



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات تنيل شهادة ماستر أكاديمي في ميدان الحقوق والعلوم السياسية
شعبة: حقوق
التخصص: قانون عام اقتصادي

بعنوان:

النظام التأديبي في المؤسسات الإدارية والمؤسسة العمومية الاقتصادية

إشراف الأستاذ(ة):

عزيز محمد الطاهر

اعداد الطلبة:

- عماري فاطمة
- شاشة زكرياء

اعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	لقب واسم الاستاذ
رئيسة	جامعة قاصدي مرباح	استاذ مساعد - أ -	زروقي كاملية
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح	استاذ مساعد - أ -	عزيز محمد الطاهر
عضوا	جامعة قاصدي مرباح	استاذ مساعد - ب -	لطرش اسماعيل

الموسم الدراسي: 2022/2021

شكر و عرفان

نحمد الله ونشكره على أن جعلنا من طلاب العلم
وعلى ما منا به علينا من انتهاء من هذا العمل.
وانطلاقا من قول "سيدنا محمد عليه صلاة وسلام
" لا يشكر الله من لا يشكر الناس.

نتقدم بجزيل الشكر الى كل من ساعدنا على
انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد وخاصة
الدكتور "غزيمحمد الطاهر" لإشرافه على هذا
البحث وحرصه وصبره ومتابعته لكل معلومة تسجل فيه
وعلى تقديره واحترامه لنا ولنا كل الفخر
لإشرافه على هذا التقرير راجين من المولى عزوجل
أن يجازيه عنا ألف خير.

الإهداء

احمد الله واشكره عزوجل على إكمال هذا البحث
إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان،
التي صبرت على كل شيء وكانت سندي في الشدائد
وكانت دعواها لي بالتوفيق، تتبعني خطوة بخطوة
في عملي

إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي
أمي جزاها الله خيرا في الدارين...الله يرحمها
أستاذي في الحياة، إلى الذي وهبني كل ما يملك،
حتى أحقق له أماله

من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى،
إلى الإنسان الذي امتلك الإنسانية بكل قوة
أبي الغالي أطال الله عمره...

إلى كل من قدم لي النصيحة والمشورة
إلى كل من لم يحصل لي شرف ذكهم....

فطيمة



الإهداء

احمد الله واشكره عزوجل على إكمال هذا البحث
إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان،
التي صبرت على كل شيء وكانت سندي في
الشدائد وكانت دعواها لي بالتوفيق، تتبعني خطوة
بخطوة في عملي
إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي
أمي جزاها الله خيرا في الدارين...
وزوجي التي سندتني في هذا الإنجاز
أستاذي في الحياة، إلى الذي وهبني
كل ما يملك، حتى أحقق له أماله
من كان يدفعني قدما نحو الأمام
لنيل المبتغى، إلى الإنسان الذي امتلك الإنسانية بكل
قوة
أبي الغالي أطال الله عمره...
إلى كل من قدم لي النصيحة والمشورة
إلى كل من لم يحصل لي شرف ذكهم...
أهدي ثمرة جهدي المتواضع

زكرياء



مقدمة

مقدمة

قد شاع في أغلب المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة إشكالية عدم الانضباط في العمل ، كعدم الإلتزام بالدوام الرسمي والغيابات المتكررة ، أو إفشاء السر المهني إلى آخره من هذه التصرفات التي لاتخدم أهداف المؤسسة ، مما حتما على هذه الأخيرة إلى وضع قواعد ونظام داخلي لتخفيف أو القضاء على سلوك الخاطئ للموظف أو العامل داخل عمله ، ومن بين هذه الإستراتيجيات ما يعرف بالنظام التأديبي ، الذي يعتبر آلية وقائية تستعمله المؤسسة العامة أو الخاصة لتحقيق الانضباط الوظيفي أو العملي فهو عبارة عن مجموعة من القواعد والإجراءات التي تطبق من أجل إصلاح الموظف أو العامل وتحذيره من الإخلال بواجباته وتأدية الخدمة على أحسن وجه .

إذا فنشأت النظام التأديبي تجله يلعب دورا هاما داخل المؤسسة وهذا من خلال الحفاظ على مصلحة المؤسسة سواء عامة أو خاصة ومصلحة الموظف و العامل ، حيث يهدف من جهة إلى ضمان سير المرفق العام أو الخاص ، ما يعكس عليه بالإيجاب في تحسين أداء الخدمة العامة أو الخاصة ، ومن جهة أخرى توفير الضمانات للموظف أو العامل مرتكب الخطأ، لضمان عدم تعسف في إستعمال سلطة التأديب من طرف المستخدم أو مسؤول عن سلطة التأديب .

ولقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم القواعد والقوانين الاجرائية المتعلقة بتأديب من خلال أحكام الأمر رقم **03/06** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بتخصيص بابا كاملا للنظام التأديبي المطبق على الموظف العام .

وعرفت الجزائر من الناحية الاجتماعية تحولات جذرية في مجال العلاقات العمل بصفة عامة وذلك بانتقالها من نظام توجيهي وتنظيمي لعلاقة العمل، إلى نظام يعتمد على التفاوض في ابرام علاقة العمل حيث كانت دولة قبل هذا تغيير عبارة عن آلة منتجة لنصوص القانونية والمنظمة لعلاقات العمل ، غير أن بحلول 1985 أدرج المشرع لائحة من العمال لخاصة عندئذ تطبيقا لنصوص سارية المفعول وذلك بإصداره نصا خاص بهم يتعلق الأمر بالمرسوم رقم: 59/85 المؤرخ 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي للعمال

والذي جاء في المادة 2 منه: "يشمل القطاع الذي تعمل فيه المؤسسات الإدارية العمومية على المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها ومصالح المجلس الوطني والشعبي والمجلس الأعلى للمحاسبة، وتتبع هذا القطاع الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية .

فالمرسوم جاء بإرساء قواعد خاصة بنشاط لدى هذه الهيئات وهم الموظفون وذلك من خلال نصه على شروط وكيفيات التحاقهم بمناصب تسيير مشوارهم المهني، والترقيات، التقاعد، الحقوق والواجبات المفروضة عليهم ممارسة السلطة التأديبية في موجهتهم وضوابطها بشكل يتماشى والمركز القانوني للموظف

فالمشرع من خلال عدة نصوص وضع عدة أحكام خاصة لتنظيم علاقة العمل بالمؤسسات العمومية الإدارية والمؤسسات العمومية الاقتصادية وذلك من خلال تبنيه لشروط تشغيل لحقوق وواجبات العمال وكذا إجراءات المسائلة التأديبية في حال إخلال العاملين بواجباتهم.

وتتجلى أسباب دراسة الموضوع في مايلي :

إن اختيارنا لمعالجة هذا الموضوع كانت نتيجة عدة اعتبارات موضوعية وذاتية

- الأسباب موضوعية:

- 1 محاولة تقديم دراسة مقارنة ببعض جوانب المتعلقة بموضوع البحث، إلى باقي دراساتالعلمية بمكتبة الجامعة
- 2 إبراز ملامح طابع التطور في نظام التأديبي في تشريع الجزائري
- 3 توظيف حقوق الموظف والعامل قصدا حمايته من تعسف الذي يصدر من الإدارة أو المستخدم

- الأسباب الذاتية:

- 1 التميل الشخصي لمعالجة الموضوع المتعلق بالنظام التأديبي .
- 2 طبيعة مجال التخصص الذي تنتمي إليه مؤسسات الدولة التي من أهم محورها نظام التأديبي بين قانون الوظيفة وقانون العمل.

أهداف الدراسة:

- 1 تبصير الموظف والعمال فيما يتخذون ضددهم من إجراءات تأديبية حتى يكون على بينة من مقتضياتهم.
- 2 كشف عن تمييز الموجود بين قانون الوظيفة وقانون العمل
- 3 تحديد المجال الذي أعطى أكبر ضمانات للموظف والعمال
- 4 محاولة إلى الوصول إلى المسائلة التأديبية من حيث مفهومها وأساس قيامها والإجراءات التي تتشكل منها ، وتحديد المدى والآثار التي تتمخض على هذه الإجراءات .

أهمية الموضوع:

يحتل نظام التأديبي أهمية بالغة في مجال الوظيفة العمومية ومجال العمل، باعتباره الوسيلة التي تكفل الحماية والأمن للموظف والعمال من جهة والإدارة والمستخدم من جهة أخرى خصوصا في عصرنا الحالي وما يشهده من تزايد في عدد موظفين والعمال وتمثل أهمية النظام التأديبي في الوظيفة وقانون العمل كونه حارس كيانه وبموجبه تظبط العلاقة بين الموظف والإدارة ، وعلاقة العامل بالمستخدم في المؤسسة العمومية الاقتصادية .

وتكمن أهمية الموضوع أيضا في تحقيق المصلحة العامة للدولة من خلال المحافظة على النظام العام والخاص وحماية المرافق العامة والخاصة وتمكينها من تحقيق غايتها، ولقد كان ذلك كافيا لأن يدفع بهذا الموضوع نحو الصدارة.

الدراسات السابقة: يعتبر هذا البحث من اسهامات القانونية في نظاما التأديبي في التشريع الجزائري إلا أن المراجع هي كثيرة باللغة العربية والفرنسية التي تناولت في موضوع النظام التأديبي في التشريع الجزائري خاصة في مجال الوظيفة العمومية بشكل عام دون تخصص، أما بالنسبة لتشريع العمل فهي تكاد تكون منعدمة فلم تقتصر على دراسة مخصصة في هذا الموضوع.

منهجية الدراسة: إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد منهج الواجب إتباعه قصد الإحاطة بأهم جوانبه، وعلى ذلك نعتمد على منهج المقارن، وذلك قصد مقارنة بين أحكام قانون الوظيفة العمومية وأحكام قانون العمل في تشريع الجزائري.

كما أستخدم المنهج الوصفي في الدراسة الموضوعية لهذا الموضوع الذي يتيسر بجمع المعلومات وكذا التحليل.

مجال الدراسة: يقتصر مجال دراستنا من ناحية الموضوعية على دراسة المقارنة في نظام التأديبي بين قانون وظيفة العمومية وقانون العمل، وذلك وفقا للتشريع الجزائري، وحاولنا في مجال دراستنا أن نواكب مختلف التشريعات المتعاقبة في مجال الوظيفة والمجال العمل خاصة قانون الأساسي للوظيفة وهو الأمر 03/06 وقانون 11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل

الإشكالية:

بما أن المسألة ماهية لا نتيجة لإخلال الموظف والعامل بالواجبات المفروضة عليه، وذلك بحكم منصبه ورغم التمييز الذي إعتدهالمشرع بين الموظفوالعامل بكل المراحل.

الإشكالية المقترحة:

ما مدى اختلاف النظام التأديبي للموظفالعام عن النظام التأديبي للعامل في التشريع الجزائري؟.

للإجابة على هذه الإشكالية إعتدنا في هذا البحث على تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها في المؤسسة العمومية والمؤسسة العمومية الاقتصادية.

حيث قسمنا الفصل الأول إلى مبحثين: المبحث الأول الأخطاء التأديبية في المؤسسة العمومية الإدارية حيث تطرقنا إلى جملة من تعاريف الأخطاء التأديبية وتصنيف العقوبات التأديبية المقررة لها.

والمبحث الثاني تناولنا الأخطاء التأديبية في المؤسسة العمومية الاقتصادية حيث ذكرنا تعريف الخطأ شروطه والعقوبات والجهات المختصة بالتأديب.

وفي الفصل الثاني الذي يحتوي على الإجراءات والضمانات التأديبية، فوضحنا في المبحث الأول: إجراءات التأديب ومراحلها سواء في المؤسسة الإدارية وهذا ما تم شرحه في المطلب الأول والمؤسسة العمومية الاقتصادية وهذا ما ذكر في المطلب الثاني.

والمبحث الثاني تناولنا الضمانات التأديبية فذكرنا في المطلب الأول الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، والمطلب الثاني ضمانات التأديبية في المؤسسة العمومية الاقتصادية والهدف من هذه الخطة هو توضيح التمييز بين النظام التأديبي للموظف العام عن النظام التأديبي للعامل في التشريع الجزائري.

الفصل الأول

الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها

في المؤسسة الإدارية والمؤسسات

العمومية الاقتصادية

تختلف النصوص التي تنظم سلطة التأديب في إطار قانون الوظيفة العمومية والقانون الخاص من تشريع إلى آخر، وتتباين طرق معالجة المخالفات التأديبية الذي يرتكبها الموظف في وظيفته والعامل في عمله أثناء ممارستهم المهام الموكلة إليهم، وهذا نظرا لاختلاف النصوص التشريعية التي تهدف إلى حماية سير المرفق العام والمؤسسات المستخدمة بانتظام وانضباط.

تهدف كل هذه الأحكام الأساسية في مجال قانون الوظيفة العمومية والقانون الخاص، إلى التوفيق بين ضرورة الحفاظ على السلطات الإدارية في المجال التأديبي والمصلحة العامة للموظف والعامل من جهة أخرى، ومن هنا ولدراسة هذا النظام ارتأينا أن نسلط الضوء على الخطأ التأديبي في المؤسسة العمومية الإدارية (المبحث الأول) ولنعرج على الخطأ التأديبي في المؤسسة العمومية الاقتصادية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الأخطاء التأديبية في المؤسسة الإدارية

يعتبر نظام التأديب وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية للإدارة وهدف من هذه الرقابة هو محاسبة الموظف، وسبب القرار التأديبي هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته.

وعلى هذا النحو، إن كل تخلي عن الواجب مهني من شأنه أن يؤدي إلى خطأ تأديبي وكل خطأ من شأنه أن يؤدي إلى متابعة تأديبية وتبعاً لما سبق اخترنا في هذا المبحث أن يكون مفهوم الأخطاء التأديبية وأنواعها (مطلب الأول)، ثم مفهوم العقوبة التأديبية حسب الوظيفة العامة (مطلب الثاني)⁽¹⁾.

¹ : كاوجة محمد الطاهر، الاجراءات القانونية لتاديب الموظف العمومي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الاكاديمي تخصص قانون الاداري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014/2013، ص 06-05

المطلب الأول: مفهوم الأخطاء التأديبية وأنواعه

لقد طرح جدال في الجزائر حول مصطلح الخطأ التأديبي الذي يوقع على الموظف أثناء تأدية مهامه ومن أهم هذه المصطلحات⁽¹⁾.

الجريمة التأديبية : أكثر إستعمالا في الفقه والقضاء

المخالفة التأديبية : استعملت في القضاء المصري

الخطأ التأديبي: استعملت في الفقه والقضاء الفرنسي

أما في الجزائر ومن خلال الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽²⁾، نجد أن المشرع الجزائري قد خصص الفصل الثالث من الباب السابع من هذا الأمر بالأخطاء المهنية ، في المادة 160: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا....." ومن خلال هذا نجد أن المشرع الجزائري قد استعمل مصطلح " الخطأ المهني " .

وسوف نسرد في الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي و أركانه ، ثم نتطرق لأنواع الخطأ التأديبي في الفرع الثاني

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي وأركانه

لتعريف الخطأ يجب علينا إدراج ثلاثة أبعاد ، أولها تعريفه من الناحية الفقهية (أولا) ثم تعريفه قضائيا (ثانيا) لنصل إلى أركانه (ثالثا) .

¹: محمد الاخضر بن عمران ، النظام القانوني للانتقضاء الدعوة التأديبية في تشريع الجزائري، الاطروحة لنيل شهادة اكتوراه

الدولة في علوم القانونية والادارية كلية الحقوق جامعة الحاج لخضر باتنة 2007 ص 08

²: الامر رقم 03/06 المؤرخ 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانوني الاساسي العام للوظيفة العامة الجريدة الرسمية ، العدد

أولاً: تعريف الخطأ التأديبي فيها:

توجد مجموعة من التعاريف للخطأ التأديبي نذكر منها: عرف بأنه " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه " (1).

وعرفه الدكتور عبد الفاتح حسن: " الخطأ التأديبي في نطاق الوظيفة العامة كل تصرف يصدر عن العامل أثناء وظيفته أو خارجها ، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل ، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة".

أما الفقه الفرنسي ، فقد عرفه الفقيه دلبيرييه بأنه " الفعل لاإمتناع عن فعل ينسب إلى فاعل ويعاقب عليه بجزاء " ، و أيضا عرفه الفقيه سالون هو " فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالف للواجبات التي تفرضها الوظيفة .

