارتكاب نفس الخطإ أو خطأً مغايرا[3].

(1) ـ منصور جلطي، المرجع السّابق، ص 59.
(2) ـ المادّة 173 من الأمر رقم 03/06، المصدر نفسه.
(3) ـ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، (الضّمّانات التّأديبيّة في الوظيفة العامّة)، المرجع السّابق، ص 87، 88.

و بالرّجوع إلى المشرّع الجزائري نجده نصّ على هذا المبدإ دستوريّا[1]، و في عدّة نصوص وظيفيّة أين يستشفّ من خلال ما هو منصوص عليه أنّ العامل يتعرّض للعقوبة التّأديبيّة و عند الاقتضاء المتابعة الجزائيّة مهما كان المنصب الّذي يشغله[2]، كما تسلّط على أيّ عامل يقصّر في أداء واجباته المهنيّة أو يخالف الأحكام التّشريعيّة و التّنظيميّة المتعلّقة بعلاقات العمل إحدى العقوبات التّأديبيّة كيفما كانت رتبته[3].

فمن خلال عبارة **"مهما كان المنصب الّذي يشغله"** و عبارة **"كيفما كانت رتبته"** تدلّان على رغبة المشرّع الجزائري لفرض المساواة في العقوبة بين الموظّفين، و هذا ما ينطبق كذلك على الأعوان المتعاقدين بالرّغم من عدم النّصّ صراحة على المساواة في تطبيق العقاب في المرسوم 308/07.

لكن تجدر الإشارة هنا أنّه لا يجوز المساواة في المجال التّأديبي بين الخطإ القائم على غفلة أو استهتار بذلك الخطأ المرتكب عن عمد الهادف إلى تحقيق غاية غير مشروعة، و عليه رغم أنّ الخطأ واحد إلّا أنّ ظروف ارتكابه تقتضي المغايرة في العقوبة دون أن يشكّل ذلك خروجا على مبدأ المساواة في العقوبة التّأديبيّة[4].

كما أنّ للمركز الوظيفي للموظّف مهما بلغ أيّ اعتبار في تحديد و تطبيق العقوبة عليه، إلّا إذا كان في نطاق التّشديد أو التّخفيف فما يقع من موظّف حديث ناقص الدّراية بالوظيفة من خطإ لا يقارن بخطإ يصدر من موظّف ذي خبرة، و ما يقع من خطإ لموظّف بسيط لا يقارن بخطإ من موظّف سامي في الدّولة، فشتّان بين الأولى الّتي يمكن اعتبارها ظرفا مخفّفا و الثّانية الّتي تكون أشدّ منها عقابا حتّى ولو كان الخطأ المرتكب ذاته.

الـفـرع الـثّـانـي : تصنيف العقوبات التّأديبيّة

تختلف العقوبات باختلاف التّشريعات و طبقا للسّياسة التّأديبيّة لكل بلد، و على إثرها تختلف مسميّات العقوبات من تشريع لآخر، و عليه سنعرض في هذا المقام التّصنيف الفقهي لهذه العقوبات، و تصنيف المشرّع الجزائري لها من خلال النّصوص القانونيّة

(1) ـ المادّة 37 من دستور 2020، المصدر السّابق.
(2) ـ المادّة 200 من القانون رقم 12/78، المصدر السّابق.
(3) ـ المادّة 84 من المرسوم رقم 302/82، المصدر السّابق.
(4) ـ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، (الضّمّانات التّأديبيّة في الوظيفة العامّة)، المصدر السّابق، ص 88، 89.

ذات الصّلة بصفة عامّة في مجال الوظيفة، و إلى العقوبات التّأديبيّة المطبّقة بصفة خاصّة على الأعوان المتعاقدين الّذي هو محلّ الدّراسة.

أوّلا : التّصنيف الفقهي

لقد تباينت آراء الفقهاء حول موضوع التّصنيف الّذي يمكن تطبيقه على العقوبات التّأديبيّة و عليه سيتمّ التّطرّق إلى التّصنيف المرجّح لها و هو كالآتي :

أ ـ العقوبات التّأديبيّة الصّريحة : و هي الّتي يلزم لتطبيقها ذكرها و تحديدها في القرار الإداري المتضمّن هذه العقوبة و إلا كان باطلا، و تتمثّل في كلّ من :

1 ـ العقوبات المعنويّة (الأدبيّة) : تتميّز بطابع التّحذير و التّنبيه و هي أخفّ أنواع العقوبات تفرض على الموظّف لارتكابه خطأً مهنيّا بسيطا كالإنذار و التّنبيه و اللّوم و التّوبيخ، فهدفها ترشيد و تقويم السّلوك في العمل مستقبلا، كما أنّ لها أثرا في نفس المخطئ تجعله يتّعض ولا يكرّر الأخطاء.

2 ـ العقوبات المالية (الماديّة) : تتميّز بحرمان الموظّف من المزايا الممنوحة له قانونا بمناسبة شغله للوظيفة، و تعتبر أكثر شدّة من العقوبات المعنويّة لأنّها تمسّ الشّقّ المالي الممنوح له، و هي تنقسم إلى : **عقوبات مالية مباشرة** تفرض في حال التّهاون و التّقاعس و اللّامبالاة بالواجبات الوظيفيّة فلا يتساوى عندها الموظّف المجتهد مع الموظّف المتخاذل، حيث تنصبّ على ما يتقاضاه الموظّف من راتب كالحسم منه أو الاقتطاع، أو التّنزيل في الدّرجة. و **عقوبات مالية غير مباشرة** تتعلّق بتأخير التّرقية في الرّتبة أو التّرقية في الدّرجة، كما أنّها تمس أيضا المكافآت و العلاوات الّتي يتحصّل عليها الموظّف.

3 ـ عقوبات إنهاء العمل : و هي أشدّ و أقسى العقوبات الّتي تطبّق على الموظّف الّذي يرتكب أشد الأخطاء خطورة ممّا يترتّب عنها فكّ نهائي لرابطة الموظّف بالوظيفة الّتي يشغلها و إنهاء خدماته، فقد نصّ المشرّع الفرنسي في هذه الحالة على عقوبة العزل و الإحالة على التّقاعد، أمّا في التّشريع الجزائري فقد نصّ على عقوبة التّسريح و العزل

بالنّسبة للموظّف[1]، و على عقوبة فسخ العقد بالنّسبة للعون المتعاقد[2]. و قد يكون هذا الإنهاء أو الإبعاد عن الوظيفة إمّا بصفة مؤقّتة أو بصفة نهائيّة.

ب ـ العقوبات التّأديبيّة الصّريحة التّبعيّة : هي تلك العقوبات الّتي ترد تابعة لبعض العقوبات التّأديبيّة الأصلية، و هي تقع بشكل تلقائي و بقوّة القانون دونما حاجة إلى أن يتمّ النّصّ عليها صراحة أو ذكرها في القرار أو الحكم التّأديبي الّذي يوقّع على الموظّف العام[3]،و من أمثلتها تأخير التّرقية في الدّرجة الموالية في الوظيفة العموميّة اعتبارا من صدور العقوبة التّأديبيّة.

ج ـ **العقوبات التّأديبيّة المقنّعة :** يطلق عليها أيضا سلطة العقاب الّتي لا تنتمي إلى التّأديب، أو الجزاءات غير التّأديبيّة، و هي تصرّفات تتّخذها الإدارة ضدّ الموظّف و تحاول أن تضفي عليها صفة المشروعيّة مستترة في ذلك وراء الإجراءات الّتي يجيز لها القانون اتّخاذها كالتّدابير الدّاخليّة، و لكنّها في حقيقة الأمر تهدف من اتّخاذها إلى توقيع عقوبة تأديبيّة لا يجيزها القانون بحقّ الموظّف[4]، حيث يعتبر هذا النّوع إحدى صور تلاعب الإدارة بل هي من أبرز صور الانحراف بالإجراءات التّأديبيّة، نظرا لتجاوز جهة الإدارة للقانون، فهي إجراءات تتّخذها السّلطة الإداريّة ضدّ الموظّف دون أن توجّه اتّهاما معيّنا، و يكون الهدف من العقوبة النّيل من الموظّف و إلحاق الأذى به أو حتّى محاولة التّخلّص منه بأبسط التّكاليف و ذلك من خلال تجاهل الضّمانات المقرّرة له قانونا[5]. و مثال ذلك قيام الإدارة بنقل الموظّف بحجّة أنّ المصلحة العامّة تتطلّب ذلك بينما هو في حقيقة الأمر يحمل بين خباياه عقوبة تأديبيّة مقنّعة، و ليس أمام الموظّف هنا

(1) ـ المادّة 163، 184 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق. العزل يكون في حال تخلّي موظّف عن منصب عمله دون عذر مقبول لمدّة 15 يوما متتالية على الأقل و ذلك بعد الإعذار الأوّل و الثّاني، إذا لم يلتحق بمنصبه تباشر السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين إجراءات إصدار قرار العزل بسبب إهمال المنصب ويمكن لها استشارة اللّجنة متساوية الأعضاء بصفة اختياريّة، كما يمكن أن يكون العزل بسبب التجريد من الجنسية الجزائريّة أو فقدان الحقوق المدنية. لكن الملاحظ أنّ العزل لا يعتبر من ضمن العقوبات التّأديبيّة، بل هو قرار انفرادي تصدره الإدارة ضدّ الموظّف، بينما التّسريح هو أكبر عقوبة تأديبيّة يمكن أن يتعرّض لها الموظّف عند ارتكابه خطئا بلغ من الجسامة حدّا كبيرا و مصنّف في الدّرجة الرّابعة. و كلّ من العزل و التّسريح لهما نفس الأثر ألا وهو شطب الموظّف نهائيّا من الوظيفة العموميّة.
(2) ـ المادّة 60 من المرسوم 308/07، المصدر السّابق.
(3) ـ سليمان محمّد الطّمّاوي، المرجع السّابق، ص 372.
(4) ـ محمّد قدوري النّعيمي، (مبدأ المشروعيّة و أثره في النّظام التّأديبي للوظيفة العامّة، دراسة مقارنة)، بدون طبعة، منشورات الحلبي القانونيّة، بيروت ـ لبنان، 2013، ص 326، 327.
(5) ـ مصطفى بوادي، (تطبيقات العقوبة المقدّمة في المجال التّأديبي الفرنسي و الجزائري و الكويتي)، مجلّة الاجتهاد للدّراسات القانونيّة و الاقتصاديّة، المركز الجامعي لتمنراست، العدد السّادس، 2014، ص 33، 34.

إلّا القبول و إلّا تعرّض للمساءلة التّأديبيّة أو إنهاء خدمته بالفصل إذا انقطع عن عمله في المدّة المقرّرة قانونا[1].

ثـانـيـا : التّصنيف التّشريعي

صنّف المشرّع الجزائري العقوبات التّأديبيّة على سبيل الحصر، و صنّفها إلى درجات متفاوتة حسب درجة جسامة الخطأ المهني تصاعديّا و هذا من خلال الأمر رقم 03/06، كما أنّه حدّد العقوبات الخاصّة بالأعوان المتعاقدين في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، و هو ما سيتمّ التّعرّض له.

أ ـ تصنيف العقوبات التّأديبيّة في مجال الوظيفة العموميّة

حدّد المشرّع الجزائري من خلال الأمر رقم 03/06 العقوبات التّأديبيّة بتصنيفها إلى أربع درجات من أخفّها إلى أشدّها وطئا[2] و هي كالتّالي :

1 ـ عقوبات الدّرجة الأولى : هي عقوبات معنويّة قد تكون شفهيّة أو مكتوبة تتجسّد في كلّ من :

التّنبيه : هو عبارة عن تحذير لخطئ ارتكبه الموظّف، و تنبيهه بضرورة التزامه بواجباته المهنيّة ، حيث تعتبر من أخف العقوبات.

الإنذار : هو تحذير يوجّه للموظف المخالف لقواعد مهنته.

التّوبيخ : تحذير شديد اللّهجة توجّهه السّلطة التّأديبيّة للموظّف المخطئ ، إذ يمثّل أشدّ العقوبات في هذه الدّرجة.

2 ـ عقوبات الدّرجة الثّانية : هي عقوبات ماديّة و تشمل :

الإيقاف عن العمل من (1) يوم إلى ثلاث (3) أيّام عن العمل : يقصد به توقيف الموظّف المخطئ عن أداء وظيفته لمدّة محدّدة، و منعه من ممارسة أعباء منصبه ممّا ينجم عنه خصم من راتبه طيلة مدّة التّوقّف، على أن يعود مباشرة بعد انتهاء مدّة العقاب.

الشّطب من قائمة التّأهيل : و هي عقوبة يفقد من خلالها الموظّف حقّه في التّرقية إلى رتبة أعلى.

---

(1) ـ محمود محمّد الفاروق، (الجزاء التّأديبي المقنّع)، المجلّة العربيّة للدّراسات الأمنيّة و التّدريب، جامعة الرّياض، السّعوديّة، المجلّد 30، العد 60، 2014، ص 54.

(2) ـ المادّة 163 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

تتّخذ السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين عقوبات الدّرجتي الأولى و الثّانية بعد حصولها على توضيحات كتابيّة من المعني.

3 ـ عقوبات الدّرجة الثّالثة : و هي عقوبات ماديّة و معنويّة و حتّى أخلاقيّة مرتّبة كالتّالي :

الإيقاف عن العمل من (4) أربعة أيّام إلى (8) ثمانية أيّام : مع خصم الرّاتب أيّام التّوقيف و عودته لمنصبه بعد انتهاء العقوبة.

التّنزيل من درجة إلى درجتين : و يترتّب عنه النّقص الفوري من الرّاتب بسبب الإنزال في الدّرجة إلى غاية استعادته عن طريق انتظار مدّة زمنيّة الّتي تمثّل الأقدميّة.

النّقل الإجباري : و هو إجراء تأديبي يؤدّي إلى نقل الموظّف المعاقب من مكان عمله إلى مكان آخر. و لا ينبغي الخلط بينه و بين إجراء النّقل لفائدة المصلحة العامّة الّذي يمكن اتّخاذه لأسباب غير تأديبيّة[1]، وقد تمّ توضيحه سابقا.

4 ـ عقوبات الدّرجة الرّابعة : تعتبر هذه العقوبات من أشدّها و أخطرها على حياة الموظّف المهنيّة نظرا لجسامة الخطإ المرتكب و هي كالآتي :

التّنزيل إلى الرّتبة السّفلى مباشرة : أي تعيين الموظّف المعاقب في رتبة أدنى مباشرة من رتبته الّتي كان يشغلها.

التّسريح : و هو إجراء يترتّب عنه فقدان صفة الموظّف بمجرّد انقطاع العلاقة بينه و بين إدارته، كما يترتّب عنه الحرمان من الرّاتب و المزايا الأخرى الّتي كان يتمتّع بها أثناء عمله.

في إطار العقوبات التّأديبيّة من الدّرجة الثّالثة و الرّابعة، فإنّ السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين أن تتّخذ هذه العقوبات بقرار مبرّر بعد أخذ الرّأي الملزم من اللّجنة متساوية الأعضاء المختصّة و المجتمعة كمجلس تأديبي[2].

(1) ـ سعيد مقدّم، المصدر السّابق، ص 438.
(2) ـ المادّة 165 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

ب ـ تصنيف العقوبات الخاصّة بالأعوان المتعاقدين

على غرار الموظّف العمومي فإنّه تطبّق عقوبات على العون المتعاقد إذا تقرّر بصفة رسميّة ارتكابه لأخطاء مهنيّة[1]، و قد نصّ المشرّع الجزائري على هذه العقوبات في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 و هو ما سيتمّ تناوله بشيء من التّفصيل.

1 ـ الإنذار الكتابي : هو عقوبة بسيطة تختصّ بتسليطها سلطة التّعيين، إذ يعتبر بمثابة إيذاء معنوي يمسّ بأخلاق و آداب العون المتعاقد، كما أنّه يأخذ طابعا انضباطيّا يتضمّن نوعا من التّحذير للعون من العودة لارتكاب الخطأ و الوقوع في خطأ أشدّ جسامة منه في المستقبل، وهو يختلف عن لفت الانتباه أو النّظر الّذي يعتبر إجراء مصلحي لتحذير العامل و توجيهه في عمله دون أن يترتّب عليه أثر في مركزه القانوني [2]، و عليه فإنّ طبيعة عقوبة الإنذار توحي بأنّها لا تستعمل إلا لمواجهة الأخطاء البسيطة. و تكون هذه العقوبة بإرسال كتاب إلى العون المتعاقد مرتكب للخطإ المهني يتضمّن عقوبات معنوية تحذيرية كالتّذكير بالواجب أو بالدّقّة في العمل، و أخرى تكديريّة كتذكيره بالنّظام و بالشّرف المهني[3].

2 ـ الـتّوبيخ (الـلّوم) : و هو أيضا عقوبة معنويّة بسيطة هدفها المحافظة على الانضباط داخل المؤسّسة العموميّة، و يقصد به استنكار للسّلوك الّذي انتهجه العون المتعاقد خلال قيامه بأعمال وظيفته تختصّ السّلطة الرّئاسيّة بتوقيعه، و هو يعتبر أشدّ جسامة من الإنذار لأنّه يحمل وقعا نفسيا كبيرا على المُخطئ خاصّة إذا كان ينطوي على نوع من التّحقير أو التّشهير به[4]. و يتمّ إرسال إخطار مكتوب إلى العون المتعاقد يتضمّن تذكيره بخطئه.

الملاحظ أنّ عقوبتي الإنذار الكتابي و التّوبيخ الموقّعة على الأعوان المتعاقدين تعتبر من عقوبات الدّرجة الأولى المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06، حيث أُعطيت للسّلطة الرّئاسيّة الحرّية في تسليطها شريطة تسبيب قرارها و إبلاغه للمعني بالأمر[5] بعد

(1) ـ المادّة 60 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 ، المصدر السّابق.
(2) ـ علي جمعة محارب، (التّأديب الإداري في الوظيفة العامّة، دراسة مقارنة)، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعيّة، الاسكندرية ـ مصر، 2004، ص 424.
(3) ـ المرجع نفسه، ص 427.
(4) ـ المرجع نفسه، ص 429.
(5) ـ المادّة 62 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

حصولها على توضيحات كتابية منه كضمانة للدّفاع عن نفسه، كما أنّها لا تلتزم باستشارة هيئة أخرى عند إصدارها لهذه العقوبة و ذلك نظرا لبساطتها[1].

3 ـ التّوقيف عن العمل من أربعة (4) أيّام إلى (8) أيّام : هي عقوبة ماديّة يتعرّض لها العون المتعاقد بحيث يمنع من ممارسة نشاطه خلال هذه المدّة، مع الخصم من راتبه عن الأيّام الموقوف فيها. و المشار إليه أنّ هذه العقوبة تصنّف ضمن عقوبة الدّرجة الثّالثة المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06 و بالتّالي فهي أشدّ جسامة.

و لكن ما يمكن القول بخصوص هذا الجزاء هو أنّه لا يحتاج لتوقيعه مثول العون المتعاقد أمام اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء[2] رغم اعتباره عقوبة تساوي الدّرجة الثّالثة بالنّسبة للموظّف، الأمر الّذي يجعل العون هنا معرّضا لتعسّف الإدارة و ذلك بالرّجوع إلى عدم تحديد الأخطاء المهنيّة و ترك التّقدير للسّلطة المختصّة قي ذلك.

4 ـ فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض : المقصود به هو فكّ الرّابطة القانونيّة و العلاقة التّعاقديّة الّتي تجمع العون المتعاقد مع المؤسّسة الّتي ينتمي إليها في حال ارتكابه خطأً مهنيّا جسيما، أين اعتبرها الحالة الوحيدة و العقوبة الجسيمة الّتي لابدّ من استشارة اللّجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء[3]، و عليه فإنّ سلطة التّعيين ما عليها في هذه الحالة سوى تحديد الخطإ و اقتراح العقوبة مع استشارة اللّجنة و التّقيّد برأيها الّتي قد توافق على العقوبة المقترحة، أو تحدّد عقوبة أخرى تراها أكثر تناسبا، مع منح العون ضمانات قانونيّة هامّة من خلال منح هذه اللّجنة الاختصاص لاتّخاذ العقوبة.

مع هذا يمكن القول من خلال الدّراسة لتصنيف العقوبات في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 أنّه حدّدها بوتيرة تصاعدية بدأها بالمخفّفة و أنهاها بالمشدّدة بحسب المخالفة التّأديبيّة المرتكبة المتروك تقديرها للسّلطة المختصّة.

---

(1) ـ كمال رحماوي، المرجع السّابق، ص 138.

(2) ـ تمّ إنشاء اللّجنة التّأديبيّة الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين بموجب قرار مؤرّخ في : 16 رجب 1429 هـ، الموافق لـ 19 يوليو 2008، يحدّد تشكيلتها و كيفيات تعيين أعضاءها و سيرها، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة، العدد 52. المنشور رقم 06/ك خ/م ع و ع/2009 المؤرّخ في : 13جانفي 2009، الصّادر عن المديريّة العامّة للوظيفة العموميّة، المتعلّق بالّجنة التّأديبيّة الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين.

(3) ـ المادّة 64، من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

لكن ما يعاب على هذا المرسوم أنّه لم يحدّدها في درجات بل اكتفى بذكرها إعمالا لمبدإ شرعيّة العقوبة حيث لا تستطيع الإدارة سوى تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذا المرسوم، بينما حدّدها في درجات من خلال الأمر رقم 03/06 و بالتّالي اعتبارها ثغرة قانونيّة و تعسّفا في حقّ هاته الفئة من الموظّفين المتعاقدين، فيظهر جليّا في حال توقيع عقوبة لا تتناسب مع الخطإ المهني المرتكب ممّا يؤدّي إلى خرق في القواعد القانونيّة المنظّمة للنّظام التّأديبي للأعوان المتعاقدين.

للتّنويه لابّد من التّمييز بين الفسخ التّأديبي الّذي هو جزاء يوقّع على العون المتعاقد لارتكابه خطأً مهنيّا جسيما كما ذكر سالفا، و بين الفسخ غير التّأديبي و ذلك في حال كون العون المتعاقد في الفترة التّجريبيّة فإذا ثبتت جدارته المهنيّة يثبّت، أمّا إذا ثَبُت العكس فيفسخ العقد هنا دون إشعار مسبق أو تعويض[1].

(1) ـ المادّة 22 ، من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

الفصل الثّـــانـــي

القواعد الإجرائيّة لتأديب العون المتعاقد

الـفـصل الـثّــانــي
الـقـواعـد الإجـرائـيّة لـتأديـب الـعـون الـمـتـعـاقـد

على اعتبار أنّ القواعد الموضوعيّة لتأديب الأعوان المتعاقدين في مجال الوظيفة العموميّة لا تستقلّ بذاتها بل لابدّ من ارتباطها بقواعد إجرائيّة تكمّلها، و تجعلها تؤدّي المفعول المطلوب و الهدف المسطّر من التّأديب و قابلة للتّطبيق في أرض الواقع، فالقواعد الموضوعيّة دون تطبيقها بانتهاج إجراءات قانونيّة معيّنة تبقى صماء لا طائل منها.

وإذا كان تحقيق المصلحة العامّة يعتمد أساسا على حسن سير المرفق العامّ الّذي لن يتأتّى إلّا من خلال حسن أداء العون المتعاقد لعمله بالدّقة والأمانة، فإنّه توجد هناك مصلحة أخرى تتمثّل في مصلحة هذا الأخير الذي اتّخذ من الوظيفة مهنة سواء بعقد محدّد المدّة أو غير محدّد المدّة ولو بصفة مؤقّتة، لذلك كان له بالمقابل ضمانات كفيلة تشعره بالطّمأنينة في أداء أعماله الوظيفيّة، حيث كفل القانون حماية العون من تعسّف الإدارة في استعمالها لسلطة التّأديب، خلال إحاطته بعدّة ضمانات تتمثّل أساسا في وجوب ممارسة التّأديب في إطار القانون القائم وذلك باحترام و إتّباع الإجراءات اللاّزمة لتنفيذ عمليّة التّأديب، و هذا لأجل تحقيق التّوازن بين مبدإ الفاعلية الإدارية ومنطق ضمان حقوق الموظّف العمومي.

توقّع العقوبة التّأديبية بعد ارتكاب العون المتعاقد للخطإ المهني، ويخضع ذلك إلى مدى خطورة وجسامة هذا الخطأ والضّرر الّذي ألحقه العون بالمؤسّسة الّتي ينتمي إليها، حيث يحتاج هذا الأمر إلى نظام تأديبيّ منصوص عليه و هو ما ورد في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، أين تُسند مَهمَّة تكييف الفعل المنحرف و ما يقابله من عقاب مناسب إلى سلطة مختصّة بالتّأديب وفق إجراءات قانونيّة تنتهجها، و ضمانات تشريعيّة محدّدة مكفولة للعون في حال ما إذا تعسّفت إدارته بشأن تأديبه. و هذا ما سيتمّ معالجته في المبحثين التّاليين :

المبحث الأوّل : التّمييز بين النّظامين التّأديبيّين للعون المتعاقد و الموظّف

المبحث الثّاني : الضّمانات و الإجراءات التّأديبيّة للعون المتعاقد

الـمـبـحـث الأوّل : التّمييز بين النّظامين التّأديبيّين للعون المتعاقد و الموظّف

يعتبر النّظام التّأديبي كآليّة وقائيّة تستعمله الإدارة لتحقيق الانضباط الوظيفي فهو عبارة عن مجموعة من الأعمال والإجراءات الّتي تُتّخذ و تطبّق من أجل حفظ النّظام والحقوق في مكان العمل، و ضبط سيره فيها، مع توجيه سلوكيّات و تصرّفات الموظّفين والأعوان أثناء الدّوام الرّسمي باتّجاه مطلوب يخدم مصلحة الإدارة و مصلحة من يعمل فيها[1]. و يقصد بالنّظام التّأديبي حسب قانون الوظيفة العموميّة الجزائري مجموع الأخطاء الّتي يرتكبها الموظّف أثناء أو بمناسبة تأديته لوظيفته، و العقوبات التّأديبيّة الّتي توقّع على الموظّف المرتكب لتلك الأخطاء[2]، وفق إجراءات تأديبيّة محدّدة.

عندما يرتبط العون المتعاقد مع مرفق معيّن فإنّه يكون مسؤولا أمامه عمّا يبدر عنه من تصرّفات تخلّ بآداب مهنته و مقتضياتها، و إثر وقوعه في المحظور سيُقابَل بنظام تأديبيّ يردعه عن ذلك و يقوّم سلوكه[3]، هذا النّظام تُفعِّله سلطة إداريّة مختصّة بذلك مُنِحت سلطة تقديريّة في تكييفها النّسبي للأفعال الّتي تعتبرها أخطاءً مهنيّة، و مقيّدة بالعقوبات المنصوص عليها قانونا. و بالمقارنة مع النّظام التّأديبي للموظّف فالملاحظ أنّه يختلف عن النّظام التّأديبي للعون المتعاقد، و هو الأمر الّذي سيتمّ تناوله بشيء من التّفصيل كالآتي.

