جامعة مولود معمري – تيزي وزو
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق

الخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون
تخصص: القانون الاجتماعي

إعداد الطالبة:
أيت قاسي حسينة

تحت إشراف:
د/ فتحي وردية

أعضاء لجنة المناقشة:

د/ أرزيل الكاهنة، أستاذة محاضرة "أ"..... رئيسا؛
د/ فتحي وردية، أستاذة محاضرة "أ"..... مشرفا و مقررا؛
د/ أيت ساحد كهينة، أستاذة محاضرة "ب"..... ممتحنا؛

تاريخ المناقشة: 04 نوفمبر 2018

بسم الله الرحمن الرحيم

لا يكلف الله نفسا إلا وسعها لها ما كسبت

وعليها ما اكتسبت. ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو

أخطأنا . ربنا ولا تحمل علينا إصرا كما حملته على

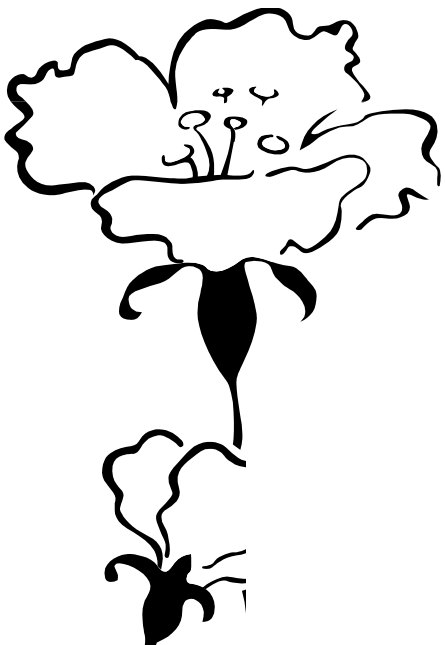
الذين من قبلنا . ربنا ولا تحملنا ما لا طاقة لنا به

. واعف عنا واغفر لنا وارحمنا . أنت مولانا

فانصرنا على القوم الكافرين.

صدق الله العظيم

(سورة البقرة 286)



إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى روحي والدي الذين سعيا في سبيل تعليمي أسأل الله جل في علاه أن يتغمدهما برحمته الواسعة في جنات النعيم.

كما أهدي هذا العمل إلى إخوتي و أبنائيهما و أخي و زوجته حفظهم الله جميعا، الذين كون لي سندا في حياتي اليومية و الدراسية

إلى جميع أصحابي و زملائي الذين ساعدوني و حرصوا على نفعي و نجاحي فأسأل الله أن يجزيهم خير الجزاء.

حسينة

شكر وتقدير

نشكر الله سبحانه وتعالى ونحمده على نعمة توفيقه لي في إنجاز هذه المذكرة.

واعترافا بالفضل والجميل أتوجه بخالص الشكر والتقدير والامتنان إلى أستاذتي الدكتورة

فتحي وردية

التي أشرفت على هذا العمل، وساعدتني ودعمتني في إنجازه فجزاها الله كل الخير

و أتوجه بخالص الشكر و التقدير إلى عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية و جميع أساتذتي اللذين لهم علي فضل كبير.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى السيد أبركان صالح مفتش التعليم الابتدائي الذي ساعدني و دعمني في انجاز هذه المذكرة

و اشكر جميع الموظفين والعمال في مكتبة الكلية لما قدموه لي من يد المساعدة.

قائمة أهم المختصرات

أولا: باللغة العربية:

ج رج ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ص: الصفحة

ص ص: من صفحة إلى صفحة

ثانيا: بالغة الفرنسية:

P : Page.

مقدمة:

يعتبر التأديب ضرورة ملحة في أية دولة لما له من تأثير على النظام السياسي و الاقتصادي والاجتماعي بها، و تبرز فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في العلاقة الرئاسية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة من جهة و كذا علاقة التبعية التي يخضع لها العامل لصاحب العمل من جهة أخرى.

وهذا الخضوع ضبطه المشرع الجزائري في نظام يعرف بالنظام التأديبي، تتحدد بمقتضاه التزامات الموظف و كذا العامل تجاه السلطة المستخدمة، و تقومبخرقها هذا الالتزام مساءلة تأديبية، والغرض من التأديب تهذيب و تقويم سلوك الموظف أو العامل على حد سواء و ذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من الرابطة الوظيفية أو علاقة العمل أي الحفاظ على حسن سير المرفق العام و حسن سير المؤسسة المستخدمة، وضمان تحقيق المردودية.

وموضوع التأديب يمس شريحة من المجتمع ألا وهي فئة الموظفين والعمال لذا سنحاول الإلمام بأهم جوانبه مسايرين بذلك تشريعات الوظيفة العمومية و العملالتي مرت بها الجزائر، و التي كان لها صداها المباشر على النظام التأديبي بداية من صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966[1]،ثم إلى القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 [2]، و بعدها المرسوم 82-302[3]المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، ثم المرسوم 85-59 [4] المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

---

[1]-أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 جويلية 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج عدد 46، صادر بتاريخ 08 جويلية 1966(ملغى).

[2]- القانون رقم 78-12، مؤرخ في 05 أوت 1978 ، متضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج رج ج عدد32، صادر بتاريخ 08 أوت 1978 (ملغى).

[3]- مرسوم رقم 82-302،مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج ج37، صادر في 14 سبتمبر 1982 (ملغى).

[4]- مرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23 مارس1985، يتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية،ج رج ج العدد 13، صادر بتاريخ 24 مارس 1985(ملغى).

مقدمة

بعد الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر و التي ترتبت عنها تغيرات عميقة طالت مؤسسات الدولة بحجة مراجعة التوجه الإيديولوجي ليأخذ بالاتجاه الليبرالي، فصدر دستور 1989 الذي حدد العلاقات الاجتماعية تحديدا جديدا مع التخلي على المرجعية الاشتراكية و ضمان الملكية الفردية وحرية التجارة و الصناعة والحريات العامة[1].

حدثت في خضم هذه التغيرات التي مست مجال العمل خاصة بصدور قانون رقم 90-11[2] المتضمن علاقات العمل الفردية و كذلك قانون رقم 90-02[3] المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، ثم القانون رقم 90-03[4] المتعلق بمفتشية العمل و القانون رقم 90-04[5] المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل،إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 [6]المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. و مختلف هذه القانونين عالجت بطريقتها الخاصة نظاما خاصا يهم العامل و كذا الموظف و هو النظام التأديبي.

و يقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية سواء بالنسبة للموظف أو العامل، كذلك فهو المحور الفاصل للعقوبة المقررة للخطأ المهني المرتكب و كذا الإجراءات الضابطة له ومن ثم ضماناته.

لذا نطرح إشكالية الموضوع التي تتجلى في كيفية تعامل المشرع الجزائري مع فكرة الخطأ المهني، محور المسألة التأديبية في كل من قانون الوظيفة العمومية و كذا قانون العمل؟

---

[1]- ذيب عبد السلام، قانون العمل و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر،الجزائر، 2003، ص14.

[2]- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج عدد 17، صادر بتاريخ 1990/04/25، معدل ومتمم.

[3] - قانون رقم 90-02، مؤرخ في 1990/02/06، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتم، ج رج ج عدد06، صادر بتاريخ1990/02/07.

[4]- قانون رقم 90-03، مؤرخ في 1990/02/06، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر ج ج عدد06، صادر بتاريخ 1990/02/07.

[5]-قانون رقم 90-04، مؤرخ في 1990/02/06، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج رج ج عدد06، صادر بتاريخ 1990/02/07.

[6]-أمر06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج عدد 46 صادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

هذا ما يتمالإجابة عنه من خلال دارسة كيفية تحديد الخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل و ذلك بالتطرق إلى التصنيف التشريعي للخطأ المهني في قانون الوظيفة العمومية و توزيع تصنيف الخطأ المهني مابين السلطة التشريعية و السلطة التنظيمية للمستخدم**(الفصل الأول)**، ثمإبراز خصوصية العقوبات التأديبية المقررة للخطأ المهني و ذلك من خلال التطرقإلىإجراءات فرض العقوبات على الأخطاء المهنية في قانون الوظيفية العمومية و قانون العملو تحديد العقوبات المقررة للخطأ المهني في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل **(الفصل الثاني)**.

الفصل الأول

تحديد الخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة والعمومية و قانون العمل

يُعد الخطأ المهني نقطة الارتكاز الأساسية التي تعتمدُ عليها السلطة التأديبية في التقدير و التي تدور حولها كل إجراءات التأديب، فالموظف وفقا لنظام السلك الوظيفي الدائم يعتبر عون الدولة، فهو يمثلها ويكرس كل حياته لخدمتها في نطاق السلطة الرئاسية المقيدة بمبدأ الشرعية، مما يجعله يخضع لنظام قانوني خاص به، يحدد مركزه القانوني ويكتسب بموجبه حقوقا كما تفرض عليه واجبات يلتزم بمراعاتها، والعمل على احترامها، حيث يؤدي كل إخلال بواجباته الوظيفية إلى تقرير مسؤوليته من الناحية التأديبية، ويمثل هذا الإخلال خطأ مهنيا.

كما تتحدد طيلة سريان علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل عدة التزامات تفرضها طبيعة العمل و استمراريته، يشكل خرقها من جانب العامل خطأ مهنيا يعرضه إلى مسألة تأديبية تنتهي بتوقيع عقوبة تأديبية عليه. و من هنا سنحاول التطرق إلى التصنيف التشريعي للخطأ المهني في قانون الوظيفية العمومية(**المبحث الأول**)، ثم نتطرق إلى توزيع تصنيف الخطأ المهني ما بين السلطة التشريعية والسلطة التنظيمية للمستخدم بموجب قانون علاقات العمل(**المبحث الثاني**).

المبحث الأول

التصنيف التشريعي للخطأ المهني في قانون الوظيفة العمومية

إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع المذنب على تصرفات الموظف، إذ لا تخضع الأخطاء المهنية كقاعدة عامة لمبدأ " **لا جريمة إلا بنص**" بل يُعد خطأ مهنيا كل مخالفة للقوانين و اللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية سواء تم هذا الإخلال أثناء العمل أو خارجه، و من جهة نجد أن عدم تحديد الأخطاء المهنية من شأنه أن يوسع في السلطة التقديرية للإدارة في تكييف أفعال الموظف لمعرفة ما إذا كانت التصرفات تمس بكرامة الوظيفة أو تُعد خروجا عن واجباتها[1]، و مع هذا فإن الشرعية التأديبية موجودة رغم عدم حصر الأخطاء المهنية على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات، وهذا ما يتجلى من خلال دراسة مفهوم الخطأ المهني في قانون الوظيفة العمومية (**المطلب الأول**)، ثم تحديد الخطأ المهني في قانون الوظيفة العمومية(**المطلب الثاني**).

المطلب الأول

مفهوم الخطأ المهني في قانون الوظيفة العمومية

ينصرف مفهوم الخطأ المهني طبقا للقواعد التأديبية ليس فقط إلى كل تصرف مخالف لواجبات الوظيفة، ولكنه يشمل أيضا كل تصرف أو فعل يقع خارج الوظيفة ويكون منافيا لكرامتها[2]. و من خلال هذا سوف نتطرق إلى محاولات تعريف الخطأ المهني وتمييزه عن الأخطاء المشابهة له(**الفرع الأول**)، ثم الأركان التي يقوم عليها(**الفرع الثاني**).

[1]- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري،دار هومة، الجزائر، 2004،ص51.
[2]- بو الشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا لأمر 66-133 "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص51.

الفرع الأول

تعريف الخطأ المهني و تمييزه عن الأخطاء المشابهة له

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ المهني تعريفاً محدداً و دقيقاً بل استعمل عبارات متعددة تشمل كل تصرف يصدر عن الموظف أثناء أداء وظيفته أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق العام بنشاطه ومثال عن ذلك:(التقصير، المس بالطاعة وعدم الانتباه، الإهمال، وأخيرا عدم مراعاة اللوائح)، لذلك قد تولى كل من الفقه والقضاء هذه المهمة كالأتي:

أولا: تعريف الخطأ المهني:

إن المشرع الجزائري شأنه شأن غالبية التشريعات الأخرى جاء خاليا من أي تعريف للخطأ المهني، و لعل السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ المهني الذي لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها، إضافة إلى أن وضع التعريفات هو من اختصاص الفقه، كما أن لو أورد المشرع تعريفا للخطأ المهني فيمكن أن يرد هذا التعريف قاصر لا ينطق على كافة الأخطاء المهنية ليكتفي بوضع الإطار العام. و إنما نص في المادة 17 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي "**إن كل تقصير في الواجبات المهنية و كل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال، عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات**"[1].

[1]- المادة 17، من أمر رقم 66-133، سالف الذكر.

و هذا ما جسده كذلك القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول حيث نصت المادة 160 منه على ما يلي " **يُشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كُل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأً مهنياً و يُعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية**"[1].

إلا أن هذا لم يمنع الفقه من تعريفه، حيث اتجه الفقيه الدكتور سليمان محمد الطماوي إلى أنه: " **كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويُجافى واجبات منصبه**"[2]، كما عرفه الأستاذ عبد الفتاح حسن بأنه" **كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، و يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، و ذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة**".

أما الفقه الإداري الجزائري فقد تعرض لتعريف الخطأ المهني و على رأسه الدكتور عمار عوابدي على أن الخطأ المهني أنه: "**ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته و واجباته الوظيفية و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج و الشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة**"[3].

و ذكر الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ المهني على أنه:" **إخلال بالتزام قانوني و يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة، بل يشمل أيضا القواعد الخلقية**"[4].

[1]- المادة 160، من أمر رقم06-03، سالف الذكر.
[2]- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 42.
[3]- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص ص 331 - 332 .
[4]- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 17.

أما القضاء الإداري الجزائري تعرض إلى تعريف الخطأ المهني من خلال قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى الصادر بتاريخ 07 ديسمبر 1985 الذي جاء فيه:"**من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة**"[1].

ثانيا: تمييز الخطأ المهني عن الأخطاء المشابهة له:

تختلف النظم القانونية في إضفاء الوصف و التكييف القانوني للخطأ المهني المنسوب للموظف العمومي، و في ذات الوقت قد يرتكب الموظف أخطاء أخرى (جنائية أو مدنية)، من هنا يثور التساؤل عن مدى ارتباط واستقلالية الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف، و أثر كل منها على الآخر، لذا لبد من التفرقة بين الخطأ المهني و الخطأ الجنائي، الخطأ المهني و الخطأ المدني.

أ- الفرق بين الخطأ المهني و الخطأ الجنائي:

تختلف الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية في طبيعتها و في تكوينها، فالأولى مقررة لحماية الوظيفة وقوامها مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة ومقتضياتها أما الثانية فإن جوهرها حماية المجتمع والقصاص من المجرم[2].

إلا أن هذا لا ينفي الصلة الموجودة بين الخطأين، وعليه يمكن أن نحدد أوجه الاختلاف و التشابه بين الخطأ المهني و الخطأ الجنائي فما يلي:

---

[1]- قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى للقضاء، بتاريخ 17 ديسمبر 1985، المجلة القضائية، العدد الأول، الجزائر، 1990، ص ص 215 - 218.

[2]- نقلاً عن: حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص تنظيم الإداري، جامعة الوادي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الجامعية 2014/2013، ص16.

1- أوجه الاختلاف:

يختلف الخطأين من حيث مبدأ الشرعية، فالأخطاء التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر فهي لا تخضع لمبدأ " **لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص**" و إنما تقوم على أساس الإخلال بكرامة الوظيفة و الخروج على مقتضيات الواجب، فهي تخضع للسلطة التقديرية للإدارة في إثبات قيام الخطأ من عدمه. أما الأخطاء في المجال الجنائي فتكون محددة على سبيل الحصر[1].

كما يختلفان من حيث الهدف، فالقانون الجنائي يهدف إلى حماية المجتمع و إقرار السكينة و الأمن العامين، في حين يهدف النظام التأديبي بدرجة الأولى إلى ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد.

و استناداً إلى ما تقدم يمكننا القول أن الخطأ المهني مستقل عن الخطأ الجنائي في الكثير من الأمور و أن هذا الاستقلال يتجلى خاصة في الطابع الطائفي للنظام التأديبي و كذلك في النظام القانوني لهما و حتى قيام خطأ مهني و خطأ جنائي نتيجة فعل واحد، كما أن استقلالهما يظهر بصورة واضحة في الجهات التي تحكم في هذه الأخطاء[2].

2- أوجه الاتفاق:

بالرغم من الاختلافات المذكورة أعلاه فذلك لا ينفي وجود نوع من الترابط والصلة بين الخطأين المهني و الجنائي، فالخطأين عبارة عن سلوك شاذ يعاقب عليه القانون و يجب تجنبه تحقيقاً للمصلحة العامة، و من يرتكبه يعرض نفسه للمساءلة والعقاب المناسب[3].

كما أن السلوك المنسوب إلى الموظف قد يشكل خطأين، خطأ تأديبي و الأخر جنائي، و لكن المسألة التأديبية لا تتقيد بالمحاكمة الجنائية إلا فيما يتعلق بوقوع الفعل المكون

[1]- مازن ليلو راضي، الوسيط في القانون الإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، الطبعة الأولى، 2013، ص 195.
[2]- بو الشعير سعيد، مرجع سابق، ص77.
[3]- مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص ص 196-197.

للجريمة من الموظف أو عدم وقوعه، وفضلاً عن ذلك قد تعتبر بعض العقوبات التأديبية بمثابة عقوبة تكميلية للعقوبات في المجال الجنائي[1].