وهناك من عرفه أيضا بأن " الخطأ التأديبي إخلال بالتزام قانوني يؤخذ القانون بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أي كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل القواعد الخلقية " ، وهذا التعريف هو الأنسب وذلك من خلال أن الموظف العام ملزم على إتباع وإحترام القواعد والضوابط بما في ذلك القواعد الأخلاقية ، والواقع أن الخطأ التأديبي يعتبر خطأ أخلاقيا حيث فيه مساس بأخلاقيات المهنة التي يجب أن تتوقع في المحيط الوظيفي للإدارة(2).

ثانياً: تعريف الخطأ التأديبي قضاءً:

لم يعرف القضاء الإداري الخطأ التأديبي وإنما اكتفى بإعطاء صور لأفعال تعد أخطاء تأديبية، تتطلب العقاب التأديب السبب في إتخاذ القرار التأديبي بصفة عامة هو إخلاص الموظف العام بواجباته الوظيفية.

¹ : سليمان محمد الطماوي ، القضاء الاداري وقضاء التأديب ، كتاب 03 دار الفكر العربي، الاسكندري 195 ، ص 42

² : محمد الاخضر بن عمران ، مرجع سابق ص 12-14

ثالثاً: أركان الخطأ التأديبي: الجرائم التأديبية، وإن تعذر حصرها وتحديدها، فإنه من الممكن تحديد أركانها، في ركن مادي وركن معنوي⁽¹⁾.

• **الركن المادي:** يتمثل في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يتخذه الموظف بذلك الواجبات الملقاة على عاتقه في نطاق الوظيفة المكلف بشغلها⁽²⁾.
بمعنى انه يشترط لوقوع الجريمة من أحد العاملين المرتبطين بجهة الإدارة برابطة وظيفية فلا ينطبق القانون التأديبية على غير العاملين، ولو اشترك أحدهم أو بعضهم مع احد العاملين في الفعل المكون للجريمة التأديبية من الموظف ما بقي في الخدمة⁽³⁾.

فلا يجوز تأديب الموظف عن فعل وقع منه قبل التحاقه بالخدمة، فلا يجوز تأديب الموظف عن فعل وقع منه قبل التحاقه بالخدمة، ولا عن فعل ارتكبه بعد انتهاء الخدمة.

• **الركن المعنوي:** ويقصد به ذلك الجانب من نشاط الفاعل الذي يجيء في داخله أي في ذات نفسه ، ومن ثم لا يكفي وجود الركن المادي لقيام مسؤولية الموظف بل لابد من توفر وتلازم الركن المعنوي ، وذلك بأن تصدر العناصر المادية الملموسة للجريمة عن إرادة آثمة ، فإن تعمد الموظف ارتكاب الفعل ، كان الركن المعنوي هو القصد أو العمد وإذا انصرفت إرادته إلى النشاط دون النتيجة كان الركن المعنوي هو الخطأ العمدي⁽⁴⁾.

والخطأ هو المسلك الذهبي لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة الإجرامية التي يؤدي إليها الفاعل، وكان بوسعه أو كان من واجبه أن يتوقعها لو انه تذرع بالحيلة والحذر والتبصر .

¹: محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية، الديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1989، ص 85

²: محمد أنس قاسم ،مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1989 ، ص 203

³: محمد يوسف المعداوي ، مرجع سابق ، ص 85 .

⁴: سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة - دارالجامعة الجديدة الإسكندرية، 2011، ص 71 .

يرى بعض الفقهاء أن الركن المعنوي لا وجود له في الجرائم التأديبية وأن الإدارة الأئمة للموظف الذي يراد تأديبه لا تعني أكثر من انه ارتكب الفعل أو الامتناع دون عذر شرعي، سواء أكان يدرك انه يرتكب فعلاً خطأ أم لا بنية حسنة أو سيئة⁽¹⁾.

والمعيار الذي يأخذ به لقياس الخطأ التأديبي ليس معياراً شخصياً أو ذاتياً ينصب على سلوك الشخص المتهم، وإنما معيار موضوعي مجرد يقوم على أساس سلوك الشخص العادي، فالخطأ يمثل انحراف عن سلوك الرجل العادي مع إدراك هذا الانحراف⁽²⁾.

الفرع الثاني: أنواع الخطأ التأديبي:

يكون الخطأ تحت طائلة التأديب إذا ادخل بواجباته الوظيفية كان يقوم بعمل محظور علنياً أو أن يتمتع عن مقتضيات الوظيفة.

قبل اتخاذ أي إجراء لتأديب الموظف يجب دراسة ذلك الفعل وتحديد مدى اعتباره خطأ مهنياً وكذا تحديد درجته وهذا ما تناوله القوانين والتشريعات، منها المرسوم رقم 59/85، فنجد أن المشرع صنف الأخطاء الوظيفية إلى ثلاث درجات بينما الأمر 03/06 في مادته 177 صنف الأخطاء إلى أربع درجات ووفقاً لهذا التقسيم سنحاول تسليط الضوء على هذه التصنيفات⁽³⁾.

أولاً: الأخطاء من الدرجة الأولى:

نصت المادة 178 من الأمر 03/06 على "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"⁽⁴⁾.

¹: ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 286.

²: كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، بدون دار النشر، الجزائر 2004، ص 93.

³: محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع و دار الثقافة للنشر

و التوزيع، عمان، 2003، ص 325.

⁴: أنظر المادة 178 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46.

بمعنى أن جميع أعمال الموظف التي تمس النظام العام داخل الهيئة المستخدمة تعتبر خطأ وظيفيا من الدرجة الأولى ويمكن للهيئة أو المؤسسة المعنية أن تجتهد في تحديدها إذا الخطأ وهذا حسب طبيعة الأعمال والتي تكون على مستواها مثال إن يقلل الموظف احترامه للآخرين أو يغيب عن العمل⁽¹⁾.

ثانيا: الأخطاء من الدرجة الثانية

نصت عليها المادة 179 من الأمر 03/06 وهي:

1. المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و / أو أملاك الإدارة
2. الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليه في المادتين 180 و181⁽²⁾.

كما يعتبر التحاق الموظف بالعمل من واجباته الرئيسية فمن خلال المادة 41 من الأمر 03/06 مثلا نجد أنها تنص على التزام الموظف بالقيام بعمله بدقة وأمانة وبدل العناية في ذلك ولهذا يعتبر خطأ إذا أخل أو تنازل الموظف عن عمله لغيره سواء كان لموظف أو لغيره⁽³⁾.

كما أنه ليس من الضروري في الخطأ الوظيفي أن يتصل دائما بالواجبات التي يؤديها الموظف العام قد يتصل الخطأ بالأعمال التي يقوم بها في حياته الخاصة والتي لها تأثير في تأديته للواجبات الوظيفية، وهي تعتبر أخطاء تستوجب جزاء تأديبي مثلا سلوك الموظف الغير لائق ينعكس سلبا على كرامة الوظيفة المادة 42 من الأمر 03/06.

ثالثا: الأخطاء من الدرجة الثالثة

تنص المادة 180 من نفس الأمر على اعتبار، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلاله الموظف بما يلي:

¹: محمد جمال مطلق الذنبيات، مرجع سابق، ص 326.

²: أنظر المادة 179 من الأمر 03/06، مرجع سابق

³: كمال رحماوي، مرجع سابق ص 62

1. تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
2. إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
3. رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول.
4. إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
5. استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارج عن المصلحة⁽¹⁾.
الخطأ الذي يقع فيه الموظف والصادر منه برخصة تنفيذ تعليمات السلطة السامية في إطار تأدية المهام الوظيفية دون عذر.

رابعاً: الأخطاء من الدرجة الرابعة

تعتبر أخطاء من الدرجة الرابعة حسب المادة 181 من الأمر 03/06.

1. الاستفادة، من الامتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 2. ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 3. التسبب عمداً في أضرار مادية جسمية بتجهيزات واملا للمؤسسة أو الإدارات العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 4. إتلاف وثائق قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 5. تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحة له بالتوظيف أو الترقية.
 6. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر⁽²⁾.
- فكل هذه الأفعال تعتبر الخطأ وظيفي من الدرجة الرابعة قد تصل هذه الأعمال المخالفة إلى رتبة جنحة في مخالفة الأوامر القانونية المنصوص عليها والمفروضة على الموظف من قبل الإدارة.

¹: أنظر المادة 180 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

²: أنظر المادة 181 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق .

المطلب الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية حسب الوظيفة العامة:

الخطأ التأديبي قوامه مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها أو كرامة الوظيفة وإعتبارها⁽¹⁾، فإذا أخل الموظف بواجب من واجباته وجب توقيع عقوبات تتناسب مع هذا الخطأ، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب لنبدأ بتعريف العقوبة التأديبية (الفرع الأول) ثم طبيعة العقوبة التأديبية (الفرع الثاني) و في الأخير تصنيفات العقوبة التأديبية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

لم يعرف المشرع الجزائري العقوبة التأديبية ، وإنما قام بتحديد هذه العقوبات على سبيل الحصر، بحيث لا يمكن الخروج عليها إلا بوجود نص خاص في قوانين أساسية لبعض الأسلاك وذلك ما أشارت إليه المادة 164 من الأمر 03/06⁽²⁾.

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية بصورة عامة بأنها إجراء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي ، توقع على العامل المرتكب لمخالفة تأديبية وتؤثر في مركزه الوظيفي .

نفهم مما سبق ذكره بأن العقوبة التأديبية هي التي توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية وهي محددة على سبيل الحصر ولا يمكن تجاوزها وإيقاع العقوبة أخرى، ويعد الجزاء التأديب السلاح الرئيسي. الذي بواسطته تستطيع السلطة الإدارية حمل الموظفين على أداء واجباتهم بصورة سليمة ومرضية⁽³⁾.

الفرع الثاني: طبيعة العقوبة التأديبية:

اختلف الفقه حول تحديد طبيعة العقوبة التأديبية هذا من خلال تحديد العلاقة التي تربط بين الموظف العمومي والإدارة، فالمشرع الجزائري أخذ بفكرة العلاقة القانونية التنظيمية، فارتباط

¹: سعيد الشتيوي المسئلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة – الإسكندرية ، 2008 ، ص 41

²: أنظر المادة 164 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق

³: نوفان العقيل العجامة ، سلطة التأديب الموظف العام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الإصدار الأول

، 2007 ، ص 63 .

العقوبة التأديبية ارتباط وثيقا بالمهام المسندة إلى الموظف والواجبات الملقاة على عاتقه أدى إلى عدم تعريف القانون التأديبي بنفس المفهوم المسلم به في القانون الجنائي.

أولاً: العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية

إن قيام المسؤولية الجنائية لا يتم إلا ضمن الحالات التي قننت ونص عليها القانون من حيث التجريم والعقاب ومن خلال نص المادة 01 من قانون العقوبات الجزائري " لا جريمة ولا عقوبة أو تدبير أمن بغير قانون " إذا فالمسؤولية الجنائية محددة صرا بالأفعال المجرمة بنص قانوني (1).

ولكن تندرج العقوبة التأديبية ضمن الأفعال التي تعد مخالفة لواجبات الوظيفة العامة، فالجزاء التأديبي لا يمس بحرية الموظف أو بأملكه مع هـ ذا فلن الموظف العام يعاقب من الناحية الجنائية والتأديبية مثلا عند ارتكابه لجنحة من ش أنه أن تمس بكرامة وحرية الوظيفة العامة (2).

ثانياً: القرار التأديبي والحكم القضائي

باعتبار أن القرار التأديبي عملا إداريا فهو يختلف عن الحكم القضائي في المواد الجنائية وكذا طبيعة الأحكام القضائية ويتميز ذلك بما يلي:

- مراقبة مشروعية الأجراء التأديبي من طرف الت أمين الإداري لا تتم نتيجة طلب نقص وإنما نتيجة طعن بسبب تجاوز السلطة.
- إمكانية مطالبة الإدارة بالتعويض عن الأضرار الناشئة عن العقوبات التأديبية الغير مشروعة بعكس الوظيفة القضائية.
- القرار التأديبي لا يؤثر على الدعوى الجنائية.
- يكون تأجيل الدعوى الجنائية والدعوى التأديبية بشكل مستقل إلا انه بالإمكان توقيع قيام جريمة يعاقب عليها جنائيا تأديبيا (3).

¹: القانون 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل و المتمم للأمر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن

قانون العقوبات الجريدة الرسمية العدد 84 ص 11 .

²: نوفان العقيل العجامة، مرجع سابق ص 63 .

³: كمال رحماوي، مرجع سابق ص 93

الفرع الثالث: تصنيفات العقوبات التأديبية

بالرجوع إلى ال مادة 163 من الأمر 03/06 نجد أن المشرع نص على أربعة أنواع من العقوبات التأديبية والتي يمكن أن يعاقب عليها الموظف تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة، والتي قسمت إلى (1):

أولا: العقوبات من الدرجة الأولى

نصت المادة 124 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على العقوبات من الدرجة الأولى تتمثل في:

- الإنذار الشفوي.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

أما المرسوم 03/06 فقد نص في مادته 163 على العقوبات التالية:

- التنبيه.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

التنبيه هو ذلك التوجيه الإداري الصادر من السلطة التأديبية والذي يتضمن تذكيرا للموظف بواجبات الوظيفة عند قيامه بعمل أو تصف يستوجب مثل هذا التذكير.

يرى بعض الفقهاء أن التنبيه لا يعتبر عقوبة تأديبية، وأنه يعدو مجرد توجيه إداري للموظف يذكره بواجباته الوظيفية، وبالتالي لا يترتب عليه أي إثر قانوني ينعكس على الأوضاع الوظيفية الأخرى (2).

¹: أنظر المادة 163 من الأمر 03/06

²: نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، الشارقة، مكتبة الجامعة، عمان، إثراء للنشر والتوزيع، 2008، ص 177

أما الإنذار فيقصد به تحذير الموظف عند ارتكابه مخالفة بسيطة من الإخلال بالواجبات الوظيفية حتى لا يتعرض لجزاء اشد إذ لم يمثل لمضمون الإنذار، إذ غالبا ما يتضمن القرار التأديبي الصادر بالإنذار تحذيرا للموظف بأنه سيعاقب بعقبة اشد في حالة العودة لارتكاب مثل ما صدر عنه من قبل ذلك بقصد حث الموظف المخالف على انتهاج السلوك القويم⁽¹⁾.

أما فيما يخص التوبيخ فهو استنكار السلوك الذي انتهجه الموظف العام خلال قيامه بأعمال وظيفية فهو أكثر من الإنذار نظرا لالتصاقه بشخص الموظف يتم توقيعه عليه وغالبا ما يتم تسجيله في ملف الموظف ليكون دليلا على عدم كفاءته إهماله لواجباته الوظيفية⁽²⁾.

ثانيا: العقوبات من الدرجة الثانية:

تعتبر أكثر شدة من العقوبات الدرجة الأولى فقد صنف المشرع الجزائري هذه العقوبات في المرسوم 59/85 السابق على التوالي:

- الإيقاف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.

- الشطب من جدول الترقية⁽³⁾.

وبقودم الأمر 03/06 أصبح التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام بالإضافة إلى الشطب من قائمة التأهيل.

يؤدي التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام الحرمان من الراتب بكامله أو جزء منه وهذا تبعا لطبيعة وجسامة الخطأ المرتكب من قبل الموظف.

ويخصوص عقوبة الشطب من قائمة التأهيل فهي تعني حرمان الموظف المعاقب من التسجيل بالدخول الخاص بقائمة التأهيل والتي تعدها الإدارة سنويا للترقية الاختيارية من رتبة إلى رتبة عليا.

¹: نواف كنعان ، ورجع سابق، ص 178 .

²: محمد أنس قاسم ، مرجع سابق ، ص 210 .

²: أنظر المرسوم 59/85 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، جريدة الرسمية عدد 22

ثالثا: العقوبات من الدرجة الثالثة:

تصنف هذه العقوبات ضمن اشد العقوبات وقد رتبها المشرع الجزائري في الأمر 03/06 على النحو التالي:

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

تصنف عقوبة التوقيف عن العمل من العقوبات الدرجة الثالثة حسب الأمر 03/06 غير أن المرسوم 59/85 فقد اعتبرها عقبة من الدرجة الثانية.

ميز بعض الفقهاء بين الوقف كعقوبة تأديبية والوقف عن العمل كإجراء تأديبي ففي حال ارتكاب خطأ جسيم، يجوز إيقاف الموظف فور انتهاء التحقيق التأديبي كما جاء في المادة 172 من الأمر 03/06 فهنا الأمر لا يتعلق بجزاء تأديبي و إنما بجزاء إداري يهدف إلى تجنب النتائج الغير مرضية و الإيقاف و هو ما تم التأكد عليه في نص المادة 173 من الأمر 03/06 (1) .