الـمـطـلـب الأوّل : التّمييز الموضوعي و الإجرائي بين النّظامين التّأديبيّين

بعدما تمّ التّطرّق إلى الأخطاء المهنيّة و التّعريج على العقوبات التّأديبية للعون المتعاقد، و بمقارنتها مع النّصوص الّتي تحكمها بالنّسبة للموظّف، يمكن القول أنّ هناك اختلافا من النّاحية الموضوعيّة و من النّاحية الإجرائيّة بين النّظامين التّأديبيّين لكلّ منهما.

---

(1) ـ مليكة عرعور، عمر الحاج إبراهيم، (استراتيجيّة النّظام التّأديبي في تحقيق الانضباط الوظيفي بالمؤسّسات)، مجلّة علوم الإنسان و المجتمع، جامعة محمّد خيضر ـ بسكرة، العدد 17، 2015، ص 237.

(2) ـ بركة بلاغماس، الفضيل رتيمي، (النّظام التّأديبي و أثره على المسار المهني للموظّف العامّ و علاقة ذلك بجودة الخدمة العموميّة)، فعاليات المؤتمر الدّولي : المؤسّسة بين الخدمة العموميّة و إدارة الموارد البشريّة، العدد الثّالث، جامعة البليدة 2، بدون سنة نشر، ص 73.

(3) ـ يتكوّن النّظام التّأديبي في أيّ مؤسّسة أو تنظيم إداري من : قواعد العمل (النّظام الدّاخلي) و هو مجموع المعايير لضبط سلوك و تصرّفات الموظّفين، ومن الأخطاء المهنيّة (المخالفات)، و العقوبات التّأديبيّة، و العمليّة التّأديبيّة المتمثّلة في الإجراءات القانونيّة المتّبعة لتّأديب الموظّف المخطئ، مليكة عرعور، عمر الحاج إبراهيم، المرجع السّابق، ص 239، 240.

و قبل التّطرّق إلى الفروقات بين النّظامين، لابدّ من التّمييز بين **العون المتعاقد** و **الموظّف** و **العون المتربّص** من خلال النّقاط التّالية :

أ ـ التحاق الموظّف و العون المتربّص بالوظيفة العموميّة يكون بموجب قرار التّعيين، أمّا العون المتعاقد فيكون بموجب عقد.

ب ـ يخضع الموظّف للأمر رقم 03/06، أمّا العون المتربّص فيخضع للأمر رقم 03/06 و المرسوم التّنفيذي رقم 322/17[1]، و بالنّسبة للعون المتعاقد فيخضع للقانون الخاصّ به و هو المرسوم الرّئاسي رقم 308/07.

ج ـ يتولّى الموظّف مهام وظيفة دائمة لأنّه يجمع بين التّعيين و التّرسيم، أمّا العون المتربّص فتعيينه مؤقّت و ترسيمه مرتبط بنتيجة التّربّص بنجاح، في حين أنّ العون المتعاقد يتولّى مهام عمل مؤقّت.

د ـ الموظّف و العون المتربّص يخضعان لإجراء التّرسيم، أمّا العون المتعاقد فيثبت في منصبه في حدود مدّة العقد (محدّد المدّة أم غير محدّد المدّة).

هـ ـ علاقة الموظّف و العون المتربّص بالإدارة علاقة تنظيميّة، بيد أنّ علاقة العون المتعاقد بالإدارة هي علاقة تعاقديّة.

و ـ يتمتّع الموظّف بكافّة الضّمانات و الحقوق الواردة في الأمر رقم 03/06، بينما العون المتربّص محروم من بعضها كالحقّ للتّرشّح لعضوية اللّجان المتساوية الأعضاء[2] أو لجان الطّعن، و لا يمكنه الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع و الانتداب و الحقّ في النّقل[3]. و بالنّسبة للعون المتعاقد فيتمتّع بالضّمانات الواردة في قانونه الخاص 308/07.

ز ـ يخضع الموظّف للنّظام التّأديبي الوارد في الأمر رقم 03/06، و العون المتربّص يخضع للنّظام التّأديبي الوارد في المرسوم التّنفيذي رقم 322/17[4]، في حين يخضع العون المتعاقد للنّظام التّأديبي المنصوص عليه في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07.

---

(1) ـ المرسوم التّنفيذي رقم 322/17 المؤرّخ في : 13 صفر 1439 هـ، الموافق لـ : 2 نوفمبر 2017 م، يحدّد الأحكام المطبّقة على المتربّص في المؤسّسات و الإدارات العموميّة، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 66.

(2) ـ المادّة 13 من المرسوم التّنفيذي رقم 322/17، المصدر السّابق.

(3) ـ المادّة 15 من المرسوم التّنفيذي رقم 322/17، المصدر نفسه.

(4) ـ تمّ النّص على النّظام الخاصّ بالعون المتربّص في **"الفصل الخامس"** من المرسوم التّنفيذي رقم 322/17، المصدر نفسه، حيث يعاقب في حال ارتكابه لخطإ مهني بإحدى العقوبات التّالية و المدرجة ضمن أربع درجات : **الدّرجة الأولى :** الإنذار الكتابي و التّنبيه. **الدّرجة الثّانية :** التّوقيف عن العمل من يوم (1) واحد إلى ثلاثة (3) أيّام. **الدّرجة الثّالثة :** التّوقيف عن العمل من أربعة (4) أيّام إلى ثمانية (8) أيّام. **الدّرجة الرّابعة :** التّسريح دون إشعار مسبق.

ح ـ يشترك كلّ من الموظّف و العون المتربّص و العون المتعاقد في خضوعهم للقانون الإداري فيما يخصّ المنازعات الوظيفيّة.

الـفـرع الأوّل : التّمييز من النّاحية الموضوعيّة

يتجلّى هذا التّباين من خلال نقاط الالتقاء و التّضاد بين النّظامين التّأديبيّين لكلّ من العون المتعاقد و الموظّف من ناحية الفعل المرتكب و المعتبر مخالفا للالتزامات الوظيفيّة و من ناحية العقوبة الموقّعة عليه، و هو ما سيتمّ تناوله بالدّراسة.

أوّلا : التّمييز من حيث الواجبات المهنيّة كأساس للخطإ المهني

تتشابه الواجبات الوظيفيّة الملقاة على الأعوان المتعاقدين مع الواجبات الملقاة على الموظّفين إلاّ أنّ هؤلاء لديهم واجبات أخرى ملقاة عليهم لا يتحمّلها الأعوان و هو ما سيتمّ تبيانه.

أ ـ الواجبات المتعلّقة بالأعوان المتعاقدين : نصّ عليها المرسوم 308/07 من خلال الفصل الثّاني بعنوان **"الحقوق و الواجبات"**، فهي واجبات تمّ التّطرّق إليها في الفصل الأوّل من هذه الدّراسة و سيتمّ إعادة ذكرها للتّمييز بينها و بين واجبات الموظّف، و هي تتمثّل في كلّ من[1] :

1 ـ ممارسة النّشاط بكلّ إخلاص و دون تحيّز.

2 ـ الامتناع عن كلّ فعل لا يتماشى و طبيعة منصب شغلهم حتّى خارج الخدمة.

3 ـ التّحلّي في كلّ الظّروف بسلوك لائق و محترم.

4 ـ تنفيذ تعليمات الهيئة السّلّميّة.

5 ـ مراعاة تدابير النّظافة و الأمن الّتي تقرّرها الإدارة.

6 ـ عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أيّ وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطّلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يمكّنوا الغير من الاطّلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة.

7 ـ السّهر على حماية الوثائق الإداريّة و أمنها.

8 ـ الحفاظ على ممتلكات الإدارة.

9 ـ القيام بالتّكوين لتحسين المستوى و الّتي تبادر به الإدارة.

(1) ـ المادّتين 14و 15 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

ب ـ الواجبات المتعلّقة بالموظّفين : تمّ النّصّ عليها من خلال الفصل الثّاني بعنوان **"واجبات الموظّف"** من الأمر 03/06[1] و هي تتمثّل فيما يلي :

1 ـ احترام سلطة الدّولة و فرض احترامها وفق القوانين و التّنظيمات المعمول بها.

2 ـ ممارسة المهام بكلّ أمانة و دون تحيّز، و تنفيذ ما أوكل إليه. و لا يعفى من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصّة بمرؤوسيه.

3 ـ تجنّب كلّ فعل يتنافى و طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة. و التّحلّي بسلوك لائق و محترم.

4 ـ تخصيص كلّ نشاطهم المهني للمهام الّتي أسندت إليهم، مع عدم ممارسة أيّ نشاط مربح آخر في إطار خاصّ مهما كان نوعه، باستثناء مهام التّكوين أو التّعليم، و كذا بالنّسبة لأساتذة التّعليم العالي و أسلاك الممارسين الطّبيّين ممارسة نشاط مربح يوافق تخصّصهم.

5 ـ المنع من امتلاك داخل التّراب الوطني أو خارجه مصالح من طبيعتها أن تؤثّر على استقلاليّته الوظيفيّة تحت طائلة تعرّضه للعقوبات التّأديبيّة.

6 ـ التّصريح بممارسة زوج الموظّف لنشاط مربح خاصّ تحت طائلة التّأديب.

7 ـ الالتزام بالسّرّ المهني أو أي حدث علموا به أو اطّلعوا عليه، و لا يتحرّرون منه إلّا بترخيص من السّلطة السّلّميّة.

8 ـ السّهر على حماية الوثائق الإدارية و أمنها. و منع تحويلها أو إخفاءها أو إتلافها تحت طائلة التّأديب.

9 ـ المحافظة على ممتلكات الإدارة، و عدم استعمالها لأغراض شخصيّة.

10 ـ التّعامل بأدب و احترام مع زملائه و رؤسائه و مرؤوسيه، و بلباقة و دون مماطلة مع مستعملي المرفق.

11 ـ يمنع اشتراط أو طلب أو استلام هبات أو هدايا أو أية امتيازات تحت طائلة المتابعات الجزائيّة.

ثانيا : التّمييز من حيث الخطإ المهني

باستقراء النّصوص القانونيّة الّتي تحكم التّأديب في الوظيفة العموميّة يتبيّن أنّ المشرّع الجزائري قد جمع بين طريقتيّ التّقنين و التّصنيف في تحديد المخالفات التّأديبية فأخذ بالتّقنين فيما يتعلّق بالأخطاء من الدّرجة الثّالثة والرّابعة وهو ما نصّت عليه المادّتين

(1) ـ المواد من 40 إلى 54 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

180 و181 من الأمر 03/06 المتضمّن القانون الأساسي للوظيفة العموميّة حيث أورد أفعالا على سبيل الحصر إذا أقدم عليها الموظّف فإنّه يكون قد ارتكب خطأً من الدّرجة الثّالثة أو الرّابعة و يسأل تأديبيّا.

وأخذ بفكرة التّصنيف في شقّه المتعلّق بالأخطاء التّأديبية من الدّرجة الأولى والثّانية وهو ما تضمّنته المادّتين 178 و 179 من نفس الأمر ، ومفاد ذلك أنّ الإدارة حرّة في أن تدرج تحت عنوان الأخطاء من الدّرجة الأولى كلّ الأخطاء والمخالفات الّتي ترى أنّها مخلّة بالانضباط العام الّذي له تأثير على السّير الحسن للمصالح الّتي يعمل بها سواء الموظّف أو العون المتعاقد، كما لها أن تُدرِج تحت الصّنف الثّاني كلّ سلوك صدر منهما سهوا أو غفلة أو إهمالا من شأنه إلحاق أذى بالمستخدمين و ممتلكات الإدارة و هو ما يعتبر نقطة التقاء بين النّظامين.

الجدير بالإشارة أنّه يمكن للأخطاء من الدّرجة الأولى و الثّانية أن تتدرّج لتصبح أخطاء من الدّرجة الثّالثة أو الرّابعة كالغيابات المتكرّرة الّتي تصبح سلوكا مميّزا رغم الإنذارات الشّفوية و الكتابية، فهي تعدّ بمثابة خطئ من الدّرجة الثّالثة يتمثّل في رفض تنفيذ المهام، و إذا تكرّر الأمر بعد ذلك يعتبر تحدّيا للإدارة و فعلا ضارّا بمصلحتها يجعل منه خطأً من الدّرجة الرّابعة، الأمر الّذي يستوجب معه عقوبة من ذات الدّرجتين[1]، كما ينطبق على العون المتعاقد و الموظّف على حدّ سواء.

أمّا بخصوص الأخطاء من الدّرجة الثّالثة والرّابعة فلمّا كانت من الخطورة بما كان، أخذ بفكرة الـتّقنين الّتي تعتبر أكثر ضمانة بالنّسبة للموظّف وهو الأمر الّذي لا يتحقّق بالنّسبة للعون المتعاقد، إذ لم يعتمد المشرّع على تقسيم الأخطاء التّأديبية إلى أربعة درجات وإنّما أعطى الحريّة للإدارة في تكييفها للأفعال الّتي تدخل ضمن الأخطاء التّأديبية المخلّة بمقتضيات العمل المنصوص عليه في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، و بالتّالي هو اختلاف واضح بين الفئتين إذ لا يتساوى مع الموظّف في ذلك ، حيث يمكن اعتباره إجحافا في حقّ هذا العون، ومنفذا لانحراف الإدارة في استعمال سلطتها.

(1) ـ المراسلة رقم 893 المؤرّخة في : 13 أكتوبر 2015 م، الصّادرة عن المديريّة العامّة للوظيفة العمومية، و الإصلاح الإداري، المتعلّقة بوسائل إثبات الإعذار في حالة إهمال المنصب، انظر الملحق رقم (1).

ثـالـثا : التّمييز من حيث العقوبة التّأديبيّة

حرص المشرّع الجزائري النّصّ على عقوبات متدرّجة بصورة تصاعديّة من الأقلّ شدّة و تأثيرا على المركز القانوني للموظّف إلى المشدّدة والأكثر تأثيرا ، مع مراعاة التّناسب بين العقوبة الموقّعة و السّلوك المنسوب له، وهو ما استدعى تصنيف العقوبات إلى أربعة درجات للموظّف، وعدم تصنيفها بالنّسبة للعون المتعاقد.

حيث يتشابه كلّ منهما في العقوبات المتدرّجة التّالية : (الإنذار الكتابي، التّوبيخ، التّوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيّام).

بيد أنّهما يختلفان في العقوبات التّالية : بالنّسبة للموظّف (التّنبيه، التّوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيّام، الشّطب من قائمة التّأهيل، ، التّنزيل من درجة إلى درجتين، النّقل الإجباري، التّنزيل إلى الرّتبة السّفلى مباشرة، التّسريح). أمّا العون المتعاقد (فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض).

الملاحظ أنّ العقوبات الأشدّ جسامة متنوّعة بالنّسبة للموظّف و ذلك لطبيعة المناصب الّتي يتقلّدها و المهام المنوط بها و المسؤوليّات الوظيفيّة الواقعة على عاتقه، و حتّى يكون للإدارة الاختيار من بينها مع ما يتلاءم و الذّنب الإداري المقترف، في مقابل ذلك فإنّ هذا التّدرّج غير متاح والاختيار غير محقّق بخصوص العون المتعاقد فالانتقال يكون مباشرة من العقوبة الأخفّ إلى الأشدّ و المتمثّل في عقوبة جسيمة واحدة، و هو الأمر الّذي فيه نوع من الإجحاف بالرّغم من أنّ مهامه ليست بقدر مهام الموظّف إلّا أنّها في بعض الأحيان تكون ذا أهميّة بالغة، لذا كان على المشرّع التّدرّج أكثر في تحديده للعقوبات المتعلّقة بالعون المتعاقد ضمانا لعدم انتهاك حقوقه من طرف الإدارة.

الـفـرع الثّـاني : التّمييز من النّاحية الإجرائيّة

تعتبر الضّمانات الإجرائيّة حائلا دون تعسّف الإدارة، وأداةً لتحقيق العدالة بالنّسبة للعون المتعاقد الّذي يعتبر الحلقة الأضعف في الوظيفة العموميّة، إذ أنّه لا يُمكَّن من كامل الضّمانات الّتي يحظى بها الموظّف و ذلك نظرا للطّابع الوقتي الّذي يربطه بالإدارة، وهذا ما سيتمّ توضيحه كالتّالي :

أوّلا : من حيث حقّ الإطّلاع على الملف

بهذا الصّدد فإنّ للموظّف الّذي تعرّض لإجراء تأديبي أن يبلّغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطّلع على كافّة ملفّه التّأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدّعوى التّأديبية[1]. و تسري أحكام هذه المادّة على الإجراءات المتعلّقة بالعقوبات المصنّفة ابتداء من الدّرجة الأولى حتّى الأخيرة، ذلك أنّ المبدأ الّذي تستند إليه يعدّ من المبادئ العامّة للقانون الّتي يلتزم الكل باحترامها ولو في غياب نص صريح بهذا الشّأن.

كذلك الحال بالنّسبة للعون المتعاقد الّذي صدر في حقّه إجراء تأديبي يمكن أن يترتّب عليه فسخ عقده الحقّ في الاطّلاع على ملفّه التّأديبي[2]، إلا أنّ الإشكال الّذي يثور هو تخصيص عقوبة فسخ العقد بهذه الضّمانة دون غيرها من العقوبات، و عليه هل يحقّ للعون المتعاقد الذي يصدر في حقّه إجراء تأديبي يمكن أن يترتّب عنه الإنذار الكتابي أو التّوبيخ أو التّوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيّام الحقّ في الاطّلاع على ملفّه التّأديبي؟ و هو الأمر الّذي يستدعي القول عدم كفاية هذا المرسوم في الإلمام بكافة جوانب الحياة المهنيّة للعون.

أمّا بالنّسبة للمدّة القانونيّة من أجل الاطلاع على الملف فإنّه لم يرد النّص بشأنها في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 ، و لكن تمّ النّصّ عليها في القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، و ذلك في أجل سبعة (07) أيّام من تاريخ تحريك الدّعوى التّأديبيّة[3] ، و الّتي تعتبر أقلّ من المدّة الممنوحة للموظّف. في حين أنّ هذا القرار لم يربط حق الاطلاع على الملف بعقوبة معيّنة بل نصّ على إبلاغ العون بأخطائه المنسوبة إليه و الاطلاع الكامل على ملفّه ممّا يفيد أنّ له حق الاطلاع على الملف مهما كانت العقوبة بخلاف ما ورد في المرسوم أعلاه.

ثانيا : من حيث ميعاد تحريك الدّعوى التّأديبيّة

لا يعتبر الخطأ الإداري باقيا ومستمرّا دون الفصل فيه إلى ما لا نهاية ،بل حدّد القانون للإدارة تحت طائلة سقوط التّهمة مدّة محدّدة تخطر فيها اللّجنة المختصّة بالتّأديب

(1) ـ المادّة 167 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(2) ـ المادّة 65 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.
(3) ـ المادّة 15 من القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.

وهي اللّجنة المتساوية الأعضاء و إلاّ سقطت هذه التّهمة، بحيث يجب أن يخطر المجلس التّأديبي بتقرير مبرّر من السّلطة الّتي لها صلاحيّات التّعيين، في أجل لا يتعدّى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، و بانقضاء هذا الأجل يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظّف[1]. أمّا البتّ في القضيّة فيكون خلال مدّة (45) يوما من تاريخ إخطارها.

في حين أنّ العون المتعاقد لم يُمَكَّن من هذه الضّمانة ، فلم يشر إلى ميعاد تحريك الدعوى التّأديبية و لا إلى البتّ فيها ولا إلى أجل سقوط الخطأ المنسوب للعون في المرسوم الرّئاسي رقم308/07 ، بينما القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين، فقد أشار إلى ذلك و لكن بشكل غير مفهوم، فبعد التّمحّص في نصوص هذا القرار الملاحظ أنّه تم النّصّ على استدعاء العون المتعاقد المرتكب لخطإ مهني جسيم ترتّب عنه عقوبة فسخ العقد من طرف السّلطة الإدارية المختصّة للمثول أمام اللّجنة الاستشارية خلال عشرين (20) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطإ[2]، ثمّ النّص بعد ذلك في ذات القرار أن يبلّغ بمثوله أمام نفس اللّجنة قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقلّ[3]. ممّا يستدعي الحيرة و التّعجّب من المُدّتين، الشّيء الّذي يستدعي القول أنّ هناك تعارضا بين النّصين و غموضا يعتري النّصوص القانونيّة المنظّمة لإجراءات تأديب فئة الأعوان المتعاقدين ممّا يستوجب إعادة التّدقيق فيها و تنظيم صياغتها أكثر، لأنّ هذا سيكون منفذا لتلاعب الإدارة بحقّ هذه الفئة.

من خلال ما سبق يمكن اعتبار المدّة الأولى (20) يوما هي مدّة تحريك الدّعوى التّأديبيّة و إخطار المجلس التّأديبي[4] استنادا لعبارة "ابتداء من تاريخ معاينة الخطإ" و الّتي كان من المفروض النّص عليها ضمن المادّة 14 من هذا القرار لتكون هذه الضّمانة واضحة، و بالتّالي فإنّ انقضاءها يؤدّي إلى سقوط الخطإ المنسوب للعون ـ الّذي لم يتمّ النّصّ عليه ـ قياسا على ماهو معمول به بخصوص الموظّف، أو تحديد مدّة أخرى مناسبة أكثر حتّى لا يقع العون فريسة لانحراف الإدارة في استعمال سلطتها و هدر حقوقه على إثرها.

---

(1) ـ المادّة 166 من الأمر 03/06، المصدر السّابق.
(2) ـ المادّة 13 من القرار المتعلّق بتحدّيد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.
(3) ـ المادّة 18، القرار ذاته، المصدر ذاته.
(4) ـ و هي المدّة الّتي أكّدت عليها الممارسة الوظيفيّة من أجل إخطار المجلس التّأديبي، عبد الحكيم سواكر، المرجع السّابق، ص 32.

أمّا بخصوص بتّ اللّجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء في القضية المخطرة بها، فيكون ذلك خلال خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها[1]. المشار إليه أنّ مدّة الإخطار و البتّ هي واحدة في حالة الموظّف غير أنّ بداية تاريخهما مختلف، مقابل هذا فإنّ مدّة الإخطار و البتّ في حالة العون مختلفة ممّا يحتاج إلى إعادة ضبط للنّصوص القانونيّة المتعلّقة بحياته المهنيّة.

ثـالثا : من حيث لجنة التّأديب

يُحال الموظّف عند ارتكابه لأخطاء مهنيّة جسيمة مصنّفة ضمن الدّرجة الثّالثة أو الرّابعة إلى اللّجنة الإداريّة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي و المنصوص عليها بموجب المرسوم التّنفيذي رقم 199/20[2]، بيد أنّ العون المتعاقد عند ارتكابه لخطإ مهني جسيم يرتّب عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض فإنّه يمثل أمام اللّجنة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء و المنشأة بموجب قرار[3].

و المتأمّل للنّصوص القانونيّة للوظيفة العموميّة فإنّ طلب الإدارة استشارة هذه اللّجان يكون إجراء قانونيّا إلزاميّا في الحالات الّتي تمّ تحديدها و إلّا عدّ قرارها مخالفا للقانون[4]، و عليه سيتمّ التّمييز بين هاتين اللّجنتين إثر تبيان نقاط التّشابه و الاختلاف بينهما من خلال ما يلي :

(1) ـ المادّة 11، من القرار المتعلّق بتحدّيد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.

(2) ـ أنشأت بموجب المرسوم رقم 143/66 المؤرّخ في : 12 صفر 1386 هـ، الموافق لـ : 2 يونيو 1966 م المتضمّن اختصاص اللّجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 46، و المرسومين رقمي 10/84 و 11/84 المؤرخين في : 11 ربيع الثّاني 1404 هـ، الموافق لـ : 14 يناير 1984 م، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 03، اللّذان يحدّدان اختصاص اللّجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، و كيفيّات تعيين ممثّلين عن الموظّفين فيها، وصولا إلى المرسوم التّنفيذي رقم 199/20 المؤرّخ في : 04 ذي الحجّة عام 1441 هـ، الموافق لـ : 25 يوليو 2020 م، يتعلّق باللّجان الإداريّة المتساوية الأعضاء و لجان الطّعن و اللّجان التّقنية في المؤسّسات و الإدارات العموميّة، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 44.

(3) ـ القرار المتعلّق بتحدّيد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.

(4) ـ المادّة 165 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

أ ـ أوجــه الـتّـشـابــه :

1 ـ تنشأ لدى المؤسّسات و الإدارات العموميّة.

2 ـ يكون المثول أمام اللّجنتين شخصيّا إلّا إذا حالت قوّة قاهرة دون ذلك[1]، و خلال خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدّعوى التّأديبيّة[2].

3 ـ تقديم ملاحظات كتابيّة أو شفهية من طرف المعني، و استحضار شهود[3].

4 ـ الحقّ في الاستعانة بمدافع مؤهّل من اختيار العون أو الموظّف[4].

5 ـ في حالة غياب المعني دون سبب مقبول فإنّ المتابعة التّأديبيّة تأخذ مجراها و تستمرّ[5].

6 ـ يمكن لها فتح تحقيقات ذات الصّلة بالقضيّة المطروحة عليها.

7 ـ تكون المداولات في جلسات مغلقة، و قرارها مبرّرا، و هذا القرار يكون قابلا للطّعن فيه.

ب ـ أوجــه الاخـتــلاف :

تختلف كلّ من اللّجنة الّتي يمثل عنها الموظّف و اللّجنة الّي يمثل أمامها العون المتعاقد من خلال النّقاط الآتي ذكرها :

1 ـ اللّجنة الإداريّة المتساوية الأعضاء الخاصّة بالموظّف[6]

1 ـ 1 ـ تنشأ بموجب قرار أو مقرّر [7]، "المادّة 5".

1 ـ 2 ـ مدّة عضويّة أعضائها ثلاث (3) سنوات، "المادّة 8".

---

(1) ـ المادّة 17 من القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر نفسه. المادّة 168/ف1 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

(2) ـ المادّة 168/ف 2 من الأمر رقم 03/06، المصدر نفسه. المادّة 18 من القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.

(3) ـ المادّة 16 من القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق. المادّة 169 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

(4) ـ المادّة 169/ف2 من الأمر 03/06، المصدر نفسه. المادّة 18 من القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.

(5) ـ المادّة 19 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق. المادّة 168/ف4 من الأمر رقم 03/06 ، المصدر السّابق.