ب- الفرق بين الخطأ المهني و الخطأ المدني:

المسؤولية التأديبية كالمسؤولية المدنية، تقوم على فكرة الخطأ، فهل فكرة الخطأ المهني شبيهة بفكرة الخطأ المدني أم أن كلا منهما تختلف عن الأخرى؟

من المتفق عليه ضرورة التفرقة بين الخطأ المدني والخطأ المهني ذلك لأن الخطأ الموجب للمسؤولية المدنية يختلف في طبيعته عن المسؤولية التأديبية، فأساس المسؤولية المدنية هو إخلال بأي التزام قانوني طالما قد ترتب على الإخلال بهذا الالتزام ضرر للغير[2].

في حين أن المسؤولية التأديبية و إن كانت تقوم على فكرة الخطأ فإن الضرر ليس ركنا فيها، فإنه يفترض وقوع الضرر و تكون جسامة الضرر أو قلته محل اعتبار عند توقيع الجزاء التأديبي[3].

الفرع الثاني

أركان الخطأ المهني

لقد اجتمع الفقه على تصنيف أركان الخطأ المهني إلى ثلاثة أركان أساسية وهي الركن المادي(**أولا**)، الركن المعنوي(**ثانيا**)، الركن الشرعي(**ثالثا**:

[1]- مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص197.
[2]- أحمد بوضياف، مرجع سابق، ص25.
[3]- المرجع نفسه، ص25.

أولا: الركن المادي:

يتمثل في الفعل السلوك الذي يتصف به الموظف العمومي خلال ارتكابه للخطأ المهني، أو بما يعرف بالمظهر الخارجي المكون للخطأ الذي يؤدي إلى قيام الموظف بنشاط منحرف و مخالف مهما كان نوعه سواء كان ايجابي كارتكابه لفعل غير مشروع، أو سلبي كعدم القيام بالواجبات الملقاة على عاتقه، مما يقضي إلى نتيجة حتمية مفادها الخروج على نطاق و مقتضيات الوظيفة العمومية[1].

تأسيساً على ذلك فإنه يقتضي توافر الأعمال التنفيذية المرتكبة من طرف الموظف العمومي التي تتضمن في طياتها الإخلال بالواجبات و القيام بالمحظورات الممنوعة قانونا، ما يؤدي بصورة قطعية إلى تشكيل الأخطاء المهنية.

استنادا إلى مذكر سالفا يجب أن يكون الخطأ المهني ماديا وملموسا، أي فعليا و ليس افتراضيا، لكي تبني السلطة الإدارية المختصة عقيدتها عن يقين بوجود الفعل أو الخطأ الغير مشروع الذي يكون إدانة الموظف العمومي عن الفعل المخالف.

و تجدر الإشارة إلى أن التفكير لارتكاب فعل غير مشروع ليس كافيا لتوافر الركن المادي للخطأ المهني طالما أن التفكير لا يُجسد المظهر الخارجي أو السلوك المادي للأخطاء المهنية إضافة إلى الأعمال التحضيرية التي يأتيها الموظف العمومي بواسطة الوسائل المتاحة لتنفيذ الأخطاء التأديبية لا تصبُ في بوتقة الركن المادي للخطأ المهني، إلا إذا كانت تُشكل جريمة أو مخالفة مستقلة عن الأخطاء المهنية[2].

[1]- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2016، ص67.
[2]- المرجع نفسه، ص68.

أما مرحلة البدء في تنفيذ الخطأ فهي تتخذ مظهراً خارجياً متميزاً يشكل بدوره خطأ مهنياً يستحق فيه الموظف توقيع العقوبة التأديبية، باعتباره قد بادر إلى الخروج على مقتضيات الوظيفة، مما يستلزم ترتيب الخطأ المهني في مواجهته نتيجة لمبادرته في ارتكاب الفعل أو السلوك المادي الذي يتخذ شكل معين أو فعل محدد بذاته يقود إلى اقتناع الإدارة بتسليط الاتهام إلى الموظف، بما يعني أنه في حالة عدم وجود السلوك أو الفعل المخالف المحدد بذاته، فإنه لا وجود لخطأ مهني[1].

تبعا لذلك اتجه المشرع الجزائري إلى تحديد الأفعال المادية والسلوك المخالف الذي يتخذ مظهراً من مظاهر الأخطاء المهنية، مما يستدعي أن تلتزم الجهة الإدارية بهذه السلوكات المادية و الأخطاء المحددة حصراً، و يتضح ذلك بموجب المواد من 178 إلى 181 من قانون الوظيفة العمومية رقم 06-03، فعلى سبيل المثال صنف المشرع الإخلال بالانضباط خطأً من الدرجة الأولى، كما صنف السلوك الذي يفضي إلى إفشاء الأسرار المهنية ضمن الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة.

ثانيا: الركن المعنوي:

يُعد الركن المعنوي ركناً أساسيا في الأخطاء المهنية، و هو عبارة عن اتجاه إرادة الموظف إلى القيام بالنشاط الايجابي أو السلبي الذي يؤدي إلى إحداث الخطأ المهني، و في هذا سياق اختلف الفقه بين مؤيد ومعارض من ناحية القصد من ارتكاب الخطأ المهني، حيث ذهب الأستاذ عبد الفتاح حسن في تيار الفقه المؤيد إلى القول بأنها هي " **إخلال من جانب العامل بواجب وظيفي إخلالا صادراً عن إرادة آثمة، و عليه هي التي تجعل الموظف مخطأً تقوده للمسألة التأديبية**"[2].

[1]- زياد عادل، مرجع سابق، ص68.
[2]- المرجع نفسه، ص70.

من جهة أخرى سار الفقيه سليمان محمد الطماوي في الاتجاه المعارض إلى القول " **بأن الإرادة الآثمة بالشكل المذكور لا نجدها إلا بالنسبة لبعض الأخطاء المهنية كالأخطاء التي يعاقب عليها جنائياً، و كذلك الجرائم التي حددها المشرع بنصوص خاصة، أما بقية المخالفات التأديبية التي لم تحدد حصراً، فإن اتجاه إرادة الموظف إلى ارتكاب الفعل الايجابي أو السلبي بدون عذر يُشكل لا محالة الخطأ المهني بغض النظر عن حسن النية أو سوء النية للموظف**".

على ضوء ما سبق ذكره، يتضح أن إرادة الموظف تندرج ضمن الركن المعنوي للخطأ المهني دون الاعتماد على شرط القصد أو العمد في ارتكابه، فالإدارة المستخدمة غالباً ما تؤسسه على التقصير في أداء المهام بغض النظر إن كانت إرادة الموظف عمدية أو غير عمدية[1].

ثالثا: الركن الشرعي:

يقصد به تطبيق مبدأ الشرعية الذي نص عليه القانون الجنائي " **لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص**" في مجال التأديب على الخطأ المهني، إلا أن الواقع قد أثبت صعوبة تقنين الأخطاء المهنية بالمقارنة بالجرائم الجنائية، لذا ذهب جانب من الفقه في هذا السياق إلى إبعاد الركن الشرعي من تعداد الأركان المكونة للخطأ المهني، حيث أقر بأن مبدأ لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص يُضفي على جرائم قانون العقوبات ثباتاً و استقراراً، بمعنى أن الفعل الذي جرمه المشرع يظل كذلك ما بقي النص قائما دون النظر لتغير الظروف الاجتماعية، فمهما تغيرت نظرة المجتمع للفعل المجرم فإنه يظل محرما و معاقب عليه طالما بقي النص نافذا، و يُستثنى من ذلك حالة إلغاء نص التجريم[2].

أما من جانب الأخطاء المهنية غير مقننة، فإن الأمر يرجع إلى أسباب إيديولوجية و اجتماعية يعتنقها المجتمع، حيث تقوم السلطة التأديبية بتقدير الخطأ المهني الذي ارتكبه

[1]- زياد عادل، مرجع سابق، ص 70.
[2]-المرجع نفسه، ص ص63-64.

الموظف بمراعاة بعض العناصر الأساسية التي تصب في بوتقة الأخطاء السلوكية، و التي يمكن أن تغير الظروف، ما قد يعتبر خطأً مهنياً في وقت معين قد يعتبر مشروعا في وقت آخر[1].

بالرغم من تشابه الخطأ الجزائي مع الخطأ المهني، إلا أن المبدأ السالف ذكره لا يمكن أن ينطبق في الأخطاء المهنية في مطلق الأحوال، و هذا راجع للهامش الذي تتمتع به السلطة الإدارية في مجال التأديب مقارنة بالجرائم الجزائية التي يقتضي فيها الأمر حصر الجرائم و تحديدها تحديداً شرعياً.

و الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري على غير عهده، فقد حصر الأخطاء التأديبية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03، مقارنة بالنصوص السابقة التي ترك فيها المجال للسلطة التقديرية للإدارة المستخدمة، حيث نص بموجب المادة 177 على تصنيف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات و لا يوجد أي مصدر آخر للاعتماد عليه في تصنيف الأخطاء التأديبية[2]، إضافة إلى ذلك أقر القانون السالف الذكر، على أن الأخطاء المهنية المنصوص عليها من المادة 178 إلى 181 ، تؤدي إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من كل درجة كما هو منصوص عليه في المادة 163 من نفس القانون، و هذا يعني بأن السلطة التأديبية قد تراجعت سلطتها التقديرية في تكييف الخطأ المهني، باستثناء بعض الأخطاء التي لم يُقننها المشرع و تؤدي إلى الإخلال بالواجب الوظيفي، ففي هذه الوضعية تستعمل الإدارة سلطتها التقديرية.

[1]- زياد عادل، مرجع سابق، ص64.
[2]- المادة 177، من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

المطلب الثاني

تحديد الأخطاء المهنية في قانون الوظيفة العمومية

باستقرائنا لجميع النصوص القانونية التي تحكم التأديب في التشريع الجزائري يتضح أن المشرع قد اعتمد على طريقتين في تحديد الأخطاء المهنية و هي التحديد عن طريق التقنين و التصنيف و التحديد بالرجوع إلى واجبات الموظف.

لتقنين الأخطاء التأديبية دور وقائي بالغ الأهمية في الإقلال من تعسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي، نظراً لتعدد واجبات الموظف العام وصعوبة فهمها و تفسيرها في آن واحد[1].

أما طريقة التصنيف فهي تسعى إلى إضفاء نوعاً من العقلانية على ممارسة السلطة التأديبية، آخذة بعين الاعتبار المصلحة العامة و ضرورة حماية حقوق الموظف العام والمحافظة على مصالح المنتفع بالمرفق العام، في آن واحد.

و تجدر الإشارة إلى أن الأخطاء التأديبية المقننة و المصنفة أوردها المشرع على سبيل المثال و ليس على سبيل الحصر– و إن كان يتعين على الإدارة أن تتقيد بها – لأن القاعدة العامة في التأثيم تظل بالرجوع إلى واجبات الموظف العام، فتحديد الخطأ الجسيم الذي أشارت إليه المادة 71 من المرسوم رقم 82–302، والذي اعتبرته مخالفة من الدرجة الثالثة، لا يمكن أن يتم إلا بالرجوع إلى واجبات الموظف العام[2]. و عليه سنتطرق إلى تحديد الأخطاء المهنية عن طريق التصنيف(**الفرع الأول**)، ثم تحديد الأخطاء المهنية بالرجوع إلى واجبات الموظف(**الفرع الثاني**).

[1]- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص53.
[2]- المرجع نفسه، ص66 .

الفرع الأول

تحديد الأخطاء المهنية عن طريق التصنيف

تكفل المشرع الجزائري بضبط مجموعة من الأخطاء المهنية عن طريق التقنين و التصنيف قد تضمنتها نصوص خاصة و عامة لها علاقة بالتشريعات الوظيفية الجزائرية والتي يمكن إبرازها كما يلي:

أولا: الأخطاء المهنية ضمن النصوص الخاصة:

أ- الأخطاء المهنية التي تضمنها المرسوم رقم: 82-302.[1]

قام المشرع الجزائري في المجال التأديبي بتصنيف الأخطاء المهنية حسب درجة أو جسامة الفعل المرتكب، إلى ثلاث درجات أساسية:

1- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى.

2- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية.

3- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة.

من خلال المرسوم رقم:82-302 فالأخطاء من الدرجة الأولى والثانية جاء بها المشرع على سبيل المثال، أما الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة فقد وردها المشرع على سبيل الحصر، و هذا نظرا لخطورتها ولأثرها وعليه سوف نعرض التصنيفات بحسب الدرجات المذكورة سالفا:

* **الأخطاء من الدرجة الأولى:** هي تلك الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية و التنظيمات الداخلية للهيئة المستخدمة.[2]

[1]- المرسوم رقم 82-302، سالف الذكر.
[2]- المادة 69 من المرسوم رقم 82-302، سالف الذكر.

* **الأخطاء من الدرجة الثانية:** هي تلك الأعمال التي يرتكبها الموظف نتيجة غفلة منه أو إهمال، و التي تسبب فيها بما في ذلك:

- إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة.
- إلحاق خسائر مادية بالمباني والمنشآت والماكينات والأدوات والمواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تشتمل عليها الهيئة المستخدمة[1].

* **الأخطاء من الدرجة الثالثة:** و تشتمل ارتكاب الموظف ما يلي:

- التلبس بإخفاء معلومات أو الإدلاء بتصريحات في مجال تنافي الوظائف أو الجمع بينهما.
- رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه لانجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول.
- ثبوت مسؤوليته في دفع صارخ، بأي وسيلة كانت لمصلحته أو لمصلحة الغير، لراتب يفوق الراتب المستحق أو أي دفع آخر بعنوان الراتب غير المذكور في كشف دفع الراتب.
- إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها.
- تهريب وثائق الخدمة و المعلومات و التسيير أو معلومات ذات طابع مهني أو إخفاؤها.
- التلبس بقبول هبات نقدية أو عينية، أو غير ذلك من المنافع كيفما كان نوعها سواء من شخص طبيعي أو معنوي تربطه علاقات تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة أو يحتمل أن تربطه بها.
- استخدام محلات الهيئة المستخدمة أو تجهيزاتها أو ممتلكاتها أو وسائل عملها على العموم في أغراض شخصية أو في أغراض خارجة عن المصلحة.
- ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه.
- استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل.

[1]- المادة 70 من المرسوم رقم 82-302، السالف الذكر.

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

– تَعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة أو بمنشآتها و ماكيناتها و أدواتها و موادها الأولية و الأشياء الأخرى التي تشتمل عليها ممتلكات الهيئة المستخدمة[1].

ب– الأخطاء المهنية التي تضمنها المرسوم رقم: 85–59[2].

لقد تضمنت أحكام هذا المرسوم العديد من المخالفات التأديبية ضمن المواد26،27 و136 .

فقد اعتبرت المادة 26 كتمان التصريح في مجال امتلاك مصالح من طرف الموظف، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، في أي مؤسسة كانت تجارية أو اقتصادية أو فلاحية خطأ مهني.

أما المادة 03/27 من نفس المرسوم على أنه يُعد عدم تنفيذ مقرر النقل أو التعيين خطأ جسيما قد يؤدي إلى التسريح.

في حين نصت أحكام المادة 136 بأنه " **توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد 132 و 135 أعلاه، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب، رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به**".

ج– تحديد المشرع للأخطاء المهنية في الأمر رقم06–03.

من خلال استقراء نص المادة 177 من الأمر رقم 06–03 الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و هو الساري المفعول حاليا، و التي صنفت الأخطاء المهنية إلى أربع(04) درجات و هي كالآتي:

[1]- المادة 71 من المرسوم رقم: 82-302، سالف الذكر.
[2]- المرسوم رقم 85-59، سالف الذكر.

***الأخطاء من الدرجة الأولى:** تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

***الأخطاء من الدرجة الثانية:** يعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

1- المساس سهوا المستخدمين أو إهمالا بأمن و/أو أملاك الإدارة.

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

***الأخطاء من الدرجة الثالثة:** تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

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 بوظيفته دون مبرر مقبول.

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

***الأخطاء من الدرجة الرابعة:** تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي:

1- الاستفادة من امتيازات، 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 جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

5- تزوير الشهادات و المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

ثانيا:الأخطاء المهنية ضمن النصوص العامة:

توجد مجموعة من الأخطاء المهنية التي لم تشملها النصوص الخاصة بالوظيفة العامة نص المشرع على بعضها ضمن قوانين و تنظيمات أخرى، أين يكون فيها الموظف العام طرفا فيها، و من أبرزها:

أ- الأخطاء المهنية المنصوص عليها في قانون العقوبات:

ففي قانون العقوبات[1]، اعتبر المشرع بعض الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف جرائم إذ يترتب عليها مساءلته جزائيا باعتباره مواطنا أولا و موظفا ثانيا و صفته الثانية لا تحجب صفته الأولى و من ثم فإنه يخضع ككل مواطن لهذا القانون دون أن يلفت من الجزاء التأديبي، و نظر لتأثير فعله المرتكب على حسن سير المرفق وكرامة الوظيفة

و من أهم هذه الأخطاء ما تضمنته المواد 80 و 107 و 109 و 110 و 111 و 115 و 214.

[1]- أمر رقم 66-156، مؤرخ في 08 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات الجزائري، المعدل والمتمم بالقانون رقم 09-01، ج ر ج ج عدد15، الصادرة في 08 مارس 2009.

ب: الأخطاء المهنية المنصوص عليها في القانون رقم06-01.

و نذكر بعض الأخطاء المهنية المذكورة في القانون رقم06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته من بينها ما نصت عليه المادة 29 المتعلقة باختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي و المادة 30 المتعلقة بالغدر[1].

ج: الأخطاء المنصوص عليها في القانون رقم:90 -02[2].

حدد هذا القانون الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الأخطاء المهنية ضمن العديد من المواد منها:

المادة 26 منه حيث يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل، و الذي يُحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه و يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر. كذلك أكدت المادة 36 على أنه تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية. إضافة إلى ذلك فإنه حسب المادة 40 من نفس القانون يُعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما. و كذا يُعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأً جسيماً، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي و هذا حسب المادة 42 منه.

[1]- قانون رقم 06-01، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، ج ر ج ج عدد14، صادرة في 08 مارس 2006.