التنزيل من درجة إلى درجتين هي عقوبة تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها في الوقت الذي ارتكب فيه الخطأ إلى رتبة اقل منها أو قد تكون من درجتين، وترتب هذه العقوبة آثار بالنسبة للوضع المادي والحالة الوظيفية للموظف(2).

النقل الإجباري هو إجراء تأديبي، قد يكون بالنقل المكاني، ما قد يكون نقل نوعي أي نقل الموظف إلى وظيفة أخرى في مصلحة أخرى في مدينة أخرى فينطوي هذا النقل تعديلا في الاختصاص الوظيفي وفي بعض الأحيان التغير الكامل للوظيفة ذاتها(3).

¹: محمد جمال مطلق الذنبيات، مرجع سابق ص330

²: أنظر الأمر 03/06 ، مرجع سابق

³: محمد سليمان الطماوي ، القضاء الاداري (قضاء التأديب) ، دار الفكر العربي ، مصر ، 1995 ، ص 331

رابعاً: العقوبات من درجة الرابعة

وهي اشد عقوبات التي تؤثر سلباً على الحياة المهنية للموظف وتهدد مستقبل المهني، حسب الأمر 03/06 فإنها تصنف كالاتي:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة هي عقوبة تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي احتلها إلى الرتبة السفلى مباشرة وفي حالة لم تكن هناك رتبة التي يشغله فان السلطة التأديبية تستطيع أن توقع عليه العقوبة التي تليها من الدرجة الموالية مباشرة⁽¹⁾.

ونظراً لجسامة الآثار المادية المترتبة على توقيع العقوبة بالنسبة للوضع المادي والحالة الوظيفية فان التشريعات التي أخذت بها وفي مقدمتها التشريع الفرنسي عنيت الكثير في تحديد ملامح التنظيم الخاص بتوقيع تلك العقوبات وترتيب آثارها مثال: في مجال التعليم العالي التنزيل من رتبة أستاذ إلى رتبة أستاذ محاضرة وتنزيل أستاذ محاضر وتنزيل أستاذ مساعد رئيس قسم ب- إلى أستاذ قسم⁽²⁾.

والتسريح هو العزل والشطب النهائي من الوظيفة، ولا يحق لمن صدرت في حقه مثل هذه العقوبة أن يعاد توظيفه مرة أخرى حسب ما جاء في نص الماد 173 من الأمر 03/06، إلا أن هناك فرق بين العزل والتسريح، فهذه الأخيرة هي عقوبة تسلط على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنياً جسيماً يمكن أن ينجز عنه تسريح الموظف.

أما العزل هو عقوبة جراء رفض الموظف الالتحاق بمنصبه مما يستدعي الإدارة إلى إرسال إنذارين مع وصل استلام الذي يتغيب عن منصبه دون إشعار الإدارة بذلك⁽³⁾.

¹: سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 103

²: سعيد بوشعير، مرجع نفسه، ص 104 .

³: كمال رحماوي، مرجع سابق ص 94.

المبحث الثاني: الأخطاء التأديبية في المؤسسة العمومية الاقتصادية

يلعب التأديب دورا كبيرا في التسيير الحسن للمؤسسة ، كونه يتعلق بشريحة أساسية ألا وهي العمال في المؤسسة بحيث تكتسي العلاقة بين المستخدم والعمال أهمية كبرى في نجاح المؤسسة العمومية الاقتصادية.

وعليه يدخل التسيير الإجتماعي للمؤسسة في تأثير مباشر على التسيير المالي والتجاري لها ، لذلك وجب إلزاما على المؤسسة التمتع بنظام تأديبي مؤطر قانونا ، فبناء على ذلك يتحتم علينا دراسة تعريف الخطأ التأديبي وشروطه في المطلب الأول ثم معرفة العقوبة التأديبية في المطلب الثاني .

المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي وشروطه

ظهرت عدة تعاريف للخطأ التأديبي، ولكن لم يكن هناك تحديد دقيق للفعل المكون للخطأ، إلا أنه حصرت بعض الشروط التي يجب أن تتوافر حتى يعتبر الفعل خطأ.

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي:

اكتفى المشرع التأديبي المصري في كافة نظم العاملين المتعاقبة على أن يورد نصوصا تتناول الواجبات التي يتعين على العاملين إتباعها، والمحظورات التي يجب عليهم اجتنابها ويضيف إليها نصوصا عاما يسمح بان تندرج تحته كافة الجرائم التأديبية كما هو نص المادة 1/178 من قانون نصاب العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978، والذي جرت صياغته على أن كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته لو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة كما يجازي تأديبيا.

أما الفقه فقد كانت له تعريفاته، ذهب البعض إلى القول بان الخطأ التأديبي هو "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إدارة آثمة"⁽¹⁾.

¹: ممدوح الطنطاوي ، الجرائم التأديبية ، الطبعة الثانية، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 329 .

عرف المشرع الأردني الخطأ التأديبي بأنه " ارتكاب العامل فعلا من شأنه الإخلال بنظام سير العمل بها إعاقة أغراضها، أو مخالفة العامل الأوامر صاحب العمل (1)

أما التشريع الجزائري فقد وضع المشرع ضوابط وأنواع على سبيل الحصر في تشريع العمل حيث وضع قائمة من الأفعال والتصرفات التي تشكل أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى التسريح التأديبي لم يحدد تحديد قاطعا من طرف المشرع.

لكن يمكن تعريفه على أساس أنه كل مخالفة الأوامر الفردية للمستخدم أو مخالفة للقواعد العامة المنظمة للمؤسسة وادا كان من غير الممكن حصر الأخطاء التأديبية مسبقا فان النظام الداخلي لكل مؤسسة يقوم بتحديد الحالات التي يتحقق فيها الخطأ التأديبي وعلى العموم من حيث تفاوت الدرجات لا يمكن أن يخرج عن التصنيف المزدوج للخطأ التأديبي (2).

الفرع الثاني: شروط تحقق الخطأ التأديبي:

لمعرفة شروط الخطأ التأديبي يجب علينا إدراج ثلاثة عناصر لتحقيق هذا الخطأ والمتمثلة في :

1 وقوع الخطأ في مكان العمل:

يجب أن يقع الخطأ في مكان العمل كما يمكن أن يقع خارج العمل شريطة أن يكون متعلق بالعمل نفسه مثال: كان يفشي العامل أسرار العمل لصديقه خارج المؤسسة، مما يؤدي إلى وضعية سلبية بالنسبة لنظام المؤسسة ولا تصل بالعمل فلا يجوز للمستخدم أن يوقع جزاء على العمل المرتكب لتلك الفعال.

1: احمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، ، الإصدار الرابع ، 2006 ، ص 194 .

2: سعيد طريبت ، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ، ديقان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2001 ، ص 14 .

2: سعيد طريبت ، المرجع نفسه ، ص 14 .

2 أن يكون الخطأ منصوص عليه في القانون أو التنظيم:

بمعنى انه لا بد وأن ينص عليه القانون أو التنظيم أو النظام الداخلي للمؤسسة، فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لو يرد في النظام الداخلي في جانبه التأديبي يترتب عن ذلك، أن الأفعال التي أغفل النظام الداخلي على ذكرها فان العامل لا يسأل عنها.

وفي حالة ما إذا لم يضع نظاما داخليا كان يكون غير ملزم بذلك لأنه يستخدم اقل من عشرين عامل أو انه وضعه لكن لم يتم التصديق عليه من طرف الجهات المختصة⁽²⁾.

فلا محل لاشتراط ورود الأخطاء في النظام الداخلي ويترتب عن ذلك أن الأخطاء التأديبية لا تكون محصورة مقدما، ذلك أم الأصل في المجال التأديبي أن الخطأ لا يخضع لقاعدة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" ذلك ما يؤدي إلى توسيع دائرة السلطة التأديبية للمستخدم⁽¹⁾.

3 أن يكون الخطأ صادر من طرف العامل:

لا بد وأن يصدر من العامل فعلا سواء ايجابي أو سلبي كالامتناع عن القيام بعمل يدخل في نطاق الواجب القيام به، كذلك يكون ناتج عن قصد أو إهمال يمس بمصلحة المؤسسة أو العمال.

وتجدر الإشارة إلى أن الخطأ التأديبي يختلف عن الخطأ العقدي، لأنه لا يشترط في الأول أن ترتب عنه ضرر بالمستخدم. كما انه ليس بالضرورة أن يكون العامل الذي ارتكب خطأ تأديبي قد أخل بالالتزامات العقدية اذ يمكن أن يتوفر الخطأ التأديبي دون وجود الخطأ العقدي مثال اعتداء العامل على أحد زملائه في مكان العمل.

الفرع الثالث: أنواع الخطأ التأديبي:

قياس لدرجة الجسامة هناك نوعان من الأخطاء التأديبية وهما خطأ خطير وخطأ جسيم

¹: سعيد طربيت ، المرجع سابق ، ص 14- 15

أولاً: الخطأ الخطير:

له نتائج بالغة الأهمية على العامل المرتكب للفعل الذي كيف على أنه خطأ مهني خطير بطبيعة الفعل المرتكب مثال التدخين يعتبر في بعض المؤسسات خطر على المنشآت وكيف بفعل خطير يستوجب عقوبة تأديبية كما يعتبر في مؤسسات أخرى خطأ بسيط لا يتطلب إصدار عقوبة تأديبية فالخطأ التأديبي، يكون خطير حسب نوعية وطبيعة النشاط المؤسسة

إذا كانت علاقة العمل قائمة بعقد محدد المدة فإن للمستخدم الحق في طلب الفسخ القضائي للعقد وتسريح العامل مباشرة أما اذا كانت غير محددة بمدة فإنه يحق للمستخدم أن يفسخ عقد العمل دون إعلان مسبق دون تعويض عنه⁽¹⁾.

ثانياً: الخطأ الجسيم:

لا يوجد تعريف محدد للخطأ التأديبي في تشريع العمل الجزائري .سرد القانون 11/90 بموجب المادة 73 المتعلقة بعلاقات العمل المعدلة بموجب المادة 29/91 بعض الحالات و بعض التصرفات الصادرة عن العامل و أضفي عليها صبغة الأخطاء الجسيمة دون تقديم تعريف صريح و شامل و واضح للخطأ الجسيم ، و من ثم لا مناص من الرجوع إلى تعريف الفقه للخطأ الجسيم الذي يرى بأنه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فليحق أضرار بمصالح صاحب العمل أو ممتلكاته أو يخالف إحدى التزامات المهنة أو يلحق به أضرار أو بالعمال الآخرين مما يجعل استمرار العامل في العمل أمرا غير مقبول إما لخطورته و إما بسبب المحافظة على النظام و الاستقرار في مكان العمل⁽²⁾ .

باعتبار أن القانون الأساسي العام للعامل ميثاق للعمل يطبق على كافة عمال الدولة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه فقد قام المشرع بتقنين بعض الأخطاء التأديبية منها:

- المادة 199 الإهمال وعدم مراعاة قوانين الأمن.

¹:سعيد طريبت ، المرجع سابق ، ص14
²:بوزادوايالخثير ، الخطأ المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، 2006/2003، ص 11،

- المادة 200 اختلاس أو إخفاء وثائق المصلحة أو معلومات الخاصة بالتسيير أو المعلومات ذات الطابع المهني.
- المادة 2003 الكتمان أو التصريح الكاذب في مجال التنافي أو الجمع بين الوظائف وهناك أخطاء أخرى المذكورة في المواد من 204 إلى 209⁽¹⁾.

المطلب الثاني: العقوبة التأديبية حسب القانون الخاص

إن الحفاظ على الاستقرار المؤسسة وحسن سير العمل فيها ليس بالأمر السهل، خاصة في حالة وجود خلل في مجال تنفيذ الالتزامات المترتبة على عقد العمل وفي حالة عدم امتثال العمال له هذه الالتزامات فإنه يحق للمستخدم توقيع العقوبات التأديبية لغرض احترام النظام الداخلي وتحقيق استقرار داخل المؤسسة وسوف نتطرق لتعريف العقوبة التأديبية حسب القانون الخاص (الفرع الأول) يليها تصنيف العقوبة التأديبية حسب القانون الخاص (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية حسب القانون الخاص:

هي ذلك الإجراء الرديعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطأ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي أو أدبي كالإنذار أو التوبيخ أو إلى ذلك من جزاءات معنوية أو إجراء ذو طابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل مثل حرمانه من بعض التعويضات والمكافآت وقد يكون الإجراء ذو طابع مهني كان ينتقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر⁽²⁾.

الفرع الثاني: تصنيف العقوبة التأديبية حسب القانون الخاص:

أدرج المشرع الجزائري في المرسوم 302/82 جميع الأخطاء المهنية التي أعدها القانون الأساسي العام للعامل بصفة واضحة ودقيقة وحسب درجة خطورة كل خطأ وما يقابله من عقوبة تتناسب معه تتراوح درجة الخطورة من الدرجة الأولى إلى الدرجة الثالثة⁽³⁾.

¹: كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 61 .

²: أحمية سليم -ان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، طبعة 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ، 1994 ، ص 186 .

³: سعيد طربيت ، مرجع سابق ص 16.

ففي نص المادة 69 من المرسوم 302/82 تكلمت عن المساس بالانضباط العام الذي يدخل ضمن الأخطاء من الدرجة الأولى وتتراوح عقوبتها بين الإنذار الشفوي والطرء من يوم واحد إلى ثلاثة أيام والمادة 70 في فقرتها الأولى من المرسوم نصت على الأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة غفلة منه أو إهمال والتي تعتبر أخطاء من الدرجة الثانية حيث تتراوح عقوبتها بين التوقيف من أربعة أيام إلى ثمانية أيام⁽¹⁾.

وجاءت أخطاء الدرجة الثالثة من المادة 71 من نفس المرسوم التي تتمثل في جميع التصرفات التي تجعل من التسريح أو الفصل أمر ضروريا لاستحالة استمرار علاقة العمل.

بعد صدور قانون العمل الجديد 1990 تغيرت الأوضاع تبنى المشرع الجزائري فكرة الخطأ الجسيم كسبب لإنهاء علاقة العمل⁽²⁾، ويعتبر التسريح التأديبي من الحالات التي يكاد يجمع على تشريعها كلا من الفقه والقضاء التشريعي.

حيث يعتبر لصاحب العمل الحق بإيقاف وفصل علاقة العمل والتسريح الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء القيام بعمله أو بمناسبة ذلك، قصد حماية مصالح من جهة وضمن الاستقرار وفاعلية النظام في المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى.

اختلف الفقهاء حول تحديد طبيعة ونوعية الخطأ المهني الجسيم الذي يشكل سبب لفصل العامل⁽³⁾.

فقد حدد المشرع الجزائري لو بشكل غير دقيق في نص المادة 73 وضع القائمة بأخطاء التي تشكّل أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى التسريح التأديبي فهي أخطاء ترقى إلى درجة من الخطورة يستحيل معها الابتعاد على علاقة العمل⁽⁴⁾.

¹: بوزيداوي الخثير ، مرجع سابق ، ص 11

²: المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية

³: أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 284 .

⁴: بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005 ،

ص 12 .

الفرع الثالث: الجهة المختصة بالتأديب حسب القانون الخاص بالعمال:

السلطة التأديبية هي السلطة التي تسمح للمستخدم بإلزام العمال باحترام النظام الداخلي الذي يسير المؤسسة، وبالتالي له سلطة توقيع جزاءات تأديبية على العمال الذين يخالفون قواعد النظام الداخلي بارتكابهم أخطاء مهنية⁽¹⁾.

فحق الإدارة و الأشراف الذي يخوله العقد للمستخدم هو الذي يجعله من الناحية القانونية رئيسا للمؤسسة و هو الذي يبرر اختصاصه بتوقيع الجزاء التأديبي و أن سلطة المستخدم في إصدار قانون داخلي و خضوع العمال لإحكامه جميعا هو أن الرابطة التبعية التي تتولد عن عقد العمل فيما بين العامل و المستخدم تجعل العامل ملزما بالخضوع لإدارة و إشراف المستخدم لأن القانون الداخلي ما هو إلا تلخيص لأهم هذه الأوامر في صورة عامة مكتوبة بل أن حق الإدارة يجيز للمستخدم إصدار مثل هذه القوانين (القانون الداخلي) و لو لم يلزمه القانون بها كما أن للمستخدم حق تعيين العامل و نقله و له كذلك حق فصله.

يمكن أن نلخص إلى ان المشرع الجزائري قد صنف الأخطاء التي قد يرتكبها الموظف إلى أربع درجات، بينما في قانون العمل لم يصنف الأخطاء التي قد يرتكبها العامل وترك الحرية للمستخدم في تحديدها.