(6) ـ المرسوم التّنفيذي رقم 199/20، المصدر السّابق.

(7) ـ **القرار** : هو إجراء تتّخذه سلطة إداريّة (الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشّعبي البلدي) بقصد إحداث أثر قانوني (إنشاء، تعديل، إلغاء مركز قانوني)، فقد يكون قرارا تنظيميّا بغية تحقيق المصلحة العامّة، أو قرارا فرديّا كالقرارات المتعلّقة بتعيين الموظّفين أو ترقيتهم أو نقلهم أو تأديبهم ...إلخ.
المقرّر : يقترب من القرار في الشّكل و المضمون إلّا أنّه يصدر عن مدراء الهيئات و المؤسّسات العموميّة ذات الطّابع (الإداري، العلمي، الثّقافي، المهني، العلمي و التّكنولوجي).

1 - 3 - يختلف عدد أعضائها من : 2، 3، 4، 5 أعضاء دائمين ممثّلي الإدارة وهذا حسب عدد الموظّفين لرتبة أو مجموعة من الرّتب، يقابلها نفس العدد في كلّ حالة بالنّسبة لممثّلي الموظّفين، "المادّة 7".

1 - 4 - يتولّى كتابة اللّجنة ممثّل عن الإدارة ليس عضوا فيها "المادّة 14".

1 - 5 - إبداء رأي مطابق مسبق في حالات محدّدة من بينها : العقوبات التّأديبيّة من الدّرجتين الثّالثة و الرّابعة، "المادّة 12". أي أنّ رأيها هو ملزم للسّلطة الإداريّة.

1 - 6 - يسري قرار اللّجنة المجتمعة كمجلس تأديبي ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع، و يبلّغ كتابيا للموظّف في أجل ثمانية (8) أيّام ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع، "المادّة 20/ف3".

1 - 7 - كما لها رأي استشاري في الحالات الّتي حدّدتها "المادّة 13".

1 - 8 - في حال تساوي الأصوات لا يرجّح صوت الرّئيس، بل يتمّ اتّخاذ عقوبة أقلّ درجة من العقوبة المصوّت عليها، "المادّة 17/ف 3".

2 - اللّجنة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين[1]

2 - 1 - تنشأ بموجب مقرّر "المادّة 5". و هي تعتبر ضمانة للعون المتعاقد بحيث أنّه يمثل أمام هذه اللّجنة و ليس أمام لجنة الموظّف.

2 - 2 - مدّة عضويّة أعضائها (1) سنة، "المادّة 5"

2 - 3 - عدد أعضائها 3 دائمين ممثّلي الإدارة، و 3 دائمين ممثّلي الأعوان المتعاقدين، "المادّة 3".

2 - 4 - لم يتمّ تحديد صفة ممثّل كتابة اللّجنة عن الإدارة هل هو عضو فيها أم ليس عضوا ، لكنّ العملي و المنطقي أنّه من الإدارة "المادّة 8".

2 - 5 - إبداء رأيها في حالة واحدة وهي العقوبة المتعلّقة بفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، بحيث يعتبر رأيها غير ملزما على اعتبار أنّها استشارية، فيمكن للإدارة الأخذ به من عدمه، على اعتبار أنّها تقدّم استشارة و ليس قرارا إداريّا، لأنّ القرار الأخير يبقى للسّلطة صاحبة التّأديب الأمر الّذي يحدّ من فاعليّة هذه اللّجان .

2 - 6 - في حال تساوي الأصوات يرجّح صوت الرّئيس، "المادّة 10".

(1) - القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.

رابعا : من حيث التّظلّم و الطّعن

أكّد المشرّع من خلال الأمر 03/06 على هذه الضّمانة بحيث يمكن للموظّف الّذي كان محلّ عقوبة تأديبيّة من الدّرجة الثّالثة أو الرّابعة أن يقدّم تظلّما أمام لجنة الطّعن المختصّة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار[1]، في المقابل فإنّه لم يتمّ النّصّ على هذه الضّمانة بالنّسبة للعون المتعاقد في حال تعرّضه للفسخ التّأديبي للعقد و هذا ما يعاب على المشرّع بعدم إعطائه أهميّة بالغة في حماية هذه الفئة.

الـمـطـلـب الـثّـاني : السّلطة المختصّة بالتّأديب

السّلطة التّأديبية هي الجهة أو الشّخص الّذي يخوّل له القانون صلاحية ممارسة وظيفة التّأديب من خلال توقيع الجزاء التّأديبي[2]، على من تثبت مسؤوليّته في ارتكاب الخطأ، إذن فالسّلطة التّأديبية هي الّتي لها صلاحيّة التّعيين[3]، و هي الجهة الّتي عيّنها المشرّع لتوقيع العقوبات التّأديبية المقرّرة قانونا على الأعوان المتعاقدين الّذين تثبت مسؤوليّتهم عن المخالفات التّأديبية، أي هي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التّأديبية المنطوية على الحرمان من التّمتع ببعض أو كلّ المزايا الوظيفيّة بصورة مؤقّتة أو نهائية وذلك في ضوء الأوضاع المحدّدة قانونا في حالة ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها[4].

تختلف السّلطة التّأديبية باختلاف الأنظمة التّأديبية باختلاف النّظم السّائدة في الدّول، و قد تكون مركّزة في الغالب في يد واحدة وهي السّلطة الإدارية[5]، و على العموم توجد ثلاث نظم تأديبيّة : **النّظام الرّئاسي أو الإداري** و هو الّذي يكون فيه للسّلطة الرّئاسية وحدها الحقّ في توقيع العقوبات التّأديبية بسيطة كانت أم جسيمة، دون إلزامها باستشارة هيئة معيّنة أو الأخذ برأيها قبل توقيع الجزاء. أمّا **النّظام القضائي** فيتطلّب الفصل المطلق فيما بين السّلطة الرّئاسية الّتي تقيم الدّعوى التّأديبية وتُتَابِعها، وبين هيئات قضائيّة خاصّة مستقلّة تختصّ بتقدير الخطأ المهني المنسوب إلى الموظف العام وبتوقيع

(1) ـ المادّة 175 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(2) ـ محمّد ماد ياقوت، (شرح الإجراءات التّأديبيّة ....)، المرجع السّابق، ص 204.
(3) ـ المادّة 95، 162 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق، المادّة 01 من المرسوم التّنفيذي رقم 99/90، المصدر السّابق.
(4) ـ محمّد ماجد ياقوت، (التّحقيق في المخالفة التّأديبيّة)، الطّبعة الأولى، منشأة المعارف، الاسكندرية ـ مصر، 2002، ص 70.
(5) ـ كمال رحماوي، المرجع السّابق، ص 133.

العقوبة التي تراها مناسبة مع الوقائع الثّابتة. بيد أنّ النّظام الثّالث يتوسّط النّظامين السّابقين و هو ما يعرف **بالشّبه القضائي** أين تتميّز السّلطات الرّئاسية في ظلّ هذا النّظام بخاصيّة توقيع الجزاء التّأديبي ولكنّها تلتزم قبل توقيعه بصورة نهائيّة باستشارة هيئات أخرى[1]، تُمثّل فيها كلّ من الإدارة و الموظّفين بالتّساوي.

أمّا فيما يتعلّق بموقف المشرع الجزائري فقد ربط أساس سلطة التأديب بالعلاقة القانونية التنظيمية التي تربط بين الموظف والإدارة الّتي تستخدمه والّتي تحكمها القوانين والتّنظيمات[2]، و عليه يُستنتج اعتماده على النّظام الرّئاسي فيما يتعلّق بالعقوبات من الدّرجة الأولى و الثّانية، و النّظام الشّبه القضائي فيما يخصّ العقوبات من الدّرجة الثّالثة و الرّابعة في حالة الموظّف باستشارة اللّجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، و استشارة اللّجنة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء في حالة فسخ العقد بالنّسبة للعون المتعاقد و هو ما سيتمّ التّفصيل فيه بخصوص هذا الأخير.

الـفـرع الأوّل : السّلطة الرّئاسيّة بالنّسبة للعون المتعاقد

لقد منح المشرّع الجزائري الاختصاص التّأديبي للسّلطة الرّئاسية الّتي من صلاحيّاتها تحريك الدّعوى التّأديبية في جمع الأدلّة بعد تحقيقها، ثمّ إصدار القرار التّأديبي الّذي يدين العون المتعاقد باقترافه الخطأ، إذن فالسّلطة الرّئاسيّة هي علاقة قانونيّة تجمع بين الرّئيس و المرؤوس إذ يتمتّع الأوّل فيها بسلطات حدّدها القانون من بينها سلطة تأديب من هم تحت رئاسته وفق ما هو مقرّر قانونا، و هذا لضمان سير النّشاط الإداري.

بالرّجوع إلى المرسوم الرّئاسي رقم 307/08 فقد نصّ على أنّ السّلطة الإداريّة المختصّة هي من تصدر العقوبات التّأديبيّة مع وجوب تبريرها أي تسبيبها و تبليغها للعون[3] هذا بالنّسبة للعقوبات البسيطة، أمّا في حال ارتكابه لأخطاء مهنية جسيمة تستوجب عقوبة فسخ العقد دون تعويض أو إشعار مسبق، فهنا لا يمكنها اتّخاذ قرار الفسخ إلّا بعد مثول العون المعني أمام اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء[4] كإجراء قانوني ملزم. لكن في حالة غياب العون المتعاقد عشرة (10) أيّام متتالية دون مبرّر

(1) - سليم جديدي، المرجع السّابق، ص 153.
(2) - المادّة 07 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(3) - المادّة 62، 63 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.
(4) - المادّة 64 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر نفسه.

مقبول لها أن تتّخذ إجراء فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض لإهمال المنصب بعد إعذاره مرّتين[1] دون استشارة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء.

و يعتبر القرار التّأديبي الصّادر عن الجهة الإداريّة المختصّة بالتّأديب قرارا إداريّا و ذلك لاجتماعه على عناصر القرار الإداري[2]، و منه يجوز أن يكون محلّا للتّظلّم الإداري، والطّعن القضائي أمام القضاء الإداري لأنّ حقّ التّقاضي مضمون دستوريّا.

ما يمكن التّنويه إليه أنّ مادام امتلاك الإدارة لسلطة التّعيين فإنّها تمتلك سلطة تكييف الفعل على أنّه خطأ و بالتّالي امتلاكها سلطة التّأديب عليه الأمر الّذي يجعل هذه السّلطات ترتكز في يدها، و القول أنّ هذا الجمع بين صفة الخصم و الحكم في نفس الوقت يتنافى مع مبدإ الحياد الّذي يعتبر من أهمّ الضّمانات الأساسيّة للمتّهم، على اعتبار أنّ التّداخل بين ممارسة الوظيفة من جهة و بين ممارسة التّأديب من جهة أخرى قد يجعل العنصر الشّخصي يؤثّر على القرارات الإدارية الصّادرة، و بالتّالي لا يمكن حصر هذه السّلطات في يد واحدة خاصّة إذا كانت الحياة الإدارية تعرف نوعا من الضّغائن و الكيد و الاصطدامات بين الموظّفين و الإدارة، لذا قد يكون التّأديب وسيلة في يد الأخيرة لخرقها القانون وتعسّفها في استعمال سلطتها[3].

استنادا لما ورد أعلاه استنتاج صعوبة تحقيق الضّمان للعون المتعاقد الخاضع للتّأديب أثناء المتابعة الإداريّة له بجمع كلّ السّلطات الإداريّة في يد الرّئيس الإداري، هذا العون يتشبّث بضمانة المجلس التّأديبي و دوره في حمايته، لكن من المؤسف أنّ دوره هو مجرّد استشاري قد لا تلتزم به الإدارة هذا من جهة، و أنّ الإدارة لها تأثير على هذا المجلس على اعتبار أنّ ممثّليها من ضمنه و ترجيح رأي الرّئيس الإداري في حال تساوي آراء الطّرفين، ممّا يجعله يفتقد روح الاستقلاليّة و بالتّالي فقدان فاعليّته و دوره في حماية فئة الأعوان المتعاقدين، حتّى أنّه ينطبق كذلك على فئة الموظّفين.

---

(1) ـ المادّة 68 المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

(2) ـ تتمثّل عناصر القرار الإداري في أنّه : عمل قانوني، يصدر عن الإدارة المختصّة، تتوافر فيه الإرادة المنفردة لها، و الهدف منه و ذلك بإحداث أثر قانوني معيّن(إنشاء، تعديل، إلغاء مركز قانوني)، بحث حول (تعريف القرار الإداري و عناصره)، مجلّة المحقّق الحلي للعلوم القانونيّة، أكاديميّة العراق، العدد الأوّل، 2017، ص 514، 515. https : //www.iasj.net

(3) ـ منير سلماني، قصور فعليّة النّظام التّأديبي في حماية الموظّف العام)، المجلّة الأكاديميّة للبحث القانوني، جامعة مولود معمري ـ تيزي وزّو، المجلّد11، العدد الأوّل، 2020، ص 260 و ما بعدها.

خلاصة القول هنا أنّ النظام السّائد في التّشريع الجزائري وفقا للممارسة الواقعيّة للنّظام التّأديبي هو النّظام الرّئاسي الّذي أُضْفِيَ عليه الشّبه القضائي المعتمِد على إشراك الموظّفين داخل الإدارة في اتّخاذ القرارات، و لكن يبقى مجرّد نظام شكلي يخلو من القيمة الحقيقيّة لوجوده. لذا تبقى اللّجان المجتمعة كمجلس تأديبي في الوظيفة العموميّة رهين هيمنة السّلطة الرّئاسيّة في شقّه الوظيفي و الإنشائي[1].

الـفـرع الـثّـانـي : اللّجنة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء

يقوم النّظام شبه القضائي الّذي اعتمده المشرّع الجزائري في المجال التّأديبي على إضفاء نوع من التّوازن بين منح السّلطة التّقديرية للإدارة في توقيع العقاب كسبيل لتجسيد فاعليّتها الإدارية من جهة، و بين تحقيق مبدإ الضّمان للعون المتعاقد من جهة أخرى وذلك من خلال استشارة لجان مختصّة يتمّ إنشاؤها لهذا الغرض. و بالرّجوع للمرسوم الرّئاسي رقم 308/07 فقد حدّد طريقة تشكيل اللّجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين بقرار من السّلطة المكلّفة بالوظيفة العموميّة[2] حيث تنشأ لدى الإدارة المركزيّة والمصالح غير الممركزة التّابعة لها، والجماعات الإقليميّة والمؤسّسات العموميّة ذات الطّابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسّسات العمومية ذات الطّابع العلمي والتّكنولوجي، و هذا ما حدث بموجب القرار الصّادر في : 19 جويلية 2008 السّالف الذّكر الّذي بيّن تشكيلتها و سير عملها و هو ما سيتمّ تناوله.

أوّلا : تشكيل اللّجنة

طبقا للقرار المشار إليه أعلاه[3] تشمل هذه اللّجنة عددا متساويا من أعضاء الإدارة والأعوان المتعاقدين والّتي تتمثل في : ثلاث (3) أعضاء من ممثّلي الإدارة دائمين ونفس العدد من الأعضاء الإضافيّين، و ثلاث (3) أعضاء من ممثّلي الأعوان المتعاقدين ونفس العدد من الأعوان الإضافيّين.

---

(1) – Abdelkader Khadir, (Les garanties disciplinaires de la fonction publique), sans éditions, distributionHouma, Alger, 2014, p 331- 332.

(2) ـ المادّة 66 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

(3) ـ المادّة 3 من القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.

يترأّسها رئيس معيّن من قبل السّلطة الإداريّة المختصّة من بين ممثّلي أعضاء الإدارة الدّائمين، ويكون صوته مرجّحا في حال تساوي الأصوات، كما أنّ العضو الإضافي لا يشارك في الاجتماع ويقتصر دوره فقط على تعويض غياب عضو دائم[1]. كما يعيّن هؤلاء الأعضاء من نفس الجهة الإداريّة لمدة عام قابلة لتجديد[2]، وتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها[3]. وتعدّ هذه اللّجنة نظامها الدّاخلي ويصادق عليه من طرف السّلطة المختصّة[4].

تشكّل خاصيّة التّمثيل المتساوي بين ممثّلي الإدارة وممثّلي الأعوان المتعاقدين ضمانة هامّة لحماية حقوقهم، غير أنّ وضع هذه اللّجان تحت رئاسة السّلطة الإدارية الموضوعة على مستواها يحدّ حقيقة من فاعلية التّمثيل المتساوي، لأنّه في حالة تساوي الأصوات يرجّح صوت الرّئيس كقاعدة عامّة و هو دلالة على انحياز الإدارة، و بالتّالي تبقى السّلطة الإداريّة هي المسيطرة على القرارات، و هذا لا يعتبر ضمانة كافية و كفيلة بحماية حقوق الحلقة الأضعف ألا وهو العون.

ثـانـيـا : سير عمل اللّجنة

تجتمع اللّجنة التّأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء بناء على استدعاء من رئيسها و يتولّى كتابة محضر الجلسة عضو من الإدارة، وفي حالة عدم اكتمال النّصاب في أوّل اجتماع فإنّها تجتمع لمرّة ثانية في اليومين المواليين وذلك مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين[5]، تبدي اللّجنة رأيها بأغلبية الحاضرين، وفي حالة عدم توافق الأعضاء في المسألة المعروضة يلجأون إلى الانتخاب الّذي يكون بالاقتراع السّري، ويجب أن يشارك فيه كلّ الأعضاء وفي حالة تعادل الأصوات يرجّح صوت الرّئيس[6].

عند اجتماع اللّجنة تستمع للعون المخطئ و تمكّنه من حقّ الدّفاع عن نفسه إذ يمكن له الاستعانة بمدافع مؤهّل يختاره[7]،كما أنّه يتعرّض للتّوقيف التّحفّظي في حال

(1) ـ المادّة 4 من القرار المتعلّق بتحدّيد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.
(2) ـ المادّة 5 من القرار، المصدر نفسه.
(3) ـ المادّة 6 من القرار، المصدر نفسه.
(4) ـ المادّة 7 من القرار، المصدر نفسه.
(5) ـ المادّة 9 من القرار، المصدر نفسه.
(6) ـ المادّة 10 من القرار، المصدر نفسه.
(7) ـ المادّة 18 من القرار، المصدر نفسه.

المتابعة الجزائيّة[1]. بعدها تبدي رأيها في العقوبة المقترحة بناء على تقرير مفصّل من السّلطة الإدارية المختصّة في أجل 15 يوما من تاريخ إخطارها[2]. و سيتمّ التّفصيل في هذه الإجراءات لاحقا.

ثـالـثا : واجبات اللّجنة

يخضع أعضاء اللّجنة التّأديبية لواجب السّر المهني فيما يخصّ كلّ الأحداث والوثائق الّتي اطّلعوا عليها بهذه الصّفة، وكل إخلال بالالتزام يشكّل خطأً جسيما يترتّب عليه الإقصاء من اللّجنة دون المساس بالعقوبات الّتي يمكن أن يتعرّضوا لها[3].

الـمـبـحـث الـثّـانـي : الضّمانات و الإجراءات التّأديبيّة للعون المتعاقد

إنّ عمليّة تأديب العون المتعاقد عن خطئه التّأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية، و إنّما هي عمليّة قانونيّة يُهدف من ورائها إلى إصلاح سلوك العون وتحذير باقي الأعوان حفاظا على حسن سير المرافق العامّة. و إذا كان الجزاء هو الوسيلة الّتي تساعد الجهة الإدارية على ضمان حسن سير عملها بانتظام ، فإنّ احتمال تعسّف هذه الأخيرة أمر وارد لذلك كان من الضّروري توفير ضمانات تحول دون إساءة استعمال هذه السّلطة، حيث كفل المشرّع الجزائري حماية العون من تعسّف إدارته في استعمالها لسلطة التّأديب، وذلك بإحاطته بعدّة ضمانات الّتي تعتبر أساس النّظام التّأديبي، تتمثّل أساسا في وجوب ممارسة التّأديب في إطار القانون القائم من خلال احترام وإتّباع الإجراءات اللاّزمة لتنفيذ عمليّة التّأديب، من أجل تحقيق التّوازن بين مبدإ الفاعلية الإدارية و منطق الضّمان. و عليه سيتمّ التّعرّض إلى أهمّ الضّمانات الّتي يحظى بها العون المتعاقد حسب ما هو وارد في القانون، و إلى عرض الإجراءات الواجب اتّباعها من بداية معاينة الخطإ المهني إلى غاية صدور قرار العقوبة التّأديبيّة.

(1) ـ المادّة 67 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.
(2) ـ المادّة 11 من القرار، المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.
(3) ـ المادّة 21 من القرار، المصدر نفسه.

الـمـطـلـب الأوّل : الضّمانات التّأديبيّة المقرّرة للعون المتعاقد

تتجسّد في مجموع الضّمانات الّتي تكفل حماية حقوق العون المتعاقد في مواجهة السّلطة الإداريّة المختصّة لمحاربة أساليبها الملتوية الّتي قد تلجأ إليها و تجاوزاتها في حقّه، و هذا في حال توقيع عقوبة عليه نظير ارتكابه خطأً مهنيّا قد يصل به إلى وضع محرج في علاقته المهنيّة بإدارته يصل إلى حدّ إنهاء نشاطه. و على العموم فإنّ هذه الضّمانات هي أمر بديهيّ تمليه قواعد العدالة و الإنسانيّة، فتكون بذلك متاحة من بداية المتابعة التّأديبيّة إلى غاية انتهائها حيث أنّه أمر يجب مراعاته و إن لم يرد عليه نصّ قانونيّ صريح، إذ يستلهم ذلك من المبادئ الأوّليّة و القواعد العامّة المقرّرة في القوانين الخاصّة سواء في المحاكمات التّأديبيّة أو الجنائيّة و هو ما سيتمّ التّطرّق إليه.

الـفـرع الأوّل : الضّمانات التّأديبيّة السّابقة للمتابعة التّأديبيّة

لمّا كان موضوع الإجراءات التّأديبيّة يعدّ من أهمّ مواضيع القانون التّأديبي بات لابدّ من الحرص على توفير ما يكفل سير مراحل التّأديب بشكل يضمن للعون المخالف حقوقه، و يحول دون استغلال الجهة الإداريّة سلطتها على وجه يلحق به الضّرر و الأذى، و طبقا للمرسوم الرّئاسي رقم 308/07 و القرار الصّادر في 19 جويلية 2008 فإنّه يحقّ للعون من تمتّعه و تمكينه من الضّمانات الّتي تسبق صدور القرار الإداري و الّتي سيتمّ توضيحها كالآتي.

أوّلا : إخطار العون بالأخطاء المنسوبة إليه

يقصد بها المواجهة بصفة عامّة بحيث يعدّ إخطار المعني بالأمر ضمانة أساسيّة فلا يجوز توقيع الجزاء إلاّ بعد التّحقيق معه وإجراء استدعاءه تأديبيّا للحضور، وإخطاره بطريقة واضحة بالمخالفات التّأديبية المنسوبة إليه مع منحه مدّة كافية لتحضير و إدلاء أوجه دفاعه، ليكون إعلانه بخطاب كتابي موصى عليه قرينة بعلم الوصول .

ولا تصحّ المواجهة والإخطار بأخطاء غير محدّدة المعالم بحيث لا يتحقّق معها كفالة حقّ الدّفاع إذ يتعذّر على العون تقييد هذه الأخطاء والرّد عليها أي تكذيبها ، فلا يجوز أن يفاجأ العون بأخطائه لأوّل مرّة أثناء مثوله أمام اللّجنة بل لابدّ من إعلانه قبلا،

و هذا ما أكّد عليه القرار بحق كلّ عون متعاقد تعرّض لإجراء تأديبي تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه مهما كانت العقوبة التّأديبيّة[1]، و عليه فقد حرص المشرّع الجزائري على وضع هذه الضّمانة بطريقة تضمن له تحصيل حقوقه في المجال التّأديبي و درء احتمال تعسّف الإدارة في استعمال سلطتها التّأديبيّة، لاسيما و أنّها تملك سلطة تقديريّة في إطار تأثيم الأفعال المرتكبة في نطاق الوظيفة العموميّة و في ظلّ الرّقابة القضائيّة.

مقارنة مع النّصوص التّأديبيّة السّابقة في التّشريع الجزائري فيما تعلّق بالأمر رقم 133/66 و المرسوم رقم 136/66 و المرسوم التّنفيذي رقم 59/85 المشار إليها سابقا، الملاحظ أنّها كانت خالية من النّص على هذه الضّمانة رغم أهميّتها، لكن تمّ استدراكها من خلال الأمر رقم 03/06[2]، و القرار المؤرّخ في 19 جويلية 2008، و يكون إبلاغ العون بأخطائه في أجل سبعة (7) أيّام من تاريخ تحريك الدّعوى التّأديبيّة[3]، كما يبلّغ كذلك بتاريخ مثوله أمام اللّجنة التّأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء برسالة موصى عليها مع وصل الاستلام قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقلّ[4].

و قد تمّ تبيان طريقة و شكلية إبلاغ العون المخالف بأخطائه ببرقيّة تسلّم له[5]، فمن البديهيّ و العملي إذن أنّ الإخطار يكون كتابيّا بالشّكاوى الموجّهة ضدّ المعني بالأمر و العقوبة الّتي قد يتعرّض لها، عن طريق فتح سجلّ خاصّ يدوّن فيه الإخطار و التّنبيه بالعقوبات و ردّ المعني على ذلك.

يمثّل عدم إخطار الإدارة العون المتعاقد بأخطائه المهنيّة و إصدار قرار إداري ضدّه بعد ذلك يقضي بتأديبه قرارا تأديبيّا قابلا للإبطال، نظرا لعدم احترام هذا الإجراء الجوهري. لكن في المقابل يمكنها عدم إخطاره في حال انقطاع العون بطريقة غير شرعيّة عن مزاولة عمله لأنّه في هذه الحالة يكون قد تخلّى عن منصبه[6]، و بالتّالي

(1) ـ المادّة 15من القرار المتعلّق بتحدّيد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق
(2) ـ المادّة 167 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.
(3) ـ المادّة 15 من القرار المتعلّق بتحدّيد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.
(4) ـ المادّة 18 من القرار المتعلّق بتحدّيد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر نفسه.
(5) ـ التّعليمة رقم 7 الخاصّة بالإجراءات التّأديبيّة، المصدر السّابق.
(6) ـ المادّة 68 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

يكون في موقف يعفي الإدارة من التّقيّد و الالتزام بالقوانين و التّنظيم المعمول به في إطار التّأديب.

تبقى هذه الضّمانة ناقصة إذا لم تقترن بضمانة أخرى لا تقلّ شأنا عنها حيث حرص المشرّع على ضرورة استيفائها و تمكين العون منها حفاظا على مصلحته، ألا وهي الاطّلاع على ملفّه.