[2]- قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

الفرع الثاني

تحديد الأخطاء المهنية بالرجوع إلى واجبات الموظف

إن تحديد الأخطاء المهنية بالرجوع إلى واجبات الموظف العام هي الطريقة التي تلجأ إليها عادة النظم التأديبية المختلفة للوظيفة العامة لتعريف الخطأ المهني. فالمادة 20 من المرسوم رقم 85-58 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية تنص على أن الموظف يتعرض إلى عقوبة تأديبية " **إذا صدر منه أي إخلال بواجباته أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة**". فالواجبات الملقاة على عاتق الموظف العام لها طبيعة خاصة تميزها عن الواجبات التي يخضع لها العمال في القطاعات الأخرى، و هذا يرجع إلى طبيعة الوظيفة العامة ذاتها، و يمكن تقسيم هذه الواجبات إلى واجبات متعلقة بالطاعة(**أولا**)، و واجبات تخص أداء الوظيفة(**ثانيا**)، أما طائفة أخرى من الواجبات غير متعلقة مباشرة بأداء العمل(**ثالثا**)[1].

أولا: الواجبات المتعلقة بالطاعة:

إن من أهم مظاهر الواجبات المتعلقة بالطاعة ما يلي:

أ-واجب تنفيذ أوامر الرئيس:

يعتبر واجب الطاعة الحجر الأساسي في أداء المرفق العام لأعماله و الإخلال به يشكل خطأً مهنياً، و طاعة الرؤساء يرتب على الموظف التزاما هو الامتثال للأوامر

[1]- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص67.

الرئاسية، لأن طبيعة الوظيفة العامة و ضرورة القيام بأعبائها لا تتحقق إلا بتنفيذ الأوامر والتعليمات الرئاسية، و قد اعتبرت المادة 71 من المرسوم رقم 82-302 أنه " **رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه لانجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول مخالفة تأديبية من الدرجة الثالثة**".

ب- واجب احترام الرؤساء:

إن واجب احترام الرؤساء، هو واجب تغلب عليه السمة الأخلاقية و مقتضاه أنه يتعين على الموظف احترام رئيسه في جميع المناسبات، شريطة أن لا يجرده هذا الاحترام من شخصيته، فلا يجوز للموظف العام المساس بحرمة وهيبة رئيسه كأن يسبه أو يمتنع دون عذر مقبول عن تنفيذ أوامره[1]، كما يتعين على الموظف احترام زملائه في أماكن العمل عملا بمبدأ السلطة الرئاسية و التدرج الوظيفي في السلم الإداري. و هذا ما نصت عليه المادة 52 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " **يجب على الموظف التعامل بأدب و احترام في علاقاته مع رؤسائه و زملائه ومرؤوسيه**".

ثانيا: الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة:

و تتمثل هذه الواجبات في ما يلي:

أ- واجب احترام مواقيت العمل:

يقتضي هذا الواجب ضرورة المحافظة على استمرارية سير المرافق العامة، فكل موظف يتغيب عن عمله دون عذر مقبول أو دون إذن مسبق يتعرض إلى عقوبات تأديبية، و هذا ما أشارت إليه المادة 76 من القانون الأساسي العام للعامل على أنه " **يعاقب على كل تغيب**

[1]- كمال رحماوي، مرجع سابق ،ص71.

غير مبرر أو غير مبلغ عنه وفقا للتنظيم، دون الإخلال بالواجبات بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط أو النظام الداخلي"[1].

ب-واجب الولاء والحياد:

يقصد بواجب الولاء أن يحترم الموظف الدولة و المبادئ الأساسية المكرسة دستوريا و العمل على تنفيذ السياسات العمومية حسب البرامج التي تعدها الحكومة، أي أن يؤدي مهامه اتجاه الإدارة بكل نزاهة بمعنى الالتزام بالحياد و تفادي ممارسة أنشطة حزبية أو أفكار إيديولوجية و سياسية هذا من جهة، و من جهة أخرى فبالنسبة للوظائف العليا أو الوظائف السيادية، فللإدارة سلطة تقديرية لتعيين من تراه مناسبا لهذا المنصب فيفترض في هؤلاء أن تكون أفكارهم تتماشى مع التوجهات السياسية للإدارة و الحكومة و هذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون الأساسي العام للوظيفة للعمومية[2].

ثالثا- الواجبات غير متعلقة مباشرة بأداء الوظيفة:

وضع المشرع مجموعة من الواجبات مفروضة على الموظف خارج الخدمة فيتمثل الالتزام الأول في واجب التحفظ (أ) أما الالتزام الثاني يتعلق بواجب الالتزام بالسر المهني (ب).

أ-واجب التحفظ:

بمعنى أن سلوكات و تصرفات الموظف العام مقيدة حتى خارج الخدمة، فحسب هذه المادة فإن هذا الواجب يقتصر على التصرفات التي يسلكها الموظف العام فقط، بمعنى لا يمتد إلى أفكاره الخاصة و طريقة التعبير عنها بما في ذلك الآراء السياسية، و السبب يعود إلى عدم تكريس التعددية الحزبية في ذلك الوقت رغم التغيرات السياسية الجذرية التي عرفتها

[1]- قانون رقم 78-12، سالف الذكر.

[2]-سكينة زهرة، "الواجبات الأخلاقية عند الموظف العام و أثرها على ممارسة حرياته العامة و حقوقه الجماعية،(حق الإضراب و الحق النقابي)"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، عدد 3، مخبر القانون الاجتماعي، القطب الجامعي-بلقايد-، جامعة وهران، 2013، ص 115 .

الجزائر من خلال دستور 1989 ثم دستور 1996[1]، و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 01/42 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على ما يلي:

" **يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة**". فيكون المشرع الجزائري قد عرف واجب التحفظ بطريقة غير مباشرة حين استعمال عبارة " **تجنب كل فعل يتناف مع مهامه حتى بعد خارج الخدمة** ".

أكد مجلس الدولة في قرار الصادر بتاريخ 2001/04/09 على واجب التحفظ و بأن عدم مراعاته يشكل خطأ مهنيا جسيما يؤدي إلى العزل حيث جاء فيه "...**حيث بالفعل المرسوم التنفيذي 93-54 مؤرخ في 1993/02/16 المحدد لبعض الالتزامات الخاصة القابلة للتطبيق على الموظفين و الأعوان الإداريين و كذا عمال المؤسسات العمومية و الذي يشير إلى المرسوم التشريعي 93-02 مؤرخ في 1993/02/06 المتضمن تمديد فترة الطوارئ يلقي على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي و الإيديولوجي و هذا الالتزام حتى خارج العمل يمنعه من القيام بأي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته حيث أن عدم مراعاة هذا الالتزام يشكل خطأ مهني جسيم يمكن أن يؤدي إلى العزل...لهذه الأسباب يقضي مجلس الدولة بتأييد القرار المستأنف"**[2].

ب- واجب الالتزام بالسر المهني:

يتعين على الموظف واجب الالتزام بالسر المهني حتى خارج الخدمة سواء تعلق الأمر بوثائق المرفق العام أو أي معلومة تحصل عليها أو اطلع عليها بمناسبة تأدية مهامه ألا أذنت السلطة السلمية المؤهلة بترخيص مكتوب و هذا ما أكدته المادة 48 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " **يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو**

[1]- سكينة زهرة، مرجع سابق، ص 120.

[2]-قرار الغرفة الثانية لمجلس الدولة الصادر بتاريخ 2001/04/09، مجلة مجلس الدولة، سنة 2002، العدد الأول، ص66.

خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة". و لقد أكد الأمر رقم 06-03 على أن المساس بهذا الالتزام بالإفشاء الأسرار المهنية يُعد خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة يعاقب عليه.

المبحث الثاني

توزيع تصنيف الخطأ المهني ما بين السلطة التشريعية والسلطة التنظيمية للمستخدم بموجب قانون علاقات العمل

اختلفت التشريعات والتنظيمات المقارنة في طريقة تصنيف الأخطاء المهنية، إذ اعتمدت على طريقتين في تحديدها لطبيعة و نوعية الأخطاء، وهما الطريقة التشريعية والطريقة التنظيمية، فبالنسبة للطريقة الأولى فتتمثل في ترك تحديد الأخطاء المهنية الجسيمة للأنظمة الداخلية للعمل و الاتفاقية الجماعية غير أنه ليس في صالح العمال مطلقا، ورغم ذلك فقد اخذ به المشرع الجزائري عبر نص المادة 73 من القانون 90-11 قبل تعديلها التي كانت تنص على أنه " **يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي**". أما الطريقة الثانية فهي من اختصاص المشرع إذ تولى بنفسه تحديد الأخطاء المهنية الجسيمة، و كذلك الإجراءات المتبعة للعزل(التسريح)، و قد اعتمدها المشرع منذ ظهور تشريعات العمل في الجزائر[1]، و من خلال هذا سنتناول التحديد التشريعي للخطأ الجسيم **(المطلب الأول)**، ثم تحديد المستخدم للخطأ الجسيم في النظام الداخلي**(المطلب الثاني)**.

[1]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص354.

المطلب الأول

التحديد التشريعي للخطأ الجسيم في قانون العمل

تعرض التشريع الجزائري لعدة مراحل في هذا الصدد، إذ ترتبط كلها بالتطورات الاقتصادية التي عرفتها البلاد، فإن المشرع في عهد التسيير الاشتراكي هو الذي يحدد الأخطاء و الجزاءات و الإجراءات التأديبية المتبعة، فإن في ظل التوجه الليبرالي تغيرت الأمور و رفعت بعض القيود بحيث أدخلت بعض المرونة في المجال التأديبي عليه أصبحت بمقتضاها لصاحب العمل المبادرة في تحديد الأخطاء و الجزاءات[1]. و عليه سنتناول حالات الخطأ الجسيم في ظل التوجه الاشتراكي(**الفرع الأول**)، من ثم حالات الخطأ الجسيم في ظل قانون 90-11 المعدل و المتمم(**الفرع الثاني**).

الفرع الأول

تحديد الخطأ الجسيم في ظل التوجه الاشتراكي

حدد المشرع الجزائري في ظل هذا النهج الأخطاء المهنية الجسيمة سواء بمقتضى الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و فرض وجود النظام الداخلي للمؤسسة، فحدد الأخطاء المؤدية للتسريح بموجب المادة 36 منه[2]، ثم جاء القانون 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل[3]، الذي نص على بعض الأخطاء دون بيان العقوبات المترتبة عنها مُحيلا إياها للنظام الداخلي للمؤسسة، إلى غاية صدور القانون 82-302 المؤرخ في 1982/09/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية،

---

[1]- عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص421.

[2]- استعمل المشرع في نص المادة 36 من أمر 75-31، سالف الذكر عبارة الأخطاء الخطيرة (كحالة السكر البيّن، الإضرار بالمؤسسة أو العمال نتيجة الإهمال...).

[3]- أنظر المادة 199 و ما يليها من القانون رقم 78-12، سالف الذكر.

الذي حددت المادة 71[1] منه مجموعة الأخطاء الجسيمة- أخطاء من الدرجة الثالثة- بينما حددت المادة 75 الفقرة الأخيرة منه، العقوبات المقررة لهذا الصنف من الأخطاء بنصها على أنه " **الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة- يترتب عنها- عقوبة تتراوح بين التخفيض في الرتبة بصفة تأديبية، والتسريح بدون مهلة مسبقة و بدون تعويضات**". إلى جانب التسريح بمهلة مسبقة و تعويضات، وفق ما تحدده المادة 74 من نفس المرسوم، المتضمنة لقائمة العقوبات التأديبية[2].

الفرع الثاني

تحديد الخطأ الجسيم في ظل التعديل الذي أدخل على المادة 73 من قانون 90-11

لقد جاء القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 خاليا من تحديد الأخطاء التأديبية و العقوبة المترتبة عن ارتكابها، و قد أناط القانون هذه الصلاحية للنظام الداخلي بما فيه الأخطاء المؤدية للتسريح، حيث ذكر في المادة 73 أن التسريح يسلط على العامل في حالة ارتكابه خطا جسيم حسب الشروط المبينة في القانون الداخلي، و فضلا عن ذلك فإن القانون لم يبين لا الآثار القانونية ولا الحقوق المترتبة عن التسريح. و نظرا للمشاكل المطروحة حول الطريقة التنظيمية التي اعتمدها المشرع في هذا القانون السالف الذكر[3]، فقد تراجع عنها من خلال لجوءه إلى تعديل المادة 73 من القانون رقم 90- 11، و هذا بإعادة صياغة هذه المادة بمقتضى المادة الثانية من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21، على النحو الذي حصر فيه كافة الأخطاء المهنية الجسيمة كما يلي " **يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.**

[1]- أنظر المادة 71 من المرسوم رقم 82-302، سالف الذكر.
[2]- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص355-356.
[3]- ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص ص426-427.

و علاوة عن الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح دون مهلة العطلة، و بدون علاوات، الأفعال التالية..."[1]. و لذا التطرق إلى حالات الأخطاء المهنية الجسيمة وفقا للمادة 73 من قانون علاقات العمل**(أولا)**، ثم حالات الأخطاء الجسيمة غير منصوص عليها في المادة 73 من قانون علاقات العمل**(ثانيا)**.

أولا: حالات الأخطاء المهنية الجسيمة وفقا لقانون علاقات العمل.

جاءت المادة 73 من القانون رقم 90 -11 بعد تعديلها، بسبعة أخطاء جسيمة مؤدية للتسريح عند الاقتضاء، و معناه أن هذه الأخطاء لا تؤدي حتما إلى التسريح بل قد تؤدي لعقوبة أقل خطورة يتضمنها النظام الداخلي[2]، و لذلك سنتطرق إلى كل الأخطاء المنصوص عليها في المادة المذكورة آنفا كالآتي:

1- رفض العامل تنفيذ تعليمات صاحب العمل:

إن عدم طاعة العامل للأوامر الصادرة من صاحب العمل، و رفض تنفيذ تعليماته بدون عذر مقبول، يُعد إخلالا بالالتزام الجوهري الواقع على عاتق العامل بأداء العمل و تعديا على السلطة الرئاسية المقررة للمستخدم، و إهدارا لمبدأ التبعية القانونية فضلا عن تأثيره على حسن سير المؤسسة و إنتاجها، ويجب فقط أن يكون الأمر يتعلق بعمل داخل في الالتزامات المهنية للعامل حسب ما اتفق عليه في العقد أو حسب ما تبينه اللوائح المنظمة للعمل التابعة لكل منصب عمل في المؤسسة[3].

---

[1]- المادة 73 فقرة 1 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

[2]- ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص434.

[3]- بوزيداوي الخثير، الخطأ المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر،2004، ص11.

2- إفشاء الأسرار المهنية:

إنّ فضح العامل للتراكيب أو الأسرار الفنية لطرق الصنع والمواد المستخدمة وجميع المعلومات الخاصة بالمؤسسة والوثائق الداخلية الخاصة بها ما دامت هذه الأسرار قد وصلت إلى علم العامل بسبب اتصاله بعمله يُعد خطأ جسيما بمفهوم المادة 73 يؤدي إلى التسريح لان الأمر قد يمس بمنافسة المؤسسة[1].

3- المشاركة في إضراب غير مشروع:

إنّ الإضراب هو ذلك التوقف الجماعي عن العمل الذي يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية للعمال ولما كان ذلك يُشكل حركة جماعية يفترض على التشريع تنظيمها حتى لا تؤدي إلى خرق النظام العام، وهذا بموجب القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، لذلك وضع المشرع مجموعة من القيود القانونية و أي خرق لها يُعد خطأ مهنيا جسيما يستوجب التسريح عن العمل، و هو ما نصت عليه المادة 73 الفقرة الثالثة من قانون العمل[2].

4- القيام بأعمال العنف في أماكن العمل:

يقصد بأعمال العنف جميع التصرفات أو الأفعال التي تصدر من طرف العامل، و التي من شأنها إلحاق خسائر فادحة بالمؤسسة المستخدمة، أو تصرفات تُضر بالعمل أو الإنتاج أو سوء معاملة زملائه في أماكن العمل و تحريضهم بالقوة على إهمال العمل. و لهذا اعتبرته المادة 73 من قانون 90-11 خطأ جسيما.

5- الخطأ العمدي المسبب لأضرار مادية:

إنّ خصوصية هذا السبب المؤدي للتسريح هو عنصر العمد إذ نصت المادة 73 على: "...**إذا تسبب عمدا في أضرار مادية**.." واشتراط عنصر العمد في هذا الخطأ يثير العديد

---

[1]- بوزيداوي الخثير، مرجع سابق، ص12.
[2]- بوزيداوي الخثير، المرجع نفسه ، ص12.

من الصعوبات في مادة الإثبات و في مثل هذا الخطأ يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى المتابعة الجزائية أو الاكتفاء بالتسريح التأديبي و يقع عليه عبء إثبات عنصر العمد في الخطأ، إذ أن الأخطاء المفتقرة لعنصر العمد مهما كانت جسامتها ليست مؤدية للتسريح و تأسيسا على ذلك قضت المحكمة العليا في قرار لها صادر بتاريخ:1998/02/10 و مما جاء في حيثياته " **حيث أنه بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه يتبين أن المحكمة و على ما أدلى به الطرفين في مقالتهما أن الفعل المنسوب للعامل تأسيسا لطرده من العمل بالتهاون في أداء مهامه كحارس إذا تعرضت المؤسسة المستخدمة إلى السرقة في فترة حراسة و حيث تحليلا لتلك الوقائع عاينت المحكمة على صواب أنها لا تدخل ضمن الأخطاء الجسيمة المذكورة حصرا في المادة 73 من قانون 90-11 المعدل والمتمم مما يجعل التسريح في هذه الحالة مبني على أساس غير قانوني...**"، فعنصر العمد ضروري في مثل هذا الخطأ و يقع على رب العمل عبئ إثبات عنصر العمد و إلا أصبح التسريح غير شرعي[1].