أما بالنسبة للعقوبات فقد صنفها بالرجوع إلى الأخطاء الوظيفية إلى أربع درجات مطبقا بذلك مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ ومبدأ شرعية العقوبة في حين نجد أن المشرع أيضا لم يصنف العقوبات في ظل قانون العمل بالشكل الذي قام به قانون التوظيف العمومي وترك الحرية للمستخدم في تحديدها في النظام الداخلي للمؤسسة، إلا أن المشرع نظم عقوبة واحدة المتعلقة بالتسريح لمدى خطورتها في انقطاع العلاقة الوظيفية.

وفيما يخص السلطة التأديبية فقد منح المشرع قانون التوظيف العمومي سلطة توقيع العقاب من الدرجة الأولى والثانية للسلطة الرئاسة مع تسبيب القرار، وأما العقاب من الدرجة الثالثة والرابعة فيتعين على السلطة الرئيسية استشارة لجنة متساوية الأعضاء، وفي قانون العمل

¹: سعيد طربيت ، مرجع سابق ص 31- 44 .

أعطى المشرع الحرية الواسعة للمستخدم في توقيع العقاب عن الخطأ البسيط أما الخطأ الجسيم فيتولى المستخدم بالرجوع إلى الهيئة متساوية الأعضاء بتوقيع العقاب الذي تراه مناسب.

ومن خلال ما تم قوله نجد أن المشرع قد ضيق من حقوق العامل الذي هو مقيد من طرف المستخدم على غرار الموظف الذي منح له حقوق أكثر⁽¹⁾.

¹: سعيد طريبت ، مرجع سابق ، ص 44

الفصل الثاني

الإجراءات والضمانات التأديبية

حسب قانون الوظيفة العامة

وقانون العمل

إن سير المرافق العامة بانتظام في أي دولة يقتضي توفر نظام قانوني محكم يتكون من مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية الآمرة، إلى جانب توفير طاقم من الموظفين المؤهلين يعهد إليهم تحقيق مختلف الأهداف التي من أجلها وجد ذلك المرفق، ملتزمين في الوقت نفسه بضرورة احترام والخضوع لذلك النظام القانوني والذي ينتج عن مخالفته التعرض للمتابعة التأديبية. لذلك وحرصا من المشرع الجزائري فقد صدر الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، الذي تضمن مجمل العناصر التي يقوم عليها النظام التأديبي للموظف العام وذلك من حيث تصنيفه للأخطاء وكذا العقوبات التأديبية، إلى جانب الإقرار بجملة من الضمانات لصالح الموظف العام، التي أقر لها نظاما متميزا غايتها خلق نوع من التوازن بين مبدأ فاعلية الإدارة ومنطق الضمان أي بمعنى ضمان السير الحسن للمرافق العامة إلى جانب ضمان مختلف حقوق الموظف العام للوصول لنظام وظيفي أمثل يحقق مصلحة الطرفين وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الأول: الإجراءات التأديبية والمبحث الثاني: الضمانات التأديبية

المبحث الأول: الإجراءات التأديبية حسب قانون الوظيفة العامة وقانون العمل:

تعتبر الإجراءات التأديبية للموظف العام من المواضيع العامة التي تستلزم البحث والدراسة وهذا لما لها من أهمية وقيمة قانونية تتطلب احترام إجراءاتها بحفظ حق الموظف من جهة وحق الإدارة في احترام والسهرة على مصالحها من جهة أخرى، فموضوع التأديب عامة والإجراءات التأديبية خاصة يمس شريحة كبيرة من المجتمع في الدولة ولا سيما قطاع الوظيف العمومي وهذا ما سنتناوله في المطلب الأول، إجراءات التأديب حسب الوظيف العامة والمطلب الثاني إجراءات التأديب حسب القانون الخاص.

المطلب الأول: الإجراءات التأديبية حسب قانون الوظيفة العامة

تلتزم الإدارة بإجراءات معينة، يتعين عليها إتباعها، حتى تكون قراراتها التأديبية مشروعة، وقد نظم الأمر 03/06⁽¹⁾ إجراءات التأديب بما يوفر للموظف العدالة بكامل مراحل

¹: الأمر المادة 03/06 مرجع سابق

الدعوى التأديبية تحقيقا ومحاكمة، فالإجراءات المتبعة والمتخذة في النظام التأديبي تمر بمراحل عدة تتم على الشكل التالي.

الفرع الأول: مرحلة التحقيق

التحقيق إجراء شكلي، يتخذ بعد وقوع المخالفة، بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، فالهدف منه الوصول إلى الحقيقة وإمطاة الاتام عنها⁽¹⁾: فالتحقيق بصفة عامة يعني الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والمحايد والتنزيه لاستيانه وجه الحقيقة واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محدودة ونسبتها إلى أشخاص محددين، كما أنه يهدف إلى كشف العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه، أو هو إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين الهدف منه الوصول إلى الحقيقة.

وعلى الرغم من إجراء التحقيق مع الموظف المجال إلى التأديب هو ضمانة لا تحتاج إلى نص في تقريرها فقد أوجبت غالبية التشريعات والتي تتعلق بالوظيفة العامة أن يتم التحقيق مع الموظف قبل المساءلة.

كما استقر القضاء على بطلان الجزاء التأديبي وما قد يترتب عليه من إجراءات إذ لم يسبقه تحقيق مع الموظف وسماع أقواله وتحقيق دفاعه⁽²⁾.

الأصل في التحقيق الإداري حتى يكون سندا صحيحا لتوقيع الجزاء أن يجري التحقيق كتابة لما لها أهمية في الإثبات علاوة على ما فيها من تمكين للكافة من الرجوع إلى مجرياته للوقوف على الملابسات التي دار في كنفها، في أي وقت لتكون حجة الموظف أو عليه دون خوف من أن يمحو ما تم التحقيق النسيان.

¹: حمد محمد حمد الشلثاني ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي و المقارن ، المطبوعات الجامعية الإسكندرية ، طبعة بدون التاريخ ص 81،82.

²: سعد الشتوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2007، ص 07.

الاستثناء هو شفاهية التحقيق ويكون هذا بالنسبة لعقوبتي الإنذار والخصم من المرتب الذي لا تتجاوز ثلاثة أيام، إلا أنه هناك شرطين واجبا التوافر لإجازة التحقيق الشفهي أو لما خاص بنوع الجزاء ومقداره والذي يتعين اقتضاه على الإنذار والخصم من المرتب بما لا يتجاوز ثلاث أيام، وثانيهما يتعلق بقرار الجزاء الذي يتعين أن يذكر فيه مضمون التحقيق الشفهي وهذا لتسهيل العمل التأديبي⁽¹⁾.

إجراء التحقيق إما يقع على عاتق الإدارة أو على عاتق اللجنة التأديبية أو على عاتق كليهما يفتح تحقيق قصد التأكد من حقيقة الوقائع المادية المذكورة سالفاً التي قد تبرر الوقائع المادية التي قد تبرر الجزاء التأديبي والظروف التي تحيط بهذه الوقائع وارتكاب الخطأ أو الأخطاء الناجمة عنها وكذا الأضرار التي تكوم قد تسببت فيها.

ينبغي أن يحرر في شكل عمل إداري يستند إلى الأسباب القانونية والمادية المبرر للعقوبة والإشارة إلى احترام كل الإجراءات المحيطة بها، ثم يحدد العقوبة المناسبة طبقاً لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة الذي مكن الإدارة من تقدير العقوبة الأكثر ملائمة مع مدى جسامة الخطأ المرتكب وإلى حد كبير مع شخصية المتهم (سنه، تجربته، مستوى المسؤولية المنوطة به، سوابقه الإدارية، مدى استعداده لتدارك الوضع الذي قد تورط فيه....)⁽²⁾.

بصفة عامة فإن تبرير العقوبة بالإمكان أن يستند في ان واحد إلى شخصية المتهم وأهمية الأخطاء التي يكون قد ارتكبها ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن تتخذ السلطة المختصة عقوبتين لنفس الخطأ⁽³⁾.

أثناء مرحلة التحقيق يمكن توقيف الموظف احتياطياً إلى حين البت في أمره من طرف السلطة المختصة فهو وقائي ليس عقابي، هو ما أكدته المادة 130 من المرسوم 59/85⁽¹⁾.

¹: عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات التأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، بدون بلد نشر، الطبعة الأولى، 2008، ص 154.

²: هاشم خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 343.

³: هاشم خرفي، المرجع سابق، ص 344.

كما نصت المادة 164 من الأمر 03/06 على أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات وبموجب قرار مبرر لمدة لا تتجاوز شهرين بتوقيف الموظف مع عدم تقاضيه لأي مرتب عدا التعويضات العائلية، على أن يرفع ملفه إلى اللجنة المتساوية الأعضاء لتبث فيه خلال شهرين وهذا تحت طائلة إعادة إدماجه في منصبه وتمكينه من حقوقه التي حرم منها وتقاضيه كامل مرتبه⁽²⁾.

كما أكدت المادة 168 من الأمر 03/06 على مثل الموظف المحال إلى المساءلة التأديبية شخصياً أمام المجلس التأديبي إلا في حالة قوة القاهرة، يبلغ الموظف بتاريخ المثول أمام اللجنة قبل 15 يوماً على الأقل من تاريخ الجلسة و يمضي الموظف على وصل الاستلام حسب نص المادة 130 من المرسوم 59/85 و المادة 131 من نفس المرسوم نصت على توقيف الموظف فوراً في حال تعرضه لمتابعة جزائية لا تسمح بإبقائه في حالة نشاط بموجب قرار صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، مع إبقاء جزء من الأجر الأساسي ما لم ترد ارتكاب الموظف لخطأ جسيم، كما لا يمكن أن يتجاوز 3/4 أجره الأساسي، و للإدارة سلطة تقديره. أما المنح العائلية فإنه يستفيد منها كاملة⁽¹³⁾.

الفرع الثاني: مرحلة المداولة والاقتراح

تختلف هذه المرحلة تبعاً للخطأ المقترح من طرف الموظف، وطبيعته سواء من حيث الجهة المختصة بإصدار القرار التأديبي، أو بعض الإجراءات اللازمة له، وهو ما نوضحه من خلال النقاط التالية: (4)

¹: أنظر المادة 130 من المرسوم 59/85، مرجع سابق.

²: أنظر المادة 164 من امر 03/06 مرجع السابق

³: كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي و العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، 2003-2006، ص 17.

⁴: كوشيح عبد الرؤوف، مرجع نفسه ص 18

أولاً: بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الأولى:

بالرجوع إلى نص المادة 125 من المرسوم 59/85 يتضح أن المشرع الجزائري قد أطلق العنان للسلطة الرئاسية في تسليط العقوبة من الدرجة الأولى وذلك بنصه.

" تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر بين الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين مقدماً" ⁽¹⁾ وهذا ما أكدته المادة 165 من الأمر 03/06 .

فلاحظ أن المشرع لم يلزم السلطة المخولة بالتأديب استشارة أي هيئته ولا التقيد برأي أي جهة معنية ومرد ذلك برأينا قلة أهمية هذا النوع من العقوبات التي لا يمكن أن تتجاوز في أقصى حالاتها الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام ⁽²⁾.

ثانياً: بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثانية

لقد نص المشرع الجزائري بالمادة 126 من المرسوم 59/85 على أن " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبيّن الأسباب."

وهو ما يعني ترك سلطة العقاب للسلطة الرئاسية التي تملك صلاحية التعيين وحدها دون أخذ رأي أي جهة أخرى، شأنها ذلك شأن عقوبة من درجة الأولى وذلك بالرغم من خطورة العقوبات المقرر لمرتكبي أخطاء من الدرجة الثانية.

والتي قد تمتد إلى الشطب من جدول الترقية وهو ما يمكن اعتباره إجحافاً آخر في حق الموظف وتوسيعاً لصلاحيات الإدارة في مواجهته، بل وثغرة أخرى يمكن من خلالها الأضرار بالموظف والإساءة لمشواره المهني والانتقام منه وهو ما يتنافى ومبادئ العدالة وضرورة حماية الطرف الأضعف في المعادلة.

¹: أنظر المادة 125 من المرسوم 59/85 ، مرجع السابق.

²: كوشيح عبد الرؤوف ، مرجع سابق ، ص 18.

ثالثاً: بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثالثة والرابعة:

بالنظر لخطورة هذه العقوبات وما قد تلحقه من أضرار بالمشوار المهني للموظف كونها قد تصل لغاية فصله من منصب عمله، فقد أناط المشرع سلطة إصدارها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء والتي تبقى وحدها مختصة بإبداء الرأي الموافق على العقوبة المقترحة من السلطة الرئاسية أو أن تقضي بالعقوبة التي تقدر أنها مناسبة للخطأ المقترف من طرف الموظف، وما على السلطة الرئاسية حينئذ إلى إصدار قرارها مطابق لرأي اللجنة المتساوية الأعضاء⁽¹⁾.

هذه اللجنة التي تتكون على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة بالتساوي، من عدد من الموظفين يمثل العمال وعدد آخر يمثل الإدارة. يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة، على مستوى الإدارات المركزية.

بقرار من الوزير المختص ومن بين المتصرفين الإداريين، ويشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي.

أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية فيتم تعيينهم بنفس الشرط بقرار من الولي أو المدير المختص.

يمنع من المترشح لانتخاب ممثلي الموظفين كل موظف يوجد في إحدى الحالات الآتية: -الإجازة المرضية الطويلة المدى، الإحالة على الاستيداع، حالة التريص، حالة من حكم عليه بعقوبة تقهقر أو توقيف.

كما ذكرنا أنه يتأسس اللجان المتساوية الأعضاء الوزير المختص ، على مستوى الوزارات، والوالي أو مدير المنشأة على المستوى المحلي، وتجتمع بطلب من الرئيس أو من الإدارة المعنية أو بطلب من نصف الموظفين الذين يمثلون العمال على الأقل، أو بطلب من الممثلين الذين يهمهم الأمر، ويتم اتخاذ قرار اللجان بالاقتراع السري وبالأغلبية البسيطة، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

¹: كوشيح عبد الرؤوف ، مرجع سابق ، ص 19.

ولا تعتبر قرارات اللجان شرعية إلا بحضور 3/4 أعضاء وفي حالة عدم الحصول على النصاب القانوني المقرر تؤجل القضايا المطروحة على اللجان ويفصل فيها في الجلسة التالية ولو بحضور نصف أعضائها.

يتعين على المجلس التأديبي أن يفصل في القضية المعروضة عليه في ظرف لا يتعدى شهرين، ومن حقه أن يطالب بإجراء تحقيق إضافي إذ رأى بأن المصلحة العامة تتطلب ذلك.

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء مدة 45 يوماً يبلغ الموظف بتاريخ انعقاد المجلس التأديبي قبل 15 يوماً على الأقل بالبريد.

يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه الإداري.

توقف فوراً السلطة التي لها صلاحية التعيين الموظف الذي ارتكب خطأ مهيمناً جسيماً يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ويجب أن تسوي وضعية المعني الموقوف في أجل 45 يوماً ابتداءً من تاريخ صدور مقرر التوقيف⁽¹⁾.

إذا اتخذت اللجنة المتساوية الأعضاء في حق المعني عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو تمت تبرئته أو لم تفصل اللجنة في القضية في الآجال المحددة 45 يوماً فإن الموظف يسترجع كامل حقوقه والجزاء الذي خصم من راتبه.

كما يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يتقدم بتظلم أمام لجنة الطعن الولائية المختصة في أجل شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار.

الحالات التي تستوجب اتخاذ إجراء التحفظ المتمثل في التوقيف هي:

- 1 إذا كانت جساماً الخطأ قد تؤدي إلى التسريح وإلى التنزيل في الرتبة السفلى مباشرة.
- 2 إذا كان بقاء الموظف في العمل يمثل خطورة عليه أو على المؤسسة.

¹: كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 143.

3 إذا كان الموظف موقوفا جراء متابعة قضائية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي:

هي المرحلة الأخيرة من سلسلة الإجراءات التأديبية وأكثر أهمية بالنظر لآثار التي قد تتجز عنها لهذا سعى المشرع أن يضع ضوابط للحد من هيمنة الإدارة على الموظف.

أولاً: صدور القرار التأديبي لعقوبات الدرجة الأولى والثانية:

إن القاسم المشترك بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية يمكن في إسناد المشرع للسلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع العقاب حسب المادة 165 من الأمر 03/06 بحيث أسندت مهمة توقيع العقاب للإدارة وحدها دون استشارة أي جهة بذلك وهذا حسب نص المادتين 125 و126 من المرسوم 59/85⁽²⁾.