ثانيا : حقّ العون في الدّفاع

حق الدّفاع معترف به لكلّ متهّم حتّى ولو لم ينص عليه القانون صراحة فهو يتعلّق بمبادئ العدالة[1]، ويعتبر من المبادئ الّتي لا يجوز المساس بها و لا الانتقاص منها، ومفاد هذه الضّمانة أن يمنح للعون المتعاقد الحقّ في الدّفاع عن حقوقه إزاء الأخطاء المنسوبة إليه بإطلاعه عليها وتوفير الشّروط الضّرورية لرفع التّهمة الموجّهة إليه والرّد عليها.

يقتضي هذا المبدأ ضرورة إطّلاع العون المتعاقد على ملفّه التّأديبي ليتمكّن من معرفة الأدلّة والإثباتات الّتي بحوزة الإدارة ممّا يمكّنه من تحضير دفاعه حسب وجهة نظره و ذلك قبل القيام بأيّ إجراء من إجراءات التّحقيق الإداري[2] ، و هذا ما نصّ عليه المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 على أن يكون لكلّ عون متعاقد صدر في حقّه إجراء تأديبي يمكن أن يترتّب عنه فسخ عقده الحقّ في الإطّلاع على ملفّه التّأديبي[3].

ما يمكن ملاحظته على هذا النّص أن هذا المرسوم قصر حقّ العون المتعاقد في الإطّلاع على ملفّه التّأديبي على الحالة الّتي يمكن أن تصل فيها العقوبة لفسخ العقد، وهذا ما يشكّل إنقاصا من الضّمانات الممنوحة للعون في الإطّلاع على الأخطاء المنسوبة إليه مهما كانت العقوبة المقرّرة حتّى يستطيع تقديم أوجه دفاعه و لربّما نفي الخطإ عنه وبالتّالي سقوط المتابعة التّأديبية.

(1) ـ المادّة 175 من دستور 2020، المصدر السّابق.
(2) ـ هنوني عمار، (النّظام القانوني للتّعاقد في الوظيفة العامّة)، (رسالة لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام، تخصّص قانون الإدارة العامّة)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة العربي بن مهيدي ـ أمّ البواقي، 2014 ـ 2015، ص 74.
(3) ـ المادّة 65 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

كما تقتضي هذه الضّمانة أيضا تمكين العون المتعاقد من إبداء دفاعه بنفسه أو عن طريق الاستعانة بمدافع، فالمرسوم الرّئاسي رقم 308/07 أعطى ضمانة أخرى لهذا الأخير تمكّنه من الدّفاع عن الأخطاء المنسوبة إليه إذ يمكن له الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه، ويقع التزام على الإدارة في هذه الحالة بأن تقوم بتذكير العون المتعاقد بإمكانية الاستعانة بمدافع، كما يقع عليها التزام بأن تمكّن المدافع من الإطّلاع على الملفّ التّأديبي للعون المتعاقد وذلك قبل مباشرة أي إجراء من إجراءات توقيع العقوبة التأديبية.

للإشارة في هذا الصّدد أن المرسوم ترك المجال مفتوحا للعون المتعاقد في اختيار الشّخص المناسب للدّفاع عنه، فبإمكانه أن يختار محام في ذلك أو عضو نقابيّ أو أيّ شخص آخر من خارج الإدارة فلم يقيّد المشرع ذلك.

من جهة أخرى يكون كذلك للعون الحقّ في إحضار الشّهود، فالمجلس التّأديبي مطالب بالاستماع إلى الشّهود المحضرة من طرف العون، و أيضا تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية و هذا ما أكّد المرسوم عليه صراحة [1]. والجدير بالملاحظة أنّ حضور العون موضوع المتابعة التّأديبية أمام المجلس التّأديبي يكون شخصيّا لكنّه غير ضروري لشرعيّة الإجراء خاصّة في حالة استحالة ذلك بسبب قوّة قاهرة فإنّه يمكن له تقديم دفاعه كتابيا.

الـفـرع الـثّـانـي : الضّمانات المعاصرة للمتابعة التّأديبيّة

تتمثل في ضمانات مكمّلة لسابقتها و الّتي ينبغي تحقيقها خلال هاته الفترة ضمانا لحماية كافية للعون في مواجهته لإدارته، و هي تشمل كلّا من :

أوّلا : تحقيق مبدإ الحياد

هذا المبدأ مكفول دوليّا و دستوريّا[2] حيث يقصد به الاستقامة وعدم الميل إلى أيّ طرف من أطراف الدّعوى التّأديبية وتطبيق النّصوص القانونيّة بكلّ صرامة وحزم وإنصاف، كما يعني كذلك أن يلتزم كلّ من يتولّى سلطة أو من يمارس اختصاصا أو يصدر عنه أيّ عمل من أعمال التّأديب بتطبيق القانون تطبيقا سليما على جميع أطراف

(1) ـ المادّة 16 من القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.
(2) ـ المادّة 26 من دستور 2020، المصدر السّابق.

النّزاع دون أن يحيد لأي طرف ولأي سبب من الأسباب[1]، وتعتبر ضمانة حياد سلطة التّأديب من الضّمانات المهّمة لتأديب العون المتعاقد حيث تكون هيئات التّحقيق والسّلطة المختصّة بفرض الجزاء التّأديبي تمتاز بالحيدة و النّزاهة و الموضوعيّة، ويتحقق هذا بشرطين أحدهما الفصل بين سلطتي الاتّهام والحكم عن طريق كون لجان التّحقيق في المخالفات المراد الفصل فيها مستقلّة عن الجهة الإداريّة و إن كان ذلك بعيد عن الواقع الحالي، أمّا الشّرط الثّاني فيتعلّق باستبعاد أيّة اعتبارات يمكن أن تؤثّر على حياد سلطة التّأديب وقد يتحقّق ذلك باستبعاد وجود صلة قرابة أو نسب أو مصالح أو عداوة شخصيّة بين العون ومن يملك سلطة التّحقيق أو الحكم في الدّعوى التّأديبيّة[2]. و يعنى أيضا بتطبيق المبادئ التّأديبيّة سواء بسواء، فلا يجدر للإدارة أن توقّع الجزاء على أحد الأعوان لقيامه بخطإ ما ثمّ تتغاضى عنه إذا ارتكبه عون آخر أي يجب عليها أن لا تتحيّز لأيّ طرف و تعمل على توحيد المعاملة.

ثانيا : فتح تحقيق و سريّة المداولات

تتمثّل في ضمانة إمكانيّة طلب فتح تحقيق إداري تقوم به السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين بناء على طلب مجلس التّأديب و ذلك قبل البتّ في القضيّة المطروحة أمامه عند الاقتضاء. كما لابدّ من أن يكون اجتماع مجلس التّأديب في جلسات مغلقة فلا يمكن لأي أحد الاطّلاع على الأسرار المهنيّة سوى الأطراف المعنيّة فقط.

ثالثا : تسبيب القرار الإداري و إبلاغ العون بالعقوبة

يقصد بالتّسبيب ضرورة الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية الّتي استند عليها القرار الإداري سواء كان الإفصاح واجبا قانونا أو بناء على إلزام قضائي أو تلقائيّا من الإدارة[3]، فهو في مجمله إيضاح الأسباب الّتي يقوم عليها الجزاء حتّى لا يترك الباب مفتوحا لأقاويل مختلفة حول ذلك إذ لابدّ أن يكون جليّا و بعبارات واضحة و مفهومة غير غامضة، لهذا يعدّ الّتسبيب من أهم الضّمانات المستوجبة في تأديب الأعوان المتعاقدين حيث أنّه يبعث بروح الاطمئنان لدى العون المتّهم بأنّ الإدارة قد اتّبعت الأدلة الصّحيحة

(1) ـ عبد الحكيم سواكر، (الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليليّة على ضوء آراء فقه واجتهاد القضاء الإداريين)، الطّبعة الأولى، مطبعة مزوار، الوادي ـ الجزائر،2011، ص 293.
(2) ـ محمد علي الخلايلة،(القانون الإداري ،الوظيفة العامة، القرارات العقود الإدارية، الأموال العامة)، الكتاب الثّاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنّشر، عمّان ـ الأردن،2015 ، ص 144، 145.
(3) ـ هنوني عمار، المرجع السّابق، ص 74.

والوقائع الثّابتة و الإجراءات السّليمة التي استوجبت توقيع الجزاء عليه، كما يسهّل أعمال الرّقابة الإداريّة على هذا القرار. و يسري مبدأ تبرير المقرّرات التّأديبية و تسبيبها على سائر العقوبات الإداريّة سواء منها ما يتّخذ بعد استشارة اللّجنة المختصّة أو ما يتّخذ بدون استشارة هذه اللّجنة.

للتّنويه يكمن الفرق بين تسبيب القرار التّأديبي وبين وجوب قيامه على سبب في كون أنّ كل قرار تأديبي يجب أن يحتوي على سبب يبرّره، والسّبب في ذلك هو إخلال العون بواجباته مع إثبات الأعمال المخالفة بالتزاماته الوظيفية، فيقتضي التّسبيب أن يحتوي القرار إلى جانب العقوبة على الوقائع الّتي تؤدّي إلى توقيع العقوبة التّأديبية، بما يحقّق الاطمئنان للسّلطة التّأديبية الّتي تبيّن توافر المخالفة التّأديبية وقيام القرار على سبب يبرّره[1].

فبعد صدور القرار الإداري المتضمّن للعقوبة التّأديبيّة الموّقعة على العون المخطئ و تبريره، لابدّ من إبلاغه بمقرّر العقوبة المتّخذ ضدّه في الثّلاثة (3) أيّام الّتي تلي مثوله أمام اللّجنة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء. و في حال إخلال الإدارة بهذه الضّمانات فإنّ قرارها يكون عرضة للطّعن فيه بالإبطال بسبب عيب في ركن الشّكل المنصوص عليه قانونا والّذي يعتبر أحد ركائز القرارات الإدارية، وهذا بالرّغم من أنّ المشرّع لم ينصّ على ذلك في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 إلّا أنّه يعتبر من بديهيّات القانون الإداري.

رابعا : استفادة العون جزءا من راتبه و المنح العائليّة في حال توقيفه عن العمل

يعتبر إجراء التّوقيف عن ممارسة الوظيفة إجراء إداري و ذلك في حال معاقبة العون المتعاقد بعقوبة التّوقيف من أربعة (4) أيّام إلى ثمانية (8) أيّام لخطإ استوجب ذلك، في هذه الحالة له الحقّ في الاستفادة من جزء من راتبه و المنح ذات الطّابع العائلي. أمّا في حال ما إذا كان محلّ متابعة جزائيّة لا تسمح ببقائه في منصبه فإنّه يتمّ توقيفه فورا و هو ما يعرف بالتّوقيف التّحفّظي، ويتّخذ من أجل مصلحة المرفق العام من ناحية، ولتسهيل الإجراءات التّأديبية من ناحية أخرى، وذلك عندما يصدر من العون المراد وقفه عمل خطير يعرّضه أو يحتمل أن يعرّضه للعقاب الجنائي، و عليه في هذه الوضعية لا

(1) ـ زياد عادل، (تسريح الموظّف العمومي وضماناته، (أطروحة لنيل شهادة الدّكتوراه في القانون العامّ)، كليّة الحقوق والعلوم السّياسية، جامعة مولود معمري ـ تيزي وزّو، 2015 ـ 2016، ص 65.

يستفيد من راتبه أثناء مدّة التّوقيف ما عدا المنح العائليّة فقط. و لا تسوّى وضعيّته الإداريّة إلّا بعد أن يصبح الحكم الجزائي نهائيّا[1].

الـفـرع الثّـالـث : الضّمانات اللّاحقة للمتابعة التّأديبيّة

طبقا للمبادئ العامّة في القانون تمّ إقرار آليات و وسائل قانونيّة تمكّن العون المتابع تأديبيّا من الدّفاع عن حقّه و استرجاعه، و ذلك من خلال إجراء تظلّم إداري في القرار المتضمّن العقوبة التّأديبية كما له أيضا الطّعن فيه أمام القضاء الإداري المختصّ طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حتّى يستطيع القاضي بسط رقابته على العقوبات التّأديبية الّتي تصدرها الإدارة في حقّ فئة الأعوان المتعاقدين نظرا لقصور الحماية القانونية لهم، وهذا بطبيعة الحال يشكّل ضمانة أقوى لحمايتهم من تعسّف الإدارة. إضافة إلى ضمانات أخرى و هو ما سيتمّ تبيانه.

أوّلا : التّظلّم الإداري

يعتبر التّظلّم الإداري ضمانة جدّ مهمّة منحها المشرّع للموظف العام حتّى يتسنّى له التّخلّص من العقوبة التّأديبية الّتي أُوقِعت عليه، فيكون بإمكانه تقديم تظلّم أمام اللّجنة المختصّة بالطّعن في حالة الأخطاء الجسيمة، في حين أنّ العون المتعاقد و كما أشرنا سابقا لم يمنح له هذه الحماية ، وفي ظلّ غياب نص واضح و صريح في المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 فإنّه يمكن للعون المعني بالقرار الإداري التّظلم وفق قانون الإجراءات المدنيّة و الإداريّة بتقديم تظلّم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه[2]، إذا ما تبيّن له أنّ القرار التّأديبي المتّخذ ضدّه كان فيه ظلما له و ذلك بالنّسبة للخطإ الّذي كُيّف على أنّه جسيم يستوجب عقوبة فسخ العقد.

المقصود من التّظلّم الإداري أنّه يعتبر من قبيل التّسوية الوديّة دون اللّجوء للقضاء، فهو إذن طعن إداريّ يقوم به صاحب الشّكوى من قرار يرى عدم مشروعيّته، أو

(1) ـ المادّة 67 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.
(2) ـ المادّة 829، 830 من القانون رقم 09/08 المؤرّخ في : 18 صفر 1429 هـ، الموافق لـ : 25 فبراير 2008 م، يتضمّن قانون الإجراءات المدنيّة و الإداريّة، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 21. المعدّل و المتمّم بموجب القانون رقم 13/22 المؤرّخ في : 13 ذي الحجّة 1443 هـ، الموافق لـ : 12 يوليو 2022 م، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 48.

إلحاقه الضّرر بمركزه القانوني ممّن أصدره أو رئيسه الأعلى، بإعادة النّظر فيه إمّا بإلغاء هذا القرار أو تعديله أو سحبه، أو التّعويض عمّا سبّبه من ضرر[1]. و هو أنواع :

أ ـ التّظلّم الولائي : وهو التّظلّم الّذي يقدّم إلى السّلطة الّتي أصدرت القرار الإداري المتظلّم فيه، أو أمام السّلطة الّتي قامت بالعمل المادّي محلّ التّظلّم يلتمس فيه إعادة النّظر في قرارها غير المشروع و الّذي يهضم حقوقه، سواء بسحبه أو إلغائه أو تعديله حتّى تكون هذه القرارات مشروعة وعادلة وملائمة لحقوق وحريّات الأفراد وللمصلحة العامّة، و بالتّالي فإنّه طبقا للتظلّم الولائي فإنّ الرّئيس الإداري يستطيع مراجعة قراره من خلال التّظلّم الّذي تم رفعه من طرف المعني، فإذا رأى مخالفته للقانون وعدم مشروعيّته كما يدّعيه المعني والحجج القانونيّة الّتي استند عليها فإنّ هذا الأخير يقوم بسحبه أو تعديله أو إلغائه.

إلّا أنّ ما يثار في هذا النّوع من التّظلّمات أنّه يعتبر من أصعبها مقارنة بالتّظلّم الرّئاسي، كون أنّ مُصدر القرار التّأديبي هو نفسه من يُوجّه له التّظلّم، و بالتّالي فإنّه يصبح الخصم والحكم في نفس الوقت، حيث أنّ في كثير من الأحيان يقوم هذا الرّئيس برفض التّظلّم وعدم مراجعة القرار التّأديبي محاولة منه الحفاظ على مركزه وصورته أمام الموظفين، ويعتبر أنّ مراجعة القرار و الانصياع لطلبات الطّاعن ينقص من مركزه وقوّته وسلطاته الإداريّة وانعدام الخبرة[2]. و عليه فقد أخذ المشرّع الجزائري بالتّظلّم الولائي وفقا لقانون الإجراءات المدنيّة و الإداريّة[3].

ب ـ التّظلّم الرّئاسي : وهو التّظلّم الّذي يقدّمه المتضرّر من القرار إلى الرّئيس الإداري الّذي يعلو مُصدر القرار التّأديبي، فيتولّى الرّئيس بناءا على سلطته الرّئاسية سحب القرار أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون، وهو وسيلة لتحريك الرّقابة الرّئاسية على أعمال المرؤوس و بالتّالي تحريك الرّقابة الذّاتية للإدارة على أعمالها.

(1) ـ آسية دعاس، عبد الحكيم أمحمد علي رويحة، (التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية)، مجلة الأستاذ الباحث للدّراسات السّياسية والقانونية، المجلد 07، كلية القانون، جامعة مصراته ـ ليبيا، 2022، ص 1020.

(2) ـ عواد كيلالي، (حقّ الموظّف العام في التّظلّم ضدّ القرارات التّأديبيّة)، مجلّة الدّراسات القانونيّة المقارنة، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة الجيلالي لياس ـ سيدي بلعبّاس، المجلّد السّادس، العدد الأوّل، 2021، ص 1121.

(3) ـ المادّة 830 من القانون رقم 09/08 المعدّل و المتمّم، المصدر السّابق.

قد يكون التّظلّم الرّئاسي أكثر فعالية من التّظلّم الولائي كون أنّ الأوّل يُرفع إلى جهة غير الجهة الّتي أصدرت القرار فالرّئيس الأعلى قد يتوافر على نوع من الجديّة والنّزاهة قد تساهم في دراسة هذا التّظلم بحياديّة أكبر وإعطاء كلّ ذي حقّ حقّه، كما أنّ هذا الرّئيس يسعى لفرض رقابة على أعمال مرؤوسيه للرّقيّ بالعمل الإداري ومنع أيّ تعسّف أو إساءة استعمال السّلطة أو حالة الإهمال واللّامبالاة من طرف مرؤوسيه[1].

ج ـ التّظلّم أمام لجنة خاصّة : لقد منح المشرّع الجزائري للموظّف الّذي صدر بشأنه قرار تأديبي يقضي بتسليط عقوبة تأديبيّة من الدّرجة الثّالثة أو الرّابعة أن يرفع تظلّما أمام لجنة خاصّة، حيث نصّ القانون الأساسي للوظيفة العموميّة على أنّه تنشأ لجنة طعن لدى كلّ وزير وكلّ والٍ وكذا لدى كلّ مسؤول مؤهّل بالنّسبة لبعض المؤسّسات أو الإدارات العموميّة، وتتكوّن هذه اللّجان مناصفة من ممثّلي الإدارة وممثّلي الموظّفين المنتخبين، وترأسها السّلطة الموضوعة على مستواها أو ممثّل عنها يُختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة، وممثّلو الموظّفين في اللّجان الإداريّة المتساوية الأعضاء من بينهم ممّثليهم في لجان الطّعن[2]. و بالرّجوع إلى المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 فإنّه لم ينصّ على هذا الأمر بتاتا بالنّسبة للأعوان المتعاقدين و بالتّالي لهم الحقّ في التّظلّم الإداري أو الطّعن القضائي.

بالنّسبة للأخطاء المرتكبة من الدّرجة الأولى والثّانية فيسري عليها أحكام التّظلّم الولائي والرّئاسي.

ثانيا : الطّعن القضائي

مفاده أن يرفع العون المعني دعوى الإلغاء أو دعوى التّعويض حسب الحالة أمام القضاء الإداري و هو ما يعرف بدعوى القضاء الكامل، إذ من خلال ذلك يمارس القاضي رقابته في هذا الإطار على تكييف الخطإ للتّحقّق من كونه يشكّل خطأً من طرف مرتكبه، وفي بعض الأنظمة تذهب هذه الرّقابة إلى حدّ النّظر في مدى تناسب العقوبة مع الخطإ المرتكب، ويعتبر الطّعن القضائي بدوره ضمانة أساسيّة كذلك يتمتع بها العون الّذي صدر في حقّه القرار التّأديبي، وبالتّالي له حريّة في اللّجوء إلى تقديم تظلّم إداري (ولائي أو رئاسي)، أو أن يتّجه مباشرة للقضاء الإداري ليقوم بطلب إلغاء القرار التّأديبي

(1) ـ عواد كيلالي، المرجع السّابق، ص 1122.
(2) ـ المادّة 65 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

الصّادر في حقّه، فالطّعن القضائي ضمانة لا تخصّ فقط المجال التّأديبي بل كافة مجالات الوظيفة العموميّة، وبهذا يعتبر الطّعن القضائي آخر مرحلة من مراحل إلغاء القرارات التّأديبية والتّخلص من جميع آثارها، لأن القاضي الإداري وحده يراقب مشروعيّة هاته القرارات ويتّخذ بشأن ذلك الحكم المناسب على نحو يكون فيه حق العون مكفول بواسطة القضاء الّذي يمكّنه المطالبة بإلغاء تلك القرارات والتّعويض عنها إذا ما وجد فيها مخالفة لقواعد المشروعيّة[1].

ثالثا : استرجاع الحقوق

هي ضمانة مهمّة يمكن من خلالها للعون المتعاقد استرجاع كافّة حقوقه في حالة سقوط المتابعة التّأديبيّة بسبب تجاوز الآجال القانونيّة أو إذا تمّت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو لم يبتّ المجلس التّأديبي في الآجال القانونيّة بعد إخطاره بالمتابعة التّأديبيّة.

رابعا : استقلال المتابعة التّأديبيّة عن المتابعة الجزائيّة

تتمثّل هذه الضمانة في حال تعرّض العون المتعاقد الموقوف تأديبيّا إلى متابعة جزائيّة فإنه و مراعاة لمبدإ استقلال المتابعة التّأديبيّة عن المتابعة الجزائيّة فإنّ للإدارة السّلطة التّقديريّة في استكمال المتابعة التّأديبيّة أو تأجيل البتّ فيها إلى غاية الفصل النّهائي في المتابعة الجزائيّة، و بالتّالي يتوقّف أجل خمسة عشر (15) يوما المحدّدة لمجلس التأديب للبتّ في القضيّة، حيث أنّه إذا كانت الأفعال المتابع عنها جزائيّا لا تسمح ببقائه في عمله يوقّف العون فورا مع وجوب إخطاره بذلك[2].

الـمـطـلـب الـثّـانـي : الإجراءات التّأديبيّة و أثرها على العون المتعاقد

بعد دراسة ما سبق سيتمّ تناول مجموع الإجراءات و المراحل القانونيّة الواجب اتّباعها و المرور عليها منذ بداية المرحلة التّأديبيّة إلى غاية انتهائها بصدور قرار ضدّ العون المتعاقد من النّاحية التّطبيقيّة، و أنّ توقيع هذا القرار سينجم عنه نتائج ستؤثّر سلبا

(1) ـ عبد الحكيم سواكر، (الوظيفة العموميّة في الجزائر .....)، المرجع السّابق، ص 296.
(2) ـ المادّة 67 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق.

على حياته، و قبل تناول هذا لابدّ من التّطرّق إلى مفهوم الإجراءات التّأديبيّة من خلال الإلمام بها طبقا للآتي.

الـفـرع الأوّل : مفهوم الإجراءات التّأديبيّة

تتمحور فكرة القانون التّأديبي حول تحقيق مصلحتين الإدارة و الموظّف العام و العون المتعاقد، فكانت الإجراءات التّأديبيّة إحدى وسائله من أجل ضبط و تنظيم أحكام المسؤوليّة التّأديبيّة و إجراءاتها ابتداء من مرحلة ارتكاب الخطإ المهني إلى غاية صدور القرار التّأديبي و توقيعه. و عليه لابدّ من تبيان تعريف لهذه الإجراءات و تحديد طبيعتها و كذا الخصائص الّتي تميّزها.

أوّلا : تعريف الإجراءات التّأديبيّة

هي مجموع القواعد الواجب اتّخاذها في مواجهة الموظّف و العون المتعاقد من وقت اقترافه الخطأ المهني إلى ميعاد صدور قرار تأديبه هذا من ناحية، و من ناحية أخرى هي مجموع الضّمانات و الضّوابط الّتي تكفل اطمئنان العامل و الإدارة أنّ تأديبه يحقّق غايته كأداة لحماية المرفق، لا أن تكون وسيلة للقصاص أو الانتقام و هذا ما تمّ توضيحه آنفا.

تتّصف القواعد الإجرائيّة في التّأديب بالطّابع الإلزامي بالنّسبة لكافّة أطراف المساءلة، و من ثمّ مخالفة تلك القواعد سيقترن بجزاء يكفل تحقيق الاحترام لها، حيث يتمثّل هذا الجزاء في بطلان التّصرّف الصّادر بالمخالفة للقاعدة الإجرائيّة الواجب اتّباعها قبل إتيانه. و عليه فالقاعدة الإجرائيّة التأديبيّة لا تختلف عن غيرها من القواعد القانونيّة، حيث أنّها تتكوّن من شقّين : أولهما يشمل قاعدة سلوكيّة أو إجرائيّة و ثانيهما يتضمّن العقاب التّأديبي المناسب في الحالات الواقعيّة[1]، كما تتناول هذه القواعد كلّ ما يتعلّق بالمتابعة التّأديبيّة للموظّف و العون المرتكب للخطإ عبر جميع المراحل التّأديبيّة حتّى توقيع العقاب المقرّر له.

(1) ـ محمّد فتّوح عثمان، (مدخل لإجراءات المحاكمات التّأديبيّة)، مجلّة العلوم الإداريّة المصريّة، العدد الأوّل، 1994، ص 39 و ما بعدها.

كما أنّ هذه الإجراءات تعدّ حماية للواجبات أو الالتزامات الّتي يفرضها الانتماء إلى جماعة أو طائفة أو هيئة من أيّ إخلال يقع من أفرادها، و يمسّ نظامها و هذا الحقّ تباشره الجماعة أو الهيئة بواسطة من يمثّلها، و ذلك بالالتجاء إلى صاحب الولاية التّأديبيّة وفقا للشّكل المحدّد للمطالبة بالتّحقيق من ارتكاب مخالفة تأديبيّة و تحديد المسؤول عنها و إنزال العقوبة عليه[1].