6- رفض تنفيذ أمر التسخير:

يُعد أمر التسخير قيد على ممارسة الحق في الإضراب و لهذا فإن الهيئة المستخدمة لا تستعمل هذا الأمر إلا ضمن شكليات محددة قانونا، إذ أنّ الهدف من التسخير هو توفير ما يمكن تسميته بالحاجيات الضرورية، هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 05 أكتوبر 2005 حيث تضمن المبدأ ما يلي: " **من المقرر قانونا أن المستخدم له كامل الصلاحيات بتسخير أي عامل للقيام بأي عمل إضافي إذا ما اقتضت الضرورة ذلك و لا رقابة عليه في ذلك من جانب قاضي الموضوع**"[2]. و في هذا الصدد في حالة عدم امتثال العامل لأمر التسخير، يُعد مثل هذا التصرف خطأ مهنيا جسيما معاقب عليه جزئيا طبقا

[1]- بوزيداوي الخثير، مرجع سابق، ص ص15-16.
[2]- قرار رقم 312503 الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، بتاريخ 2005/10/05، نشرة القضاة، عدد65، الجزائر، 2010، ص 289.

لأحكام المادة 42 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

7- تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل:

إنّ تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل يمس بالنظام العام و الآداب العامة، بحيث يشكل خطرا على أمن وسلامة العمال داخل الهيئة المستخدمة[1]، يُعد خطأ مهنيا جسيما بمفهوم المادة 73 من قانون 90-11. و هذا راجع لتأثير الخمر و المخدرات على إدراك العامل إذ يصعب معه أداء العمل بصورة سليمة.

ثانيا: حالات الأخطاء المهنية الجسيمة غير منصوص عليها في قانون علاقات العمل.

لقد أورد المشرع الجزائري حالات أخرى أضفى عليها صفة الأخطاء الجسيمة لم ينص عليها في المادة 73 من القانون 90-11، و ذلك في القوانين الأخرى كقانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، و هي الحالات التالية:

1- التوقف الجماعي عن العمل خرقا للقانون:

تنص المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02 على ما يلي " **يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل و الذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه و يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر، و في هذه الحالة يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي و ذلك في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما**".

[1]- ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص440.

2-عرقلة حرية العمل:

تنص المادة 34 من القانون رقم 90-02 على أنه " **يُعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء**". طالما أنه كلما تعلق الأمر بتوقف جماعي عن العمل إخلالا بالإجراءات القانونية المعمول بها في هذا المجال فإنهم لا يمارسون حقا يحميه الدستور و إنما تصرفاتهم هذه تشكل مساسا بحقوق و مصالح صاحب العمل وبالتالي خطأ جسيما بمفهوم المادة 36 من القانون المذكور سابقا الذي يفتح الحق في ممارسة دعوى تأديبية اتجاههم[1].

3- رفض العامل القيام بالحد الأدنى من الخدمة:

تنص المادة 40 من القانون رقم 90-02 على أنه " **يُعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما**".

إنّ التوقف الجماعي عن العمل يفرض على العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان حد أدنى من الخدمة إذا طالب بذلك صاحب العمل و ذلك للحيلولة دون التأثير على العمل والسير الحسن للمؤسسة عن طريق التوقف التام و الكلي عن العمل الذي يصل في حالة رفض تقديم قدر أدنى من الخدمات إلى شل جميع أجهزة المؤسسة مما يهدد هذه الأخيرة حتى في وجودها أحيانا و من ثم فإن هذا الضرر الناتج عن التوقف التام للنشاط هو الذي يحوّل الإضراب من حق مشروع دستوريا إلى تصرف غير قانوني مصنف كخطأ جسيم يستحق أقصى جزاء تأديبي ألا و هو التسريح[2].

[1]- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر و الطباعة و التوزيع، الجزائر، 2005، ص53.
[2]- بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص54.

المطلب الثاني

تحديد المستخدم للخطأ المهني في النظام الداخلي

استنادا إلى ما ذكرناه سابقا حول موضوع التعديل الذي أحدثه المشرع على المادة 73 من القانون رقم 90-11 المذكور سابقا، حيث حدد فيها طبيعة الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح و التي تناولها على سبيل الحصر، غير أنها بقيت خالية من الإشارة إلى الأخطاء البسيطة التي لا تؤدي للتسريح و العقوبات المقررة لها و التي ترك تحديدها لصاحب العمل بموجب النظام الداخلي للمؤسسة[1]. و هذا ما أكدته أحكام المادة 77 من نفس القانون و التي تنص على أنه " **النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية و الأمن و الانضباط.**

و يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ".

باعتبار ميدان الأخطاء البسيطة ميدانا واسعا جدّا، إذ يتمتع فيه صاحب العمل بحرية تامة، و التي تساعده في وضع قائمة مفصلة للأخطاء البسيطة، و التي تم تقسيمها إلى نوعين حسب درجة خطورتها[2]، و هي الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الأولى(**الفرع الأول**)، و الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الثانية(**الفرع الثاني**).

[1]- ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص428.
[2]- حسان نادية، " النظام الداخلي"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، 2008، ص59.

الفرع الأول

الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الأولى

تعتبر الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الأولى تلك الأخطاء التي لا تشكل خطورة على السير العادي للمؤسسة، و من هذه الأخطاء ما نصت عليه المادة 57 من النظام الداخلي للمؤسسة المواد الحمراء للوسط (**EPRC**)[1]، و تتمثل فيما يلي:

- تأخر غير مبرر أكثر من أربعة مرات خلال الشهر أو مجموع تأخيرات أكثر من أربعة ساعات خلال الشهر.
- الخروج خارج أماكن العمل بدون إذن.
- التجول أو التجمع في أماكن العمل والمصالح التابعة للمؤسسة بدون مبرر أثناء ساعات العمل.
- السهو المتكرر في حمل البطاقة المهنية.
- السهو المتكرر في التقدم للفحوص الطبية المنظمة دوريا.
- عدم العناية بالمهام المسندة للعامل.
- عدم التنقيط أو التوقيع على الهامش عند الدخول للمصلحة أو الخروج منها.
- تمديد مدة الاستراحة المخصصة لتناول وجبات الطعام عن مدتها القانونية.

[1]- النظام الداخلي، مؤسسة المواد الحمراء للوسط، الذي تم المصادقة عليه طبقا للمادة 75 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 1990/04/21، و الذي صادقت عليه مفتشية العمل، و الذي تم التأشير عليه من قبل أمناء الضبط بتاريخ 1990/12/11 تحت رقم 257 من قبل محكمة بودواو المختصة إقليميا، بومرداس، ص23-24.

الفرع الثاني

الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الثانية

تعتبر الأخطاء البسيطة من الدرجة الثانية تلك الأخطاء التي تمس بأمن المؤسسة، و هي غالبا تخص كل حالة يتم فيها تكرار الخطأ من أول درجة، زيادة على أخطاء أخرى ينص عليها صاحب العمل[1]، و من هذه الأخطاء ما نصت عليه المادة 58 من النظام الداخلي للمؤسسة المواد الحمراء للوسط (**EPRC**)[2]، و تتمثل فيما يلي:

- تكرار ارتكاب أخطاء تكون قد أفضت إلى عقوبة الدرجة الأولى.
- تجاوز الصلاحيات خلال ممارسة الوظيفة، التعسف في استعمال السلطة أو الشتم.
- تهديد و اتهامات كاذبة.
- تكرار تغيب بدون إذن مبرر خلال.
- تمديد مدة العطلة دون مبرر.
- سوء نية موصوفة.
- ضياع الأدوات أو الوثائق بسبب الإهمال.
- رفض القيام بساعات العمل الإضافية.
- إدخال أجانب داخل المؤسسة بدون إذن.
- النوم خلال أوقات العمل.
- مخالفة المرور من طرف السائق بغض النظر عن الأضرار المادية.
- تعليق الإعلانات بدون إذن المديرية ماعدا الإعلانات النقابية المعترف بها و المتمثلة حسب المحددة في القانون المعمول به.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية.

[1]- حسان نادية، مرجع سابق، ص 59.
[2]- النظام الداخلي، مؤسسة المواد الحمراء للوسط، مرجع سابق، ص ص 24-25.

- رفض الهمة في تنفيذ المهام والتباطؤ.
- سلوك مبتذل أو هيئة غير محترمة تشوه صورة المؤسسة.
- التأخر في الانطلاق الفعلي للعمل.
- ترك العمل قبل الوقت القانوني لنهاية العمل.
- إهمال النظافة في أماكن العمل(معدات، مواد و وثائق).
- عدم أو رفض وضع وسائل الحماية الفردية للأمن.
- الأكل في الأماكن الغير مخصص لذلك.
- محاولة الإضرار بالآخرين أثناء ممارسة المهام.

الفصل الثاني

خصوصية العقوبات المقررة للخطأ المهني

للتأديب في الوظيفة العامة دورهام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره لتمكين الإدارة من الإطلاع بما يُناط بها من دور لتحقيق الصالح العام، فهو بمثابة وسيلة لعقاب الموظف العام جزاءا لما ثبت في حقه من أفعال مؤثمة، تشكل أخطاء مهنية بغرض مواجهة سلوك منحرف يشكل خروجا على مقتضيات الواجب الوظيفة العامة وتهديدا لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

فإن حق ممارسة التأديب حق مخول للسلطات التأديبية المختصة المحددة وفقا لقواعد وأحكام قانونية وهذه السلطات تختلف من دولة لأخرى باختلاف الأنظمة القانونية المعمول بها(**المبحث الأول**)، لممارسة هذه السلطات التأديبية حقها في تأديب الموظف العمومي فرضت عليها مجموعة من الإجراءات التأديبية يجب إتباعها أثناء توقيع عقوبات على الموظف المخطئ تأديبيا، وفي مقابل هذه السلطات الواسعة الممنوحة للسلطة التأديبية في ملائمتها لتكييف الخطأ المهنيواتخاذ إجراءات المتابعة التأديبية، منحت قوانين الوظيفة العمومية حقوقا وضمانات للموظف المتابع في مواجهة السلطة التأديبية التي لا بد منها لتأمين عدالة العقوبة التأديبية وبعث الطمأنينة في نفسية الموظف(**المبحث الثاني**).

المبحث الأول

خصوصية إجراءات فرض العقوبات على الأخطاء المهنية

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثليها المرخص لهم قانونا حق تسليط العقوبة التأديبية، و ذلك بإصدار قرار التأديب الذي يمر بعدة مراحل أو خطوات، التي يتعين على السلطة المختصة في التأديب مراعاتها، و هذا منذ ارتكاب الموظف أو العامل للخطأ المهني حتى توقيع العقوبة عليه، وهي عبارة عن ضمانات أقرها المشرع الجزائري لتقديم الأسباب والدوافع التي دفعتالموظف أو العامل لارتكاب الخطأ المهني، ولذا سوف نتناولإجراءات التأديب في قانون الوظيفة العمومية(**المطلب الأول**)، ثم إجراءات التأديب في قانون علاقات العمل(**المطلب الثاني**).

المطلب الأول

خصوصية إجراءات التأديب في قانون الوظيفة العمومية

يحدد النظام التأديبي للموظفين العموميين العقوبات التأديبية والإجراءات المتبعة لتطبيقها من خلال تحديدالسلطة المختصة بالتأديب التي تقوم بمهمة تأديب الموظف العمومي المنسوب إليه الخطأ المهني.

و يقصد بهذه السلطات التأديبية الجهات التي تملك قانونا حق مجازاة أو معاقبة الموظف المخطئ تأديبيا[1]، و هذا باتخاذها مجموعة من الإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية. لذا سنتناولممارسة السلطة التأديبية (فرع الأول)، ثم لآلياتممارسة السلطة التأديبية (الفرع الثاني).

[1] – محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009، ص 493.

الفرع الأول

ممارسة السلطة التأديبية

عند الإطلاع على النصوص التشريعية والتنظيمية التي تسير قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، نستنتج بأن المشرع الجزائري حاول الأخذ بمميزات كل من النظامين الرئاسي والشبه القضائي وتجنب عيوب كل منهما، ويتجلى ذلك في إعطاء السلطة الرئاسية الاختصاص الأصيل في مباشرة تأديب الموظف العمومي وتوقيع العقوبات التأديبية عليه **(أولا)**،غير أنه هناك بعض العقوبات قيدها المشرع قبل توقيعها باستشارة المجلس التأديبي والأخذ برأيه الإلزامي **(ثانيا)**.

أولا- السلطة التأديبية الرئاسية:

يعتبر تأديب الموظف العمومي أحد مظاهر السلطة الرئاسية، لأن السلطة الرئاسية هي القدرة التي يحوزها الرئيس الإداري والتي يستطيع من خلالها القيام بالإشراف على الموظفين التابعيين له، وتوجيههم ومباشرة تأديبهم إذا وقع خطأ مهني يستحق توقيع العقوبة التأديبية عليه[1]، وهذا بغرض حسن سير المرفق العام وانتظامه، ولا يتحقق ذلك، إذا لم تتوفر ضمانات تكفل طاعة الموظف لرئيسه الإداري، مما يقتضي أن تمارس السلطة الرئاسية اختصاصها المشروعة على مرؤوسيها، سواء تعلق الأمر بالتعيين أو النقل أو توقيع العقوبات التأديبية عليهم إن اقتضى الأمر ذلك[2].

عند الإطلاع على النصوص التشريعية التي تسير قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، نستنتج بأن المشرع خول السلطة التأديبية للسلطة المختصة بالتعيين أي للسلطة الرئاسية وذلك ابتداءً من الأمر رقم **66-133** المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية

---

[1]- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام،دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، بحث لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري ،2011، ص8.

[2]- زياد عادل، مرجع سابق، ص 8.

في نص المادة **54**[1]، وكما كرسه المشرع بموجب المرسوم رقم **85-59** المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة **123**[2]، وكما نجده أيضا في الأمر رقم **06-03** بموجب الفقرة الأولى من المادة **165** التي تنص:" **تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ...**".

ثانيا- المجلس التأديبي:

لقد أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة التأديبية الرئاسية لجنة متساوية الأعضاء،التي تسمى قانونا بمجلس التأديب إذا تعلق فقط نطاق عملها واختصاصاتها في المجال التأديبي, وهذا وفقا للأمر **06-03**المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيثتنص المادة **64 على أنه** "**تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي**".

نظرا للدور الذي تختص به اللجنة المتساوية الأعضاء في مجال تأديب الموظف العمومي، قام المشرع الجزائري بتحديد وتنظيم تشكيلها كما بين تسيير أعمالها من خلال النصوص القانونية الخاصة بها، فنجد المرسوم رقم **84-10**[3]، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها، وكذا المرسوم رقم **84-11**[4]، الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

---

[1]- أنظر المادة 54 منأمر رقم 66-133، سالف الذكر.

[2]- أنظر المادة 123 من مرسوم رقم 85-59، سالف الذكر.

[3]- مرسوم تنفيذي رقم 84-10، مؤرخ في 1984/01/14، يتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها، ج ر ج ج عدد3، صادر في 1984/01/17.

[4]- مرسوم تنفيذي رقم 84-11، مؤرخ في 1984/01/14، يتضمن كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج رج ج عدد 3، صادر في 1984/01/17.

1- تشكيلة مجلس التأديب:

تتشكل اللجان المتساوية الأعضاء التي تنعقد في شكل مجلس تأديبي على مستوى الإدارة المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية وذلك بالتساوي من عدد ممثلي الموظفين بالإضافة إلى عدد آخر يمثل الإدارة، حيث يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارات المركزية بقرار من الوزير المختص، كما يتم تعيين الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات أللامركزية بنفس الشروط وذلك بقرار من الوالي المختص أو المدير المختص[1].

ولقد نص في هذا السياق الأمر رقم **06-03** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة **63** منه التي على أنه"**تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين من الإدارة وممثلينمنتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة** ".

2- اختصاص المجلس التأديبي:

تختص مجالس التأديب بتقديم الآراء للسلطة الرئاسية التأديبية حول مقترحاتها بتوقيع إحدى العقوبات على الموظف العام المرتكب لخطأ مهني أثناء قيامه بوظيفته أو بمناسبتها.

بالنسبة للأمر رقم **66-133**، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، أما العقوبات من الدرجة الثانية تتخذها بقرار معلل بعد أخذ رأي

[1] - أنظر المادتين 7 و8 من المرسوم التنفيذي رقم 84-10، سالف الذكر.

اللجنة المذكورة الذي يكون اختياريا، استثناءا عقوبة العزل فيكون رأي اللجنة المتساوية الأعضاء رأيا إلزاميا للسلطة الرئاسية[1].

أما المرسوم رقم **85-59**، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فالعقوبات من الدرجة الأولى تتخذها السلطة الرئاسية دون استشارة لجنة الموظفين – **مجلس التأديب**- أما عقوبات الدرجة الثانية فإن رأي مجلس التأديب اختياريا للسلطة الرئاسية قد تأخذ أو لا تأخذ به، فلها الخيار المطلق في ذلك، ثم تقوم هي بتوقيعه مباشرة على الموظف المخطئ، أما عقوبات الدرجة الثالثة فيكون رأي المجلس التأديبي إلزامي وإجباري على السلطة الرئاسية[2].

تتخذ السلطة الرئاسية طبقا للأمر رقم **06-03**، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عقوبات من الدرجة الأولى والثانية دون استشارة المجلس التأديبي، أما العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة تتخذها بعد أخذ الرأي الملزم للمجلس التأديبي[3].

الفرع الثاني

آليات ممارسة السلطة التأديبية

يُعد موضوع الإجراءات التأديبية من أهم الموضوعات التي عنى بها المؤلفون الإداريون لأنها من أكثر الجوانب التي يتعرض لها القضاء في أحكامه، نظرا لطابعها العملي الملموس[4]، حتى تكون القرارات التأديبية مشروعة يجب على الإدارة أن تحترم الإجراءات المقررة في هذا المجال وصولا إلى العقاب التأديبي العادل الذي يضمن للموظف عدم

---

[1]- أنظر المادة 56 من أمر رقم 66-133، سالف الذكر.

[2]- أنظر المادتين 125و126 من مرسوم رقم 85-59، سالف الذكر.