والملاحظ أن عقوبات الدرجتين الأولى والثانية لا تخضع لحد كافي من الضمانات لفائدة الموظف للإدارة، فهاته الأخيرة ليست ملزمة بقرار لجنة الموظفين

كما يشترط في قرار الإدارة التأديبي أن يكون مكتوبا وأن يشمل على بيان الأسباب التي أسندت إليها الإدارة هذا القرار فيشترط أن تكون هذه الأسباب منظمة ومقبولة تحت طائلة البطلان فضلا على إمضائه من الجهة التي أصدرته.

ثانياً: صدور العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة:

تمثل هاته الفئة في العقوبات من الدرجة الثالثة و المذكورة في نص المادة 124 من المرسوم 59/85 و كذا عقوبات الدرجة الرابعة و المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03/06، كما سبق و ذكرنا و بالنظر لخطورة هاته العقوبات مقارنة بسابقاته اخضع المشرع كفييات صدورها لإجراءات معينة تتجلى في الرأي الموافق لمجلس الوظيفة العامة المتساوي الأعضاء الذي ينعقد خلال شهرين من تاريخ إخطاره بالتقرير المقدم إليه من السلطة التي لها

¹: كوشيح عبد الرؤوف ، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي والعمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء ، 2003-2006 ، ص 21.

²: كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 138

صلاحيات التعيين متضمنا العقوبة المقترحة و بعد سماع الموظف المخطئ يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي للمثول شخصيا أمامها⁽¹⁾.

أما في حالة قوة القاهرة تحيل دون ذلك وكما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03/06 على اللجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة المنعقدة في جلسة تأديبية بناء على استدعاء رئيسها من المداولة القانونية المحددة بالمرسوم 59/85 والمتمثلة في:⁽²⁾

- سريان عهدة اللجنة المتساوية الأعضاء.

- الأجل المحدد لدراسة الملف التأديبي.

ويتم صدور القرار التأديبي بناء على أغلبية الأصوات وفي حالة تعادلها يرجح صوت الرئيس وتلتزم الإدارقوطبقا لنص المادة 127 من المرسوم 59/85 بهذا القرار، ويلتزم أعضاء المجلس التأديبي بكتمان كل المعلومات والوقائع التي اطلعوا عليها أثناء ممارستهم لمهامهم⁽³⁾.

الفرع الرابع: الإجراءات القضائية في التأديب:

يعتبر القضاء من أنجح الوسائل لحل النزاعات وهذا بعد استيفاء جميع الطرق والوسائل الإدارية، اقرا المشرع على إتباع الإجراءات القضائية في التأديب.

أولا: إجراءات رفع الدعوى التأديبية:

ترفع الدعوى التأديبية من طرف النيابة الإدارية ممثلة في إدارة الدعوى التأديبية، حيث يتم إيداع أوراق تحقيق قرار الإحالة⁽⁴⁾، الذي يعتبر قرار إداري بالتصرف في التحقيق بالإحالة إلى المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب وذلك للمساءلة عما هو منسوب إليه، إلا انه لا يرقى إلى مرتبة القرار الإداري النهائي ولا يحق الطعن على هذا القرار استقلالا، باعتباره أحد عناصر الدعوى التأديبية.

¹: كمال رحماوي ، مرجع نفسه ، ص 138

²: سعيد بوشعير ، مرجع سابق ، ص 18.

³: سعيد بو الشعير ، مرجع نفسه ، ص 118.

⁴: فؤاد العطار ، القضاء الإداري ، دراسة مقارنة لأصول الرقابة القضاء على أعمال الإدارة و عمالها و مدى تطبيقاتها في القانون الوضعي، دار النهضة العربية ، مصر، 1968، ص 749.

ولذلك يكون الطعن على قرار الإحالة ن مع الطعن على الحكم الصادر من المحكمة التأديبية المختصة، وكذلك الأمر بالنسبة لقرار الإحالة إلى مجلس التأديب الصادر من الجهة الإدارية فلا يجوز الطعن عليه إلا مع قرار المجلس التأديبي في الدعوى وهذا القرار الأخير هو بمثابة حكم صادر من المحكمة التأديبية⁽¹⁾.

فيكون قرار الإحالة مرفقا باسم الموظف، وظيفته، درجته، مرتبته، وبيان بالمخالفات المنسوبة إليه ثم يتم عرض الملف على رئيس المحكمة المنسوبة إليه، ثم يتم عرض الملف على رئيس المحكمة ليعين تاريخ جلسة النظر في الدعوى وتتولى سكرتارية المحكمة القيام بإعلام صاحب الشأن بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ إيداع الأوراق ويكون الإعلان بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

ثانياً: إجراءات المحكمة ذاتها:

تقوم المحكمة بالفصل في القضايا المحالة إليها على وجه السرعة وذلك بعد سماع أقوال الرئيس، الموظف المحال على التأديب أو من يدينه، ويقوم أحد الأعضاء النيابة الإدارية بالادعاء أمام المحكمة التأديبية وإدارة الدعوى التأديبية أو من يدينه لذلك من سائر الأعضاء، هذا ما إذا كان الموظف معيناً على وظيفة قائمة بوجه عام، أما إذا كانت درجة الموظف المقدم إلى المحكمة تزيد عن الأولى وكان مثل الادعاء أمام المحكمة العليا من درجة رئيس نيابة على الأقل.

كما يجوز للمحكمة استجواب الموظف المقدم للتأديب وسماع الشهود سواء من عاملين أو موظفين ويكون ذلك بعد حلف اليمين، ويعتبر الحكم الصادر عن المحكمة التأديبية حكماً نهائياً لا يجوز الطعن فيه إلا أمام المحكمة الإدارية العليا⁽¹⁾.

يمارس القاضي رقابته في هذا الإطار على تكييف الخطأ لأن الأصل ان يقوم الجزاء على أساس التدرج تبعاً لدرجة جسامة الذنب الإداري، وعلى أنه إذا كان للسلطات التأديبية ومن

¹: عبد الرؤوف عبد المتولي، اختصاص المحاكم التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 162.

¹: فؤاد العطار، مرجع سابق، ص 750.

بينها الم حاكم التأديبية سلطة تقدير الخطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء يغير معقب عليها في ذلك فإن مناط مشروعية هذه السلطة إلا يشوب استعمالها غلو ومن صورها الغلو عدم الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب وبين نوع الجزاء ومقداره ففي هذه الحالة يخرج التقدير من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية ومن ثم يخضع لرقابة القضاء.

المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية حسب القانون الخاص بالعمل:

إن ارتكاب العامل لأي مخالفة للواجبات المفروضة عليه بحكم يؤدي إلى مساءلته تأديبيا بغرض توقيع جزاءات تأديبية تختلف تبعا للخطأ التأديبي المرتكب من طرفه⁽²⁾.

فالمسائلة التأديبية لا بد و أن تمر بمراحل أو الأخرى إجراءات يجب على صاحب العمل إتباعها لتسليط العقوبة ن فتكون هذه الإجراءات محددة بدقة يطغى عليها الطابع العام لاتصالها الوثيق بحقوق الإنسان من هذا ما تثيره تلك السلطة المطلقة لصاحب العمل و التي قد يستغلها في كثير من الأحيان بما يسمى بالتعسف في استعمال الحق و السلطة المخولة له فيشكل نزاعا أو بداية له بينه و بين العمال لكثرة الأوامر أو النواهي و الجزاءات التأديبية و العقابية المسلطة عليهم بغير وجه حق⁽¹⁾. و عليه تمر عملية التأديب بمراحل معينة نستعرضها بالشكل التالي:

الفرع الأول: مرحلة التحقيق:

من البديهي أن يكون تنظيم قواعد تسيير المؤسسة خاضعا للتنظيمات الاجتماعية والفردية وهذا ما يسمى بنظام الورشة أو نظام العمل الذي كان يسمى قديما في ظل المؤسسات الفردية أما اليوم وفي ظل التطورات العمومية الاقتصادية والاجتماعية أصبحت المؤسسات تخضع للنظام والقواعد الدقيقة التي تسييرها هاته المؤسسات وتنفيذ العمل داخلها والتي تشمل على نظام كلي تنظيمي وتقني وفني وانضباطي تأديبيوإجرائي⁽²⁾.

²: كوشيح عبد الرؤوف ، مرجع سابق ، ص 22.

¹: عبد الحليم أكمون ، تحرير العقود المهنية و الإدارية في ظل تشريع العمل و القانون الإداري، قصر الكتاب ، البليلة ، 2007، ص 49.

²: عبد الحكيم أكمون ، المرجع نفسه، ص 50.

أول إجراء تقوم به المؤسسة اتجاه المؤسسة له التأديبية التحقيق فهو من إحدى إجراءات التأديب الشكلية وهو قيد يهدف إلى البحث عن الحقيقة بصورة منظمة عن طريق مناقشة وقائع وظروف وملابسات وقوع الحادث وسببه وطبيعته .

بهدف التوصل للتحديد الدقيق للمسؤولية، كما أنه يتمثل في مناقشة العامل المتهم في الوقائع المنسوبة إليها تفصيلياً ويأتي في مرحلة مهمة وأساسية وهي مرحلة ما بين المواجهة وحق الدفاع وقد أوجبت هذه الإجراءات في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة التي يجب أن تكون شروطها متطابقة مع النصوص الأخرى التي تسهر على ضمان حقوق العمال، كالقانون المنظم لعلاقات العمل والاتفاقيات الجماعية المعمول بها أو النصوص التنظيمية إن وجدت.

يحضر توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق من الخطأ المرتكب وإبلاغه بما نسب إليه من تهم وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص حتى يستطيع الدفاع عن نفسه بعدما يكون على بنية كاملة بما هو موجه إليه من إتمام تأديبي يتم التحقيق من طرف هيئة تأديبية محايدة متساوية الأعضاء أو على الأقل اطلاعها على التحقيق الذي يكون صاحب العمل قد قام به.

يرفق المحضر بتوقيع من المحقق والكاتب إن وجد ومن المستحسن ألا يكون لهما صلة بالحادث وبمركبته وبالشهود من أجل حسن سير عملية التحقيق، كما أنه لا يجوز للمحقق إجراء تفتيش للأشخاص أو الأماكن، كما لا يجوز تحليف للشهود اليمين لأن التحقيق هو من قبيل جمع الأدلة ولا محل لقيامه على إجراءات التقاضي المدني أو الجنائي⁽¹⁾.

الفرع الثاني: مرحلة المداولة والاقتراح:

لقد كان المشرع سابقاً وفي ظل المرسوم 308/82 ينص صراحة على ضرورة وجود لجنة مختصة بالتأديب على مستوى كل هيئة مستخدمة، وذلك إذا ما تعلق الأمر بالتسريح مع الأخذ بالرأي المطابق للجنة المتساوية الأعضاء شأنه في ذلك شأن الموظف.

¹: سعيد طربيت ، مرجع سابق ، ص47-49.

غير أن وفي القوانين الجديدة المتعلقة بالعمل أنط المشرع الجزائري المسائل التأديبية للهيئة المستخدمة وذلك بتقنياتها ضمن أنظمتها الداخلية شرط أن تتماشى والقوانين المتعلقة بالعمل والاتفاقيات الجماعية المعمول بها⁽¹⁾.

يفهم من هذا أنه إذا ارتشى المستخدم إصدار عقوبة التسريح على عامل قام بتصرف يعتبر خطأ جسيم وجب عليه قبل إصدار وتنفيذ العقوبة أن تعرض الأمر على لجنة متساوية الأعضاء والمشكلة بالتساوي من ممثلي العمال وممثلي صاحب العمل، العمل سواء في مؤسسات القطاع العام أو القطاع الخاص.

حيث تقوم اللجنة بمداولة على الوقائع من حيث تكييف طبيعة الخطأ المرتكب والظروف المحاطة به إلى جانب دراسة شخصية العامل الذي ارتكب الخطأ ومعاملته للأطر الأخرى من زملائه العمال أو مسؤوله المباشر.

تداول اللجنة حول الأفعال والعوامل والظروف المحاطة بالخطأ وكذا رغبة المستخدم من إصدار قرار التسريح الناتج عن خطأ جسيم هذه الأعمال تساعد اللجنة على التأكد من قرار المستخدم، وبالتالي القبول أو الرفض في نهاية المداولة بالعقوبة المرغوب تسليطها على العامل من طرف المستخدم، يعتبر هذا الإجراء بمثابة رقابة سابقة على قرار المستخدم في تسريح التأديب للعامل الذي ارتكب خطأ مهني⁽²⁾.

أضاف المشرع بعد تعديله لقانون علاقات العمل على ضرورة وجوب الآن على التسريح من طرف المستخدم ضمن احترام الإجراءات التي حددها في نظامه الداخلي، إلا أن المؤسسات التي تشغل عدد أقل من عشرين عامل لا تتدرج إجراءات التسريح بشكل منظم

ومهيكل ، لأن المستخدم غير مجبر على تعداد النظام الداخلي مما يؤدي إلى ترك المستخدم يتصرف بحرية تامة في المجال التأديبي.

¹: أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 187.

²: سعيد طربيت ، مرجع سابق ، ص 50.

في مثل هذه المؤسسة إذا صدر قرار بتسريح العامل تأديباً لخطأ مهني ارتكبه إذا رأى هذا العامل إجحاف في حقه بصدور قرار تعسفي من المستخدم فما عليه إلا التوجه إلى مصلحة مفتشيه العمل للطعن في القرار عن طريق نظام المصالحة الذي يمارسه مكتب المصالحة الموجود على مستوى القضائية و إلا رفضت هذه الأخيرة شكلاً⁽¹⁾، و في حالة عدم الوصول إلى حل قانوني يرضى العامل يمكنه اللجوء إلى القضاء ، لرفع دعوى أمام الجهة المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية طبقاً لقواعد الاختصاص الواردة في المادة 24 و المادة 36 من القانون 04/90 المؤرخ في 1990/06/06 المتعلق بكيفية تسوية النزاعات الفردية في العمل .

الفرع الثالث: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

العامل الذي يرتكب خطأ مهني يكون قد خالف إدارة المستخدم من جهة وعرقلة نشاط المؤسسة التي يكون المستخدم مسؤولاً عن السير الحسن لها، وينشأ عن ذلك حق تأديب العامل والناجم عن علاقة التبعية التي تربطه بالمستخدم شريطة ممارسة هذا الحق في إطار ما يسمح به القانون.

فحق المستخدم في توقيع الجزاءات المستمدة من طبي عمه عقد العمل الذي يعطيه سلطة الإشراف والإدارة، ويستوجب على العامل الامتثال لأوامر المستخدم حرصاً على مصالح المؤسسة المستخدمة.

فالمشرع لم ينص على جزاءات تأديبية عدا التسريح والذي حصر حالته على النحو المبين سالفاً أما باقي الجزاءات التأديبية من إنذار شفهي، كتابي، توبيخ، توقيف عن العمل... فقد ترك تحديدها للمستخدم عن طريق نظامه الداخلي.⁽²⁾ على أن إيقاع العقوبة يجب أن يتم ضمن القيود الآتية:

¹: سعيد طريبت ، المرجع سابق ، ص 53.

²: كوشيح عبد الرؤوف ، مرجع سابق ، ص 28

(1) - ألا توقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة، فإذا ما عوقب العامل بعقوبة الإنذار فلا يجوز معاقبته مرة أخرى بالوقف عن العمل أو الغرامة مثلاً. بيد أن توقيع العقوبة التأديبية عن المخالفة لا يحول دون الرجوع صاحب العمل على العامل بالتعويض المدني عما أصابه من أضرار كما لا يمنع من توقيع العقوبة من إحالة العامل إلى الجهات المختصة بتوقيع العقوبة الجنائية إذا ما كانت المخالفة تشكل جريمة ما.

(2) - ألا يكون الإجراء التأديبي المتخذ بحق العامل يرجع إلى أسباب تتصل بالشكاوى والطلبات التي تقدم بها إلى الجهات المختصة فالحق في تقديم الشكاوى والطلبات حق كفله المشرع العامل من أجل حماية حقوقه وفرض تطبيق أحكام قانون العمل التي لا يحترمها صاحب العمل.

(3) - ألا يتخذ العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمد بعد انقضاء 15 يوماً على ارتكابها لضمان تحقيق العقوبة التأديبية للغاية المقصودة منها بردع العامل وزير غيره عبو معاقبته فضلاً عن عدم ترك المخالفة لفترة طويلة دون بث أو اتخاذها وسيلة لتهديد العامل وإرباكه فكان لا بد من وضع حد أو سقف زمني لتوقيعها⁽¹⁾.