ثانيا : الطّبيعة القانونيّة للإجراءات التّأديبيّة

تتمثّل طبيعتها في كونها القواعد الإجرائيّة الّتي تكوّن في مجموعها القانون التّأديبي الّذي يطبّق على جميع الموظّفين و الأعوان العاملين بالدّولة، و عليه فإنّها تتميّز بطبيعة قاعديّة، و المؤكّد لهذا أنّ المبادئ الّتي تحكم هذه الإجراءات في مراحلها المختلفة متميّزة عن المبادئ الّتي تحدّد النّظام التّأديبي و بيان أركانه و كذا العقاب التّأديبي الواجب التّطبيق و السّلطة المختصّة، هذه الأخيرة ترتبط بالأنظمة المختلفة السّائدة و المتبنّاة في الدّولة سواء كان نظاما رئاسيّا أم قضائيّا أو شبه قضائي ذو طابع إداري ، وعليه فإنّ الإجراءات التّأديبيّة تستمدّ طبيعتها القانونيّة من النّظام المتّبع خلال متابعة الموظّف و العون، و هذا ما يتجسّد في النّظام التّأديبي الجزائري المعتمد على النّظام الرّئاسي كأصل عام، يليه النّظام شبه القضائي و هذا ما تّم الإشارة إليه سابقا.

كما تستمدّ هذه الإجراءات طبيعتها من المصدر الّذي استوحيت منه ألا وهو التّشريع نظرا للصّلة الوثيقة بينها و بين القواعد الموضوعيّة بحيث تعتبر الشّرعية الإجرائيّة امتدادا للشّرعيّة الموضوعيّة. و بالنّسبة للجزائر فإنّ مصدر هذه الإجراءات كان من خلال أوّل مرسوم تشريعي رقم 152/66[2] المتضمّن الإجراءات التّأديبيّة الصّادر بمقتضى الأمر رقم 133/66 المتضمّن القانون الأساسي للوظيفة العموميّة و الّذي عرف بدوره تعديلات إلى غاية الأمر رقم 03/06 الّذي سيشهد كذلك تعديلات مستقبلا، أين نصّ على أنّ الإجراءات التّأديبيّة تُتّخذ من طرف السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين[3]. أيضا تجد مصدرها من خلال النّصوص التّأسيسيّة كالقانون رقم 01/16 و المرسوم

(1) ـ محمّد ماجد ياقوت، (شرح الإجراءات التّأديبيّة في الوظيفة العامّة و المهن الحرّة و النّقابيّة و العمل الخاصّ)، المرجع السّابق، ص 73.
(2) ـ المرسوم التّشريعي رقم 152/66 المؤرّخ في : 12 صفر 1386 هـ، الموافق لـ : 2 يونيو 1966 م يتعلّق بالإجراء التّأديبي، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة، العدد 46.
(3) ـ المادّة 162 من الأمر رقم 03/06، المصدر السّابق.

الرّئاسي رقم 442/20 المتضمّنين التّعديل الدّستوري[1] اللّذين أجازا للبرلمان التّشريع في مجال الضّمانات الأساسيّة للموظّفين والقانون الأساسي العام للوظيف العمومي، ناهيك عن التّشريعات الخاصّة بالأسلاك و القطاعات المختلفة الّتي تنظّم القواعد الإجرائيّة لتأديبهم.

تتميّز القواعد الإجرائيّة التّأديبيّة بخصائص يتمّ إيجازها فيما يلي :

1 ـ القواعد الإجرائيّة هي من طبيعة قانونيّة : فهي قواعد آمرة و تتضمّن أمرا بعمل ما أو النّهي عن سلوك معيّن، و قد تكون مكمّلة أو محدّدة أو مفسّرة لقاعدة إجرائيّة أخرى، كما يترتّب على الطّبيعة القانونيّة للقاعدة الإجرائيّة أنّ لها صفة العموميّة و التّجريد.

2 ـ القواعد الإجرائيّة هي قواعد تنظيميّة : ليست كافّة القواعد الّتي يشملها الإجراء التّأديبي من طبيعة إجرائيّة بحتة فقد تتضمّن قواعد من طبيعة مدنيّة أو إداريّة أو موضوعيّة، و قد يتضمّنها الدّستور أو قانون الإجراءات المدنيّة أو الجنائيّة أو أيّ قانون آخر، فالعبرة في تحديد القاعدة هي بوظيفتها و ليس بالقانون الّذي ينصّ عليها. و القواعد الإجرائيّة تحدّد الشّروط الّتي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتّى يرتّب آثاره القانونيّة مثل الشّكل العام و المكان و الزّمان و الوسيلة و الضّمانات و غيرها، فلا يجوز في كافّة الأحوال تطبيق عقوبة تأديبيّة إلّا باتّباع الإجراءات التّأديبيّة[2].

3 ـ القاعدة الإجرائيّة واحدة و تعدّد النّصوص : في كثير من الأحيان يتشعّب مضمون قاعدة إجرائيّة ما في عدّة نصوص، و عليه لا يشترط أن يتحدّد موضوعها في نصّ واحد هو الإجراء التّأديبي فحسب، بل يتعدّى إلى أكثر من ذلك فيكون في قانون الوظيفة العموميّة، أو في قانون الإجراءات المدنيّة، أو قانون الإجراءات الجزائيّة، أو في القوانين المنظّمة لأسلاك و قطاعات معيّنة كالقضاء و الشّرطة و غيرها من القوانين التّنظيميّة.

4 ـ القاعدة الإجرائيّة هي قابلة للتّفسير : و المقصود منه هو إظهار الإرادة الحقيقيّة للمشرّع المتضمّنة في القاعدة من الوجهة الموضوعيّة، إذ أنّ القانون ينفصل عن إرادة واضعيه بمجرّد إصداره و يصبح له كيان مستقلّ، كما أنّ وجود القاعدة الإجرائيّة مرتبط بالسّبب الّذي أنشأها أي وجود مصدر لها، و عليه فإنّ التّفسير قد يكون تشريعيّا أو قضائيّا أو فقهيّا[3].

---

(1) ـ المادّة 140/ف 25 من القانون رقم 01/16 المؤرّخ في : 26 جمادى الأولى 1437 هـ، الموافق لـ : 6 مارس 2016 م المتضمّن التّعديل الدّستوري، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 14. المادّة 139/ف26 من دستور 2020، المصدر السّابق.

(2) ـ محمّد فتّح عثمان، المرجع السّابق، ص 46، 47.

(3) ـ محمّد فتّوح عثمان، المرجع نفسه، ص 47.

ثالثا : خصائص الإجراءات التّأديبيّة

نظرا لارتباط القاعدة الإجرائيّة بالإجراءات التّأديبيّة و تكملة لما تمّ ذكره أعلاه فإنّ هذه الأخيرة تتّسم على العموم بالخاصيّتين التّاليتين :

أ ـ ارتباط الإجراءات التّأديبيّة بمنطق الضّمان : إنّ المبادئ الّتي تحكم تأديب الموظّف العام تتردّد بين اعتبارين : منطق الضّمان و الرّعاية للموظّف، و مقتضى فاعلية العمل الإداري، و الملاحظ وجود صدى لهاذين الاعتبارين في جميع القرارات الّتي تقوم عليها نظريّة التّأديب، و أنّ الغلبة لمنطق الضّمان واضحة تماما في مجال الإجراءات[1]. و عليه فإنّ الضّمان الحقيقي للموظّف و العون المخطئ تأديبيّا يكمن في مجال التّأديب بضمان سلامة الإجراءات التّأديبيّة عبر جميع مراحل المتابعة التّأديبيّة.

و الإجراءات التّأديبيّة بمراحلها و ضماناتها تكفل السّرعة و الفاعليّة و تحول دون استمرار التّأديب لمدّة طويلة، و لمجالس التّأديب المشكّلة من ممثّلين للموظّفين و و ممثّلين للإدارة الصّورة المثلى لاختصار الإجراءات مع توفير الضّمان و الطّمأنينة للموظّف و العون المخطئ تأديبيّا، بينما يقتصر دور الرّقابة القضائيّة على الجوانب القانونيّة الخاصّة و مع تحديد مدّة زمنيّة مناسبة لا يجوز أن تتجاوزها و تتعدّاها إجراءات التّأديب، استقرارا لأوضاع الموظّفين العامّين و كفالةً لسير العمل الإداري[2].

ب ـ قصور النّصوص في مجال الإجراءات التّأديبيّة : بالرّغم من تعدّد الضّمانات في المجال التّأديبي لحماية حقّ الموظّف و العون المتعاقد، من استحداث مجالس تأديبيّة أو باستحداث جهات الطّعن المتمثّلة في لجان الطّعن الإداري في قرارات الإدارة، و كذا الطّعن القضائي، فكلّ هذه الضّمانات الإداريّة و القضائيّة فرضت على الإدارة أن تحترم بعض القواعد الإجرائيّة الّتي تمليها مقتضيات العدالة، و عليه فإن كان المشرّع قد تدخّل بعد ذلك و نظّم كثيرا من الجوانب الإجرائيّة للتّأديب في القوانين و اللّوائح و كذا القرارات و المناشير الخاصّة بكلّ سلك و قطاع على حدة، ما يزال النّقص و القصور يعتري هذه النّصوص المتعلّقة بالإجراءات التّأديبيّة، و هذا ما تمّ ملاحظته من خلال هذه الدّراسة كيف أنّ الإجراءات التّأديبيّة الخاصّة بالعون المتعاقد يتخلّلها الكثير من النّقص و عدم

(1) ـ محمّد فتّوح عثمان ،المرجع السّابق، ص 48.
(2) ـ سليمان محمّد الطّمّاوي، المرجع السّابق، ص 513 و ما بعدها.

الإلمام الواضح بالإجراءات المتّبعة في حقّ هذه الفئة و وجود ثغرات قانونيّة لم يتمّ استدراكها ممّا يجعل الإدارة هي الطّرف الأقوى في مواجهة العون المغلوب على أمره.

نظرا لهذا فقد أخذ القضاء على عاتقه مهمّة تكملة ما في النّصوص من نقص أو غموض لدرجة جعلت كل من الفقه و القضاء يتحدّثان عن المبادئ العامّة للإجراءات التّأديبيّة، و لكن و بالرّغم من ذلك فما تزال القاعدة من خلالها تسعى إلى تحرير الإجراءات التّأديبيّة من القيود الشّكليّة إذا لم يوجد نصّ صريح يلزم الإدارة بإتّباع إجراء معيّن[1].

الـفـرع الـثّـاني : إجراءات تأديب العون المتعاقد

سيتمّ التّعرّض بالدّراسة و التّحليل و وفق منهجيّة علميّة تمكّن من التّعرّف على مراحل المتابعة التّأديبيّة للعون المتعاقد منذ حدوث أو اقتراف الخطإ المهني إلى غاية اتّخاذ العقوبة التّأديبيّة، و كذا توضيح العلاقة الوظيفيّة بين سلطة التّأديب و هيئات الرّقابة الوظيفيّة و الماليّة.

أوّلا : مراحل المتابعة التّأديبيّة بسبب الأخطاء المهنيّة

تمرّ العمليّة التّأديبيّة للعون المتعاقد بسبب ارتكابه لخطإ مهني معيّن إلى مراحل تأديبيّة سابقة ولاحقة لتطبيق العقوبة التّأديبيّة سيتمّ تناولها وفقا للتّسلسل المرحلي الآتي[2] :

أ ـ المراحل السّابقة لصدور العقوبة التّأديبيّة : و تتمثّل في كلّ من :

1 ـ معاينة ارتكاب الخطإ المهني : يتمّ معاينة ارتكاب الأخطاء المهنيّة وفقا لإحدى الآليات التّالية :

1 ـ 1 ـ تقرير مُعدّ من طرف المسؤول المباشر للعون المتعاقد بناء على الملاحظة أو الشّكوى المقدّمة ضدّه، و يجب أن يبيّن هذا التّقرير النّقاط التّالية[3] :

ـ تحديد طبيعة و مضمون الملاحظة أو الشّكوى المقدّمة ضدّ العون المعني سواء كانت شفويّة أو كتابيّة .

(1) ـ سليمان محمّد الطّماوي، المرجع السّابق، ص 517.
(2) ـ عبد الحكيم سواكر، المرجع السّابق، من ص 31 إلى ص 34.
(3) ـ انظر الملحق رقم (2).

ـ الأفعال المكوّنة للخطإ المهني و ظروف وقوعها و تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها و كذا مختلف التّقييمات الّتي يمكن إجراءها على مثل هذه الحالة.

ـ اقتراح تكييف الخطإ و العقوبة.

1 ـ 2 ـ الملاحظة الّتي قد يلاحظها المسؤول المباشر أو السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين و الّتي يمكن أن يتمّ إفراغها في شكل مراسلة أو تقرير.

2 ـ تكييف الخطإ المهني : يرفع التّقرير إلى السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين و الّتي يجب عليها البتّ في تكييف الخطإ و العقوبة المقترحة. يمكن التّمييز في هذه المرحلة بين إحدى الحالتين الآتيتين :

2 ـ 1 ـ موافقة السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين على اقتراح تكييف الخطإ و كذا العقوبة أو التّعديل منها مع الإبقاء عليها في إحدى درجات الأخطاء المهنيّة.

2 ـ 2 ـ عدم موافقة السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين على اقتراح تكييف الخطإ و كذا العقوبة، فتحفظ الوثائق و تنتهي المتابعة التّأديبيّة. كما ينبغي أن يكون رأي السّلطة الإداريّة المختصّة في مثل هذه الحالات مبرّرا و محايدا و لا يقصد منه إنهاء المتابعة التّأديبيّة دون مسوّغ قانوني.

3 ـ توجيه استفسار للعون الّذي ارتكب خطأً مهنيّا لا يترتّب عنه عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض : في حالة ما إذا وافقت السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين على اقتراح تكييف الخطإ وكذا العقوبة أو التّعديل منها مع الإبقاء عليها في إحدى الأخطاء الّتي لا يترتّب عنها تسليط عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض يمكن لها أن تقوم بتوجيه استفسار إلى العون المعني حول الأفعال المرتكبة من طرفه، و ينبغي أن يكون الاستفسار أو طلب التّوضيحات والرّد في شكل كتابي.

4 ـ توجيه العقوبة التأديبية إلى العون الذي ارتكب الخطأ المهني : يردّ العون المعني على طلب التّوضيحات المقدّمة له من طرف السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين في آجال معقولة من تاريخ إخطاره بذلك، أين يقدّم توضيحاته الّتي يرى أنّ من شأنها أن تبرّر أفعاله الّتي ارتكبها مرفقة عند الإقتضاء بوثائق ثبوتية، حيث أنّه يمكننا أن نميّز في هذه المرحلة إحدى الحالتين الآتيتين:

أ ـ إذا لم تقتنع السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين بالمبرّرات الّتي قدّمها العون المتعاقد فإنّها تسلّط عليه إحدى العقوبات المنصوص عليها في الدّرجات الثّلاثة الأولى،

و يتمّ وفقا لما يناسب درجة الخطإ المرتكب من طرفه، و يتمّ تسليط إحدى العقوبات التّأديبيّة المشار إليها بموجب مقرّر مبرّر[1].

ب ـ إذا اقتنعت السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّات التّعيين بالمبرّرات الّتي قدّمها العون فإنّها تحفظ الوثائق وتنتهي المتابعة التأديبية، و ينبغي أن يكون رأي السّلطة الإداريّة المختصّة في هذه الحالات مبرّرا ومحايدا ولا يقصد منه إنهاء المتابعة التأديبية دون مسوّغ قانونيّ.

ب ـ المراحل اللّاحقة لصدور العقوبة التّأديبيّة : و تتجسّد في الإجراءات التّالية :

1 ـ التّوقيف التّحفّظي للعون المتعاقد المعني : في حالة ارتكاب العون المتعاقد خطأً مهنيّا جسيما يمكن أن يؤدّي وفق تقدير السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين إلى تسليط عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق ودون تعويض، و في انتظار مثول العون المتعاقد أمام اللّجنة التّأديبية الاستشاريّة المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين تقوم هذه الأخيرة بعد الدّراسة والتّقرير بتوقيفه عن مهامه كإجراء تحفّظي ابتداء من تاريخ معاينة الخطإ[2]، تبلّغ نسخة قرار أو مقرّر التّوقيف عن طريق الرّئيس السّلّمي المباشر للعون المعني أو من ينوب عنه وذلك بعد إمضائه على وصل استلام.

2 ـ آجال إخطار المجلس التّأديبي : يتمّ إخطار المجلس التّأديبي بتقرير مبرّر من السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين بالمتابعة التّأديبية الّتي تمّ تحريكها ضدّ العون المتعاقد المعني في أجل لا يتعدى عشرون (20) يوما ابتداء من تاريخ معاينتها الخطأ المرتكب من قبل العون[3]. و يمكن أن يرفق التّقرير المبرّر و لغرض تسهيل عمل اللّجنة ببطاقة معلومات حول الوضعيّة المهنيّة و العائليّة للعون المعني[4].

---

(1) ـ انظر الملحق رقم (3).
(2) ـ المادّة 12 من القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.
(3) ـ المادّة 13 من ذات القرار، المصدر نفسه. انظر الملحق رقم (4).
(4) . انظر الملحق رقم (5).

3 ـ تبليغ العون بالأخطاء المهنيّة المنسوبة إليه : يحقّ لكل عون متعاقد تعرض لإجراء تأديبي أن يبلّغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطّلع على كامل ملفّه التّأديبي في أجل سبعة (7) أيّام ابتداء من تاريخ تحريك الدّعوى التّأديبية[1].

يبلّغ هذا الإجراء عن طريق الرّئيس السّلمي المباشر للعون بعد استدعائه بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، وذلك بعد إمضائه على وصل استلام يبيّن بدقّة عدد الوثائق الموجودة في الملف التّأديبي وطبيعتها وكذا وثيقة تبليغ العون المتعاقد بالأخطاء المنسوبة إليه.

4 ـ استدعاء العون للمثول أمام المجلس التّأديبي : يتمّ استدعاء العون الّذي ارتكب خطئا مهنيّا قد يترتّب عليه تسليط عقوبة فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض و يبلّغ بتاريخ مثوله أمام مجلس التّأديب قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقلّ بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام[2].

يمثل العون أمام المجلس التأديبي بصفة شخصية إلّا في حالات القوّة القاهرة الّتي تحول دون ذلك، و يمكن للعون الاستعانة بمدافع مؤهّل من اختياره. وفي حالة غياب العون المتعاقد المخطئ دون تبرير أو سبب مقبول قانونا فإن المتابعة التّأديبية تستمرّ و تأخذ مجراها.

5 ـ سير المجلس التّأديبي وآجال الفصل في المتابعة التّأديبية : لا يمكن للمجلس التّأديبي التّداول إلّا باحترام الشّروط القانونيّة الأساسيّة المحدّدة في النّصوص التّنظيميّة الّتي تحكم تنظيم اللّجان التّأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين والمتمثّلة فيما يلي :

ـ سريان عهدة اللّجنة التّأديبية الاستشارية متساوية الأعضاء.

ـ الأجل القانوني المحدّد لدراسة الملف التّأديبي.

ـ استكمال النّصاب القانوني لانعقاد المجلس التّأديبي وحضور الأعضاء الدّائمين أو الاحتياطيّين في حالة تغيّبهم.

---

(1) المادّة 15 من القرار المتعلّق بتحديد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق. انظر الملحق رقم (6).

(2) ـ المادّة 18 من ذات القرار. انظر الملحق رقم (7).

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

يحضر العون المعني أو مدافع عنه يعيّنه أو موظّف يختاره بنفسه، كما يمكن له تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا لنفي أو إثبات وقائع و أفعال معيّنة[1].

يتداول المجلس التّأديبي في جلسات مغلقة نتيجة تصويت سرّي للأعضاء الحاضرين ويتّخذ القرار بأغلبية الأصوات المعبّر عنها للأعضاء الحاضرين ويجب أن تكون قراراته مبرّرة، وفي حالة التّساوي يكون صوت رئيس اللّجنة مرجّحا.

يدوّن اجتماع المجلس التّأديبي و القرار المتّخذ عنه بمحضر يبلّغ إلى السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين[2].

كما يجدر التّذكير أنّ اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء المختصّة و المجتمعة كمجلس تأديبي، ملزمة بالبتّ في القضيّة المعروضة عليها في أجل خمسة (15) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها من قبل السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين[3].

6 ـ تبليغ العون المتعاقد بالقرار التأديبي : يتعيّن على السّلطة الإدارية المختصّة تبليغ العون المخطئ بمقرّر العقوبة التّأديبية المتّخذة ضدّه[4] في الثلاثة (3) أيّام الّتي تلي مثوله أمام اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة متساوية الأعضاء[5].

كما يبلّغ العون الّذي تعرّض لعقوبة تأديبية دون المثول أمام اللّجنة التّأديبية الاستشاريّة متساوية الأعضاء بالقرار المتضمّن العقوبة التّأديبية في أجل لا يتعدّى ثمانية أيّام ابتداء من تاريخ اتّخاذ هذا القرار و يحفظ في ملفّه الإداري، و في أجل ثلاثة (3) أيّام الّتي تلي مثوله أمام ذات اللّجنة [6].

---

(1) ـ المادّة 16 من القرار المتعلّق بتحدّيد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين المصدر السّابق.

(2) ـ انظر الملحق رقم (8).

(3) ـ المادّة 11 من القرار المتعلّق بتحدّيد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.

(4) ـ انظر الملحق رقم (3).

(5) ـ المادّة 20 من القرار المتعلّق بتحدّيد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، المصدر السّابق.

(6) ـ المادّة 63 من المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، المصدر السّابق. انظر الملحق رقم (9) و (10).

7 ـ نهاية المتابعة التّأديبيّة : تصدر العقوبة التّأديبيّة الّتي يمكن أن تسلّط على الأعوان المتعاقدين بسبب ارتكابهم أخطاء مهنيّة في شكل نهائي، حيث أنّها ومهما كان الأمر تبقى قابلة للطّعن أو التّظلم أمام السّلطة الإدارية الّتي أصدرتها أو السّلطة الوصيّة الّتي تتبعها عند الاقتضاء. فإن لم يجدي نفعا فله الحقّ في اللّجوء إلى القضاء.

ثـانـيا : العلاقات الوظيفيّة بين سلطة التّأديب و هيئات الرّقابة

سيتمّ التّطرّق من خلال هذه الجزئيّة إلى توضيح العلاقات الوظيفيّة بين كلّ من سلطة التّأديب المتمثّلة في السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين الّتي ترأس المؤسّسة أو الإدارة العموميّة المستخدمة، و هيئات الرّقابة الأخرى الّتي سيأتي بيانها كالآتي :

أ ـ تأشيرة المصالح التّابعة للمراقبة المالية : يتمّ تبليغ المصالح التّابعة للمراقبة المالية المختصّة حسب الحالة في إطار ممارسة مهامها الرّقابيّة القبليّة بالملفّ الكامل للمتابعة التّأديبيّة الّتي تعرّض لها العون المعني، حيث أنّ هذا الإجراء من شأنه التّسريع في عمليّة دراسة القرارات و المقرّرات المودعة لديها قصد التّأشيرة الّتي ينبغي، و للغرض ذاته موافاتها بجميع الوثائق الأساسيّة الّتي يتشكّل منها الملفّ و هي ذاتها مبيّن أعلاه إضافة إلى بطاقة الالتزام[1].

ب ـ إعلام المصالح التّابعة للسّلطة المكلّفة بالوظيفة العموميّة : يقصد بهذا أن يتمّ تبليغ المصالح المركزيّة أو المحليّة التّابعة للسّلطة المكلّفة بالوظيفة العموميّة المختصّة، و في إطار تأدية مهامها القبلية أو البعدية حسب الحالة بالملفّ الكامل للمتابعة التّأديبيّة الّتي تعرّض لها العون المعني. حيث أنّ مثل هذا الإجراء من شأنه التّسريع في الفصل في الطّعون المرفوعة أمام هذه الهيئات و التّسهيل من مهمّتها في التّأشيرة القبلية المنوطة بها بالنّسبة للبلديّات الّتي ينبغي و للغرض ذاته موافاتها بجميع الوثائق الأساسيّة. أين يمكن أن يتشكّل الملفّ الّذي يتمّ إخطار مصالح السّلطة المكلّفة بالوظيفة العموميّة من خلاله بالمتابعة التّأديبيّة من الوثائق التّالية :

1ـ قرار تسليط العقوبة التّأديبيّة و يقتصر الأمر هنا على عقوبة فسخ عقد العمل دون إشعار مسبق أو تعويض بالنّسبة للبلديّات.

(1) ـ عبد الحكيم سواكر، (دليل النّظام التّأديبي الخاصّ بالموظّفين و الأعوان المتعاقدين)، المرجع السّابق، ص 38، 39.

2 ـ التّقرير المعدّ من طرف المسؤول المباشر الّذي يتضمّن معاينة الخطأ المهني.

3 ـ التّقرير المتضمّن إخطار المجلس التّأديبي بالمتابعة التّأديبيّة.

4 ـ مقرّر توقيف العون المعني.

5 ـ محضر تبليغ الأخطاء المنسوبة للعون المعني و الاطّلاع على الملفّ التّأديبي.

6 ـ بطاقة المعلومات حول المتابعة التّأديبيّة.

7 ـ الاستدعاء الموجّه للعون المعني بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام.

8 ـ محضر اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين المجتمعة كمجلس تأديبي.

9 ـ مراسلة تبليغ العون بقرار اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين[1].

الـفـرع الـثّـالـث : أثر العقوبة التّأديبيّة على العون المتعاقد

إنّ دراسة الأثر الّذي تفضي إليه العقوبة التّأديبيّة له أهميّة بالغة، فإذا كان العون قد مُنِح وسائل وضمانات قانونية للدّفاع عن نفسه أو حتّى لتوضيح ظروفه أو الدّوافع الّتي سبّبت ارتكابه الخطأ التّأديبي ، أو التّمكن حتّى من درء الأخطاء المنسوبة إليه بالخطإ وتبيان براءته، فإنّ ذلك لا يعني أنّ كلّ ما قد يمرّ به العون قد لا ينعكس عليه وعلى أدائه الوظيفي، فالإدارة دائما تسعى كما ذُكر إلى الحفاظ على السّير الحسن لمرافقها وتسعى جاهدة لتقديم أفضل الخدمات لمواطنيها و إن كان ذلك على حساب موظّفيها أحيانا ـ إن اضطرّت لذلك ـ فهنا قد يتأثّر هذا العون الّذي سلّطت عليه العقوبة التّأديبيّة، و عليه قد يأخذ هذا التّأثّر إما منحى إيجابي من خلاله يثبت فعلا أنّ الإدارة قد وصلت إلى هدفها المنشود وحقّقت غايتها، وإمّا أن يأخذ منحى سلبي حيث أنّ العون المعني قد يتردّى سلوكه المهني وكذلك نفسيّته إزاء عمله ويتغيّر بذلك مستوى أدائه، وهذا أمر بالطّبع سيكون غير محمود ولن يخدم الصّالح العام للإدارة، وفيما سيأتي سنتناول كلّ من هاذين التّأثيرين على حياة العون المهنيّة.