[3]- أنظر المادة 165 من أمر 06-03، سالف الذكر.

[4]- خلف فاروق، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص82.

التعرض للتعسف من قبل الإدارة، لذا سنتناول المراحل الإجرائية في تأديب الموظف العام(**أولا**)، و الضمانات التي تحميه من تعسف السلطات التأديبية في توقيع العقوبات (**ثانيا**).

أولا: المراحل الإجرائية في تأديب الموظف العام

يمكن تقسيم الإجراءات التأديبية على إثر وبعد ارتكاب الموظف العام لخطأ مهني في التشريع الوظيفي الجزائري إلى خمسة مراحل إجرائية أساسية وهي:

1- مرحلة تحديد الخطأ المهني وتكييفه مع العقوبة التأديبية المقررة له:

عند ارتكاب الموظف العام خطأ مهنيا يخالف القوانين الأساسية الخاصة بالوظيفة أو النظام الداخلي للمرفق الإداري الذي يباشر وظيفته فيه، فإنه يتعين قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده، دراسة ذلك الخطأ لمعرفة ما إذا كانت صفة الخطأ المهني تنطبق عليه أم لا، وذلك من حيث توافر أركان الخطأ المهني التي سبق لنا وأن دارسناها في الفصل الأول من هذه الدارسة وهي الركن المادي، الركن المعنوي، الركن الشخصي[1].

بعد تحديد الخطأ من الناحية القانونية بأنه خطأ مهني، يصنف هذا الخطأ المهني بموجب نص **المادة 177** من الأمر رقم **06-03**، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في بابه السابع المعنون "**النظام التأديبي**"، في إحدى الدرجات الأربعة التالية:

- خطأ من الدرجة الأولى.
- خطأ من الدرجة الثانية.
- خطأ من الدرجة الثالثة.
- خطأ من الدرجة الرابعة.

[1]- ارجع إلى أركان الخطأ التأديبي، أعلاه ص10 وما يليها.

ذلك تبعا لخطورته وجسامته طبقا لنص المواد**178،179،180،181** من نفس الأمر رقم 06-03[1].

ثم يكيف هذا الخطأ المهني مع العقوبة التأديبية المقررة له بعد تحديدها تبعا لجسامته وهي إما أن تكون:

- عقوبة من الدرجة الأولى.
- عقوبة من الدرجة الثانية.
- عقوبة من الدرجة الثالثة.
- عقوبة من الدرجة الرابعة.

ذلك طبقا لنص المادة **163** من الأمر رقم **06-03** في بابه السابع المعنون "**بالعقوبات التأديبية**" تبعا لخطورة هذا الخطأ المرتكب[2].

وهاته المرحلة الإجرائية التأديبية الأولى، و المتمثلة أساسا في مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ المهني و تكييفه مع العقوبة التأديبية المقررة له تباشر وتتولى القيام بها السلطة الرئاسية التأديبية في جميع أنواع العقوبات التأديبية بدرجاتها الأربعة[3].

1- أنظر المواد من 177 إلى 181 من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

2- أنظر المادة 163 منأمر رقم 06-03، سالف الذكر.

- ويخضع تحديد العقوبة التأديبية حسب أحكام المادة 63 من مرسوم رقم 82-302 ، سالف الذكر، للعوامل التالية:

- درجة خطورة الخطأ التأديبي المرتكب.

- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ التأديبي.

- مدى مسؤولية الموظف في ارتكاب ذلك الخطأ التأديبي

- عواقب وضرر خطئه التأديبي على الهيئة المستخدمة.

3- خلف فاروق، مرجع سابق، ص94.

2- مرحلة الإحالة و المثول أمام مجلس التأديب:

بعد تحديد وتصنيف الخطأ التأديبي وتكييفه مع العقوبة التأديبية المقررة له، تحرر السلطة التأديبية تقريرا معللا بذلك، وتتولى إحالة الموظف العام المخطئ تأديبيا إلى مجلس التأديب المختص، وهو ما نصت عليه المادة **165** الفقرة الثانية من الأمر رقم **06-03** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يستثنى من ذلك الموظف العام المرتكب للخطأ المهني المقرر له عقوبة من الدرجة الأولى والثانية وفقا لما نصت عليه المادة**165** الفقرة الأولى من الأمر رقم **06-03**[1].

فيتولى مجلس التأديب تقديم رأيه الإجباري و الإلزامي في عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة للسلطة الرئاسية التأديبية من حيث الأخذ به.

الموظف العام عندما يرتكب خطأ مهنيا، تقوم السلطة الإدارية الرئاسية والتي لها حق التعيين بإحالته إلى مجلس التأديب المختص، الذي ينظر في الأمر وفق ما جاء في التقرير المقدم من طرف السلطة الرئاسية والمتضمن الخطأ المهني الذي ارتكبه هذا الموظف والأدلة المثبتة لوقوع الخطأ المهني كالأوراق أو أقوال الشهود، وإن أمكن الظروف التي ارتكب فيها ذلك الخطأ وفي هذا الصدد ينبغي أن يكون التقرير المتضمن القضية دقيقا، مفصلا، مبررا و معللا، مع وجوب الرجوع إلى ملف المعني بالأمر[2].

3- مرحلة التحقيق:

إذا ارتأى مجلس التأديب أن التوضيحات المقدمة في التقرير المتضمن القضية والمقدم من طرف السلطة الرئاسية والتي لها حق التعيين غير كافية، سواء لعدم دقة التقرير أو عدم تفصيله أو عدم تبريره أو عدم تعليله، فإنه يحق له أن يأمر وباقتراح منه بإجراء تحقيق آخر مع توضيح النقاط التي يراها غامضة، هذا التحقيق يجرى من طرف لجنة تحت إشراف

---

[1] - أنظر المادة 165/2،1 من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

[2] - خلف فاروق، مرجع سابق، ص 96.

الإدارة وبحضور عضو أو عضوين من المجلس، في هذه الحالة تمدد المهلة المحددة للمجلس التأديبي لإبداء وإصدار رأيه من مهلة شهر واحد من يوم تبليغه وإخطاره بواسطة الاستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي إلى مهلة ثلاثة أشهر على أن لا تتجاوز هاته المدة ابتداء من اليوم الذي أخطر فيه المجلس تطبيقا لنص المادة **05** من المرسوم **66-152** المتعلق بالإجراء التأديبي[1].

نصت على ذلك المادة **03** من المرسوم رقم**66-152** "**يصوغ لمجلس التأديب أن يأمر بإجراء التحقيق إذا لم يكتف بالإيضاحات الواردة على الأفعال المقررة للمعني أو الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال**".

لدى اكتمال المعلومات و التوضيحات، ترسل إلى رئيس مجلس التأديب الذي يستدعي ومن جديد المجلس التأديبي والموظف المخطئ تأديبيا بنفس الإجراءات السالفة الذكر.

تقدم اللجنة المشكلة للتحقيق تحت إشراف الإدارة وبحضور عضو أو عضوين من مجلس التأديب تقريرا أو محضرا بنتائج تحقيقها إلى مجلس التأديب بعد إعادة انعقاده[2].

4- مرحلة الأخذ بالرأي الاستشاري أو الإلزامي الإجباري لمجلس التأديب:

يتولى مجلس التأديب بصفته هيئة استشارية تقديم الرأي الاستشاري الاختياري للسلطة الرئاسية التأديبية فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الأولى والثانية، ورأيه الإلزامي الإجباري فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و هذا وفقا لنص المادة **165** من الأمر رقم **06-03**، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[1]- أنظر المادة 5 من مرسوم رقم 66-152، سالف الذكر.

[2]- خلف فاروق، مرجع سابق، ص98.

5- مرحلة إصدار القرار التأديبي و توقيعه:

تنص المادة **165** من الأمر رقم **06-03** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن السلطة المصدرة للقرار التأديبي هي نفسها السلطة الموقعة له.

بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية، فإن السلطة الإدارية صاحبة التعيين هي وحدها المختصة باتخاذ القرار بالعقوبة التأديبية في مقرر مبين للأسباب بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني[1].

أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فإنه لا يمكن للسلطة الإدارية صاحبة التعيين إصدار أي قرار تأديبي بشأنها إلى بعد موافقة مجلس التأديب الذي يصدر رأيه فيها إلزاميا و إجباريا[2].

ثانيا:الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

اعترف المشرع الجزائري بمجموعة من الضمانات التأديبية لصالح الموظف العام، تعد هذه الضمانات التأديبية التي يتحلى بها الموظف في مواجهة السلطات التأديبية من أهم الأسس التي يعتمد عليها النظام التأديبي في مختلف التشريعات الوظيفية المعاصرة، باعتبار أن النظام التأديبي هو أخطر شيء يصيب الموظف العام في حياته المهنية إزاء قيامه بواجباته الوظيفية، ولهذه الأسباب منح المشرع الجزائري للموظف العمومي محل المتابعة التأديبية، عدة ضمانات يمكننا أن نميز بين نوعين منها بحسب ما إذا كانت سابقة على توقيع الجزاء التأديبي (أ)، أو كانت لاحقة عليه(ب).

---

[1]- أنظر المادة 165 منأمر رقم 06-03، سالف الذكر.

- يعتبر التوقيف إجراء تحفظي تقوم به السلطة التي لها حق التعيين، وهو ليس عقوبة إنما إجراء سريع تتخذه الإدارة قبل أن تحرك الدعوى التأديبية، ولا يعني انقطاع علاقة العمل التي تربط الموظف بمستخدميه.

فالمادة 173 من أمر رقم 06-03 كرست محتوى المادة 130 من مرسوم رقم 85-59 التي حددت الإجراءات التأديبية الواجب إتباعها عند ارتكاب موظف خطأ جسيما قد يسبب تسريحه، وإذا كان اقتراح التسريح مؤكد من قبل السلطة التي تملك صلاحية التعيين، فالموظف يكون محل توقيف فوري ولمدة شهرين، ودون تحديد المدة بالنسبة للمادة 173المذكور أعلاه.

[2]- أنظر المادة 165 من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

أ- الضمانات التأديبية السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي:

الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية كثيرة و متنوعة يمكن إجمالها في:

1- إعلام الموظف العام بالخطأ المهني:

إخطار الموظف يعني تمكينه من العلم بما هو منسوب إليه من مخالفات، والأدلة التي تبين وقوع الأعمال التي نسبت إلى هذا الموظف قصد تمكينه من الاستعداد لتقديم دفاعه أو على الأقل إبداء وجهة نظره فيما نسب إليه من تهم، وبذلك يعتبر إعلام الموظف بما هو منسوب إليه في المخالفات التي ارتكبها من الضمانات الأساسية والجوهرية التي يقتضيها التحقيق مع الموظف[1]، وهذا ما أكده **المرسوم رقم 85-59**، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، على أنه يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين، والتي تجتمع كمجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية[2]، و بذلك فإن حق الإطلاع على الملف، يعني إحاطة الموظف علما بجميع الأوراق التي استخدمت كأساس لتأديبه، حيث أن هذه الضمانة لا تتحقق ما لم يمنح للموظف المهلة الكافية لفحص المستندات التي يشرع في الإطلاع عليها[3].

و على الإدارة إخطار الموظف العام بما نسب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي كانت الإدارة تنوي تسليطها على الموظف، وهذا ماأكده الأمر رقم **06-03** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة **167** تنص:

"يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي، أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية" .

---

[1]- زياد عادل، مرجع سابق، ص49.

[2]- أنظر المادة 129 من مرسوم رقم 85-59، سالف الذكر.

[3]- زياد عادل، مرجع نفسه، ص ص 49 و50.

وعليه فإنه يجب تحديد التهم والأخطاء التي ارتكبها الموظف بدقة وأن يحدد تاريخ المثول أمام المجلس التأديبي، وهذا حتى يتهيأ الموظف للدفاع عن نفسه[1].

تسقط هذه الضمانة وباقي الضمانات الإجرائية في توقيع العقوبة التأديبية، إذا غاب الموظف عن وظيفته بدون مبرر، وهذا ما أكده مجلس الدولة، حيث أن تغيب الموظف بدون عذر مبرر وشرعي يفقد الضمانات المنصوص عليها قانونا ولا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية، ويعتبر في حالة إهمال منصب[2]، كما ذهب أيضا مجلس الدولة، إلا أن استلام الموظف المعني إعذارين للالتحاق بعمله وتوقيعه على الإشعار بالاستلام، يجعل غيابه غير شرعي ويعد في حالة إهمال منصب[3].

2- دفاع الموظف العمومي عن نفسه:

إن القرار التأديبي الذي تصدره الإدارة، يفرض عليها أن تحترم حق كل موظف في إبداء أوجه دفاعه وبموجب هذا الحق يستطيع الموظف العام أن يطلع على ملفه التأديبي والاستعانة بمحام[4].

فدفاع الموظف عن نفسه، يعطي الفرصة للإدارة في مراجعة قرارها التأديبي، وهذا مما يغنيها على التظلمات الإدارية والقضائية التي يقوم بها الموظف إزاء عدم إنصافه من طرف السلطة الإدارية التي اتخذتقرار العقوبة التأديبية، ومن جانب آخر، فإن دفاع الموظف عن التهم المنسوبة إليه من طرف الإدارة، يتيح له الفرصة في حماية حقوقه، وذلك بهدف إبراز البيانات الخطية التي تقوده إلى البراءة من التهم المنسوبة إليه، كما أن وظيفة المجلس

---

[1]- زياد عادل، مرجع سابق، ص51.

[2]-نقلاً عن زياد عادل، قرار مجلس الدولة (الغرفة الثانية) رقم 010005، بتاريخ2004/01/20، قضية (ق م) ضد (مركز التكوين المهني والتمهين رويشي سليمان)، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004، ص169.

[3]-نقلاً عن زياد عادل، قرار مجلس الدولة (الغرفة الثانية)، رقم 010497، بتاريخ 2004/01/20،قضية (ع،ع)، ضد (مدير التكوين المهني والتمهين زيغود يوسف قسنطينة)، مجلة مجلس الدولة، العدد5، 2004، ص172.

[4]- مرجع نفسه، ص 54.

التأديبي تقتضي عليها هي الأخرى احترام ضمانة الدفاع المكفولة للموظف[1]، مما يفرض ذلك أن يمنح له الأجلالكافي لتقديم دفاعه وملاحظاته الكتابية والشفوية.

وبناءا على ذلك، يعد حق الموظف المتهم في الدفاع عن نفسه ضمانة عامة في التأديب، تتفرع عنها باقي الضمانات.

فإن الهدف الرئيسي من هذه الضمانات، هو كفالة حق المتهم، في الدفاع عن نفسه، ولذلك فإن تجاهل حق الدفاع والإخلال به، من شانه أن يرتب بطلان الإجراء التأديبي، في أي مرحلة من مراحله أو بطلان القرار التأديبي نفسه[2]، وفي سياق ذلك نصت العديد من قوانين الوظيفة العمومية على حق دفاع الموظف العام، حيث نص الأمر رقم **66-133** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميةعلى أنه"**الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء له الحق، بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية، في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به**[3].

ويجوز أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات خطية أو شفاهية وأن يطلب حضور الشهود".

كما نص كذلك المرسوم رقم **85-59**المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية"**يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية ويمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديبأوأمام لجنة الطعن، إن اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع أو محام يختاره للدفاععنه**[4].

---

[1]- PLANTY.ALAIN ,La fonction publique, traite général[é]2,[me] édition, litec, paris, 2001,p467.

[2]- زياد عادل، مرجع سابق، ص ص54 و55.

[3]- أنظر المادة 57 منأمر رقم 66-133، سالف الذكر.

[4]- المادة 129 من مرسوم رقم 85-59، سالف الذكر.

بالإضافة إلا ذلك فقد أكد الأمررقم**06-03** على كفالة حق دفاع الموظف عن نفسه، حيث نص على أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، أو أن يستحضر شهودا، ويحق له بموجب ذلك أن يستعين بمدافع أو موظف يختاره بنفسه[1].

3- الحياد وعدم الانحياز:

يعتبر الحياد ضمانة عامة أساسية يجب مراعاتها أثناء مباشرة إجراءات التأديب في جميع مراحلها، وذلك لأن مقومات الحيدة تقتضي عدم الميل أو الانحياز بتوقيع العقوبة التأديبية.[2]

وبما أن النظام التأديبي الجزائري يتكون من النظام التأديبي الرئاسي والنظام التأديبي الشبه القضائي، فإننا سوف نتطرق إلى دراسة ضمانة الحياد في كلا من النظامين.

1- الحياد و التأديب الرئاسي:

بمقتضى النظام التأديبي الرئاسي يكون فيه الحق للإدارة بتحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف والتحري،وبعد ذلك، تقوم بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام المخطئ تأديبيا وفي هذا السياق نص المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم **06-03** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"**تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني**"[3].

وعليه فإن ضمانة الحيدة، قد لا تجد تطبيقا فعليا في النظام الرئاسي، لأن سلطة الاتهام والعقاب تتحكم بها الإدارة فقط، مما قد يفقدها ذلك توازن تحقيق العدالةوالإنصافللموظف العام، كما قد يؤدي النظام الرئاسي إلى الإفراط في استعمال السلطة التأديبية، بالإضافة إلى ذلك فإن في بعض الإدارات أحيانا، قد تهمل استعمال حقها في مباشرة الإجراءات التأديبية،

---

[1]- أنظر المادة 169 منأمر رقم 06-03، سالف الذكر.

[2]- زياد عادل، مرجع سابق، ص 59.

[3]- المادة 165/1 من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

وقد تقع أحيانا في تأثير ضغوط النقابات العمالية، وبالتالي تفقد سيطرتها في المجال التأديبي[1].

2- الحياد و التأديب الشبه القضائي:

يمنح النظام التأديبي في توقيع العقوبة التأديبية للسلطة الرئاسية، غير أن هذه الأخيرة ملزمة باستشارةهيئات تضم ممثلين متساوين للإدارة والموظفين،ومن ثم فإن النظام الشبه القضائي تنعكس صورته في اقتسام سلطة توقيع العقوبات التأديبية، بين أعضاء السلطة الرئاسية وأعضاء المجالس التأديبية، والهدف من النظام التأديبي الشبه القضائي هو الحد من تعسف السلطة الرئاسية كما بيننا ذلك سابقا[2].