لكن الإشكال يبقى مطروح على مستوى الهيئة المستخدمة التي تشغل أقل من 20 عامل وهي المؤسسات التي تخرج عن دائرة المادة 75 من القانون 11/90 التي توجب على الهيئات المستخدمة إعداد قيل تطبيقه، وذلك بالرغم من التعديلات العديدة التي عرفتتها قوانين العمل.

فهل هذا معناه أن المشرع قد أط لُق العرزان للمستخدم قصد توقيع العقوبات التي يراها مناسبة للعمال المرتكبين لأخطاء مهنية حسب تقديره وهذا الطرح مستبعد.

أم أن المشرع قد قصد بذلك حرمان رب العمل في هذه المؤسسات من حقه في ممارسة السلطة التأديبية وهو الطرح المستبعد كذلك بالنظر، لأن هذا الحق وكما أشرنا إليه سابقاً مستمد

¹: هيثم حمد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار حامد للنشر و التوزيع، بدون بلد نشر، ص 182.

كم طبيعة عقد العمل في حد ذاته وعلاقته التبعية الناجمة عنه ولا يتعلق مطلقاً بعدد المستخدمين بالمؤسسة⁽¹⁾.

ما نلخص إليه هو ان المشرع قد أغفل تنظيم هاته الحالة لغاية لا نعلمها وهو الإغفال الذي تمخضت عنه نتيجة مفادها استحالة توقيع جزاء تأديبي على العامل من غير التسريح المنظم قانوناً في حالة غياب النظام الداخلي.

وبالرغم من النقائص تكتنف تشريع العمل المعدل عدة مرات، فإن السمة التي تميزه هو سعيه لحماية الطرف الأضعف في المعادلة وما نصه على ضرورة تفسير الغامض من العقود أو الأنظمة الداخلية لمصلحة العامل شأنها في ذلك شأن قوانين الوظيف العمومي إلا تأكيداً على ذلك وهو ما يصبوا في نهاية المطاف لإعطاء ضمانات أكبر للمستخدم في مواجهة رب العمل سواء كان موظفاً في مواجهة الإدارة أو عاملاً في مواجهة المستخدم وهو ما سنعرضه في المبحث الثاني .

المبحث الثاني: ضمانات التأديبية للموظف العام والعامل:

لم يك ن الموظفون والعمال ولمدة طويلة يتمتعون بأية ضمانات ضد تعسف الإدارة إذا كان المسؤول يملك كامل الحرية لتسريح من هم في خدمته متى شاء ولأي سبب.

وقد انصب التطور الذي عرفته هذه الوضعية بفضل النضال النقابي وتعزيزه خلال القرن الماضي على إرساء ضمانات إجرائية وقواعد موضوعية وضعت حد للتجاوزات الإدارية وساهمت في بناء نظام تأديبي تبنت مبادئه معظم الدول عبر العالم.

تعتبر هذه الضمانات العمود الفقري للنظام التي سنوضحها من خلال المطالبين التاليين :

¹: كوشيش عبد الرؤوف ، مرجع سابق ، ص 28 - 29.

المطلب الأول: الضمانات المقرر عن التأديبي الموظف حسب القانون الخاص بالوظيفة العمومية

إن عملية اتخاذ القرار التأديبي تسبقها مواجهة الموظف العام بما هو منسوب إليه من ذنوب أمام سلطة تأديبية مختصة منحها القانون حق ممارسة السلطة التأديبية وفق للإجراءات القانونية، كما كفل المشرع للموظف الحق في ضمانات إدارية وقانونية تسمح له باسترجاع حقوقه في حالة تعسف الإدارة أو في حالة سوء تطبيق القانون.

الفرع الأول: ضمانات سابقة عن تأديب الموظف :

التحقيق الذي تجربته السلطة المختصة يجب ان تتوفر فيه كافة مقومات التحقيق القانوني الصحيح من حيث وجوب استدعاء الموظف وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه وهذا ما سندرجه في هذا الفرع (1).

أولاً: قبل إصدار قرار العقوبة

قبل تحريك أي إجراء تأديبي يشترط إعلام الموظف بما نسب إليه من تهم ويشترط أن يكون هذا الإعلام كتابية، مع مراعاة منح الموظف فترة كافية لكي يحضر دفاعه على ما وجه إليه من تهم، وهذه المدة قد تكون محددة قانوناً، أو يترك أمر تقديرها للإدارة حسب ظروف كل حالة على حدى (2).

وله الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي حتى يتعرف على هذه الأخطاء ويقدم التوضيحات الكتابية بشأنها كما نصت عليه المادة 167 من الأمر 03/06 وتسري أحكام هذه المادة على كل الإجراءات التأديبية بما فيها الإجراءات المتعلقة بالعقوبات المصنفة من الدرجة الأولى وذلك لأن المبدأ الذي نستند إليه يعد من المبادئ العامة للقانون التي يلتزم الكل باحترامها ولو في غياب نص صريح بهذا الشأن.

¹: محمد يوسف المعداوي ، مرجع سابق ، ص 87.

²: نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 76.

وتثير مسألة تسليم الملف عدة مشاكل لم يتطرق إليها القانون بصفة دقيقة منها:

1. لم لا يطلع الموظف على ملفه الكامل حسب ما حددت محتوياته وكيفية ترتيبها في المادة 93 من الأمر 03/06 علما بأنه بالإمكان الاعتماد على وثيقة لم يتضمنها الملف التأديبي لتشديد العقوبة أو تخفيفها⁽¹⁾.
2. لم يحدد القانون المدة التي بإمكان الموظف أن يحتفظ فيها بالملف وأن يستنسخ منه ما يراه مفيدا للدفاع عن حقوقه.

ثانيا: أثناء جلسة التأديب

للموظف الحق في تقديم أي توضيح وهذا من خلال تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا كما يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه كما جاءت به المادة 129 من المرسوم 59/85 والمادة 169 من الأمر 03/06⁽²⁾

ثالثا: بعد صدور القرار

يجب أن يبلغ الموظف المعنى بالعقوبة التأديبية الصادرة في حقه فورا مع احترام الآجال المحددة بثمانية أيام كما يجب التأكيد من استلامه نسخة من قرار التأديب لحفظ هذه الأخيرة في ملفه الإداري وهذا طبقا لنص المادة 172 من الأمر 03/06⁽³⁾.

كما يستفيد الموظف إذا تم توقيفه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بسبب ما نسب إليه من الخطأ من نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي حسب نص المادة 174 من الأمر 03/06⁽⁴⁾.

¹: هاشم خرفي ، مرجع سابق ، ص 340.

²: أنظر المادة 169 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

³: انظر المادة 174، 172 من الأمر 03/06، مرجع سابق

⁴: انظر للمادة 174 من امر 03/06 مرجع سابق

الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء

الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء تتمثل في وجوب تحقيق مبدأ الحياد وفي ضرورة القرار أو الحكم التأديبي.

يطلق عليها البعض بالضمانات الإدارية والمتمثلة بالنظام الإداري والضمانات القضائية وحقيقة الأمر أن إيقاع العقوبة بالموظف العام إذا ما ثبت ارتكابه للفعل المجرم، لا ينهي الضمانات التأديبية التي منحها إياه القانون والتي من شأنها تدعيم مبادئ وقواعد العدالة، وحماية حقوق الموظف العام وتتمثل هذه الضمانات في وهذا ما سوف نبينه في الفرع الآتي:

أولاً: مبدأ الحياد:

الحياد ضمانة للأفراد يفترض وجودها في كل من تولى سلطة أو يمارس اختصاص وفيما يصدر عنه من أعمال⁽¹⁾.

استقر هذا المبدأ في المجال القضائي ومفاده أن من يبدي رأيه يتمتع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها، وذلك ضماناً لحياد القاضي أو عضو مجلس التأديب، الذي يجلس من المتهم مجلس الحكم، حتى يطمئن الموظف المهتم إلى عدالة قاضية، وتجريده من التأثير بعقيدة سبق أن كونها عن المتهم موضوع المحاكمة⁽²⁾.

كما انه من غير الممكن تحقيق مبدأ الحيادة في القرارات التأديبية الصادرة من الرؤساء الإداريين فإن القضاء مستقر على أعمال هذا المبدأ في خصوص المحاكمات التأديبية التي تتم أمام المجالس التأديبية الصادرة من الرؤساء الإداريين.

فإن القضاء مستقر على أعمال هذا المبدأ في خصوص المحاكمات التأديبية التي تتم أمام المجالس التأديبية أو المحاكم التأديبية ومن ثم فإن من يشترك في التحقيق أو يبق له الاتصال بمراحل الاتهام ليس له حق في أن يجلب لمحاكمة المتهم.

¹: علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي

، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2004 ، ص 511.

²: نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 97.

كما يجب على كل من يجلس مجلس القضاء، ألا يكون قد كتب أو استمع أو تكلم حتى تصفو نفسه من كل ما يمكن أن يستشف رأيه في المتهم بما يكشف لهذا الأخير مصيره مقدما ما بين يديه.

ثانيا: تسبب القرار أو الحكم التأديب

القاعدة العامة في التقاضي أن يصدر الحكم مسببا إذا كان السبب ركنا للقرار الإداري كسائر أركانه الأخرى فإنه لا يؤدي عمله بالكامل إلا إذا حدد المشرع عناصره وأوجب على الإدارة الإفصاح عن أسباب تدخلها وحرية الإدارة في اختيار بسبب تدخلها إذا لم يحدد المشرع سبب بعينه لا يعني حرية الإدارة المطلقة في هذا الصدد بل يتعين أن نختار السبب الذي من شأنه أن يبرر تدخلها⁽¹⁾.

يحرص القضاء الإداري على تحديد الشروط الواجب توافرها في الأسباب التي تستند إليها الإدارة في تدخلها ومن ذلك ما قضت به المحكمة الإدارية العليا من أن سبب القرار الإداري يجب أن يكون حقيقيا لا وهميا ولا صوريا وصحيا، ومستخلصا استخلاصا سائغا من أصول ثابتة تنتجها وقانونيا تحقق فيه الشروط والصفات الواجب توفرها فيه قانونا.

يلزم التسبب السلطة التأديبية ببيان الأسباب التي أدت بها إلى اتخاذ قرارها بالجزاء مما يحملها على التريث والتفكير في الأمر ويحول ذلك دون التحكم والتعجيل فلإصدار القرار كما يسهل التسبب للقضاء مهمة مراقبة مشروعية القرار التأديبي إلا أنه يجب التفرقة بين وجوب التسبب القرار التأديبي وسن وجوب قيامه على سبب القرار التأديبي هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا وإتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه.

أما التسبب فيقضي تحديد وصف الوقائع وصفا قانونيا مع بيان إحاطة بها من مؤثرات وتكيفها القانوني وصحة إسنادها للأشخاص ومواد القانون أو اللوائح أو التعليمات بعد مناقشة

¹: علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 511-516.

الأدلة والدوافع بحيث تكشف الأسباب عن الإلمام بكافة العناصر والإحاطة بجميع الوقائع المنتجة في الإثبات⁽¹⁾.

ولا يلزم في الأسباب أن تتضمن ما ليس له صلة بالموضوع أو غير منتج في إثباته، على أنه في مجال التسبب التأديبي يتعين إضفاء الوصف والتكييف القانوني للواقعة التأديبية المنطوية على جرم جنائي لما في ذلك من أثر على تحديد السقوط.

إذا استند القرار المطعون فيه إلى عدة أسباب فينبغي أن تكون هذه الأسباب صحيحة كلها مثلاً إذا تبين أن الجزاء الذي وقع على الموظف قدر على أساس تهمتين أو عدة تهم وثبت أنه لم يحم في حقه كامل التسبب، ويتعين إذن إلغائه لإعادة التقدير على أساس استبعاد ما لم يحم في حق الموظف وبما يتناسب صدقاً وعدلاً مع ما قام في حقه، ولا يلزم لصحة الجزاء صحة جميع الأسباب التي قام عليها يكفي ثبوت أحد الأسباب ما دام هذا السبب كافياً لحمل القرار⁽²⁾.

الفرع الثالث: ضمانات أثناء تأديب الموظف:

بالإضافة إلى ما منحه المشرع من ضمانات سابقة للموظف منح أيضاً ضمانات لاحقة التي تصنف إلى نوعين ضمانات إدارية و ضمانات قضائية.

أولاً: الضمانات الإدارية

بعد مواجهة الموظف المذنب بما هو منسوب إليه من مخالفات تأديبية وتمكينه من الدفاع عن نفسه يكون للموظف وبعد صدور قرار التأديب مجموعة أخرى من الضمانات المقررة والتي تعد هي الأخرى أساسية وجوهرية ومن شأنها أن توقف التنفيذ الفوري للعقوبة الصادرة من قبل السلطة المختصة بالتأديب.

¹: ممدوح الطنطاوي ، مرجع سابق ، ص 460-517.

²: علي جمعة محارب ، المرجع سابق ، ص 517.

فالموظف الذي يتبين أن العقوبة التي صدرت في حقه مجحفة يحق له الطعن إداريا في القرارات التأديبية فنصت أغلب التشريعات المقارنة ومنها التشريع الوظيفي على وجوب تسبيب القرارات التأديبية كضمانة أساسية وهو ما أكدته المادة 125 من المرسوم 59/85.

فالتسبيب كما ذكرنا سابقا يعتبر الضمانة الأساسية من الضمانات الإدارية التي منحها المشرع للموظف ليكتسب حقه في الطعن على القرارات التأديبية، عن طريق رفع تظلم إلى الجهة المصدرة القرار أملا في أن تعيد النظر في قرارها سواء بسحبه أو تعديله أو إلغائه أو ثلاث أنواع تظلم رئاسي، تظلم ولائي، تظلم إلى لجنة مختصة أو اللجنة التأديبية.

1 التظلم الولائي:

ويكون هذا التظلم في صورة التماس يقدمها الموظف المتضرر أمام الهيئة أو العضو الذي صدر عنه القرار التأديبي بحيث يطلب فيه مراجعة هذا القرار وإعادة النظر فيه سواء بسحبه أو إلغائه أو تعديل جميع أثاره أو بعضها وبما أن الهيئة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة فيحق لها إعادة النظر في قرارها، كما يحق لها الامتناع عن إجابة الموظف عن تظلمه بشكل رفض ضمني⁽¹⁾.

2 التظلم الرئاسي:

من حق الموظف أن يتظلم من القرار الصادر بحقه إلى الجهة الرئاسية الأعلى، وينظم القانون في بعض الأحيان الإجراءات الخاصة بالتظلم، فيسند التظلم إلى جهة معينة كما هو الحال في النظام الانجليزي مشكلة من الإدارة والعاملين تسمى لجنة الاستئناف (Appeal Bord) أو لجنة الاعتراضات (Bord of Review) وقد تصدر هذه اللجنة مجرد توصيات وقد تصدر قرارات نهائية حسب المقتضى القانوني⁽²⁾.

¹: كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 159-162

²: نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 76-77.

فكما ذكرنا أن التظلم الرئاسي يكون أمام الجهة الرئاسية العليا التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت القرار التأديبي فتلغى هاته الأخيرة القرار التأديبي إذا تبين لها عدم مشروعيتها.

3 الطعن أمام لجنة خاصة:

ويكون هذا الطعن أمام لجنة أو مجلس للتأديب يحدث أو ينشأ في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من هيئات عمومية.

تختص هذه اللجنة في الطعون المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، أما العقوبات من الدرجة الأولى والثانية يمكن للمتضرر أن يرفع طعنا خلال شهر الذي يلي صدور القرار وبالتالي في هذه الحالة فإن لجنة الموظفين تعطي رأيها فقط⁽¹⁾.

ثانيا: الضمانات القضائية:

هي من ضمانات المرحلة الأخيرة أي بعد استيفاء جميع أنواع الضمانات السالفة الذكر، يحق للموظف اللجوء إلى القضاء بغية إنصافه سواء بإلغاء أو إبطال القرار التأديبي الغير مشروع والمتخذ في حقه كما يحق له المطالبة بالتعويض عماله⁽²⁾.

فالضمانات القضائية في النظام الإداري محدودة جدا، فلا تمارس هذه الضمانات إلا إذا أورد قيودا معنية شكلية كانت أم موضوعية، كأن يكون قد استلزم لتوقيع الجزاء إجراءات معنية، كالإخطار الكتابي، وتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه.

ففي مثل هذه الحالات يكون لصاحب الشأن حق الالتجاء إلى القضاء السهر فيه مدى التزام سلطة تأديب بالقيود التي وضعها المشرع.

¹: أنظر المواد 11،12،13،25،126 من المرسوم 59/85 ، مرجع السابق.