أوّلا : الأثر الإيجابي للعقوبة التّأديبيّة

(1) ـ عبد الحكيم سواكر، المرجع السّابق، ص 38.

يتمثّل أساسا هذا الأثر في قيام العون بواجباته الوظيفيّة على أكمل وجه، و عليه فعند تعرّضه لعقوبة ما يتمّ تعديل سلوكه الوظيفي وبالتّالي سيقوم بالواجبات الّتي عيّن في منصبه ذاك أصلا للقيام بها، و هاته الواجبات قد نصّ عليها المشرّع الجزائري من خلال المرسوم الرّئاسي 308/07 سواء ما تعلّق منها بالالتزامات الإيجابيّة الواجب القيام بها أو السّلبيّة (المحظورة) الواجب الامتناع عنها و الّتي تمّ تبيانها من خلال الفصل الأوّل من هذه الدّراسة. كما يعود بالإيجاب على سير المرفق العام بأحسن صورة و بانتظام و إطراد.

ثانيا : الأثر السّلبي للعقوبة التّأديبيّة

إذا كان قيام العون المتعاقد بواجباته الوظيفيّة و التزاماته بما يمليه عليه ضميره و النّصوص القانونيّة في مجال الوظيفة العموميّة وهذا يشكل في مجمله تعديل في السّلوك الوظيفي له و هو الأثر المبتغى عند توقيع العقوبة عليه، فلا تعتبر هاته الأمور هي كلّ ما ينتج عند توقيع العقوبة، فبالعكس قد يكون هناك أثر مخالف تماما لما ذُكر سابقا يتمثّل في تردّي الأداء المهني للعون تبعا للأثر المعنوي والمادّي السّيّء الّذي تتركه هاته العقوبة في الحياة المهنيّة أو حتّى الطّبيعية له.

نظرا لقلّة الدّراسات القانونية المفصلّة حول هاته النّقطة بالذّات، تمّت الاستعانة بالواقع الوظيفي الميداني لمعرفة أكثر عن صدى العقوبة التّأديبيّة في نفسيّة الموظّف أو العون المتعاقد على حدّ سواء، و ما قد تسبّبه من أثر سواء من النّاحية الماديّة أو المعنويّة أو حتّى من جوانب أخرى، و عليه ما يمكن الإشارة إليه أنّ هاته المعاناة الّتي قد تغفل الإدارة ممثّلةً في سلطتها العقابيّة عن تفادي تأثيرها عليه، فالموظف وبدون توقيع أيّة عقوبة عليه قد يكون عرضة لنوعين من الضّغوطات النّفسية في مكان عمله، إحداهما تكون إيجابيّة تدفعه إلى تطوير أدائه وتزيده طاقة ونشاطا وتحفّزه على تقديم الجيّد في مهامه و الوصول إلى الأفضل، أمّا الأخرى فهي سلبيّة تؤثّر على سلوكه وإنتاجيّته وتهدم لديه روح العمل وتجعله يفقد طاقته الجديّة في ذلك، و هاته الأخيرة نجدها أيضا عند الموظّف المعاقب.

غنيّ عن البيان أنّ الإدارة عند تكييفها لأيّ فعل قد قام به العون بوصفه خطأً مهنيّا يستلزم العقوبة الّتي تقرّرها له، قد تخطئ في تقديرها لذلك الخطأ أو في تكييفها للفعل وفي تسليط العقوبة، فقد يحدث أن لا تحتاج الأفعال المرتكبة إلى معاقبته بتلك

العقوبة أو أنّ هناك خللا في التّقارير المقدّمة والّتي على أساسها قد تم تأديبه على إثرها ـ هذا الأمر نجده كثيرا في الواقع ـ فيشعر صاحب العقوبة بعدم العدل وأنّ حقّه قد هدر كما يفقد شعوره بالأمن الوظيفي، خصوصا في حال إذا لم تمارس الإجراءات حسب الشّكل القانوني فيزيد هذا من تردّي وضعه و دخوله في دوّامة من الإحباط والاكتئاب قد تصل به إلى اللّامبالاة بالعمل أو حتّى تركه في بعض الأحيان، وينتقل هذا التّردّي إلى الجانب الصّحّي عنده ممّا قد يعرّضه إلى أمراض صحيّة جسدية ونفسية أو حتّى إلى الوفاة بسبب الحزن الشّديد.

كما لا يُنسى أيضا أنّ العقوبة الّتي تمسّ الجانب المادّي للعون هي الأخرى تسبّب له أضرارا و مشاكلا اجتماعيّة تعود عليه بالسّلب و حتّى على أسرته، فبمجرّد توقّف أجره حتّى وإن كان ذلك لمدّة محدّدة فإنّه سيؤثر عليه وفي كثير من الأحيان، وعند استمرار ذلك يؤدي به الأمر إلى القيام بأعمال قد تكون منافية لعمله أو حتّى أخلاقيّاته كالتّخريب مثلا، هذا الّذي ينعكس على جوانب غير صحيّة في العمل و البيت و المجتمع عموما.

تبعا لهذا قد أحاط المشرّع الجزائري العون المتعاقد عند تعرّضه لعقوبة تأديبيّة بضمانات كما تمّ توضيحها سابقا، قد تكون دعامة لموقفه من خلالها يقوم بالدّفاع عن وجهت نظره و آ رائه، و حتّى وإن كانت تلك الضّمانات تحتاج إلى مراجعة أكثر من قبل المشرّع لأنّها تبقى في النهاية وسيلة في مواجهة الإدارة ومُقيّدة لها.

لكن كلّ هذا لا يمنع من أنّ الإدارة قد تستفيد ومن وراء ذلك بتعديل لسلوك العون المخلّ بالتزاماته و تحمله على الانضباط، حيث أنّها تتمكن من جعله يهتم بواجباته الوظيفيّة المنوط بها و يثابر في عمله، و عليه يعتبر هذا بمثابة دور إيجابي للإدارة وأثر إيجابي للعقوبة. لكن قد لا يكون الأمر دائما بهذا الشّكل أي أنّ العقوبة التّأديبية قد تعود بالسّلب على العون وعلى قيامه بعمله خصوصا في حالة تسليط عقوبة بشكل خاطئ أو تعرّضه لظلم ما في حياته المهنيّة أدّت لتأديبه بالغلط، فهنا يستوجب الوقوف على هذا الأمر لتمكينه من الخروج من الدّائرة الّتي قد يدخل فيها جرّاء معاقبته وهذا كلّه لغاية أصيلة مفادها تحسين وتطوير الخدمة العمومية.

الخاتمة

الـخـاتـمـة :

بعد التّعرّض لمختلف الجوانب المتعلّقة بالنّظام التّأديبي للأعوان المتعاقدين و خاصّة من خلال المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 تبيّن أنّ النّظام التّأديبي جزء لا يتجزّأ عن الوظيفة العموميّة، لذلك فمن الأهميّة البالغة إحاطته و ضبطه قانونا بما يتلاءم و يحقّق التّوازن بين فعالية الإدارة في أداء السّير الحسن للمرافق العامّة، و بين حماية العون المتعاقد تأديبيّا على أساس أنّه المنفِّذ لسياسة و توجيهات الدّولة و منحه الضّمانات الكافية لمواجهة ما قد يصدر من تعسّف من قبل الإدارة الموظِّفة و المتحكّمة في كلّ أمور التّأديب الإداري.

إنّ المتأمّل في النّظام التّأديبي لتشريع الوظيفة العموميّة ليجد نوعا من النّقائص في مجال تطبيقه على أرض الواقع داخل الإدارة، و الّتي تجعل الباحث يدرك صعوبة فعالية مبدإ الضّمان في هذه المنظومة القانونيّة للعون الخاضع للتّأديب، و كذا صعوبة تحقيق التّوازن بينه و بين الفاعلية الإداريّة المقرّرة للإدارة من منطلق تمتّع هذه الأخيرة بامتيازات و سلطات واسعة قد تجعل من النّصوص القانونيّة في مواجهتها صمّاء، و هذا نظرا لاعتبار الإدارة و في آن واحد هي صاحبة الاتّهام أي الخصم، و صاحبة التّحقيق و توقيع العقوبة ، و أنّها هي صاحبة القرار النّهائي بعد اجتماع مجلس التّأديب أي الحَكَم، ما يجعل هذا الاختصاص المقرّر لها في موقف الرّيبة و الشّك من حيث نزاهة وحيدة عملية التّأديب. و عليه فإنّ كلّ هذا يستدعي القول بزوال الضّمان خلال المراحل الإجرائيّة التّأديبيّة للعون المخطئ.

من خلال هذه الدّراسة تمّ الوصول إلى جملة من **النّتائج** يمكن عرضها كالتّالي :

أ ـ رغم الحماية الكبيرة الّتي يقرّها مبدأ شرعية العقوبة التّأديبية الّذي يقوم على أساس حصر جميع هذه العقوبات وعليه عدم جواز عقاب العون إلّا بإحداها، إلّا أنّ هذا المبدأ لم يتحقّق في شقّه الثّاني والمتمثّل في عدم حصر الأخطاء المهنيّة أو المخالفات التّأديبية و تصنيفها في درجات، وبالتّالي غياب الرّبط بين المخالفة التّأديبية والعقوبة المناسبة لها، كلّ ذلك قد أثّر بشكل واضح على مبدأ الضّمان المقرّر لصالح العون المتعاقد، و بالمقابل تغليب مبدأ الفاعلية الإدارية.

ب ـ رغم تدخّل المشرّع لتنظيم الكثير من الجوانب الإجرائيّة للتّأديب بمقتضى اللّوائح والمناشير لكلّ سلك أو قطاع على حدة و الّذي من بينه الأعوان المتعاقدون، إلّا أن ذلك لم يكن كافيا.

ج ـ إعطاء السّلطة الإداريّة المختصّة السّلطة التّقديرية في تكييف جسامة الخطإ وعدم تحديدها و ربطها مع العقوبات خلافا ما قام به مع الموظّف، ما قد يفتح باب تحايلها و تعسّفها اتّجاه العون المتعاقد. كما تمّ منحها كذلك الحقّ في تعيين أعضاء اللّجنة التّأديبيّة المتساوية الأعضاء الأمر الّذي يجعل العون المتعاقد يفقد ثقته في هذه اللّجنة خاصّة أنّ الصّوت المرجّح للرّئيس الّذي هو عضو من الإدارة.

د ـ المرسوم الرّئاسي رقم 308/07، لم يأت بالكثير وبقي ناقصا بالنّسبة لموضوع التّأديب و ترك المجال واسعا أمام السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين في تكييف الأخطاء، ممّا جعل العون المتعاقد عرضة للتّعسّف من قبل إدارته.

هـ ـ عدم وجود تقنين للأخطاء التّأديبية حتّى تلتزم به الإدارة و هذا قد يؤدّي إلى تعسّف في استعمال سلطتها في تكييف الفعل الذي ارتكبه العون المتعاقد، وذلك لما فيها من حماية للعون بأن يكون على دراية بالعقوبة الّتي تسلّطها عليه من جراء خطئه هذا.

و ـ نقص فعالية الضّمانات التّأديبية المكرّسة قانونا للعون المتعاقد، و عدم قدرة هذه القوانين في تحقيق ضمان كاف له، ما يطلق العنان للإدارة في بسط تحكّمها في مصير النّظام التّأديبي في الوظيفة العموميّة، ممّا يعرّض المركز الوظيفي للعون المتعاقد لعدم الاستقرار و كذا إمكانية التّعسّف من قبل السّلطة الإداريّة صاحبة التّأديب.

ز ـ الجمع بين سلطة التّحقيق وتحريك الدّعوى التّأديبية وضع ينجم عنه المساس بضمانات العون المتعاقد، كان من الأجدر إسناد مهمّة التّحقيق إلى جهة منفصلة و مستقلّة عن الجهة الّتي تملك حقّ التّأديب كمفتّشية الوظيف العمومي مثلا.

ح ـ تتميز الأخطاء التأديبية على اعتبارها تشكل جريمة تأديبية بنفس الأركان التي تلزم الجريمة الجنائية رغم الاختلاف الموجود بينهما، إلّا أنه لقيام الجريمة التّأديبية يتوجّب توافر ركن خاصّ و مفترض ألا و هو صفة الموظّف، و على اعتبار العون كذلك فإنّه عند ارتكابه خطأً مهنيّا تقوم مسؤوليّته التّأديبيّة.

ط ـ يمكن للعون أن يسعى من أجل إبطال الإجراء التّأديبي أو تخفيفه على مستوى الإدارة أو القضاء، فإتاحة الطّعن بنوعيه الإداري والقضائي يندرج تحت فكرة الضّمانات المقرّرة للعون بعد توقيع العقوبة التّأديبية عليه.

ي - أنّ النّظام التّأديبي الجزائري تعوزه الصّرامة اتّجاه الإدارة الّتي لا تتقيّد بالآجال المقرّرة لصالح العون،خاصّة فيما تعلّق بتمكينه من الإطّلاع على ملفّه التّأديبي وتحضير دفاعه، إلى جانب افتقاره لدليل عملي يستند إليه الأعوان موضوع الدّعوى التّأديبية ممّا يتعيّن تداركه في النّصوص التّطبيقية المستقبليّة للمنظومة التّأديبية.

بناء على ما تمّ التّوصّل إليه أعلاه في موضوع هذه الدّراسة تمّ تقديم **المقترحات** التّالية **:**

أ - تكوين الأعوان المتعاقدين لمعرفة فيما يُتّخذ ضدّهم من إجراءات تأديبيّة حتّى يكونوا على بيّنة من مقتضيات المشروعية القانونيّة فيما يخص مسائل التّأديب بهم، الأمر الّذي يكفل في الوقت نفسه إلزام الإدارة والمستخدم بإتّباع الإجراءات اللّازمة لتأديبهم.

ب - إعادة النّظر في المرسوم الرئاسي رقم 308/07 بما يكفل حماية فعّالة لهذه الفئة، وذلك نظرا لقصور القواعد الإجرائيّة المنظّمة للمتابعة التّأديبيّة للأعوان المتعاقدين، و مراعاة العيوب و النّقائص الّتي تخلّلتها هذه النّصوص القانونيّة محلّ الدّراسة و ذات الصّلة بالتّأديب من خلال مراجعة النّقاط التّالية :

1 ـ الضّمانات و الإجراءات.

2 ـ المدد القانونيّة المتعلّقة بالاطّلاع على الملف و إخطار المجلس التّأديبي و البتّ في المتابعة التّأديبيّة.

3 ـ النّص على سقوط المتابعة التّأديبيّة للعون المتعاقد في حال عدم بتّ المجلس التّاديبي فيها خلال الأجل القانوني المحدّد.

4 ـ النّص على مدّة العهدة الجديدة الّتي يعيّن فيها العضو الّذي انتهت عهدته في اللّجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء، هل هي سنة (1) واحدة أخرى أم هي مدّة أخرى.

5 ـ تحديد رئيس اللّجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء هل هو المدير أم نائبه،أم يعيّن أحد أعضائها كرئيس.

ج - ربط كلّ مخالفة تأديبيّة بما يقابلها من عقوبات مناسبة، لأنّ ذلك من شأنه أن يحدّ من سلطة الإدارة التّقديريّة الواسعة.

د - إعادة النّظر في تنظيم اللّجنة الاستشارية متساوية الأعضاء على أن تكون مستقلّة و نزيهة و حياديّة، و النّص صراحة على أن يكون رأيها ملزما للعون و للإدارة، و أنّ عدم الأخذ به من قبل الأخيرة يعرّض قرارها للبطلان.

هـ ـ ضرورة تحديد اللّجنة المكلفة بإجراء عملية التّحقيق التّأديبي حتّى لا يشكّل ذلك مجالا للسّلطة الإدارية المستخدمة للتّحكّم في جميع إجراءات المتابعة التّأديبيّة. و لو حبّذا إنشاء جهة مختصّة و مستقلّة تماما تنظر في الدّعاوى التّأديبيّة مثل ما هو معمول به في مصر و الّتي يُطلق عليها اسم المحاكم التّأديبيّة.

في الأخير و على إثر ما سبق يمكن القول أنّ نظام تأديب الأعوان الخاضعين إلى النّظام التعاقدي في الوظيفة العمومية حسب المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 له خصوصية ومتميّز عن نظام تأديب الموظّفين العموميّن حسب الأمر رقم 03/06 ، من حيث الأخطاء، الإجراءات، و العقوبات.

قسم الملاحق

الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 893 م ع وع إ/م ت ق أ وع/م ف ت و م/ل ز/2015.

الجزائر، في 13 أكتوبر 2015

14052

السيد مدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي

الموضوع: ف/ي طلب إستفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 453 المؤرخة في 05 أوت 2015.

بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، إستفسرتم حول الوسيلة البديلة لإثبات إيصال الإدارة للإعذار، إلى الموظف أو المستخدم الموجود في حالة إهمال المنصب، وكذا إثبات استلامه له أو رفض استلامه، في الآجال المحددة خاصة، مما يؤدي إلى عدم احترام مواعيد الاجراءات ويبعث الشك في نية المرسل إليه، في حالة تكرار الغيابات من طرفه.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه في انتظار صدور النص التنظيمي المتعلق بهذا الموضوع، فإن تبليغ الإعذارات القانونية للموظفين الموجودين في حالة الغياب عن العمل، دون سبب أو مبرر قانوني، يتم طبقا لأحكام المادة 184 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و كذا المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 عن طريق البريد الموصى عليه مع إشعار بالاستلام، وبكل الوسائل الرسمية والمتاحة قانونا وفي حالة رفض استلامها من طرفه، أو لم يتم تسليمها له لكونه غائبا عن مسكنه فإن ملاحظات مصالح البريد المدونة فوق الإشعار بالاستلام كافية لإثبات الرفض أو غياب المعني.

- في حالة توجيه الإعذارات عن طريق محضر قضائي، فإن إثبات حالة الرفض، يتم بمحضر محرر من طرفه، وفي هذه الحالة، وبناء على محضر الإثبات، يجب توقيف الموظف، ثم الشروع في إجراء العزل بعد إنتهاء مهلة الخمسة عشر (15) يوما المنصوص عليها في المادة 184 سالفة الذكر.

- في حالة إنعدام إمكانية إثبات الرفض لأي سبب كان، سواء تم توجيه الإعذارات عن طريق البريد أو عن طريق المحضر، فإن على الإدارة توقيف الموظف المعني وانتظار مهلة خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ أول غياب، فإن لم يلتحق بمنصبه أو لم يقدم ما يبرر غيابه يعزل، طبقا للإجراءات التنظيمية السارية المفعول، لاسيما أحكام المادة 184 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تجدر الإشارة إلى أن الاعذار إجراء جوهري لا يمكن الاستغناء عنه و لا يوجد بديل له علما أن عدم إعادة الإشعار بالاستلام مسألة تخص مصالح البريد التي يتعين عليكم نقل انشغالكم إليها باعتبارها صاحبة الاختصاص في هذا المجال.

أما بخصوص حالات الغياب غير المبرر أو دون ترخيص مسبق، فينبغي تكييفها كما يلي:

- في حال التأخر عن العمل بدون مبرر أو ترخيص مسبق (عدم التقيد بمواقيت العمل)، يعد مساسا بالانظباط العام، وهو خطأ من الدرجة الأولى، يستوجب تطبيق عقوبة تأديبية من نفس الدرجة.
- في حالة الغياب التام عن العمل دون مبرر مقبول أو ترخيص مسبق، فهو أيضا يتعلق بالانظباط العام، غير أنه يعد إخلالا بالواجبات المهنية طبقا لأحكام المادة 160 من الأمر رقم 06- 03 المذكور أعلاه، ويعاقب عليه بالخصم من المرتب بقدر عدد الغيابات، ويعد فضلا عن ذلك، خطأ من الدرجة الثانية طبقا لأحكام المادة 179 من الأمر رقم 06- 03 سالف الذكر، ويستوجب تطبيق عقوبة من نفس الدرجة.
- الغياب المتكرر الذي يصبح سلوكا مميزا للعون المعني، رغم الإنذارات الشفوية والكتابية أو العقوبات التأديبية التي تعرض لها، ويصبح بالتالي مضرا بحسن سير المصلحة، فيعد بمثابة رفض تنفيذ المهام المنوطة به، ومن ثمة يكون خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة، طبقا لأحكام المادة 180 من ذات الأمر، ويستوجب تطبيق عقوبة من نفس الدرجة.
- أما إذا تكررت الغيابات رغم العقوبات التأديبية المشار إليها أعلاه، فإن ذلك يعتبر تحديا للإدارة المستخدمة، وفعلا ضارا بمصلحتها، يجعله خطأ من الدرجة الرابعة، طبقا لأحكام المادة 181 من ذات الأمر، يستوجب حينئذ تطبيق عقوبة من نفس الدرجة.

تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات التقدير والاحترام.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للوظائف العمومية
ع. لعويسي

نسخة للإعلام إلى: - السيد مدير التطبيق و التنسيق.
- السيدة والسادة رؤساء مصلحات الوظيفة العمومية.

الملحق رقم 02

الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة
وزارة .....

تحديد الإدارة أو المؤسّسة المعنية

تقرير حول معاينة خطأ مهني

في عام ألفين ..... و في اليوم ..... من شهر .....، أجريت عمليّة التّقييم للخطئ المهني المرتكب من طرف السّيّد (ة) : ..... متعاقد في منصب شغل ..... على مستوى مديريّة فرعيّة / مصلحة / مكتب، من طرف السّيّد (ة) : ..... رتبة : .....(المسؤول المباشر للعون المعني).

و في هذا الإطار سيتمّ التّطرّق إلى النّقاط التّالية :

1 ـ معاينة الخطأ : تمّت معاينة الخطأ المهني المرتكب من طرف المعني بالأمر بموجب الشّكوى الكتابية أو الشّفوية و/أو الملاحظة المقدّمة من طرف السّيّد (ة) : .....

2 ـ الأفعال المكوّنة للخطأ المهني هي : .....

3 ـ ظروف وقوع الخطأ المهني هي : .....

4 ـ تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوع الخطأ المهني : .....

5 ـ مختلف التّقييمات الّتي يمكن إجراءها على الحالة هي : .....

خلاصة التّقرير :

نظرا لكون الأفعال المشار إليها أعلاه و المكوّنة للخطأ المهني المرتكب من طرف السّيّد (ة) : ..... تعتبر أفعالا نصّت عليها المادّة ..... من المرسوم الرّئاسي 308/07 المؤرّخ في : 2007/09/29 الّذي يحدّد كيفيّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم الّتي تنصّ على أنّه : "....." فإنّ اقتراح تكييف الخطأ المهني و العقوبة يكون كالآتي :

1 ـ تكييف الخطأ المهني على أنّه خطأ مهني، و يتمثّل في : .....(ذكر الخطأ)

2 ـ تكييف العقوبة على أن تكون، و تتمثّل في : .....(ذكر العقوبة)

خلاصة رأي السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين :

رأي السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين حول :

تكييف الخطأ المهني المقترح					
تأكيد التّكييف		تأكيد الخطأ مع تعديل الخطأ		رفض تكييف الخطأ	
إعادة صياغة الخطأ المهني بعد تعديله :					
حول العقوبة المقترحة					
تأكيد الاقتراح		تأكيد الاقتراح مع تعديل العقوبة			
إعادة صياغة العقوبة بعد تعديلها :					
القرار النّهائي					
توجيه استفسار للعون المعني		عدم توجيه استفسار و انقضاء المتابعة التّأديبيّة			
تبرير السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين في حالة حفظ المتابعة التّأديبيّة					

الملحق رقم 03

الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة
وزارة .....

تحديد الإدارة أو المؤسّسة المعنية

مـقـرّر

إنّ ..... (ذكر السّلطة المخوّلة صلاحيّة التّعيين)،

ـ بمقتضى الأمر 03/06 المؤرّخ في 19 جمادى الثّانية عام 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006 م و المتضمّن القانون الأساسي العامّ للوظيفة العموميّة ،

ـ و بمقتضى المرسوم الرّئاسي 304/07 المؤرّخ في 17 رمضان عام 1428 هـ الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 م الّذي يحدّد الشّبكة الاستدلاليّة لمرتّبات الموظّفين و نظام دفع رواتبهم،

ـ و بمقتضى المرسوم التّنفيذي رقم 99/90 المؤرّخ في 01 رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 27 مارس 1990 م المتعلّق بسلطة التّعيين و التّسيير الإداري بالنّسبة للموظّفين و أعوان الإدارة المركزيّة و الولايات و البلديّات و المؤسّسات العموميّة ذات الطّابع الإداري،

ـ و بمقتضى المرسوم الرّئاسي 308/07 المؤرّخ في : 2007/09/29 الّذي يحدّد كيفيّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم ،

ـ و بناء على عقد العمل / أو قرار أو مقرّر تجديد عقد العمل رقم : ..... المؤرّخ في : ... . المتضمّن تعيين و/أو تجديد عقد العمل ..... (بيان الاسم و اللّقب للعون) في منصب شغل : ..... بعقد محدّد و/أو غير محدّد المدّة ابتداء من : ... .،

ـ و بناء على التّقرير رقم : ..... المؤرّخ في : ... .، المتضمّن .....

ـ و بناء على طلب التّوضيحات على الرّد الكتابي للمعني بالأمر،

ـ و نظرا لكون الخطأ المهني المرتكب من طرف المعني بالأمر يعتبر خطئا مهنيّا يتمثّل في : .....،

ـ و باقتراح من السّيّد (ة) : .....،

يـقـرّر

المادّة الأولى : تسلّط على السّيّد (ة) : .....(بيان الاسم و اللّقب للعون)، منصب شغل : .....، عقوبة تأديبيّة تحفظ في ملفّه الإداري تتمثّل في : .....(بيان العقوبة المتّخذة)، بسبب ارتكابه خطئا مهنيّا يتمثّل في : .....(بيان الخطأ المهني)، ابتداء من : ... .

المادّة الثّانية : يكلّف .....(بيان السّلطة الإداريّة المعنية) بتنفيذ هذا المقرّر.

حرّر بـ : .....، في : ... .

الملحق رقم 04

الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة
وزارة .....

تحديد الإدارة أو المؤسّسة المعنية

تقرير إخطار المجلس التّأديبي حول متابعة تأديبيّة بسبب .....(خطأ مهني)

تبعا للتّقرير رقم ..... المؤرّخ في : ..... المتضمّن تقرير حول معاينة خطأ مهني مرتكب و/أو تعرّض له (ها) السّيّد (ة) : .....، متعاقد في منصب شغل : .....، هذا من جهة و تطبيقا لأحكام المادّة ..... من المرسوم الرّئاسي 308/07 المؤرّخ في : 2007/09/29 الّذي يحدّد كيفيّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم هذا من جهة أخرى،

يشرّفني أن أوافيكم بالتّقرير الآتي نصّه بخصوص المتابعة التّأديبيّة الّتي تخصّ السّيّد (ة) : ..... بسبب خطأ مهني :

1 ـ تمّ تحريك الدّعوى التّأديبيّة بموجب التّقرير رقم : ..... المؤرّخ في : ... .، الصّادر عن : .....