فالحياد في النظام التأديبي الشبه القضائي أدى نوعا ما إلى توفير الحياد التأديبي، والدليل على ذلك إذا رأى المجلس التأديبي أن التوضيحات التي تقدمها السلطة الإدارية غير كافية أو عدم دقتها أو تفصيلها، فإن المجلس التأديبي له أن يأمر بإعادة فتح تحقيق آخر وهذا ما أكدته المادة **3** من المرسوم رقم **66-152** المتعلق بالإجراء التأديبي[3]، وكذاالمادة **171** من الأمر رقم **06-03**المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[4].

يتضح لنا أن النظام التأديبي الشبه القضائي أفضل من النظام التأديبي الرئاسي في تطبيق ضمانة الحيدة للهيئة التأديبية.

---

[1]- زياد عادل، مرجع سابق، ص60.

[2]- أنظر أعلاه، ص 52 ومايليها.

[3]- أنظر المادة 3 من مرسوم رقم 66-152، سالف الذكر.

[4]- أنظر المادة 171 من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

ب- الضمانات التأديبية اللاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي:

يعد إخطار الموظف العام بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه، وتمكينه من إبداء أوجه دفاعه بالنسبة للعقوبة التأديبية التي أصدرتها السلطة التأديبية، فيحق له، بمقتضى ذلك، أن يقدم تظلما إداريا إلى السلطة المختصة التي تملك حق سحب القرار التأديبي، وهذا بهدف مراجعته واتخاذ القرار المناسب للتظلم المقدم إليها[1]، وفي حالة فشل هذه الضمانة التي تتمثل في التظلم الإداري**(أولا)**، فإن للموظف العمومي ضمانة نهائية تتمثل في التظلم القضائي **(ثانيا)**.

أولا- التظلم الإداري:التظلم الإداري هو ضمانة تأديبية لاحقة، مقررة لصالح الموظف العام في النظام التأديبي بصفة خاصة.

وقد عرف الفقه التظلم الإداري، على أنه عبارة عن شكوى يقدمها المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة، يلتمس منها فض النزاع أو الخلاف الناتج عن العمل القانوني أو المادي الذي أضر بمصالحه.وتوجد ثلاثة أنواع من التظلمات الإدارية وهي كالأتي:

1- التظلم الرئاسي: هو تظلم يرفعه الموظف إلى الجهة الإدارية التي تعلو مباشرة الجهة التي أصدرت القرار، وليس السلطة الرئاسية الأعلى الموجودة في قمة الهرم السلمي، ولا باقي السلطات الأقل منها مرتبة[2]،فنص المشرع الجزائري في المادة 23الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 88-131 على أنه إذا قدم التظلم لهيئة أو مصلحة، طلب لا يدخل في اختصاصها، أمكنها بقدر المستطاع أن تحول الطلب المذكور إلى المصلحة أو الهيئة المعنية، مع إشعار الطالب في الوقت ذاته[3].

---

[1]- رحماوي كمال، مرجع سابق، ص159.

[2]- د/شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 316.

[3]- أنظر المادة 23/2، من المرسوم التنفيذي رقم 88-131، سالف الذكر.

2- التظلم الولائي:هو الوسيلة التي يلجأ إليه المتضرر للتظلم على مستوى الرئيس الإداري نفسه، الذي قام باتخاذ الإجراء،فيطلب منه بشكل صريح التماس إعادة النظر على الإجراء المتخذ ضده، إما بمراجعته أو تعديله أو إلغائه[1]،وتأسيسا على ذلك فإن التظلم الذي يقام للسلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي لا يعني بالضرورة أن تقوم هذه الأخيرة بتعديل القرار أو الإجابة عليه، بل لها مطلق السلطة التقديرية التي بموجبها تستطيع أن تعدل القرار كليا أو جزئيا أو تبقي عليه كما هو، وهذا فضلا عن حقها في الامتناع عن إجابة الموظف، وهذا مما يعتبر رفضا ضمنيا من جانب السلطة المختصة[2].

3-التظلم إلى لجنة الطعن: عندما لا يكون للتظلم الرئاسي و الولائي أي جدوى في حل منازعات الموظف الناشئة مع إدارته بسبب إصرارها على الاحتفاظ بالقرار التأديبي الصادر عنها، فإن ذلك قد يستدعي لجوء الموظف إلى التظلم لدى هيئة خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة، وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري بمقتضى الأمر رقم **06-03** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة **65** منه والتي تنص:"**تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية.**

تتكون هذه اللجان مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.

وترئسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم: ممثليهم في لجان الطعن".

ومن مهام لجنة الطعن أنها تتولى النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون وذلك في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة[3].

---

[1]- عبد العزيز عبد المنعم خليفة،الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 248.

[2]- بو الشعير السعيد، مرجع سابق، ص 119.

[3]- أنظر المادة 67 منأمر رقم 06-03، سالف الذكر.

بالإضافة إلى ذلك فإنه باستطاعة الإدارة أن تلجأ إلى لجنة الطعن وهذا بصدد طعن في آراء وقرارات لجنة الموظفين (المجلس التأديبي) وذلك في حالة عدم تناسبها مع مقترحات الإدارة[1].

ويكون ميعاد الطعن لدى لجنة الطعن هو **15** يوم، وهذا طبقا لنص المادة **13** من المرسومرقم**85-59** المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإداراتالعمومية[2].

أما بالنسبة للأمر رقم **06-03** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد مدد مدة الطعن لدى لجنة الطعن فتنص المادة **175**على أنه"**يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار**".

وتصدر لجنة الطعن الولائية أراء استشارية ولكنها ذات طبيعة إلزامية لكل من الموظف والإدارة التي أصدرت قرار العقوبة التأديبية على حد سواء، وهذا ما أكده المرسوم التنفيذي رقم **84-10** المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وكيفية سير أعمالها، حيث تنصالمادة **25**على أنه**يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه (3) أشهر إبتداءا من تاريخ رفع القضية إليها وذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها.**

يكون للطعن المرفوع في الأجل المنصوص عليه أعلاه، أثر تعليق العقوبة الصادرة ".

---

[1] – زياد عادل، مرجع سابق، ص 76.

[2] – أنظر المادة 13 من مرسوم رقم 85-59، سالف الذكر.

ثانيا:التظلم القضائي

يعتبر الطعن القضائي ضمانة مثلى ونهائية للموظف العمومي اتجاه الإدارة، وبالأخص في حالة فشل الضمانات السابقة في تحقيق مطالب الموظف وعجزها عن تلبية رغباته، وتقصيرها في إنصافه ورفع الظلم عنه، وذلك في ظل ما تتمتع به السلطة القضائية من ضمانات الاستقلال عن الإدارة[1].

فدعوى الإلغاء هي تلك الدعوى القضائية التي يقدمها أي شخص طبيعي أو معنوي بغض النظر عن وجود مصلحة شخصية أو ذاتية لرافعها، حيث يلتمس بموجبها إلغاء قرار إداري غير مشروع ، ولذلك تعتبر دعوى الإلغاء أهم وأخطر الضمانات المشروعة، باعتبار أن القرار الإداري الذي تخاصمه دعوى الإلغاء يقتضي أن يكون عملا قانونيا يحدث بذاته أثرا قانونيا لم يكن موجودا من قبل، ومن ثم فان فشل التظلمات الإدارية تقود الموظف العام للجوء إلى القضاء الإداري المختص بغية بسط الرقابة القضائية على مظاهر وسلطة وامتيازات السلطة الرئاسية بواسطة دعوى الإلغاء.

و عليه فإن سلطة القاضي الإداري أثناء تحريك دعوى الإلغاء، تنحصر في مسألة البحث عن مشروعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم المشروعية والحكم في هذه القرارات يكون بصدور حكم قضائي بأحد الأمرين:

- إما بإلغائها بناءا على عدم مشروعيتها
- أو رفض الدعوى بناءا على مشروعية القرار[2].

و تجدر الإشارة أن سلطة القاضي الإداري في فحص مشروعية القرار الإداري لا تمتد إلى أكثر من ذلك حيث أنه ليس من صلاحياته تعديل القرار المطعون فيه بالإلغاء أو استبداله بغيره.

---

[1]– زياد عادل، مرجع سابق، ص 106.

2-مرجع نفسه، ص 108.

المطلبالثاني

إجراءات التأديب في قانون العمل

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الموضوعية و الإجراءات الشكلية التي قيد بها سلطة المستخدم، و ملزم عليه مراعاتها حسب الشروط المحددة في التشريع،النظام الداخلي و الاتفاقية الجماعية، التي تعرف بالإجراءات التأديبية و هي عبارة عن مراحل تشكل في حد ذاتها ضمانة من الضمانات الممنوحة للعامل عند صدور القرار التأديبي،لذا سنتناول من خلال هذا المطلب ممارسة السلطة التأديبية(**الفرع الأول**)، ثم آليات ممارسة السلطة التأديبية(**الفرع الثاني**).

الفرع الأول

المراحل الإجرائية لممارسة السلطة التأديبية

عند الإطلاع على النصوص التشريعية واللوائح التنظيمية المسيرة لعلاقات العمل، التي حددت جملة من الإجراءات و الخطوات الواجب إتباعها من طرف سلطةصاحب العمل في حالة ما ارتكب العامل خطأ مهنيا.

وبالرجوع إلى تشريع العمل الجزائري، نجد أن بعض الإجراءات نص عليها قانون علاقات العمل والتي تُعد من أدنى الالتزام الملقاة على عاتق صاحب العمل و إجراءات أخرى واردة في النظام الداخلي، و هذا تطبقا لأحكام المادة 77 من قانون علاقات العمل،لذا سنتناول في هذا الفرع الشروط الموضوعيةالتي يلتزم بها صاحب العمل(**أولا**)، ثم الإجراءات الشكلية(**ثانيا**).

أولا- الشروط الموضوعية:

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الموضوعية المتعلقة بالخطأ المهني، وهو أن يقع هذا الخطأ أثناء العمل أو بمناسبته **(أ)**، وأن يكون منصوصا عليه في القانون**(ب)**، وأخيرا أن يكون صادرا من طرف العامل**(ج)**.

أ- وقوع الخطأ أثناء العمل أو بمناسبته:

يجب أن يقع الخطأ داخل مكان العمل، كما يمكن أن يقع خارجه بشرط أن يكون متعلق بالعمل المؤدىنفسه أو بمناسبة تنفيذه لأوامر صاحب العمل، كأن يرتكب العامل بعض الأعمال المنصوص عليها في تشريعات العمل، النظام الداخلي للمؤسسة أو الاتفاقية الجماعيةالتي تكيف على أنها أخطاء مهنية.

أما فيما يخص الأفعال التي تقع خارج المؤسسة، لا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل، ما دام ينفي انتسابها للعامل كما أنه لا ترتبط بأي شكل من الأشكال بالأفعال الواقعة داخل المؤسسة، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 2000/02/15 الذي جاء في حيثياته ما يلي:"...**حيث و بالرجوع إلى الحكم المنتقد يتبين منه أن قاضي الدرجة الأولى علّل بما فيه الكفاية حكمه إذ أنه قد رد على دفوع الأطراف وبرر حكمه على كون إصدار شيك بدون رصيد من طرف المدعى عليه كان خارج علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم...مما يجعل هذا الوجه غير مؤسس**"[1].

[1]-نقلاً عن بوزيداوي الخثير، قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2000/02/15، تحت رقم 190088، ص20.

ب- أن يكون الخطأ منصوص عليه في القانون:

يجب أن يكون الخطأ قد نص عليه القانون،أي أنه لا يجوز توقيع عقوبة التسريح ما لم يكن الخطأ وارد في قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، لأن المشرع الجزائري جاء بالأخطاء المهنية الجسيمة المؤدية للتسريح على سبيل الحصر عبر المادة 73 من نفس القانون، كذلك في القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، و هو ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا و هذا نظرا لتعسف أصحاب العمل في ظل المادة 73 من قانون 90-11 قبل تعديلها إذ كان لهم حرية مطلقة في تحديد الأخطاء الجسيمة و العقوبات المقررة لها.

ج- أن يكون الخطأ صادرا من طرف العامل:

يجب أن يكون الخطأ صادر من طرف العاملسواء كان فعلا إيجابيا أو سلبيا، أوكان عن قصد أو ناتج عن إهمال أو تهاون في تأدية المهام المسندة له، يرتب من خلاله ضررا لصاحب العمل، ويمس بالنظام العام للمؤسسة، كما أنه ليس بالضرورة أن يكون العامل الذي ارتكب الخطأ المهني قد أخل بالالتزامات التعاقدية إذ يمكن أن يتوفر الخطأ المهني دون و جود خطأ عقدي كاعتداءالعامل على صاحب العمل أو أحد زملائه في مكان العمل، كما يتعين على صاحب العمل أن يراعي عند وصف الخطأ الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مداه و درجة خطورته وكذا سيرة وسلوك العامل قبل وقوع الخطأ وهو ما تقضي به المادة 73 مكرر 01 من قانون علاقات العملالتي تنص على أنه"**يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروفالتي ارتكب في الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئة المستخدمة**".

ثانيا- الإجراءات الشكلية:ذ

تعد الإجراءات الشكلية من الصلاحيات الممنوحة لصاحب العمل، ولقد أكد المشرع الجزائري على هذه الإجراءات في المادة 73 مكرر02 الفقرة الأولى من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه" **يعلن على التسريح، المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن احترامالإجراءات المحددة في النظام الداخلي** ..."كاستدعاء العامل (أ)،شريطة احترام صاحب العملالإطار الذي وضعه المشرع الجزائري تطبيقا للمادة 73 مكرر 02 الفقرة الثانيةمن قانون علاقات العمل، من استماع صاحب العمل للعامل المعني (ب)، والاستعانة بزميله (ج) وأخيرا تبليغ العامل بقرار التسريح (د).

أ-استدعاء العامل:

لم تنص المادة 2/73 من قانون علاقات العمل صراحة على استدعاء العامل المعني، وإنما نصت على استماع العامل من طرف صاحب العمل فقط، وبديهي أن يتم استدعاء صاحب العمل للعامل المعني، فيكون هذاالإجراء ضروري لمباشرة إجراءات التأديب، وعليه فيوجه صاحب العمل أو رئيس لجنة التأديب الاستدعاءللعامل[1].

ويستلزم أن يكون شكل الاستدعاء كتابي ويكون إما عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، أو يسلم الاستدعاء للعامل شخصيا مع الإمضاء الشخصي له، وذلك تجنبا للمخالفات حول وصول مضمون الاستدعاء الذي اعتبره المشرع الفرنسي بمثابة محاولة للصلح[2].

أما فيما يخص الآجال فإن القانون الجزائري لم يضع أي آجال لتوجيه الاستدعاء للعامل المعني.

---

[1]-أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر، 2010، ص28.

[2]- بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص85.

ب- استماع المستخدم للعامل:

مهما كان الجزاء التأديبي الذي سيصدر في حق العامل يجب أن يتم مواجهة العامل بالوقائع المنسوبة إليه، لتمكينهمن الدفاع عن نفسه تطبيقا للقواعد العامة، فيتم الإدلاء بالتصريحات وتقديم كل الأدلة، فيتعين على صاحب العمل الاستماع للعامل تطبيقا لنص المادة 73 مكرر2 فقرة 2 من قانون علاقات العمل.

ويعتبر سماع العامل المعرض للتسريح التأديبي إجراء إلزامي على صاحب العمل، وإلا اعتبر قرار التسريح المتخذ ضده غير شرعي، لذا عليه إتباع مختلف المراحل التي ينص عليها النظام الداخلي، أي إلزامية مثول العامل أمام لجنة التأديب، وذلك بإلزام صاحب العمل على احترام القانون والإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية إنوجدت.

يعتبر إجراء "**المثول أمام لجنة التأديب**" أمر ضروري متى نص النظام الداخلي عليه للمؤسسة، الذي يودع لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا وكذا كتابة ضبط المحكمة، ويدخل حيز التنفيذ ابتداء من ذلك الوقت وهذا تطبيقا لنص المادة 75 قانون علاقات العمل[1].

[1]- أنظر المادة 75 من القانون 90-11، سالف الذكر.

و يتعين على العامل المثول أمام لجنة التأديب حسب التاريخ المحدد في الاستدعاء، غير أنه إذا رفض استلام الاستدعاء ووقع عليه بالرفض وتخلف عن الحضور والمثول أمام لجنة التأديب، تكون الإجراءات المتبعة من لجنة التأديب صحيحة.

ويفهم من خلال هذه المادة أن القرار الصادر عنها له حجية التنفيذ حتى ولم يستلم العامل الإشعار بالاستلام (الرسالة)،غير أن في حالة غياب العامل لعدم استلامه للاستدعاء، تكون الإجراءات التأديبية المتخذة من قبل لجنة التأديب تعسفية.

ج- استعانة العامل بزميله:

يعد هذا الإجراء من الإجراءات الجوهريةولازمة إذ يستوجب على صاحب العمل احترامها، و لقدنص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في المادة 73 مكرر2 فقرة 2 حيث استعمل عبارة "**يمكنه...أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة**"، وعليه يحق للعامل الاستعانة بزميله أو مندوب نقابي، أي ما يسمى بممثلي العمال باعتبارهم يتمتعون بحماية قانونية، بشرط أن ينتمون لنفس المؤسسة التي يعمل فيها العامل، أي يجمعهمقانون واحد وهو قانون علاقات العمل ونفس النظام الداخلي وكذا الاتفاقية الجماعية، وهذا خلافا للمرسوم 82-302 حيث استعمل المشرع الجزائري في المادة 65 فقرة 2 عبارة " **أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره**". بحيث يمكن للعامل الاستعانة بشخص آخر خارج الهيئة المستخدمة.