²: مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية نظرية الاختصاص ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الجزء الثالث ، 1998 ، ص 457.

وطريق اللجوء إلى القضاء لا يعتبر إلا شرطا أساسيا في النظام الإداري لسلطة التأديب بحيث يجوز أن تتوقف الضمانات في هذا النظام على عدالة الرؤساء الإداريين كما هو الحال في النظام القانوني الإنجليزي⁽¹⁾.

يتقدم الموظف طعنا بإلغاء قرار الجزاء التأديبي أمام المحكمة الإدارية التي تقع في دائرتها محل عمله، ويجب أن يتم الطعن خلال شهرين من تاريخ توقيعه، ويبدأ سريان الشهرين من تاريخ علم صاحب الشأن بالقرار، وإذا كان الموظف الطاعن قد رفع تظلما للطعن في قرار الجزاء التأديبي سواء كان ولائيا أو رئاسيا، فإن مدة الطعن شهرين تبدأ من تاريخ الرفض الصريح أو بعد مضي أربع أشهر من تاريخ تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية وذلك في حالة الرفض الضمني⁽²⁾.

يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون المقدمة من الموظفين المعينين بمرسوم وتكون رقابة المجلس رقابة مشروعية وليست رقابة ملائمة، فيراقب مدى سلامة القرار التأديبي من العيوب التي تشويه وتؤدي إلى بطلانه كما ذكرنا سابقا.

أما بالنسبة لدعوى التعويض فيحق للموظف المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر بسبب توقيع الجزاء التأديبي، أو بسبب عدم قيام الإدارة بتنفيذ الحكم الصادر بإلغاء الجزاء التأديبي بناء على الطعن المقدم منه.

المطلب الثاني: الضمانات المقررة للعامل

أحاط المشرع الجزائري المساءلة التأديبية بجملة من الضمانات تصب في مصلحة الموظف العمومي المعني في مواجهة السلطة المختصة بالتأديب، شملت جميع مراحلها، مرحلة قبل صدور قرار تأديب يتم توضيحها في (الفرع الأول) ومرحلة بعد صدور قرار التأديب (الفرع الثاني) .

¹: نوفان العقيل العجارمة ، مرجع سابق ، ص 78.

²: محمد ابراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق ، ص 355،356.

الفرع الأول: الضمانات قبل صدور قرار التأديب:

يتمتع العامل بضمانات طيلة مراحل الإجراء التأديبي تعت به بمثابة قيود لممارسة سلطته التأديبية، فهاته السلطة ليست مطلقة وإلا تعسف صاحبها في ممارستها ولتقادي ذلك أقر المشرع مجموعة من الضمانات قبل صدور قرار التأديب ضد العامل المرتكب لخطا جسيم من أهمها.

أولا: مبدأ الشرعية

يعد مبدأ الشرعية من أهم المبادئ القانونية لا سيما في الميدان الجزائي وقد اعتمده المشرع الجزائري لمدى خطورة الإجراءات التأديبية لأنها تتعلق بإحدى أهم الحقوق المكفولة ألا وهو الحق في العمل، فمبدأ الشرعية بمقتضى من رب العمل احترام النصوص والاتفاقيات الجماعية المتعلقة بالعمل عند ممارسة سلطته التأديبية سواء فيما يتعلق بالشق الموضوعي المتعلق بتقدير الخطأ المهني وتكيفه أو الشق الإجرائي وهو ما أكدته نصوص المواد 73، 78، 79 من القانون 11/90⁽¹⁾.

ثانيا: دفاع العامل عن نفسه

لقد أوجب المشرع على رب العمل وعند سنه للإجراءات التأديبية ضمان القدر الأدنى من حق العامل في الدفاع عن نفسه التي يصيب مجملها في خانة ضمان حقوق الدفاع ويمثل مجملها في قيود إجرائية وضعها للحد من سلطة المستخدم التأديبية من أهمها:

- 1 استدعاء العامل المرتكب للخطأ التأديبي وتوجيه إليه.
- 2 الأخذ بعين الاعتبار ظروف ارتكاب الفعل المكيف على انه خطأ جسيم وخاصة تلك المحيطة بالعامل في حد ذاته والبحث عن دوافع ومبررات التي أدت إلى ارتكاب ذلك التصرف، هذه المعطيات قد تؤثر بشكل أو بآخر في تكيف التصرف من جهة وفي تحديد العقوبة من جهة أخرى.

¹: كوشيح عبد الرؤوف ، مرجع سابق ، ص 36.

- 3 قبل أن يتم اتخاذ القرار التأديبي يجب أن تسمع اللجنة التأديبية لدفاع و حجج العامل المرتكب للخطأ الجسيم.
- 4 يمكن أن يصحب العامل زملائه له يختاره.
- 5 الاستماع لكافة الشهود الذين يمكن لن يقدموا توضيحات لصالح أو ضد العامل فيها يتعلق بالخطأ.
- 6 يتم اتخاذ القرار الفصل التأديبي باقتراح من لجنة التأديب بعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم في حقه وفق الأحكام والإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي⁽¹⁾.

ثالثاً: تبليغ العامل بالقرار التأديبي:

إن الإجراءات الشكلية الواجب القيام بها من طرف صاحب العمل السابقة لاتخاذ قرار لتسريح بما في ذلك سماع العامل لا يفرض المشرع على صاحب العمل ضرورة تدوين المحادثات التي دارت بين الطرفين لا سيما ما يتعلق منها بالمأخذ والأخطاء الموجهة للعامل ولا الدفاع المقدمة من طرف هذا الأخير للدفاع عن نفسه في محاضرة رسمية يمكن الرجوع إليها عن الحاجة⁽²⁾.

لكن بالنسبة لقرار التسريح المتخذ فإن المادة 2/73 من القانون 11/90 تفرض على الهيئة المستخدمة ضرورة تبليغ العامل بقرار التسريح المتخذ ضده بل وأكثر من ذلك فإن المشرع لا يكتفي بمجرد التبليغ الشفهي الصادر عن صاحب العمل بمجرد الانتهاء من جلسة السماع أو محاولة الصلح كما أطلق عليها النظام الفرنسي إنما يشترط أن يتم هذا التبليغ كتابة، وتكمن أهمية ذلك في الوقوف عند الآثار المترتبة عن قرار صاحب العمل المتضمن وضع حد لعلاقات العمل بإرادته

¹ كويشع عبد الرؤوف ، مرجع سابق ، ص 37.

² : بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص 87.

هذه الإجراءات جوهرية لا بد من صاحب العمل مراعاتها وإلا أصبح الفصل تعسفيا ولو كان مبرر وهذا ما نصت عليه المادة 3/73 المعدلة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الضمانات المقررة بعد صدور قرار التأديب.

كما أن المشرع وضع جملة من الضمانات الأخرى حتى بعد صدور قرار التأديب التي تتجلى في طرق الطعن التي يرفعها العامل المعنى أمام الجهة المصدرة القرار أو أمام جهات أخرى وتتجلى في:

أولاً: تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدم

نلاحظ أن التشريع الجزائري لم يهمل هذا الجانب حيث خصص له الباب الثاني من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية فال مادة 3 من القانون 04/90 التي أتاحت إمكانية احتواء الاتفاقيات الجماعية لطرق تسوية المنازعات الفردية وذلك طبقا لنص المادة 120 من القانون 11/90⁽²⁾.

أما المادة 4 من القانون 04/90 على أنه وفي حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 3 من نفس القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 8 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة.

15 تلزم الهيئة المستخدمة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل جزء من الموضوع خلال يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار⁽³⁾.

ثانياً: تسوية النزاع على مستوى مكتب المصالحة

¹: أنظر المادة 73 من القانون 11/90 ، مرجع سابق.

²: أنظر المادة 3 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المؤرخ في 06/02/1990، جريدة رسمية، عدد 06.

³: انظر المادة 04 من القانون 04/90 ، مرجع سابق.

في حالة فشل المساعي الودية التي تتم داخل المؤسسة أو في حالة إخطار مفتش العمل إذا شاء مواصلة المطالبة بحقوقه وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة من قانون تسوية النزاعات الفردية بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون.

والإخطار يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصيا أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف 3 أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين، فينجز عن هذه الجلسة:

1 إما نجاح المصالحة:

يترتب عن ذلك تحرير محضر بالنقاط المتفق عليها ما لم يتضمن شروطا تنتافي والنصوص السارية المفعول، فقد نصت المادة 32 من القانون 04/90 على عدم جواز الطعن في المحضر إلا بالتزوير واعتبار ما ورد فيه حجة إثبات⁽¹⁾.

والمادة 33 نصت على وجوب تنفيذ محضر المصالحة في أجل يحدد اختياريا وعلى ألا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق⁽²⁾.

فإذا لم ينفذ رب العمل الاتفاق الوارد بمحضر المصالحة خلال الآجال المنصوص عليها جاز للعامل أن يرفع دعوات أمام القضاء الاجتماعي الذي وبعد استدعاء رب العمل نظاميا يأمر وفي أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديديه يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون طبق للتشريع المعمول به⁽³⁾.

¹: انظر المواد 32،33 من القانون 04/90 ، مرجع سابق .

²: انظر المادة 04 من القانون 04/90 ، مرجع سابق.

³: كوشيش عبد الرؤوف ، مرجع سابق ، ص 51.

2 وإما فشل المصالحة:

فيتم تحرير محضر عدم المصالحة من طرف مكتب المصالحة ويتوجه به المعني إلى الجهة القضائية لطلب الفصل في النزاع عن طريق الدعوى القضائية⁽¹⁾.

ثالثاً: التسوية القضائية:

تعتبر التسوية القضائية هي الوسيلة الأخيرة لحل نزاعات العمل الفردية وهذا عند فشل كل محاولات التسوية الودية سواء أكانت تسوية داخلية أو محاولة الصلح وهي المرحلة الرسمية الأخيرة التي تلجأ إليها الأطراف عند فشل ومحاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة.

يتكون القسم الاجتماعي للمحكمة من ممثلين للعامل وممثلين للمستخدمين إلى جانب القاضي الذي يعتبر رئيس المحكمة، تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس⁽²⁾.

كما يجوز للمحكمة أن تتعقد قانوناً بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل وفي حالة غياب المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة وهي تشكيلة من النظام العام إذ لا يجوز بأي حال من الأحوال مخالفة ما هو مقرر قانوناً بل وأكثر من ذلك فلا تكفي الإشارة إلى أسماء المحلفين فحسب بل يستلزم ذكر الهيئة التي يمثلونها وهو ما ذهب إليه المحكمة العليا.

كما تتميز المحكمة الاجتماعية بالطابع الاستعجالي يتمثل هذا الطابع فيما يتعلق بأجال رفع الدعوى أو الحكم فيها إذ تنص المادة 38 من القانون 04/90 " بأنه تحديد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوماً من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية " ويرجع

¹: سعيد طريبت ، مرجع سابق ، ص 91.

²: عبد الحليم أكمون ، مرجع سابق ، ص 64.

سبب الاستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية التي لا تسمح له في أغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضيته.

فما يستشف من رقابة القاضي على قرارات التأديبية أنها تمتد لتشمل مدى مراعاة المستخدم للإجراءات التأديبية والاتفاقية، وذلك فضلا عن الرقابة الموضوعية للقرارات التأديبية، ومن ثم فللقاضي سلطة إلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن المستخدم خرقا للإجراءات القانونية أو الاتفاقية وهي تعتبر ضمانا للعامل وهناك بعض الضمانات الأخرى وهذا ما نصت عليه المادة 4/73 من القانون 11/90 التي سوف نوضحها فيما يلي:⁽¹⁾

إلغاء قرار التسريح:

إنه من المقرر قانونا أنه في حالة التسريح يمكن للعامل طلب إلغاء قرار التسريح وأن يطلب التعويض طبقا للمادة 4/73 من القانون 09/29 المؤرخ في 12/21/1991 المتعلق بعلاقات العمل، وأنه حسب المادة 73 من القانون 09/11 لا يمكن فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما⁽²⁾.

1 إلتزام صاحب العمل بتصحيح إجراءات التسريح:

تنص المادة 10/73 من القانون 11/90 أنه تبين أن التسريح جاء مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية يلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به.

قضت المحكمة العليا بأن ينقل الإجراءات المنصوص عليها ضمن المادة 4/73 الفقرة الأولى من نظام التسريح التأديبي إلى أنظمة أخرى كإجراءات تقليص عدد العمال أو الإحالة على التقاعد والسند في ذلك هو:

¹: كوشيح عبد الرؤوف ، مرجع سابق ، ص 52.

²: بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص 89-96.

- المشرع الجزائري خلافا للمشرع الفرنسي لم يدرك صراحة بأن الأمر يتعلق بإجراءات تأديبية مكتفيا بعموميات من خلال الإشارة إلى خرق الإجراءات القانونية أو الاتفاقيات الإلزامية⁽¹⁾.
- التصحيح الذي يقصده المشرع يخص الإجراءات غير تأديبية لأن البطلان الذي يشوب الإجراءات التأديبية يعتبر من النظام العام طالما أنه يمس بحقوق الدفاع ولا يمكن تداركه أو تصحيحه من طرف صاحب العمل عن طريق أعمال إجرائية لاحقة ومن ثم يتعين على القاضي إثارته بصفة تلقائية.
- إن الاجتهاد القضائي يتماشى ومقتضيات المادة 462 من القانون المدني الذي ينص على أن الإلغاء الذي يتصل بالنظام العام غير قابل للتدارك أو التصحيح.

1 إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي:

ترتب على المادة 73 فقرة الأول من القانون 11/90 إلزام رب العمل الذي يكون قد أصدر قرار بالتسريح مخالفا للقواعد الإجرائية أن يدفع للعامل المعنى تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر في العمل⁽²⁾.

استعمل المشرع مصطلح التعويض بدل الأجر وذلك لاجتناب التناقض مع نص المادتين 53 و80 من القانون 11/90 التي تنص المادة الأولى على ألا يحق للعامل قبض أجره عمل لم يؤدي والثانية بأنه لا يمكن ان يتقاضى العامل أجره فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، يشتمل التعويض على الفترة الممتدة بين قرار التسريح والحكم القضائي⁽³⁾.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن لتوقيع عقوبة تأديبية على الهيئة المستخدمة أن تتبع إجراءات معينة حددها المشرع بموجب الأمر 03/06 والقانون 11/90.

¹: بن صاري ياسين، مرجع نفسه، ص 99.

²: أنظر المادة 73 من القانون 11/90، مرجع سابق.

³: بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 103.

ففي قانون الوظيف العمومي لجأ المشرع في المرحلة الأولى و كأول إجراء تقوم به السلطة التي لها صلاحية التعيين إلى التحقيق بما نسب للموظف من أخطاء للكشف عن الحقيقة، كذلك بالنسبة لقانون العمل فكأول إجراء تقوم به الجهة المستخدمة هو التحقيق مع العامل لسماع أقواله لما نسب إليه من أخطاء بعد التحقيق مع الموظف و العامل تأتي مرحلة المداولة و الاقتراح التي تختلف عن الموظف حسب درجة الخطأ المقترف ، أما عند العامل فقد ترك المشرع هذه المسألة للهيئة المستخدمة عن طريق تقنين أنظمتها الداخلية فإذا قام العامل بخطأ جسيم يعرض الأمر على لجنة متساوية الأعضاء ، بعد القيام بالمداولة و الاقتراح يتم اتخاذ القرار التأديبي و يكون حسب العقوبات المقررة على الموظف إلا أن في ظل قانون العمل تم حصر حالة التسريح فقط لمدى أهميتها و خطورتها ، بعد انتقاء جميع الوسائل الإدارية يمكن للموظف أو العامل اللجوء إلى القضاء لرفع دعواه مقابل كل هذا لابد و أن تكون هناك ضمانات تحفظ حق الموظف و العامل ضد أي تعسف ، و قد قسمنا هذه الضمانات إلى ضمانات قبل صدور قرار التأديب المتمثلة في تبليغ الموظف لكل ما نسب إليه من تهم قبل إصدار العقوبة، أما أثناء الجلسة فلا يجوز توقيع أي جزاء تأديبي على الموظف قبل تحقيق دفاعه ، و بعد صدور القرار يجب أن يبلغ بالعقوبة التأديبية الصادرة في حقه .

أما قانون 11/90 فقد أكد على مبدأ الشرعية كأهم المبادئ القانونية وكأهم ضمانات، كما منح للعامل الحق في الدفاع عن نفسه كما لابد وأن يبلغ العامل بالقرار التأديب المتمثلة في تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة وتسوية النزاع على مستوى مكتب المصالحة والتسوية القضائية حسب قانون 11/90⁽¹⁾.