2 ـ معاينة الخطأ : تمّ معاينة الخطأ المهني من طرف المعني بالأمر بموجب الشّكوى الكتابية أو الشّفوية و/أو الملاحظة أو المراسلة رقم : .... المؤرّخة في : ... .، الصّادرة عن : .....،

3 ـ ظروف وقوع الخطأ المهني هي : .....

4 ـ تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوع الخطأ المهني : .....

5 ـ مختلف التّقييمات الّتي يمكن إجراءها على الحالة هي : .....

خلاصة التّقرير :

نظرا لكون الأفعال المشار إليها أعلاه و المكوّنة للخطأ المهني المرتكب من طرف السّيّد (ة) : ..... تعتبر أفعالا نصّت عليها المادّة ..... من المرسوم الرّئاسي 308/07 المؤرّخ في : 2007/09/29 الّذي يحدّد كيفيّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم الّتي تنصّ على أنّه : "....." فإنّ اقتراح تكييف الخطأ المهني و العقوبة يكون كالآتي :

1 ـ تكييف الخطأ المهني على أنّه خطأ مهني، و يتمثّل في : .....(ذكر الخطأ)

2 ـ تكييف العقوبة على أن تكون، و تتمثّل في : .....(ذكر العقوبة)

و عليه يعتبر هذا التّقرير بمثابة إخطار للمجلس التّأديبي و يتمّ من خلاله تحريك المتابعة التّأديبيّة، و أنّه سوف يتمّ إعلامكم بتاريخ و مكان انعقاد المجلس التأديبي في حينه و حال الانتهاء من الإجراءات التّأديبيّة المعمول بها في هذا المجال.

حرّر بـ : .....، في : ... .

الملحق رقم 05

الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة
وزارة .....

تحديد الإدارة أو المؤسّسة المعنية

بطاقة معلومات حول متابعة تأديبيّة بسبب خطأ مهني

1 ـ الوضعيّة المهنيّة و الاجتماعيّة للعون المتعاقد :

الاسم و اللّقب : .....

تاريخ و مكان الميلاد : .....

المنصب المشغول : .....

الشّهادات و المؤهّلات : .....

العنوان : .....

تاريخ أوّل توظيف : .....

2 ـ الحياة المهنيّة :

منصب الشّغل	المؤسّسة أو الإدارة العموميّة	فترة النّشاط		الأقدميّة العامّة		
		من :	إلى :	السّنة	الشّهر	اليوم
المجموع						

النّقاط المتحصّل عليها و تقييمات ثلاث سنوات الأخيرة :

السّنوات	النّقاط	التّقييمات
1	.....	.....
2	.....	.....
3	.....	.....

3 ـ السّوابق التّأديبيّة : .....

4 ـ ملخّص الأفعال المنسوبة للمعني : .....

5 ـ العقوبة المقترحة : .....

حرّر بـ : .....، في : ... .

إمضاء السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين

الملحق رقم 06

الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة
وزارة .....

تحديد الإدارة أو المؤسّسة المعنية

محضر تبليغ الأخطاء المنسوبة للعون المتعاقد و الاطّلاع على الملفّ التّأديبي للمتابعة التّأديبيّة بسبب خطأ مهني

في عام ألفين .....، و في اليوم .....، من شهر ..... نحن (ذكر اسم و لقب و صفة المسؤول) .....، قمنا بتبليغ الأخطاء المنسوبة إلى السّيّد (ة) : .....، منصب شغل : .....، و ذلك بصدد المتابعة التّأديبيّة الّتي تعرّض لها، حيث اطّلع المعني على ملخّص الأخطاء المهنيّة المنسوبة إليه و كامل ملفّه التّأديبي المتكوّن من الوثائق المبيّنة في الجدول المبيّن أدناه :

1 ـ ملخّص الأخطاء المهنيّة المنسوبة للعون المعني : .....

.....

2 ـ جرد الوثائق المتواجدة في الملفّ التّأديبي :

الرّقم	طبيعة الوثيقة	العدد
01	.....	.....
02	.....	.....
03	.....	.....

حرّر بـ : .....، في : ... .

إمضاء المعني (ة) : **إمضاء السّلطة الإداريّة الّتي لها صلاحيّة التّعيين :** **إمضاء المسؤول :**

الملحق رقم 07

الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة
وزارة .....

تحديد الإدارة أو المؤسّسة المعنية

استدعاء للمثول أمام المجلس التّأديبي

السّيّد (ة) : .....
منصب الشّغل : .....
العنوان : .....

يؤسفني أن أنهي إلى علمكم بأنّ اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين ستعقد جلستها التّأديبيّة للنّظر في ملفّكم التّأديبي يوم : ..... الموافق لـ : .....، على السّاعة : ..... بمقرّ : .....(تحديد المكان بدقّة)، و عليه فأنتم مدعوون للمثول أمام المجلس التّأديبي في التّاريخ و المكان المشار إليهما أعلاه.

في هذا الإطار أذكّركم بأنّه و طبقا لأحكام الموادّ 15، 16، 17 من القرار المؤرّخ في : 2008/07/19 الّذي يحدّد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كيفيّات تعيين أعضائها و سيرها، فإنّه :

يتعيّن عليكم المثول شخصيّا أمام المجلس التّأديبي إلّا إذا حالت القوّة القاهرة ذلك، كما أنّه يمكنكم و في حالة الغياب تقديم مبرّر مقبول و تمثيلكم من طرف مدافع.

كما يمكنكم الاستعانة بمدافع أو موظّف تختارونه بأنفسكم، و تقديم مذكّرة دفاعكم الّتي تتضمّن تقديم ملاحظات كتابيّة، أو أن تستحضروا شهودا.

و في جميع الأحوال في حالة عدم حضوركم على الرّغم من استدعائكم بطريقة قانونيّة أو في حالة رفض تبرير غيابكم فإنّ المتابعة التّأديبيّة سوف تستمرّ.

حرّر بـ : .....، في : ... .

الملحق رقم 08

الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة
وزارة .....

تحديد الإدارة أو المؤسّسة المعنية

محضر اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين المجتمعة في شكل مجلس تأديبي

في عام ألفين ..... و في اليوم ..... من شهر .....، انعقد بمقرّ .....(تحديد المؤسّسة أو الإدارة العموميّة المعنية) اجتماع اللّجنة التّأديبيّة الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين في شكل مجلس تأديبي الّذي يخصّ المتابعة التّأديبيّة للسّيّد (ة) : ..... متعاقد (ة) في منصب شغل : .....، و ذلك بعد إخطاره (ها) من طرف السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين بموجب التّقرير رقم : ..... المؤرّخ في : ... ...

جدول الأعمال :

ـ دراسة ملفّ المتابعة التّأديبيّة الّتي تعرّض لها السّيّد (ة) : ..... بسبب الخطأ المهني

حضر الأعضاء الآتية أسماؤهم :

ممثّلي الإدارة			ممثّلي الأعوان المتعاقدين		
الاسم و اللّقب	الصّفة دائم / مستخلف	التّبرير في حالة الاستخلاف	الاسم و اللّقب	الصّفة دائم / مستخلف	التّبرير في حالة الاستخلاف

إنّ اللّجنة و من خلال الدّراسة على ضوء الأحكام القانونيّة و التّنظيميّة تمّ التّطرّق إلى النّقاط التّالية :

أوّلا : من حيث الشّكل

1 ـ التّأكّد من سريان عهدة اللّجنة التّأديبيّة الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين.	**سارية المفعول**		**غير سارية المفعول**	
2 ـ التّأكّد من استكمال النّصاب القانوني للّجنة التّأديبيّة الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين.	**مكتمل**		**غير مكتمل**	
3 ـ التّأكّد من احترام آجال إخطار المجلس التّأديبي (20 يوما من معاينة الخطأ).	**محترمة**		**غير محترمة**	
4 ـ التّأكّد من احترام آجال سقوط المتابعة التّأديبيّة.	**محترمة**		**غير محترمة**	
5 ـ التّأكّد من تبليغ العون المعني بالأخطاء المنسوبة إليه.	**تمّ التّبليغ**		**لم يتمّ التّبليغ**	
6 ـ التّأكّد من احترام شكليّات و آجال الاستدعاء للمثول	**محترمة**		**غير محترمة**	

أمام المجلس التّأديبي.

ثانيا : من حيث الموضوع

1 ـ التّأكّد من أنّه تمّ سماع العون المعني أو من ينوب عنه.	**تمّ السّماع**		**عدم السّماع**	
2 ـ التّأكّد من أنّه قد تمّ تقديم ملاحظات كتابية من قبل العون المعني.	**تقديم**		**عدم تقديم**	
3 ـ دراسة تكييف و ملائمة الأفعال المرتكبة من طرف السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين.	**الدّراسة**		**عدم الدّراسة**	
4 ـ دراسة تكييف و ملائمة العقوبة المقترحة من طرف السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين.	**الدّراسة**		**عدم الدّراسة**	
5 ـ إجراء تقييم شامل للمتابعة التّأديبيّة.	**تقييم الحالة**		**عدم تقديم الحالة**	
6 ـ دراسة جدوى طلب فتح تحقيق إداري من عدمه.	**طلب فتح تحقيق**		**عدم فتح تحقيق**	
7 ـ دراسة وجود أو عدم وجود خطأ مهني يستوجب المتابعة التّأديبيّة في حالة المتابعة الجزائيّة.	**وجود خطأ مهني**		**عدم وجود خطأ مهني**	

إنّ اللّجنة و بعد :

1 ـ التّأكّد من استيفاء المتابعة التّأديبيّة لكافّة الشّروط الشّكلية لاسيما منها المتعلّقة بسريان عهدتها و استكمال نصابها القانونيّة، احترام الآجال لاسيما آجال الإخطار و سقوط المتابعة التّأديبيّة و تبليغ العون بالأخطاء المنسوبة إليه، احترام ضمانة الاستدعاء القانوني من حيث الآجال و الكيفيّات.

2 ـ التّأكّد من استيفاء المتابعة التّأديبيّة لكافّة الشّروط الموضوعيّة لاسيما من حيث سماع العون المعني و تقديم ملاحظاته و دراسة تكييف و ملائمة كلّ من الخطأ المهني و العقوبة المقترحة.

3 ـ الاطّلاع على اقتراح تكييف الخطأ و العقوبة الصّادرتيّن عن السّلطة الّتي لها صلاحيّة التّعيين بشأن المعني.

تصادق بإجماع أعضائها و بعد التّداول في شكل مجلس تأديبي مغلق على القرار التّأديبي الآتي نصّه :

أوّلا : بالنّسبة للخطئ المهني

ثبوت ارتكاب السّيّد (ة) ..... متعاقد (ة) في منصب شغل ..... خطئا مهنيّا، و المتمثّل في (ذكر الخطأ المهني).....، حيث أنّه و نظرا لثبوت الأفعال المرتكبة من طرفه فإنّ هذا الخطأ يشكّل أحد الأخطاء المهنيّة المنصوص عليها بموجب المادّة ..... من المرسوم الرّئاسي 308/17 المؤرّخ في : 2007/09/09 الّذي يحدّد كيفيّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم.

ثانيا : بالنّسبة للعقوبة

تسلّط على المعني بالأمر عقوبة تأديبيّة تطابق الخطأ المهني المرتكب من طرفه و المتمثّلة في عقوبة (ذكر العقوبة المسلّطة) ..... الّتي حدّدتها المادّة ..... من المرسوم الرّئاسي 308/07 الّذي يحدّد كيفيّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم.

حُرّر هذا المحضر لإثبات ما ذكر أعلاه

حرّر بـ : .....، في : ... .

الإمضاء :

الملحق رقم 09

الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة
وزارة .....

تحديد الإدارة أو المؤسّسة المعنية

تبليغ قرار مجلس التّأديب

السّيّد (ة) : .....

منصب الشّغل : .....

العنوان : .....

الموضوع : ف / ي تبليغ قرار المجلس التّأديبي

يؤسفني أن أنهي إلى علمكم بأنّ اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين المجتمعة في شكل مجلس تأديبي للنّظر في ملفّكم التّأديبي يوم : .....، الموافق لـ : .....، على السّاعة : .....، بمقرّ : .....، قد قرّرت بشأن المتابعة التّأديبيّة الّتي تعرّضتم لها القرار الآتي نصّه :

أوّلا : بالنّسبة للخطأ المهني

تمّت إدانتكم بارتكاب الخطا المهني و المتمثّل في : ..... طبقا لأحكام المادّة ..... من المرسوم الرّئاسي 308/07 المؤرّخ في : 2007/09/29 الّذي يحدّد كيفيّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم.

ثانيا : بالنّسبة للعقوبة

تسليط عقوبة تأديبيّة تطابق الخطأ المهني المرتكب من طرفكم و المتمثّل في عقوبة .....(ذكر العقوبة المسلطة) الّتي حدّدتها المادّة من المرسوم الرّئاسي 308/07 سالف الذّكر.

حرّر بـ : .....، في : ... .

الملحق رقم 10

الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة
وزارة .....

تحديد الإدارة أو المؤسّسة المعنية

قرار أو مقرّر فسخ عقد عمل

إنّ .....(ذكر السّلطة المخوّلة صلاحيّة التّعيين)،

- بمقتضى الأمر 03/06 المؤرّخ في 19 جمادى الثّانية عام 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006 م و المتضمّن القانون الأساسي العامّ للوظيفة العموميّة ،

- و بمقتضى المرسوم الرّئاسي 308/07 المؤرّخ في : 2007/09/29 الّذي يحدّد كيفيّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم ،

- و بمقتضى المرسوم التّنفيذي رقم 99/90 المؤرّخ في 01 رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 27 مارس 1990 م المتعلّق بسلطة التّعيين و التّسيير الإداري بالنّسبة للموظّفين و أعوان الإدارة المركزيّة و الولايات و البلديّات و المؤسّسات العموميّة ذات الطّابع الإداري،

- و بمقتضى المرسوم رقم : ..... المؤرّخ في : ..... المتضمّن إنشاء .....(تحديد مراجع النّصّ التّنظيمي المتعلّق بالمؤسّسات العموميّة ذات الطّابع الإداري أو المؤسّسات العموميّة ذات الطّابع العلمي و التّكنولوجي أو المؤسّسات العموميّة ذات الطّابع العلمي و الثّقافي و المهني)، عند الاقتضاء،

- و بناء على عقد العمل رقم : ..... المؤرّخ في : ... . ، ..... (بيان الاسم و اللّقب للعون) بصفة : ..... لمدّة محدّدة و/أو غير محدّدة بـ :.....(تحديد المدّة)، ابتداء من : ... .،

- و بناء على المحضر رقم : ..... المؤرّخ في : ... . المتضمّن اجتماع اللّجنة التّأديبيّة الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصّة بالأعوان المتعاقدين المجتمعة في شكل مجلس تأديبي،

- و نظرا لكون الخطأ المهني المرتكب من طرف المعني بالأمر يعتبر خطئا مهنيّا جسيما يتمثّل في : .....،

- و باقتراح من السّيّد : .....،

يـقـرّر

المادّة الأولى : يفسخ عقد عمل .....(بيان اسم و لقب العون)، منصب شغل : .....، ابتداء من .....(تاريخ اجتماع المجلس التّأديبي)، بسبب ارتكابه خطئا مهنيّا جسيما،

المادّة الثّانية : يكلّف .....(السّلطة الإدارية المخوّلة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرّر.

حرّر بـ : .....، في : ... .

قائمة المصادر والمراجع

قائـمة المصادر والـمراجع

أوّلا: النّصوص القانونية

أ ـ النّصوص التّأسيسية

1 ـ القانون 01/16 المؤرّخ في : 26 جمادى الأولى 1437 هـ، الموافق لـ : 6 مارس 2016 م المتضمّن التّعديل الدّستوري، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 14.

2 ـ المرسوم الرّئاسي 442/20 المؤرّخ في : 15 جمادى الأولى 1442 هـ ، الموافق لـ : 30 ديسمبر 2020 م، المتضمّن التّعديل الدّستوري، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 82.

ب ـ النّصوص التّشريعية والتّنظيمية

القوانين :

1 ـ القانون رقم 12/78 المؤرّخ في : 01 رمضان 1398 هـ الموافق لـ : 05 غشت 1978 م، يتضمّن القانون الأساسي العامّ للعامل، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 32.

2 ـ القانون العضوي رقم 11/04 المؤرّخ في : 21 رجب 1425 هـ، الموافق لـ : 06 سبتمبر 2004 م، يتضمّن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 24.

3 ـ القانون رقم 04/05 المؤرّخ في 27 ذي الحجّة 1425 هـ الموافق لـ 6 فبراير 2005 م، المتضمّن تنظيم السّجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 12.

4 ـ القانون رقم 01/06 المؤرّخ في : 21 محرّم 1427 هـ الموافق لـ : 20 فبراير 2006 م، يتعلّق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 14، المعدّل و المتمّم بموجب الأمر رقم 15/10 المؤرخ في26 أوت 2010، و المعدّل بموجب الأمر رقم 15/11 المؤرخ في 20 أوت 2011، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة، العدد 44.

5 ـ القانون رقم 05/07 المؤرّخ في : 25 ربيع الثّاني 1428 هـ الموافق لـ : 13 مايو 2007، يعدّل و يتمّم الأمر رقم 58/75 المؤرّخ في : 20 رمضان 1395 هـ الموافق لـ

26 سبتمبر 1975 م و المتضمّن القانون المدني، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 31.

6 - القانون رقم 09/08 المؤرّخ في : 18 صفر 1429 هـ، الموافق لـ : 25 فبراير 2008 م، يتضمّن قانون الإجراءات المدنيّة و الإداريّة، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 21. المعدّل و المتمّم بموجب القانون رقم 13/22 المؤرّخ في : 13 ذي الحجّة 1443 هـ، الموافق لـ : 12 يوليو 2022 م، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 48.

الأوامر :

1 - الأمر رقم 155/66 المؤرّخ في : 18 صفر 1386 هـ الموافق لـ : 08 يونيو 1966 م، يتضمّن قانون الإجراءات الجزائيّة المعدّل و المتمّم.

2 - الأمر رقم 156/66 المؤرّخ في : 18 صفر 1386 هـ الموافق لـ : 08 يونيو 1966 م، الّذي يتضمّن قانون العقوبات المعدّل و المتمّم.

3 - الأمر رقم 133/66 المؤرّخ في : 12 صفر 1386 هـ، الموافق لـ : 02 يونيو 1966 م، يتضمّن القانون الأساسي للوظيفة العموميّة المعدّل و المتمّم، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة، العدد 46.

4 - الأمر رقم 03/06 المؤرّخ في : 19 جمادى الثّانية 1427 هـ الموافق لـ : 15 يوليو 2006 م، يتضمّن القانون الأساسي للوظيفة العموميّة، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 46.

المراسيم :

1 - المرسوم رقم 136/66 المؤرّخ في : 12 صفر 1386 هـ، الموافق لـ : 2 يونيو 1966م المتضمّن القواعد المطبّقة على الموظّفين المتعاقدين و المؤقّتين في الدّولة و الجماعات المحليّة و المؤسّسات و الهيئات العموميّة، الجريدة الرّسمية للجمهوريّة الجزائريّة العدد 46.

2 - المرسوم رقم 148/66 المؤرّخ في : 12 صفر 1386 هـن الموافق لـ 02 يونيو 1966 م، المتضمّن تسريح الموظّفين لعدم الكفاءة المهنيّة،جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 46.

3 - المرسوم رقم 302/82 المؤرّخ في : 23 ذي القعدة 1402 هـ الموافق لـ : 11 سبتمبر 1982 م، يتعلّق بكيفيّات تطبيق الأحكام التّشريعيّة الخاصّة بعلاقات العمل الفرديّة، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 37.

4 - المرسوم التّنفيذي رقم 59/85 المؤرّخ في : 01 رجب 1405 هـ الموافق لـ : 23 مارس 1985 م، يتضمّن القانون الأساسي النّموذجي لعمّال المؤسّسات و الإدارات العموميّة، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 13.

5 - المرسوم التّنظيمي رقم 88/ 131 المؤرّخ في : 20 ذي القعدة 1408 هـ الموافق لـ : 04 يوليو 1988 م، ينظّم العلاقات بين الإدارة و المواطن، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 37.

6 - المرسوم التّنفيذي رقم 99/90 المؤرّخ في 01 رمضان 1410 هـ الموافق لـ : 27 مارس 1990 م، يتعلّق بسلطة التّعيين و التّسيير الإداري بالنّسبة للموظّفين و أعوان الإدارة المركزيّة و الولايات و البلديّات و المؤسّسات العموميّة ذات الطّابع الإداري، الجريدة الّرسميّة للجمهوريّة الجزائريّة، العدد 13.

7 - المرسوم الرّئاسي رقم 308/07 المؤرّخ في : 17 رمضان 1428 هـ الموافق لـ : 29 سبتمبر 2007 م، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 61، المعدّل و المتمّم بالمرسوم الرّئاسي رقم 140/22 المؤرّخ في 28 شعبان 1423 هـ الموافق لـ : 31 مارس 2022 م، جريدة رسمية للجمهوريّة الجزائريّة العدد 23 ، يحدّد كيفيّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكّلة لرواتبهم و القواعد المتعلّقة بتسييرهم و كذا النّظام التّأديبي المطبّق عليهم.

8 - المرسوم التّنفيذي رقم 129/08 المؤرّخ في : 27 ربيع الثّاني 1429 هـ الموافق لـ : 03 مايو 2008 م، يتضمّن القانون الأساسي الخاصّ بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 23.

9 - المرسوم التّنفيذي رقم 130/08، المؤرّخ في : 27 ربيع الثّاني 1429 هـ الموافق لـ : 03 مايو 2008 م، يتضمّن القانون الأساسي الخاصّ بالأستاذ الباحث، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 23.

10 - المرسوم التّنفيذي رقم 409/08 المؤرّخ في : 26 ذي الحجّة 1429 هـ الموافق لـ : 24 ديسمبر 2008 م،يتضمّن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضّبط للجهات القضائيّة، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 73.

11 - المرسوم التّنفيذي رقم 322/17 المؤرّخ في : 13 صفر 1439 هـ، الموافق لـ : 2 نوفمبر 2017 م، يحدّد الأحكام المطبّقة على المتربّص في المؤسّسات و الإدارات العموميّة، جريدة رسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 66.

12 - المرسوم التّنفيذي رقم 199/20 المؤرّخ في : 04 ذي الحجّة عام 1441 هـ، الموافق لـ : 25 يوليو 2020 م، يتعلّق باللّجان الإداريّة المتساوية الأعضاء و لجان الطّعن و اللّجان التّقنية في المؤسّسات و الإدارات العموميّة،الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة العدد 44.

القرارات :

1 - قرار مجلس الدّولة الصّادر بتاريخ 09 أفريل 2001 م، مجلّة مجلس الدّولة، العدد الأوّل.

2 - قرار مجلس الدّولة الصّادر بتاريخ : 25 أكتوبر 2005 م، ملف رقم 27279، مجلّة مجلس الدّولة العدد 08.

3 - قرار مؤرّخ في : 16 رجب 1429 هـ، الموافق لـ 19 يوليو 2008 م، يحدّد تشكيلة اللّجنة التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء و كيفيات تعيين أعضاءها و سيرها، الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة، العدد 52.

التّعليمات :

1 - التّعليمة رقم 7 المؤرّخة في 07 ماي 1969م الصّادرة عن وزارة الدّاخليّة الخاصّة بالإجراءات التّأديبيّة.

المراسلات :

1 - المراسلة رقم 893 المؤرّخة في : 13 أكتوبر 2015 م، الصّادرة عن المديريّة العامّة للوظيفة العمومية، و الإصلاح الإداري، المتعلّقة بوسائل إثبات الإعذار في حالة إهمال المنصب.

المناشير :

1 - المنشور رقم 06/ك خ/م ع و ع/2009 المؤرّخ في : 31 جانفي 2009 م، الصّادر عن المديريّة العامّة للوظيفة العموميّة، المتعلّق بالّجنة التّأديبيّة الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين.

ثانيا : الكتب

أ ـ الكتب باللّغة العربيّة

أ ـ 1 ـ الكتب العامّة

1 ـ عمار عوابدي، (مبدأ تدرّج فكرة السّلطة الرّئاسيّة)، الطّبعة الأولى، دار هومة ـ الجزائر، 1998.

2 ـ عمّار عوابدي، (نظريّة المسؤوليّة الإداريّة دراسة تأصيليّة تحليليّة و مقارنة)، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعيّة، الجزائر.

3 ـ سعيد مقدّم، (الوظيفة العموميّة بين التّحوّل و التّطوّر من منظور تسيير الموارد البشريّة و أخلاقيّات المهنة)، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعيّة، الجزائر،2010.

4 ـ عبد الحكيم سواكر،(الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليليّة على ضوء آراء فقه واجتهاد القضاء الإداريين)،الطّبعة الأولى، مطبعة مزوار، الوادي ـ الجزائر،2011.

5 ـ أحمية سليمان،(الوجيز في قانون علاقات العمل في التّشريع الجزائري)، الطّبعة الثّانية، ديوان المطبوعات الجامعيّة، الجزائر، 2015.

6 ـ محمد علي الخلايلة، (القانون الإداري،الوظيفة العامة، القرارات و العقود الإدارية، الأموال العامة)،الكتاب الثّاني،الطّبعة الثّانية، دار الثقافة للنّشر،عمّان ـ الأردن، 2015.

أ ـ 2 ـ الكتب المتخصّصة

1 ـ سليمان محمّد الطّمّاوي، (القضاء الإداري، قضاء التّأديب)،الكتاب الثّالث، بدونطبعة، دار الفكر العربي، مصر،1995.

2 ـ ممدوح طنطاوي، (الدّعوى التّأديبيّة)، الطّبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ـ مصر، 2001.

3 ـ محمّد ماجد ياقوت، (التّحقيق في المخالفة التّأديبيّة)، الطّبعة الأولى، منشأة المعارف، الاسكندرية ـ مصر، 2002.

4 ـ علي جمعة محارب، (التّأديب الإداري في الوظيفة العامّة، دراسة مقارنة)، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعيّة، الاسكندرية ـ مصر، 2004.

5 ـ كمال رحماوي،(تأديب الموظّف العام في القانون الجزائري)، بدون طبعة، دار هومه، الجزائر، 2004.