يبقى هذا الإجراء اختياري، فيمكن للعامل الاستغناء عنه وما يدل على ذلك عند استعمال المشرع الجزائري عبارة "**الذي يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملا** "[1].

[1]-بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص86.

د- التبليغ الكتابي لقرار التسريح:

بعد استنفاذ صاحب العمل للإجراءات السابقة يقوم بتبليغ العامل بقرار التسريح**كتابيا** في حالة ما إذا ارتكب خطأ مهنيا جسيما، فاستوجب المشرع الجزائري هذا الإجراء في المادة 73مكرر2 فقرة ثانية من قانون علاقات العمل وإلا كان التسريح تسريحا غير شرعي.

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم ينظم آجال و مواعيد و كذا كيفية إجراء التبليغ وترك ذلك للنظم الداخلية للعمل، كمثال عن ذلك النظام الداخلي لمؤسسة المواد الحمراء للوسط "**EPRC**" تضمنت المادة74 منه على ما يلي:"**إن عدم استلام تبليغ قرار العقوبة من طرف العامل المعاقب لا يعني في أي حال من الأحوال تعليق العقوبة**".

لذلك فإن تبليغ العامل من طرف صاحب العمل الذيكان محل قرار التسريح التأديبي، يعتبر أمر ضروري وأساسي في علاقة العمل ذلك حفاظا على حقوق العامل قبل صدور القرار، وأهميته تكمن في حق الدفاع حفاظ على استمرارية العلاقة بين العامل والهيئة المستخدمة وتطبيقا لمبدأ ديمومة علاقة العمل.

الفرع الثاني
آليات ممارسة السلطة التأديبية

تعتبر السلطة التأديبية تلك السلطة الممنوحة لصاحب العمل والمخولة من طرف المشرع الجزائري، بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية المختلفة، فتقوم على فكرة التبعية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، لذا قيد المشرع الجزائري سلطة صاحب العمل فهي ليست سلطة مطلقة، فوضع مجموعة من الضوابط لتفادي تعسف صاحب العمل في استعمال هذه السلطة أثناء مواجهة العامل بالتهم المنسوبة إليه، فيكون هذا الطعن ضمانة للعامل.

في حالة ما إذا أصدرت لجنة التأديب قرار بتسريح العامل، وضع المشرع الجزائري في هذه الحالة مجموعة من الإجراءات، لرفع تظلم للطعن في القرار التأديبي كإجراء أولي وقائي، قبل اللجوء للغرفة الاجتماعية لدى المحكمة المختصة إقليميا، وهي مرحلة لتطوير التسوية الداخلية والتي تفتح باب للتشاور والحوار والتفاوض بين صاحب العمل والعامل.

كما أقر المشرع الجزائري إجراء آخر، في حالة فشل التسوية الداخلية وهو اللجوء لمفتشية العمل، لمحاولة الصلح بين الأطراف، وفي حالة فشل هاتين المرحلتين، يمكن للعامل اللجوء إلى القضاء وهي المرحلة الأخيرة التي تسمح له بالطعن في القرار التأديبي، نستعرض في هذا الفرع إلى التسوية الودية للنزاع (أولا)، ثم التسوية القضائية (ثانيا).

أولا- التسوية الودية للنزاع:

تعد التسوية الودية من الإجراءات الوقائية لحل النزاع، فعرفت المادة 02 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل[1]، على أنه ذلك الخلاف القائم بين العامل وصاحب العمل؛ بمعنى في هذه المرحلة يكيف على أنه خلاف، غير أنه إذا لم يتم حله داخل الهيئة المستخدمة، أي بين صاحب العمل والعامل يكيف على أنه نزاع.

لتوضيح هذه الفكرة نتناول نقطتين نبين المصالحة الاتفاقية (أ)، ثم المصالحة القانونية (ب).

[1]- أنظر المادة 02 من القانون رقم: 90-04، سالف الذكر.

أ- المصالحة الاتفاقية:

عادة ما تحدد الاتفاقية الجماعية للعمل أو الأنظمة الداخلية للمؤسسات، مجموعة من الإجراءات الاتفاقية التي يتعين على الأطراف مراعاتها، من أجل حل النزاع بين الأطراف (العامل و صاحب العمل)، غير أنه إذا لم تعين الاتفاقية الجماعية هذه الإجراءات[1] نطبق أحكام المادة 4 من القانون رقم 90 – 04المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وهي:

– يقدم العامل تظلما أمام الرئيس المباشر، الذي يجب عليه أن يرد عن التظلم خلال أجل **8 أيام** من تاريخ الإخطار.

– في حالة عدم الرد أو لم يرض العامل بمضمون الرد، يرفع أمره للهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو صاحب العمل، ولهذا الأخير الرد كتابة خلال أجل **15 يوم من** تاريخ الإخطار على الأكثر يبين فيه أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع[2].

لا يتطلب هذا الإجراء تدخل أي طرف آخر في النزاع سواء كان شخص طبيعي أو جهاز خارج المؤسسة، فيتم التفاوض بين الأطراف المتنازعة فقط؛ أي حسب الإجراءات المحددة في الاتفاقية الجماعية[3].

ب- المصالحة القانونية:

يتم اللجوء إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لإجراء محاولة الصلح، وذلك باستدعاء الأطراف ويحرر مفتش العمل ثلاثة محاضر تتمثل في محضر الصلح، محضر عدم الصلح، أو محضر صلح جزئي، بالنسبة لمحضر الصلح يضع حد للجوء إلى القضاء،

---

[1]– خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص43.

[2]– أنظر المادة 4 من القانون رقم 90 – 04، سالف الذكر.

[3]– عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص203.

أما بالنسبة لمحضر عدم الصلح و الصلح الجزئي يمكن للعامل اللجوء إلى رفع دعواه أمام المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية لإلغاء قرار التسريح إذا كان قد صدر في حقه ما يسمى بالتسريح المخالف للقانون[1].

في هذه الحالة يتم الاستعانة بشخص أجنبي عن النزاع؛ أي مكاتب المصالحة (مفتشية العمل).[2]

1- تشكيل مكاتب المصالحة:

تتكون مكاتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، وتتم رئاسة المكتب بالتداول لمدة ستة(6) أشهر، أي عضو من العمال و بعد ستة(6)أشهر عضو من المستخدمين،كما يعين مساعدون إحتياطيون لمكاتب المصالحة بضعف عدد الأعضاء الأصليين، يعين هؤلاء الأعضاء والمساعدين بأمر من رئيس المجلس القضائي، عملا بأحكام المادتان 6 و7 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الواجب توافرها سواء في المساعدين أو الأعضاء في المادة 12[3] كما حدد موانع العضوية في المادة 13[4]من القانون 90-04 المتعلقبتسوية النزاعات الفردية في العمل.

---

[1]- بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص87.

[2]- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2005، ص182.

[3]- الجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 على الأقل بتاريخ الانتخاب، ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ 5 سنوات على الأقل، التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

[4]- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس...و المفلسون الذين لم يرد إليها اعتبارهم،المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة،العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل،قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.

2- إخطار مكاتب المصالحة:

بعد استنفاذ إجراءات التسوية الداخلية؛ أي التي تتم بين صاحب العمل والعامل، على العامل اللجوء إلى مكتب المصالحة ويكون هذا الإجراء إلزامي قبل اللجوء إلى القضاء.

يتولى مفتش العمل إخطار مكاتب المصالحة في أجل **3 أيام** من تاريخ تبليغه ويستدعى الأطراف من أجل الاجتماع لمحاولة التوفيق بين صاحب العمل والعامل، وذلك في مهلة **8 أيام** على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف،[1] فيتولى مفتش العمل تحرير إما محضر المصالحة أو محضر عدم المصالحة أو محضر مصالحة جزئية.

غير أنه يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية، إذا لم يحضر العامل أو ممثله للاجتماع في التاريخ المذكور أعلاه، إلا في حالة وجود مانع (بمعنى على العامل أن يبرر غيابه)، وفي هذه الحالة يوجه استدعاء ثاني للعامل في أجل **8 أيام** كحد أقصى من تاريخ الاستدعاء، وإذا تغيب العامل في هذه الحالة أي في اجتماعين متتاليين يحرر محضر بعدم المصالحة، ولهذا الأخير حجية الإثبات ما لم يتم الطعن فيه بالتزوير، أو أن يتضمن قواعد أو شروط تتنافى مع النصوص[2]، فبالنسبة لمحضر الصلح فإنه يتعين على صاحب العمل تنفيذه في الآجال لا يتجاوز شهر **(30 يوم)** من تاريخ الاتفاق[3].

---

[1]- أنظر المادتين 26 و 27 من القانون رقم 90 – 04، سالف الذكر.

[2]- أنظر المواد 28 و 29 و 30 من القانون 90-04، سالف الذكر.

[3]- خليفي عبد الرحمن،مرجع سابق، ص 47.

ثانيا- مآل جلسة الصلح:

بعد فشل إجراءات المصالحة، يقوم العامل برفع النزاع أمام القسمالاجتماعي للمحكمة المختصة إقليميا[1]، وذلك بموجب عريضة مكتوبة مع المحضر، وعليه يعد هذا الإجراء إلزامي لقبول الدعوى شكلاعملا بأحكام المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1994/03/30 تحت رقم 107398 بمبدئها الذي يقر "**انه لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية إلا إذا ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتشيه العمل المختصة إقليميا**

ويمكن أن تحدد الإجراءاتالداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية"[2].

وتختلف الإجراءات المتخذة من قبل العامل باختلاف مضمون المحضر الذي يحرره مفتش العمل فقد يحرر محضر المصالحة الكلية (أ)، محضر المصالحة الجزئية (ب)، ومحضر عدم المصالحة (ج).

أ- محضر المصالحة الكلية:

في حالة اتفاق الأطراف حول موضوع النزاع، وحرر مفتش العمل محضر المصالحة الكلية، غير أن صاحب العمل يمتنع عن تنفيذه يمكن للعامل رفع دعوى إستعجالية أمام رئيس المحكمة الفاصل في الشؤون الاجتماعية، فيأمر هذا الأخير التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة تحت غرامة تهديدية[3]، ويكون هذا الأمر قابل التنفيذ بقوة القانون رغم استعمال كل

---

[1]- واضح رشيد ، مرجع سابق، ص184.

[2]- قرار رقم 107398 صادرعن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا،بتاريخ 1994/03/30، المجلة القضائية، العدد1، الجزائر، 1994، ص121.

[3]- تنص المادة 509 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه "يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل".

طرق الطعن وتقدر هذه الغرامة يومية بـ 25% من الأجر الوطني الأدنى المضمون كحد أدنى[1].

وهذا ما يؤكده القرار رقم 154706 المؤرخ في 1997/11/11 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم الصادر بتنفيذ الاتفاق.

"عن الوجه التلقائي المثار من طرف المحكمة العليا: المأخوذ منه مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات.

حيث تبين من الحكم المطعون فيه أن... أقام دعوى من أجل تطبيق ما ورد في محضر الصلح المبرم بينه وبين.... بمفتشية العمل...

وحيث ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط التي يحددونها في أجل لا يتجاوز 30 يوما، حيث في حالة عدم التنفيذ من أحدهما طبقا للآجال والشروط المحددة في محضر المصالحة ... يأمر رئيس محكمة القسم الاجتماعي الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري ... نقض بدون إحالة "[2].

ب- محضر المصالحة الجزئية:

يقصد بمحضر المصالحة الجزئية أنه هناك نقاط تم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل هذا من جهة، ونقاط تبقى محل الخلاف من جهة أخرى.

فتكون النقاط محل الاتفاق نافذة وفق الآجال المتفق عليها وإن لم توجد ففي أجل شهر من تاريخ الاتفاق حسب المادة 33 من القانون90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وإلا جاز للعامل اللجوء للغرفة الاجتماعية لتنفيذ أحكام المادة 34 نفس القانون.

---

[1]- المادة 34 من القانون 90-04، سالف الذكر.

[2]-نقلاً عن ذيب عبد السلام، القرار 154706 الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 1997/11/11، مرجع سابق، ص538.

بينما النقاط التي بقيت محل الخلاف فإن للعامل رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل **6 أشهر** كحد أقصى من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وإلا سقط الحق في رفع الدعوى عملا بأحكام المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

جـ- محضر عدم الصلح:

أما في حالة عدم المصالحة فإنه يمكن للعامل اللجوء إلى القسم الاجتماعي ويرفق عريضة افتتاح الدعوى بنسخة من هذا المحضر، لقبول الدعوى شكلاحسب الآجال المحددة في المادة 504 منقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المبحث الثاني

تحديد العقوبات المقررة للخطأ المهني

على عكس ما تعرضنا له أثناء تحديد الخطأ المهني سواء في قانون الوظيفة العمومية أو في قانون علاقات العمل، فإن العقوبة التأديبية محددة على سبيل الحصر و لا يمكن للسلطة التأديبية أن تختار العقوبة التي تريد توقعيها إلا من بين العقوبات التي حددها القانون، النظام الداخلي أوالاتفاقية الجماعية إن وجدت، و إلا كان قرار العقوبة باطلا.

و لدراسة هذا الموضوع ارتأينا إلى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناولفيهمفهومالعقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية(**المطلب الأول**)، ثم مفهوم العقوبة التأديبية في قانون علاقات العمل(**المطلب الثاني**).

المطلب الأول

مفهوم العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية

العقوبات التأديبية تمثل الإخلال بالواجبات الوظيفة ما يجعل الموظف محل المسألة التأديبية، قد تصل عقوبته لحد التسريح في حالة ما إذا ارتكب الموظف خطأ جسيما، ما يجعل الأمر خطيرا على مركز الموظف العام، لذا سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف العقوبة التأديبية(**الفرع الأول**)، ثمبيانالمبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية(**الفرع الثاني**).

الفرع الأول

تعريف العقوبة التأديبية

يقتضي هنا الوقوف لفهم العقوبة التأديبية إعطاء تعريفا لها،فمن خلال دراستنالنظام التأديبي في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، اتضح لنا أن المشرع الجزائري اعتمد في تصنيف العقوبات التأديبية وجودسلم يحتوي على العقوبات مختلفة تتفاوت في درجاتها حسب خطورة الخطأ المرتكب من قبل الموظف.لذا سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى المحاولات الفقهية لتعريف العقوبة التأديبية(**أولا**)، ثم إلى المحاولات التشريعية لتعريف العقوبة التأديبية(**ثانيا**).

أولا- التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية:

إن سلطة العقاب المقررة للإدارة تستمد مشروعيتها من المركز القانوني للموظف و العلاقة التنظيمية القانونية الأساسية بين الموظف و الإدارة[1]، فالخطأ المهني أو التأديبي يقتضي بالمقابل جزاء أداريا بمثابة ردع للموظف المخالف لواجبات المرفق العام.

و لقد عرف الفقه الفرنسي العقوبة التأديبية بأنها:" جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي"، و قد عرفها الفقه المصري على أنها" جزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية"، ويمكن تعريف العقوبة التأديبية بأنها " جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، أي في حياته و مقدراته الوظيفية"[2].

ثانيا- التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية:

لقداتبع المشرع الجزائري نهج بقية التشريعات المقارنة لم يعرف العقوبة التأديبية غير أنه قام بترتبها و تحديدها على سبيل الحصر، حيث بدأ بأخفهاإلى أشدها خطورة.

و الملاحظ أن المشرع الجزائري في الأمر 66-133 المؤرخ في 08 يونيو لسنة 1966 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة،قد قسم العقوبات التأديبية إلى درجتين، بينما يختلفالمرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العموميةحيث قسمها إلى ثلاث درجات، ثم جاء الأمر 06-03المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قسمها إلى 4 أصناف، لذاسنتناول كل مرحلة على حدى على النحو التالي:

---

[1]- أنظر نص المادة 07 من الأمر 06-03، سالف الذكر.

[2]- سلماني منير،مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، سنة 2015، ص ص41-42.

1-بالنسبة للأمر 66-133:

نص المشرع الجزائري في الباب السادس على مصطلح التأديب و بالضبط في المادة 55 من الفصل الأول من الأمر 66-133 المؤرخ في 08 يونيو لسنة 1966 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على العقوبة التأديبية و قسمها إلى درجتين(2) وهما:

أ-عقوبات من الدرجة الأولى:

- الإنذار
- التوبيخ

ب- عقوبات من الدرجة الثانية:

- الشطب من قائمة الترقية
- التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات
- النقل التلقائي
- التنزيل في الرتبة
- الإحالة على التقاعد تلقائيا
- العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش
- العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش

2- بالنسبة للمرسوم 85-59:

نصالمشرع الجزائري في الباب السابع منالمرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية على العقوبات التأديبية و ذلك في المادة 124 منه حيث قسمها إلى ثلاث(3) درجات و هي:

أ-عقوبات من الدرجة الأولى:

-الإنذار الشفوي

-الإنذار الكتابي

-التوبيخ

- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة(3) أيام

كما جاء في نص المادة 125 من المرسوم 85-59 السالف الذاكر أنه:" **تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات من الدرجة الأولى بمقررمبين الأسباب، دون استشارة لجنة الموظفين مقدما.**"

و رغم عدم خطورتها فإنه يمكن تطبيق هذه العقوبةعلى الموظفين خلال فترة التجربة.

ب-عقوبات الدرجة الثانية:

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

-الشطب من جدول الترقية

كما جاء في نص المادة 126 من المرسوم 85-59 السالف الذاكر أنه:" **تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات من الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب.**

و يمكنالموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات أن يرفع قضيتهخلال الشهر الذي يلي صدور المقرر، إلى لجنة الموظفين لتبدي تعطيرأيها في ذلك."

جـ-عقوبات الدرجة الثالثة:

- النقل الإجباري

- التنزيل

- التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات

- التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات

في هذه الحالة لا تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة لوحدها و إنما لا بد من موافقة لجنة الموظفين المادة 127 من المرسوم 85-59، و يتم توقيف الموظف فورا من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة ارتكابه لخطأ جسيم وهذا ما نصت عليه المادة 130 من المرسوم 85-59.