¹: امر 11/90 ، مرجع سابق

جاء الأمر 03/06 ليحدد الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء هي مبدأ الحيادة وتسبب القرار أو الحكم التأديبي، كما منح المشرع أيضا ضمانات لاحقة على القرار التأديبي تتمثل في ضمانات إدارية وضمانات قضائية⁽¹⁾.

¹: امر 03/06 ، مرجع سابق

الخاتمة

خاتمة:

على ضوء ما تم عرضه للنظام التأديبي داخل المؤسسة العمومية الإدارية والمؤسسة العمومية الاقتصادية يتضح أن المشرع الجزائري قد فصل في النظام القانوني المطبق داخل المؤسساتين بمعنى انه قد تخطى عن مبدأ وحدة النظام القانوني المطبق في كليهما وهذا يظهر جليا من خلال خضوع الموظف للقانون الأساسي للوظيفة العامة 03/06 وخضوع العامل للقانون المتعلق بعلاقات العمل 11/90.

هـ ذا الفصل بين النظام التأديبي للموظف والنظام التأديبي للعامل شمل من خلال دراستنا معظم الجوانب القانونية والتنظيمية بداية من الجانب المفاهيم فيما يتعلق مفهوم الخطأ التأديبي والعقوبة المقررة لها حيث أن المشرع صنف أخطاء الموظفين إلى درجات بمنزل ما صنف العقوبات لكل درجة من الخطأ إلا انه في قانون العمل ترك الحرية للمستخدم في تحديد أخطاء عماله ويمقابل ذلك أيضا لم يحدد العقوبات المترتبة عن الأخطاء وتركها للمستخدم إلا في حالة الخطأ الجسيم لمدى خطورته والذي يؤدي إلى التسريح.

وفي مجال السلطة التأديبية وتوقيع العقابها المشرع منح الإدارة هذه السلطة ممثلة في السلطة الرئاسية واللجنة المتساوية الأعضاء وهذا حسب درجة الخطأ المرتكب.

وفي قانون العمل أعطى المشرع الحرية الواسعة للمستخدم في توقيع العقاب إلا في حالة الخطأ البسيط أما الخطأ الجسيم يقوم المستخدم بالرجوع إلى الهيئة متساوية الأعضاء بتوقيع العقاب التي تراه مناسب للخطأ المرتكب.

بعد التطرق للخطأ والعقوبة التأديبية ارتأينا إلى الإجراءات اللازم إتباعها والتي استدرجناها من مرحلة التحقيق إلى غاية اتخاذ القرار التأديبي لكل من الموظف والعامل ، وبالرغم من تشابه مراحل إجراءات التأديبية في كل من القوانين وأن كل من الموظف والعامل صاحب مركز قانوني إلا أن هناك تمايز بينهما.

ومن خلال هذا الموضوع توصلنا إلى النتائج التالية: -

- 1 وبخصوص الضمانات المتاحة سواء للموظف أو العامل قسمت إلى ضمانات سابقة على إصدار القرار و ضمانات أثناء الإصدار و ضمانات لاحقة على القرار التأديبي.
- 2 كما منح المشرع للعامل والموظف ضمانات أخرى وهي اللجوء إلى القضاء (الطعن القضائي) المتمثل في الضمانات القضائية.
- 3 نجد لأمر المتعلق بالموظف أن المشرع قام بتحديد الخطأ التأديبي والعقوبة المناسبة لهما تحديدا دقيقا.
- أما فيما يتعلق بالأخطاء البسيطة فيما يخص العامل ترك تحديد العقوبة إلى المستخدم باستثناء الخطأ الجسيم الموجب للتسريح نظرا لخطورة الوضع.
- 4 من الضمانات الممنوحة للموظف التي وكالها المشرع قبل صدور القرار التأديبي أن يستعين بمدافع مخول يقصد المحامي أو الموظف مختاره بنفسه أما عادت به المادة 129 من المرسوم 59/85 والمادة 169 من الامر 03/06.
- أما بالنسبة للعامل لا يستطيع الاستعانة بمحامي بل بزميل له يختاره، ولكن المشرع لم يحدد إن كان الزميل من الأعضاء الهيئة المشتركة أو من أعضاء النقابة لم يحد من الوقت الاستعانة ووقت تدخله بدقة.

وضمن هذا الموضوع إرتأينا هذا العمل باقتراح:

- 1 تجريد الإدارة الموظفة من صلاحية التحقيق في الموظف الخاضع لتأديب لأن الإدارة من تحمل صفة المتهم والمحقق في نفس الوقت.
- 2 تأسيس لجنة محايدة خارج إطار المؤسسات المستخدمة تقدم بالتحقيق مع العامل، ولذلك لتوفير مصدقيه و ضمان للعامل وتقدما لتحسن رب العمل.
- 3 منح أكثر فعالية للعامل بالاستعانة بمحامي مثله مثال الموظف

المصادر المرجع

LES REFERENCES

المراجع

القوانين والتنظيمات

القوانين العضوية :

- 1 - القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، المؤرخ في 27 فيفري 1989 جريدة رسمية عدد 9
- 2 - القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 06/02/1990 ، جريدة الرسمية .
- 3 - القانون 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات الجريدة الرسمية العدد 84

الأوامر ومراسيم

- 1 +الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، جريدة رسمية عدد 46.
- 2 -المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 23 مارس 1985 ،جريدة رسمية عدد 13.

الكتب:

- 1 +حمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن، الطبعة الثانية، الإصدار الرابع ، 2006.
- 2 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1994 ، 2
- 3 بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2005
- 4 حمد محمد الشلmani، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي والمقارن، المطبوعات الجامعية،الإسكندرية، طبعة بدون، التاريخ بدون،
- 5 خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في المجال لتأديبي ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2009
- 6 د. أيمن عبد العزيز مصطفى، السلطة التأديبية لصاحب العمل دار الكتب القانونية مصر ، 2009

- 7 - سعد الشتوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2007.
- 8 - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991
- 9 - سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ،
- 10 - سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2011 .
- 11 - عبد الحليم أكمون ، تحرير العقود المهنية و الإدارية في ظل تشريع العمل و القانون الإداري، قصر الكتاب ، البليدة.
- 12 - عبد الرؤوف عبد المتولي، اختصاص المحاكم التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004
- 13 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات التأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، بدون بلد نشر، الطبعة الأولى، 2008
- 14 - علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2004 .
- 15 - عمار عوادي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1994.
- 16 - فؤاد العطار، القضاء الإداري، دراسة مقارنة لأصول الرقابة القضاء على أعمال الإدارة وعمالها ومدى تطبيقاتها في القانون الوضعي، دار النهضة العربية، مصر، 1968
- 17 - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، بدون دار نشر، الجزائر ، 2004
- 18 - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، 2008،
- 19 - مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 2005،
- 20 - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى ، 2003
- 21 - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى ، 2003 .
- 22 - محمد سليمان الطماوي، القضاء الاداري (قضاء التأديب)، دار الفكر العربي، مصر ، 1995.
- 23 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية نظرية الاختصاص، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثالث، 199
- 24 - ممدوح الطنطاوي، الجرائم التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية ، 2003 .

- 25 - نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، الكاتب الثاني ، 2007
- 26 - هيثم حمد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار حامد للنشر والتوزيع، بدون بلد نشر.
- المذكرات**

- 1 جوزيداوي الخثير، الخطأ المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء ، 2006/2003.
- 2 كوشيح عبد الرؤوف، الاجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي والعمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، 2006-2003
- 3 كاوجة محمد الطاهر ، الاجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي تخصص قانون اداري ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014-2013

الفهرس

المحتويات

الاهداء

الاهداء

الشكر وعرقان

الفصل الاول: الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها في المؤسسة الإدارية والمؤسسات العمومية
الإقتصادية

- 7المبحث الأول :الأخطاء التأديبية في المؤسسة الإدارية.
- 7المطلب الأول : مفهوم الأخطاء التأديبية وأنواعها.
- 8الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي و أركانه.
- 9أولاً: تعريف الخطأ التأديبي:
- 9ثانيا : أركان الخطأ التأديبي :
- 11.....الفرع الثاني :أنواع الخطأ التأديبي :
- 11.....أولاً : الأخطاء من الدرجة الأولى :
- 12.....ثانيا : الأخطاء من الدرجة الثانية.
- 13.....رابعا : الأخطاء من الدرجة الرابعة.
- 14.....الفرع الأول : تعرف العقوبة التأديبية.
- 14.....الفرع الثاني : طبيعة العقوبة التأديبية :
- 15.....أولاً: العقوبة التأديبية و العقوبة الجنائية.
- 15.....ثانيا : القرار التأديبي و الحكم القضائي.
- 16.....الفرع الثالث : تصنيفات العقوبات التأديبية.
- 16.....أولاً : العقوبات من الدرجة الأولى.
- 17.....ثانيا : العقوبات من الدرجة الثانية :
- 18.....ثالثاً : العقوبات من الدرجة الثالثة:
- 19.....رابعا: العقوبات من درجة الرابعة.

- 19.....المبحث الثاني : الأخطاء التأديبية في المؤسسة العمومية الاقتصادية.
- 20.....المطلب الأول : تعريف الخطأ التأديبي
- 20.....الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي:
- 21.....الفرع الثاني: شروط تحقق الخطأ التأديبي:
- 21.....1-وقوع الخطأ في مكان العمل:
- 22.....2-أن يكون الخطأ منصوص عليه في القانون أو التنظيم:
- 22.....3-أن يكون الخطأ صادر من طرف العامل :
- 22.....الفرع الثالث : أنواع الخطأ التأديبي :
- 23.....أولا : الخطأ الخطير:
- 23.....ثانيا: الخطأ الجسيم:
- 24.....المطلب الثاني : العقوبة التأديبية حسب القانون الخاص
- 24.....الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية حسب القانون الخاص:
- 24.....الفرع الثاني : تصنيف العقوبة التأديبية حسب القانون الخاص:
- 26.....الفرع الثالث : الجهة المختصة بالتأديب حسب القانون الخاص بالعمال:
- الفصل الثاني : الإجراءات والضمانات التأديبية حسب الوظيفة العامة والقانون العمل
- 29.....المبحث الأول : الإجراءات التأديبية حسب قانون الوظيفة وقانون العمل:
- 29.....المطلب الأول :الإجراءات التأديبية حسب قانون الوظيفة العامة
- 30.....الفرع الأول : مرحلة التحقيق
- 32.....الفرع الثاني : مرحلة المداولة و الاقتراح
- 33.....أولا : بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الأولى:
- 33.....ثانيا : بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثانية
- 34.....ثالثا : بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثالثة و الرابعة :
- 36.....الفرع الثالث : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي:
- 36.....أولا : صدور القرار التأديبي لعقوبات الدرجة الأولى و الثانية :

- 36..... ثانيا : صدور العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة:
- 37..... الفرع الرابع : الإجراءات القضائية في التأديب :
- 37..... أولا : إجراءات رفع الدعوى التأديبية :
- 38..... ثانيا: إجراءات المحكمة ذاتها:
- 39..... المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية حسب القانون الخاص بالعمل:
- 39..... الفرع الأول : مرحلة التحقيق:
- 40..... الفرع الثاني : مرحلة المداولة و الاقتراح:
- 42..... الفرع الثالث : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي.
- 44..... المبحث الثاني : ضمانات التأديبية.
- 45..... المطلب الأول: الضمانات المقرر عن التأديبي الموظف حسب القانون الخاص بالوظيفة العمومية:
- 45..... الفرع الأول : ضمانات سابقة عن تأديب الموظف
- 45..... أولا : قبل إصدار قرار العقوبة.
- 46..... ثانيا : أثناء جلسة التأديب.
- 46..... ثالثا : بعد صدور القرار.
- 47..... الفرع الثاني : الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء.
- 47..... أولا : مبدأ الحياد :
- 48..... ثانيا: تسبيب القرار أو الحكم التأديب.
- 49..... الفرع الثالث : ضمانات أثناء تأديب الموظف:
- 49..... أولا : الضمانات الإدارية.
- 50..... 1- التظلم الولائي :
- 50..... 2- التظلم الرئاسي :
- 51..... 3- الطعن أمام لجنة خاصة:
- 51..... ثانيا : الضمانات القضائية:
- 52..... المطلب الثاني : الضمانات المقررة للعامل.

53..... الفرع الأول : الضمانات قبل صدور قرار التأديب:.....

53..... أولاً : مبدأ الشرعية.....

53..... ثانيا: دفاع العمل عن نفسه.....

54..... ثالثا: تبليغ العامل بالقرار التأديبي:.....

55..... الفرع الثاني: الضمانات المقررة بعد صدور قرار التأديب.....

55..... أولاً: تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدم.....

58..... إلغاء قرار التسريح:.....

58..... 1-إلزام صاحب العمل بتصحيح إجراءات التسريح:.....

الخاتمة

المصادر والمراجع

الفهرس

ملخص

ملخص البحث

النظام التأديبي هو مجموعة من القواعد التنظيمية التي تحدد الإطار العام للواجبات التي ينبغي للموظف أو العامل الالتزام بها، والمحظورات التي يجب عليه الامتناع عن القيام بها، كذلك تشمل الضوابط التي يتقيد بها الموظف أثناء مزاولته لواجباته الوظيفية، والإجراءات التي تتبع عند محاسبة من يخل بها، مع وضع الضمانات الكفيلة لجعله يتمتع بحقوقه، وبالنظر لكون الموظف العمومي أو العامل هو العنصر البشري في الإدارة العمومية أو الاقتصادية فإن استقامته تنعكس على سمعة هذه السلطة، أما إذا انحرف فإن من مصلحة السلطة العامة تقويم هذا الانحراف ويتوقف على هذه الأخيرة تحديد العقوبة التأديبية على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها بإتباع إجراءات قانونية لازمة قد تكون محددة من طرف المشرع أو من طرف المستخدم، كما يجب أن يحاط التأديب بمجموعة من الضمانات تحمي الموظف أو العامل من التعسف وأن يطبق مبدأ الشرعية، هذا وعلى الرغم من أن الموظف والعامل يخضعان لنظام قانون مختلف.

الكلمات المفتاحية: النظام التأديبي، الموظف، العامل، عقوبة التأديبية، الخطأ التأديبي، الإجراءات التأديبية، ضمانات حق الموظف،

Resume

Le système disciplinaire est un ensemble de règlements qui définissent le cadre général des obligations auxquelles l'employé ou le travailleur doit se conformer, et les interdictions qu'il doit s'abstenir de faire. Il comprend également les contrôles auxquels un fonctionnaire adhère dans l'exercice de ses fonctions. Et les procédures qui sont suivies pour tenir responsables ceux qui les violent avec des garanties pour lui faire jouir de ses droits. Étant donné qu'un agent ou un travailleur est l'élément humain dans l'administration publique ou économique, son intégrité reflète la réputation de cette autorité. Mais s'il s'écarte, il est dans l'intérêt de l'autorité publique de corriger cet écart cette dernière dépend de la détermination de la sanction disciplinaire en fonction du degré de gravité de l'erreur et des circonstances dans lesquelles elle a été commise en suivant les procédures légales nécessaires qui peuvent être spécifiées par le législateur ou par l'utilisateur.

La discipline doit également être couverte d'un ensemble de garanties qui protègent l'employé ou le travailleur contre les abus et appliquent le principe de légitimité, ceci malgré le fait que l'employé et le travailleur sont soumis à un système juridique différent.

Mots-clé: système disciplinaire, employé et travailleur, sanction disciplinaire, l'erreur disciplinaire, mesures disciplinaires, garantie le droit du fonctionnaire

Abstract

Disciplinary system is a set of regulations that define the general framework of the obligations with which the employee or worker must comply, and the prohibitions that he must refrain from doing. It also includes the controls that a public servant adheres to in the performance of their duties. And the procedures that are followed to hold responsible those who violate them with guarantees to make him enjoy his rights. Since an officer or worker is the human element in public or economic administration, his integrity reflects the reputation of that authority. But if he deviates, it is in the interest of the public authority to correct this deviation. The latter depends on the determination of the disciplinary sanction according to the degree of gravity of the error and the circumstances in which it was committed by following the necessary legal procedures which may be specified by the legislator or by the user.

Discipline must also be stitched together with a set of guarantees that protect the employee or worker against abuse and apply the principle of legitimacy, this despite the fact that the employee and the worker are subject to a different legal system

Key Word: disciplinary system, employee and worker, disciplinary punishment, the mistake of disciplinary, disciplinary proceedings, guarantees employee's right