6 - محمّد ماجد ياقوت، (شرح الإجراءات التّأديبيّة في الوظيفة العامّة و المهن الحرّة و النّقابيّة و العمل الخاصّ)، بدون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندريّة ـ مصر، 2004.

7 - محمّد ماجد ياقوت، (شرح القانون التّأديبي للوظيفة العامّة)، بدون طبعة، دار المعارف، الاسكندريّة ـ مصر، 2006.

8 - نوفان العقيل العجارمة، (سلطة تأديب الموظّف العام)، الطّبعة الأولى، دار الثقافة للنّشرو التّوزيع، عمان ـ الأردن،2007.

9 -محمّد ماجد ياقوت، (الدّعوى التّأديبيّة)، الطّبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الاسكندريّة ـ مصر، 2007.

10 - أحمد أحمد الموفى، (بعض ملامح الاتّجاهات الحديثة في الرّقابة القضائيّة على السّلطة التّقديريّة)، بدون طبعة، دار النّهضة العربيّة، مصر، 2008.

11 - عبد العزيز عبدالمنعم خليفة، (الضّمانات التّأديبيّة في الوظيفة العموميّة)، بدون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية ـ مصر، 2008.

12 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، (ضمانات مشروعيّة العقوبات الإداريّة العامّة)، بدون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية ـ مصر، 2008.

13 - محمّد سيّد أحمد، (التّناسب بين الجريمة التّأديبيّة و العقوبة التّأديبيّة، دراسة مقارنة بين القانون المصري الفرنسي)، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ـ مصر، 2008.

14 - خليفة سالم الجهمي، (الرّقابة القضائيّة على التّناسب بين العقوبة و الجريمة في مجال التّأديب)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندريّة ـ مصر، 2009.

15 - أحمد بوضياف،(الجريمة التّأديبيّة للموظّف العامّ في الجزائر)، بدون طبعة، منشورات ثالة، الأبيار ـ الجزائر، 2010.

16 - سليم جديدي، (سلطة تأديب الموظّف العام في التّشريع الجزائري، دراسة مقارنة)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2011.

17 - سعيد طربيت، (النّظام القانوني لعقد العمل محدّد المدّة)، بدون طبعة، دار هومه للنّشر و التّوزيع، الجزائر، 2012.

18 - محمّد قدوري النّعيمي، (مبدأ المشروعيّة و أثره في النّظام التّأديبي للوظيفة العامّة، دراسة مقارنة)، بدون طبعة، منشورات الحلبي القانونيّة، بيروت ـ لبنان، 2013.

19-لفتة هامل العجيلي، (التّحقيق الإداري في الوظيفة العامّة)، الطّبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقيّة، بيروت ـ لبنان، 2015.

20 - ليندة معمّر يشوي، (المسؤوليّة التّأديبيّة للقاضي، دراسة تحليليّة في التّشريع)، الطّبعة الأولى، جامعة سوق اهراس للنّشر و التّوزيع، الجزائر، 2018.

ب – الكتب باللّغة الفرنسيّة

1 - Said Taib, (droit de la fonction publique), sans édition, distribution Houma, Alger, 2005.

2 - Abdelkader Khadir, (Les garanties disciplinaires de la fonction publique), sans édition ,distribution Houma, Alger, 2014.

ثالثا : قائمة الدّراسات الأكاديميّة

أ ـ أطروحات الدّكتوراه

1 - يحي قاسم علي سهل، (فصل الموظّف العام، دراسة مقارنة)،(أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصّص إدارة و مالية)، كليّة الحقوق، جامعة الجزائر، 2004 - 2005.

2 - قوسم حاج غوثي، (مبدأ التّناسب في الجزاءات التأديبية و الرّقابة القضائيّة عليه، دراسة مقارنة) ، (أطروحة لنيل شهادة الدّكتوراه، تخصص القانون العامّ)، كليّة الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011 - 2012.

3 - زياد عادل، (تسريح الموظّف العمومي وضماناته)، (أطروحة لنيل شهادة الدّكتوراه في القانون العامّ)، كليّة الحقوق والعلوم السّياسية، جامعة مولود معمري - تيزي وزّو، 2015 - 2016.

4 - محمّد الأحسن، (النّظام القانوني للتّأديب في الوظيفة العامّة)، (أطروحة لنيل شهادة الدّكتوراه)،كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015، 2016.

5 - شوقي بركاوي، (الخطأ التّأديبي في قانون الوظيفة العامّة الجزائري)، (أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصّص قانون إداري و إدارة عامّة)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة الحاج لخضر، باتنة 1، 2017- 2018 .

6 - جمال قروف، (دور القاضي الإداري في دعوى الإلغاء)، (أطروحة لنيل شهادة الدّكتوراه)، كليّة الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2018 - 2019.

ب ـ رسائل الماجيستير

1 ـ فاروق خلف، (إجراءات تأديب الموظّف العام في التّشريع الجزائري)، (رسالة للحصول على شهادة الماجيستير في القانون العام، إدارة و ماليّة)، كليّة الحقوق و العلوم الإداريّة، جامعة بن عكنون ـ الجزائر، 2002 ـ 2003.

2 ـ محمّد الأحسن،(العلاقة بين المتابعة القضائيّة و العقوبة التّأديبيّة للموظّف العام)، (رسالة لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة أبي بكر بلقايد ـ تلمسان، 2007 ـ 2008.

3 ـ مفيدة قيقاية، (تأديب الموظّف العام في التّشريع الجزائري)، (رسالة للحصول على شهادة الماجيستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإداريّة)، كلية الحقوق، جامعة منتوري ـ قسنطينة، 2008 ـ 2009.

4 ـ عمراوي حياة، (الضّمانات المقرّرة للموظّف العامّ خلال المساءلة التّأديبيّة في ظلّ التّشريع الجزائري)، (رسالة لنيل شهادة ماجيستير في العلوم القانونيّة، تخصّص قانون إداري و إدارة عامّة)، كليّة الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011 ـ 2012.

5 ـ فوزية بعلي شريف، (التّناسب بين الخطأ التّأديبي و العقوبة التّأديبيّة في الوظيفة العموميّة في التّشريع الجزائري)، (رسالة لنيل شهادة ماجيستير في العلوم القانونيّة، تخصّص قانون إداري و إدارة عامّة)، كليّة الحقوق، جامعة الحاج لخضر ـ باتنة، 2013 ـ 2014.

6 ـ منير سلماني، (مدى فعالية الضّمانات التّأديبيّة للموظّف العام)، (رسالة لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام، فرع المنازعات الإداريّة)، كليّة العلوم القانونيّة و السّياسيّة، جامعة مولود معمري ـ تيزي وزو، 2014 ـ 2015.

7 ـ هنوني عمار، (النّظام القانوني للتّعاقد في الوظيفة العامّة)، (رسالة لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام، تخصّص قانون الإدارة العامّة)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة العربي بن مهيدي ـ أمّ البواقي، 2014 ـ 2015.

8 ـ محفوظ فغول، (النّظام التّعاقدي في الوظيفة العموميّة)، (رسالة لنيل شهادة الماجيستير تخصص قانون عام)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة الجزائر، 2017 ـ 2018.

ج ـ مذكّرات الماستر

1 ـ الصديق القمري، (النّظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العموميّة)، (مذكّرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصّص قانون إداري)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة غرداية، 2015 ـ 2016

2 ـ كريمة دريس، (النّظام التّأديبي للأعوان المتعاقدين)، (مذكّرة لنيل شهادة ماستر تخصّص قانون الوظيفة العامّة)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة الطّاهر مولاي، سعيدة، 2016 ـ 2017 .

3 ـ سارة علاوة، سارة موادنة، (النّظام القانوني للأخطاء المهنيّة للموظّف العام في التّشريع الجزائري)،(مذكّرة لنيل شهادة ماستر، تخصّص قانون عام)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة 08 ماي 1945ـ قالمة، 2018 ـ 2019

4 ـ لبنى علية، عتيقة العايب، (النّظام التّأديبي للموظّف في التّشريع الجزائري)، (مذكّرة لنيل شهادة ماستر تخصّص قانون إداري)، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة محمّد بوضياف، المسيلة، 2019 ـ 2020.

رابعا : المجلّات و الدّوريات

1 ـ محمّد فتّوح عثمان، (مدخل لإجراءات المحاكمات التّأديبيّة)، مجلّة العلوم الإداريّة المصريّة، العدد الأوّل، 1994.

2 ـ سليم سلامة أرحيل الحتاملة، (رقابة القضاء الإداري على مبدأ التّناسب بين العقوبة التّأديبيّة و المخالفة الإداريّة ـ دراسة مقارنة بين القضاء الفرنسي و المصري و الأردني)، مجلّة جامعة جرش للبحوث و الدّراسات، جامعة جرش الأهليّة، الأردن، المجلّد 10، العدد الثّاني، 2006.

3 ـ أم الخير بوقرة، (تأديب الموظّف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة)، مجلّة المفكّر، جامعة بسكرة، العدد التّاسع، 2013.

4 ـ محمود محمّد الفاروق، (الجزاء التّأديبي المقنّع)، المجلّة العربيّة للدّراسات الأمنيّة و التّدريب، جامعة الرّياض، السّعوديّة، المجلّد 30، العد 60، 2014.

5 ـ مصطفى بوادي، (تطبيقات العقوبة المقدّمة في المجال التّأديبي الفرنسي و الجزائري و الكويتي)، مجلّة الاجتهاد للدّراسات القانونيّة و الاقتصاديّة، المركز الجامعي لتمنراست، العدد السّادس، 2014.

6 - اسماعيل احفيظة إبراهيم، (أحكام العقوبة التّأديبيّة في الوظيف العامّة)، مجلّة العلوم القانونيّة و الشّرعيّة، جامعة الزّاوية، العدد السّادس، 2015.

7 - مليكة عرعور، عمر الحاج إبراهيم، (استراتيجيّة النّظام التّأديبي في تحقيق الانضباط الوظيفي بالمؤسّسات)، مجلّة علوم الإنسان و المجتمع، جامعة محمّد خيضر - بسكرة، العدد 17، 2015.

8 - محمد شيلالي،(تحديد الخطأ المهني للموظّف بين النّصّ القانوني و السّلطة التّقديريّة للإدارة)، مجلّة المنار للبحوث والدّراسات، جامعة الجزائر، العدد السّابع، 2018.

9 - وليد رحماني، (خصوصية مبدأ شرعيّة الأخطاء المهنيّة في النّظام التّأديبي الجزائري)، مجلّة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد العاشر، 2018.

10 - طارق نقولا البلّة، (حياد عضو مجلس التّأديب كأحد ضمانات التّأديب في الوظيفة العامّة ، دراسة تطبيقيّة في أحكام القضاء الإداري الأردني و الفرنسي و المصري)، مجلّة دراسات الجامعة الأردنيّة، المجلّد 46، العدد الأوّل، 2019.

11- السّعيد سحارة، سعيدة لعموري، (الآليات التّأديبيّة لإنهاء العلاقة الوظيفيّة في التّشريع الجزائري)، مجلّة الدّراسات الحقوقيّة، جامعة بسكرة- الجزائر، المجلّد السّادس، العدد الأوّل، 2019.

12 - مروان دهمة، المهدي صدوق، خيرة شراطي، (النّظام الإجرائي لتأديب الموظّف العامّ)، مجلة الفكر القانوني و السّياسي، جامعة : غرداية، تمنراست، الجزائر 1، المجلّد الرّابع، العدد الأوّل، 2020.

13 - منير سلماني، (قصور فعليّة النّظام التّأديبي في حماية الموظّف العام)، المجلّة الأكاديميّة للبحث القانوني، جامعة مولود معمري - تيزي وزّو، المجلّد11، العدد الأوّل، 2020.

14 - نعيم خيضاوي، فتيحة باية، (الجزاء التّأديبي للموظّف العام في قانون الوظيفة العامّة الجزائري)، المجلّة الإفريقيّة للدّراسات القانونيّة و السّياسيّة، جامعة أحمد دراية، أدرار - الجزائر، المجلّد الرّابع، العدد الأوّل، 2020.

15 - عواد كيلالي، (حقّ الموظّف العام في التّظلّم ضدّ القرارات التّأديبيّة)، مجلّة الدّراسات القانونيّة المقارنة، كليّة الحقوق و العلوم السّياسيّة، جامعة الجيلالي لياس - سيدي بلعبّاس، المجلّد السّادس، العدد الأوّل، 2021.

16 - منصور جلطي، (العقوبات المقرّرة للخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العموميّة و قانون العمل، دراسة في المفهوم)، مجلّة دراسات في الوظيفة العموميّة، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، العدد 08، 2021.

17 - آسية دعاس، عبد الحكيم أمحمد علي رويحة، (التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية)،مجلة الأستاذ الباحث للدّراسات السّياسية و القانونية، المجلد07، كلية القانون،جامعة مصراته ـ ليبيا،2022.

18 - جمال قروف، (تأديب الأعوان الخاضعين في الوظيفة العموميّة بالجزائر)، المجلة الأكاديميّة للبحوث القانونيّة و السّياسيّة، جامعة سكيكدة ـ الجزائر، المجلّد السّادس، العدد الأوّل، 2022.

19 - عبد الإله محمّد علي سميران، (العقوبات التّأديبيّة الصّادرة بحقّ الموظّف العامّ)، مجلّة جامعة الزّيتونة الأردنيّة للدّراسات القانونيّة، المجلّد الثّالث، العدد الثّاني، 2022.

20 - محمّد مهدي لعلام، (الطّبيعة الخاصّة للمخالفة التّأديبيّة في ظلّ النّظام التّأديبي)، المجلة الأكاديميّة للبحوث القانونيّة و السّياسيّة، جامعة عين تموشنت، المجلّد السّابع، العدد الأوّل، 2023.

خامسا : مقالات و دراسات و بحوث نشرت على الإنترنيت

1 - جباري عبد المجيد نائب عام لدى مجلس قضاء ميلة، (نطاق دمج و ضم العقوبات في القانون الجزائري و الاجتهاد القضائي)، https : //courdemila.mjustice.

2 - بركة بلاغماس، الفضيل رتيمي، (النّظام التّأديبي و أثره على المسار المهني للموظّف العامّ و علاقة ذلك بجودة الخدمة العموميّة)، فعاليات المؤتمر الدّولي : المؤسّسة بين الخدمة العموميّة و إدارة الموارد البشريّة، العدد الثّالث، جامعة البليدة 2، بدون سنة نشر.

3 - بحث حول (تعريف القرار الإداري و عناصره)، مجلّة المحقّق الحلي للعلوم القانونيّة، أكاديميّة العراق، العدد الأوّل، 2017، https : //www.iasj.net.

4 - عبد الحكيم سواكر، (دليل النّظام التّأديبي الخاصّ بالموظّفين والأعوان المتعاقدين)، المديريّة العامّة للوظيفة العموميّة و الإصلاح الإداري، مفتّشيّة الوظيفة العمومية لولاية غيليزان، 2020، https://tachri3.com.

الـفـهـــرس

الـــفـــهـــرس

الـعـنـوان	الصّفحة
شكـر و امـتـنـان	أ
مـــقـــدّمـــة	ج
الـفـــصـــل الأوّل **القواعد الموضوعيّة لتأديب العون المتعاقد**	8
المبحث الأوّل **الأخـــطـــاء الـــمـــهـــنـــيّـــة**	9
المطلب الأوّل : مـفهوم الأخـطـاء الـمـهـنـيّـة	9
الفرع الأوّل : تعريف الخطأ المهني	9
أوّلا : تعريف الـفـقـه للخطإ المهني	10
أ ـ تعريف الفقهاء	10
ب ـ اجتهادات القضاء	11
ج ـ مـوقـف التّشريعي	13
ثانيا : طبيعة الخطإ المهني و أركانه	14
أ ـ الطّبيعة الخاصّة للخطإ المهني	15
ب ـ أركان الخطأ المهني	16
الفرع الثّاني : الآثار المترتّبة عن الخطإ المهني	21
أوّلا : تعريف المسؤوليّة التّأديبيّة	21
ثانيا : تمييز المسؤوليّة التّأديبيّة عمّا يشابهها من مسؤوليّات	22
أ ـ من حيث أساس المسؤوليّة	22
ب ـ من حيث الهدف و الوسيلة	23
ج ـ من حيث نطاق المسؤوليّة	23
المطلب الثّاني : تصنيف الأخطاء المهنيّة	24
الفرع الأوّل : معايير تحديد الخطإ المهني	24

أوّلا : الواجبات الوظيفيّة كمعيار لتحديد الخطإ المهني	24
أ ـ الواجبات الإيجابيّة	25
ب ـ الواجبات السّلبيّة	27
ثـانـيـا : تكييف الخطإ المهني	29
أ ـ السّلطة التّقديريّة في تحديد الخطإ المهني	29
ب ـ الرّقابة القضائيّة على السّلطة التّقديريّة عند تكييفها الخطأ المهني	31
الفرع الثّاني : أنواع الأخطاء المهنيّة	34
أوّلا : أخطاء مهنيّة مرتّبة للعقوبات التّأديبيّة المعنويّة	35
ثانيا : أخطاء مهنيّة مرتّبة للعقوبات التّأديبيّة الماديّة	36
المبحث الثّاني **الـعـقـوبـات الـتّـأديـبـيّـة**	36
المطلب الأوّل : ماهية العقوبة التّأديبيّة	36
الفرع الأوّل : مفهوم العقوبة التّأديبيّة	37
أوّلا : تعريف العقوبة التّأديبيّة	37
أ ـ التّعريف الفقهي للعقوبة التّأديبيّة	37
ب ـ التّحديد التّشريعي للعقوبة التّأديبيّة	38
ثانيا : خصائص العقوبة التّأديبيّة و الهدف من توقيعها	39
أ ـ خصائص العقوبة التّأديبيّة	39
ب ـ الهدف من توقيع العقوبة التّأديبيّة	41
الفرع الثّاني : الطّبيعة القانونيّة للعقوبة التّأديبيّة	43
أوّلا : تحديد طّبيعة العقوبة التّأديبيّة	43
ثـانـيـا : تمييز العقوبة التّأديبيّة عمّا يشابهها من جزاءات أخرى	44
أ ـ العقوبة التّأديبيّة و العقوبة المدنيّة	44
ب ـ العقوبة التّأديبيّة و العقوبة الإداريّة	45
ج ـ العقوبة التّأديبيّة و العقوبة الجنائيّة	46
د : العقوبة التّأديبيّة و إجراءات التّنظيم الدّاخلي	47

المطلب الثّاني : ضوابط العقوبة التّأديبيّة	**48**
الفرع الأوّل : القواعد العامّة للعقوبة التّأديبيّة	**49**
أوّلا : المبادئ الموضوعيّة للعقوبة التّأديبيّة	**49**
أ ـ مبدأ شرعيّة العقوبة التّأديبيّة	**49**
ب ـ مبدأ شخصيّة العقوبة التّأديبيّة	**51**
ج ـ مبدأ وحدة العقوبة التّأديبيّة	**53**
ثـانـيا : المبادئ المرتبطة بتوقيع العقوبة التّأديبيّة	**54**
أ ـ مبدأ تناسب الخطأ المهني مع العقوبة التّأديبيّة	**54**
ب ـ مبدأ عدم رجعيّة العقوبة التّأديبيّة	**55**
ج ـ مبدأ المساواة في العقوبة التّأديبيّة	**55**
الفرع الثّاني : تصنيف العقوبات التّأديبيّة	**57**
أوّلا : التّصنيف الفقهي	**57**
أ ـ العقوبات التّأديبيّة الصّريحة	**57**
ب ـ العقوبات التّأديبيّة الصّريحة التّبعيّة	**58**
ج ـ العقوبات التّأديبيّة المقنّعة	**58**
ثانيا : التّصنيف التّشريعي	**59**
أ ـ تصنيف العقوبات التّأديبيّة في مجال الوظيفة العموميّة	**59**
ب ـ تصنيف العقوبات التّأديبيّة الخاصّة بالأعوان المتعاقدين	**61**
الـفـصـل الـثـانـي **القواعد الإجرائيّة لتأديب العون المتعاقد**	**65**
المبحث الأوّل **التّمييز بين النّظامين التّأديبيّين للعون المتعاقد و الموظّف**	**66**
المطلب الأوّل : التّمييز الموضوعي و الإجرائي بين النّظامين التّأديبيّين	**66**
الفرع الأوّل : التّمييز من النّاحية الموضوعيّة	**68**
أوّلا : التّمييز من حيث الواجبات المهنيّة كأساس للخطإ المهني	**68**

ثانيا : التّمييز من حيث الخطإ المهني	69
ثالثا : التّمييز من حيث العقوبة التّأديبيّة	71
الفرع الثّاني : التّمييز من النّاحية الإجرائيّة	71
أوّلا : من حيث حقّ الاطلاع على الملفّ	72
ثانيا : من حيث ميعاد تحريك الدّعوى التّأديبيّة	72
ثالثا : من حيث لجنة التّأديب	74
رابعا : من حيث التّظلّم و الطّعن	77
المطلب الثّاني : السّلطة المختصّة بالتّأديب	77
الفرع الأوّل : السّلطة الرّئاسيّة بالنّسبة للعون المتعاقد	78
الفرع الثّاني : اللّجنة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء	80
أوّلا : تشكيل اللّجنة	80
ثانيا : سير عمل اللّجنة	81
ثالثا : واجبات اللّجنة	82
المبحث الثّاني **الضّمانات و الإجراءات التّأديبيّة للعون المتعاقد**	82
المطلب الأوّل : الضّمانات التّأديبيّة المقرّرة للعون المتعاقد	83
الفرع الأوّل : الضّمانات التّأديبيّة السّابقة للمتابعة التّأديبيّة	83
أوّلا : إخطار العون بالأخطاء المنسوبة إليه	83
ثانيا : حقّ العون في الدّفاع	85
الفرع الثّاني : الضّمانات التّأديبيّة المعاصرة للمتابعة التّأديبيّة	86
أوّلا : تحقيق مبدإ الحياد	86
ثانيا : فتح تحقيق و سريّة المداولات	87
ثالثا : تسبيب القرار التّأديبي و إبلاغ العون بالعقوبة	87
رابعا : استفادة العون جزءا من راتبه و المنح العائليّة في حال توقيفه عن العمل	88
الفرع الثّالث : الضّمانات التّأديبيّة اللّاحقة للمتابعة التّأديبيّة	89

أوّلا : التّظلّم الإداري	**89**
ثانيا : الطّعن القضائي	**91**
ثالثا : استرجاع الحقوق	**92**
رابعا : استقلال المتابعة التّأديبيّة عن المتابعة الجزائيّة	**92**
المطلب الثّاني : الإجراءات التّأديبيّة و أثرها على العون المتعاقد	**92**
الفرع الأوّل : مفهوم الإجراءات التّأديبيّة	**93**
أوّلا : تعريف الإجراءات التّأديبيّة	**93**
ثانيا : الطّبيعة القانونيّة للإجراءات التّأديبيّة	**94**
ثالثا : خصائص الإجراءات التّأديبيّة	**96**
الفرع الثّاني : إجراءات تأديب العون المتعاقد	**97**
أوّلا : مراحل المتابعة التّأديبيّة بسبب الأخطاء المهنيّة	**97**
أ ـ المراحل السّابقة لصدور العقوبة التّأديبيّة	**97**
ب ـ المراحل اللّاحقة لصدور العقوبة التّأديبيّة	**99**
ثـانـيا : العلاقات الوظيفيّة بين سلطة التّأديب و هيئات الرّقابة	**102**
أ ـ تأشيرة المصالح التّابعة للرّقابة الماليّة	**102**
ب ـ إعلام المصالح التّابعة للسّلطة المكلّفة بالوظيفة العموميّة	**102**
الفرع الثّالث : أثر العقوبة التّأديبيّة على العون المتعاقد	**103**
أوّلا : الأثر الإيجابي للعقوبة التّأديبيّة	**103**
ثانيا : الأثر السّلبي للعقوبة التّأديبيّة	**104**
الـخـاتـمـة	**107**
الـمـلاحـق	**112**
قائمة المراجع	**127**
الـفـهـرس	**139**
مـلـخّص المذكّرة	**i**

ملخّص

يعتبر الأعوان المتعاقدون من موظّفي الدّولة في الجزائر و ذلك على أساس ارتباط عقد عملهم مع إداراتها و مؤسّساتها العموميّة، فهم بذلك يمثّلونها و يعملون لحسابها و ينصاعون لنظام الوظيفة العموميّة في آداء مهامهم، كما أنّهم معرّضون للتّأديب في حال إخلالهم بالتزاماتهم الوظيفيّة إذا ما ارتكبوا أفعالا كيّفتها السّلطة المختصّة على أنّها أخطاء مهنيّة تستوجب المحاسبة عليها من خلال نظام تأديبيٍّ خاصٍّ بهم، و هو الأمر الّذي جاء به المرسوم الرّئاسي رقم : 308/07 و كذا القرار المؤرّخ في : 19 جويلية 2008، حيث يتمّ تأديبهم بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا المرسوم، مقابل هذا تمّ منحهم بعض الضّمانات عبر كلّ مراحل سير الإجراءات التّأديبيّة لكي يتسنّى لهم الدّفاع عن حقوقهم حتّى لا يكونوا ضحيّة تعسّف الإدارة.

الكلمات المفتاحيّة :

الأعوان المتعاقدين، النّظام التّأديبي، المتابعة التّأديبيّة، العقوبات و الضّمانات التّأديبيّة.

Abstract

Contracted personnel of the Algerian state are recognized as employees by virtue of their contractual engagement with its administrations and public institutions. They thereby represent and serve these entities, adhering to the norms of the public service in discharging their duties. Moreover, they are subject to disciplinary measures in the event of dereliction of their professional obligations, characterized by acts deemed by the competent authority as professional lapses warranting scrutiny under a disciplinary framework tailored to their status. This framework is enshrined in Presidential Decree Number : 308/07 and subsequent decisions, notably that of July 19, 2008. While disciplinary action entails sanctions prescribed in said decree, they are concurrently accorded certain safeguards throughout the disciplinary process, affording them the opportunity to assert their rights and precluding undue victimization by administrative fiat.

Key words :

Contractually assistants, Disciplinary frame work, Disciplinary follow-up, Disciplinary Sanctions and Safeguards.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

ميدان التكوين ل.م.د

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله ،

الطالب (ة) :...ايمان...يوسفي.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 108387947 ....الصادرة بتاريخ:..18/03/21.....

المسجل بكلية الحقوق والعلوم السياسية – قسم الحقوق – تخصص :..دولية و موسسات....

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر عنوانها : ..النظام...التأديبي...للأعوان المتعاقدين...

.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه وأتحمل مسؤولية الاخلال بذلك.

بتاريخ :..24..ماي..21.....

اطلعت ووقعت

إمضاء الطالب المعني