وخلال هذه الفترة (مدة التوقيف)لا يتقاضى الموظف راتبه باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي غير أنه يجب تسوية وضعية الموظف الموقف في أجل شهرين ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر التوقيف[1].

3-بالنسبة للأمر 06-03:

نص المشرع الجزائري فيه على النظام التأديبي في الباب السابع،لقد تناول الفصل الثاني منه العقوبات التأديبية و ذلك من خلال المادة 163 و صنفها إلى أربع(4) درجات و هي كالآتي:

أ-عقوبات من الدرجة الأولى:

-التنبيه

-الإنذار الكتابي

-التوبيخ

ب-عقوبات الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم(1) إلى ثلاثة(3) أيام

- الشطب من قائمة التأهيل

[1]-المادة 130 من مرسوم رقم 85-59، سالف الذكر.

تتخذ السلطة التي لها صلاحية تعيين عقوبات الدرجة الأولى و الثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من طرف الموظف المعني[1].

جـ-عقوبات الدرجة الثالثة:

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

-التنزيل من درجة إلى درجتين

-النقل الإجباري

د-عقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

- التسريح

يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين التي تقرر العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة،و يُعد رأي هذه الأخيرة ملزم و إجباري فلا يمكنللسلطة التي لها صلاحية التعيينأن تتخذ قرارها لوحدها نظرا لخطورة هذه العقوبات التي قد تصل إلى أقصاها و هيالتسريح، والتي تتجمع على شكل مجلس تأديبي للبتّ في القضايا المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين(45) يوما ابتداءً من تاريخ إخطارها[2].

من خلال هذا التقسيم يتضح لنا أن المشرع الجزائري لم يأتي بتعديل عميق فتقريبا هي نفس العقوبات المنصوص عليها في المرسوم 85-59 فقط أنه قام بتقسيمها إلى أربع(4) درجات بعدما كان قد قسمها إلى ثلاثة(3) درجات.

[1]- المادة 1/165منأمر 06-03، سالف الذكر.
[2]- المادة 2/165، المرجع نفسه.

الفرع الثاني

المبادئ القانونية التي تحكمالعقوبة التأديبية

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون، و هذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع للرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي.

ويعرض لنا الفقه والقضاء بعض المبادئ القانونية الهامة التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، و التي تبنتها بعد ذلك قوانين التوظيف المختلفة في دول العالم، لتحقق العقوبة أهدافها و فاعليتها في المجتمع الوظيفي من أجل التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف المخطئ[1].

و تتمثل هذه المبادئ في ما يلي: مبدأ الشرعية العقوبة التأديبية(أولا)، مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية(ثانيا) و مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية(ثالثا).

أولا– مبدأ الشرعية:

إن مبدأ الشرعية مستنبط في حقيقة الأمر من قانون العقوبات "لا عقوبة إلا بنص"، وعليه كما سبق الإشارة فإن العقوبات التأديبية واردة على سبيل الحصر[2]، فمثلا المادة 163 من الأمر 06– 03 نجد أن المشرع الجزائري وضع الحد الأدنى والحد الأقصى لهذه العقوبة، وعليه مثلا إذا ما قررت السلطة التأديبية عقوبة من الدرجة الثالثة،لايجوزلهاأن تقدر عقوبة التوقيفأكثر من 8 أيام،لأنهامقيدةبالعقوبةالمقررة قانونا[3].

[1]- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص94.

[2]–المرجع نفسه، ص 95.

[3]– سليماني منير، مرجع سابق، ص44.

لم يأخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ كاملا في النظام التأديبي، والسببيعود لعدم حصر الأخطاء التأديبية، أي أنها ليست مقننة على سبيل الحصر وهذا نظرا لطبيعة المؤسسات الإدارية، كما أن المجال الإداري يمتاز بالمرونة والتطور، وعليه ترك الحرية للإدارة لتجريم الأفعال المرتكبة من طرف الموظف والعقاب عليها[1]. فقي هذه الحالة لم يمنعها من معاقبة الموظف العام عن ذات الفعل مرتين، و لم يلزمها بتسبيب قرارها التأديبي.

1-تسبيب قرار العقوبة التأديبية:

إن تسبيب القرار التأديبي من طرف الإدارة، له دور فعال ضمن الضمانات التأديبية المعاصرة التي تؤدي إلى إقرار الحقوق والحريات للموظف العام، لأنه يبين مدى التزام سلطة التأديب بالوقائع القانونية وعدم تعسفها في استعمال السلطة، باعتبار أن التسبيب يؤدي إلى تفعيل القرارات الإدارية من الجهة الإدارية التي أصدرتها، كما يضمن رقابة قضائية فعالة وعميقة لأن التسبيب الوجوبي يقود الإدارة إلى الإقناع والاقتناع[2]، وعليه فإن التسبيب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار التأديبي، ومن ثم فالتسبيب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار.

[1] – عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص ص 81-83.

و يكمن الفرق بين تسبيب القرار التأديبي وبين وجوب قيامه على سبب في كون أن كل قرار تأديبي يجب أن يحتوي على سبب يبرره، والسبب في ذلك هو إخلال الموظف العام بواجباته، مع إثبات الأعمال المخالفة بالتزاماته الوظيفية.

فيقتضي التسبيب أن يحتوي القرار إلى جانب العقوبة على الوقائع التي تؤدي إلى توقيع العقوبة التأديبية، بما يحقق الاطمئنان للسلطة التأديبية، التي تبين توافر المخالفة التأديبية وقيام القرار على سبب يبرره[1].

ولا يعتبر القرار التأديبي صحيحا، ولا ينتج أثره دون وجود تسبيب يتضمن الخطأالذي تم من أجله توقيع العقوبة[2].

وقد نصت النصوص الخاصة بالوظيفة العمومية على وجوب تسبيب السلطات التأديبية لقراراتها التأديبية، ومن هذه النصوص الأمر رقم **66-133**المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي نص على أنه:"**تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل، دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة**"[3].

كما نص المرسوم رقم **66-152** المتعلق بالإجراء التأديبي على أنه:"**ينظر مجلس التأديب في الأمر بناءا على تقرير معلل يصدر عن السلطة التي لها حق التأديب، ويجب على هذه الأخيرة أن تبين بجلاء المخالفات وإذا لزم الأمر الظروف التي ارتكبت فيها**".

كما ينص المرسوم نفسه على أنه: " **يبدي مجلس التأديب رأيا معللا في العقوبة التي يراها مثبتة للأفعال المنسوبة للمعني، ويحيل هذا الرأي للسلطة التي لها حق التأديب**"[4].

---

[1]- زياد عادل، مرجع سابق، ص 65.

[2]- المرجع نفسه، ص 66.

[3]- أنظر المادة 56 منأمر رقم 66-133، سالف الذكر.

[4]- المادتين 2 و4 من مرسوم رقم 66-152، سالف الذكر.

كذلك نص الأمر **06-03** على وجوب تسبيب قرار العقوبة التأديبية الصادرة عن الإدارة، ونفس الشيء بالنسبة للمجلس التأديبي، الذي يبدي رأيه بعد إخطاره من السلطة التي لها صلاحية التعيين لكن رأيه يجب أن يكون معللا[1].

نستخلص مما سبقأن تسبيب القرارات التأديبية أمر وجوبي، سواء تعلق الأمر بالسلطة الرئاسية أو المجلس التأديبي على حد السواء[2].

2-التناسب بين العقوبة والخطأ:

ظهر هذا المبدأ في فرنسا، وقبل صدور حكم Le bonكانللإدارة الحرية الكاملة في اختيار العقوبة المناسبة للخطأ التأديبي، فكان مجلس الدولة الفرنسي يراقب شرعية القرار فقط، ولا يُجري رقابة على مدى جسامة العقوبة ومدى تناسبها مع الخطأ الصادر عن الموظف، ومع صدور حكم Le bon في عام 1978 تراجع مجلس الدولة الفرنسي عن موقفه، بحيث أصبح يراقب مدى ملائمة العقوبة التأديبية للخطأ التأديبي.

و تجدر الإشارة إلى أن القضاء الجزائري سار على نهج القضاء الفرنسي فيتقرير حقه في الرقابة على الملائمة بين العقوبة التأديبية و الخطأ المرتكب[3].

و يُعد مبدأ التناسب من أهم الضمانات التي وضعها المشرع لحماية الموظف،إذ يتعين على السلطة التأديبية أنتقرر العقوبة التأديبية علىأساس التدرج تبعا لمدى خطورة الخطأ الصادر من طرف الموظف، بحيث لا يمكن للإدارة أن تبتدع جزاء غير منصوص عليه قانونا، فبذلك تكون سلطتها مقيدة بهذا المبدأ وإلا تعرض القرار التأديبي للإلغاء من القاضي"[4].

---

[1]- أنظر المادة 165 منأمر 06-03، سالف الذكر.

[2]- زياد عادل، مرجع سابق، ص67.

[4]- خلف فاروق، رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب ما بين العقوبة التأديبية والخطأ المهني الصادر عن الموظف العام، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، العدد 2، جوان 2011، ص 100 – 104 – 110.

[4]- سليماني منير، مرجع سابق، ص 48.

لقدنص المشرع الجزائري على هذا المبدأ صراحة في المادة 161 على معايير أو مقاييس العقوبة التأديبية و التي تتمثل فيما يلي:

- درجة جسامة الخطأ.
- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ.
- مسؤولية الموظف المعني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
- الضرر اللاحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام[1].

يحقق هذا المبدأ الموازنة بين العقوبة والخطأ، وهذا يعني أن المشرع الجزائري منح للإدارة سلطة توجيه العقاب لكن من جهة أخرى يتعين عليها أن لا تتعسف في استعمال هذا الحق و عليها احترام حقوق الموظف، فتوقع إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 لابد منها أن تختار العقوبة التي تقابل الخطأ المرتكب من قبل الموظف وليس أكثر من ذلك[2].

3-مبدأ وحدة العقوبة التأديبية:

يقصد بهذا المبدأ أنه لا يجوز تأديب الموظف المخطئ عن ذات الخطأ مرتين، فيوقع الجزاء الإداري مرة واحدة وهذا تطبيقا لاعتبارات العدالة والمصلحة الاجتماعية، فازدواجية العقوبة تفترض ازدواجية الخطأ[3]، كما يجوز للسلطة الرئاسية التي تعلو السلطة التي أصدرت قرار التأديبأن تعيد النظر في القضية و تشدد العقوبة[4].

---

[1]- أنظر المادة 161 من أمر 06 – 03،سالف الذكر.

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

[3]- سليماني منير، مرجع سابق، ص 47.

[4]- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 104.

ثانيا–مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية:

يقصد بهذا المبدأ أن العقوبة التأديبية لا يترتب أثرها إلا منذ تاريخ توقيعالعقوبة، باستثناء حالة الموظف العمومي الموقوف إذ أن وضعيته لا يمكن أن تتحدد إلا بعد صدور قرار التأديب[1] وهذا ما يدل على وجود علاقة وثيقة بين عدم رجعية العقوبة التأديبية ومبدأ الشرعية، بحيث لا يعاقب الموظف على سلوك لا يعتبر أثما عند ارتكابه، بمعنى أن يكون المشرع الجزائري قد نص على العقوبة التأديبية التي تجرم الخطأ المهني، أي أن يكون النص القانوني ومحددا لهذه العقوبة[2].

ثالثا– مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية:

مقتضى هذا المبدأ أن ليس من الجائز أن تختلف العقوبة التأديبية المطبقة علىالموظفين باختلاف وضعيتهم الاجتماعية و المسؤوليات التي يتقلدونها، متى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها وآثارها موحدة[3].

المطلب الثاني

[1]– بوالشعير سعيد، مرجع سابق، ص 100.

[2]– مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي،مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة2012، صص 123– 124.

[3]–كمال رحماوي،مرجع سابق، ص107.

مفهوم العقوبة التأديبية في قانون العمل

تمثل العقوبات التأديبية الإخلال بالواجبات المهنية ما يجعل العامل محل المسألة التأديبية، قد تصل عقوبته لحد التسريح في حالة ما إذا ارتكب العامل خطأ جسيما، إذ تُعتبر عقوبة التسريح من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة عمل المبرمة بين العامل و صاحب العمل، لذا سنتناول في هذا المطلب تعريف العقوبة التأديبية(الفرع الأول)، وكذلكبيان المبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية(الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف العقوبة التأديبية

يقتضي هنا الوقوف لفهم العقوبة التأديبية إعطاء تعريفا لها، فمن خلال دراستنا لنظام التأديبي في القانون علاقات العمل، اتضح لنا أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا للعقوبة التأديبية بل قام بتصنيفها، اعتمد في تصنيفهللعقوبات التأديبية وجود سلم يحتوي على العقوبات مختلفة تتفاوت في درجاتها حسب خطورة الخطأ المرتكب من قبل العامل. لذا سنتناولفي هذا الفرع المحاولات الفقهية لتعريف العقوبة التأديبية(**أولا**)، ثم انعدام التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية(**ثانيا**).

أولا-التعريف الفقهيللعقوبة التأديبية:

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

الإجراء ذو طابع مهني، حيث يمس العامل في حياته المهنية، كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر، أو يحرم من الترقية، أو يخفض منصب عمله من درجة عليا إلى درجة أدنى، إلىغير ذلك كم العقوبات المهنية الأخرى"[1].

أما الدكتور **مصطفى عفيفي**لقد عرفها أيضا على أنها: " **جزاء أدبي و مادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالعامل ليس في حياته أو ماله أو حريته شأن العقوبة الجنائية و إنما تكون في وضعه المهني فقط، فيؤدي هذا إلى حرمانه من المزايا و الحصانات المهنية التي يتمتع بها أو من المهنة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو نهائية بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة و هي المخالفات الإدارية و تتصل اتصالا وثيقا بالعمل الوظيفي بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من الامتيازات المهنية"**[2].

ثانيا- التعريف التشريعيللعقوبة التأديبية:

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

1- بالنسبةللمرسوم82- 302:

ففي ضوء المرسوم 82-302[3]المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، نجد أن المادة 75 نصت على عقوبة الخطأ المهني من الدرجة الأولى المنصوص عليه في المادة 69 من نفس المرسوم، حيث تتراوح بين الإنذار الشفوي والطرد من يوم واحد(1)إلى ثلاثة(3) أيام. أما الخطأ المهني من الدرجة الثانية وفقا لنص المادة 70 من نفس المرسوم فتتراوح عقوبته بين التوقيف من أربعة(4) إلى ثمانية(8) أيام، أما

[1]- أحمية سليمان،مرجع سابق، ص 202.
[2]- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1976،ص ص28-29.
[3]- أنظر المواد 69، 70، 71 و 75 من مرسوم 82-302 ، سالف الذكر.

الخطأ من الدرجة الثالثة و المنصوص عليه في المادة 71 من نفس المرسوم عقوبته التسريح.

و منه نستنتج أن المرسوم المذكور أعلاه قد تعرض إلى العقوبات التأديبية في حين نجد أن القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية لم يتعرض إلى تحديد الأخطاء باستثناء- **الخطأ الجسيم**- و كذا العقوبات المقابلة لها و إنما أوكل هاتهالمهمة إلى الأنظمة الداخلية.

2- بالنسبةللنظام الداخلي لمؤسسة المواد الحمراء للوسط:

أدرج النظام الداخلي لمؤسسة المواد الحمراء للوسط[1] و بموجب المادة 62 منه ثلاث أصناف من العقوبات حيث رتبها حسب درجة خطورتها، عقوبات من الدرجة الأولى، عقوبات من الدرجة الثانية و عقوبات من الدرجة الثالثة، فبالنسبة للعقوبة من الدرجة أولى فحصرتها المواد 63 و 64 في الإنذار البسيط، الإنذار المكتوب، التوبيخ و التوقيف عن العمل لمدة تتراوح من يوم(1) إلى ثلاثة(3) أيام، أما العقوبات من الدرجة الثانية فحصرتها المادة 65 في التوقيف عن العمل لمدة تتراوح ما بين أربعة(4) و ثمانية(8) أيام.

بينما العقوبات من الدرجة الثالثة فحصرتها المادة 66 في العزل(التسريح) بدون تعويض و دون إشعار مسبق جزاء ارتكاب خطأ من الدرجة الثالثة، فالعامل الذي ارتكب هذا الخطأ يوقف مباشرة عن العمل دون مقابل و الذي يتمثل في إنهاء العلاقة التعاقدية المبرمة بينالعامل و صاحب العمل، دون إشعار أو دفع مكافآت، و تعتبر أقصى و أشد عقوبة تسلط على العامل. حيث تمنع هذا الأخير من اللجوء للبحث عن منصب عمل جديد. أما حالات العزل(التسريح) بتعويضات و إشعار مسبق سوف تحدد في الاتفاقية الجماعية.

[1]- النظام الداخلي لمؤسسة المواد الحمراء للوسط، ص ص 28-29 .

الفرع الثاني

المبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية

إن سلطة صاحب العمل لسيت مطلقة في تقدير حالات الأخطاء التأديبية و لاسيما الجسيمة منها، بل تخضع لضوابط و قيود تحدُ من هذه السلطة حتى لا يتعسف في ممارستها و لو أن لها صلاحية تكييف بعض الأخطاءإلا أنها مجبرة بالمقابل على إعطاء و صف معين للجزاء المترتب عنها مراعية في ذلك عدة مبادئ، و تتمثل فيمبدأ الوحدة و مبدأ التناسب(أولا)، ثم مبدأ التسبيب و مبدأ الشرعية (ثانيا).

أولا–مبدأ الوحدة و مبدأ التناسب:

يقصد بمبدأ وحدة العقوبة التأديبية، أنه لا يجوز لصاحب العمل متابعةالعاملإلا على أساس الخطأ المهني المبلغ في القرار التأديبي، و عليه ليس للقاضي الموضوعو لا لصاحب العمل تعويضه بخطأ أخر، و من ثم لا يجوز معاقبة العامل على نفس الخطأ مرتين، فيوقع الجزاء التأديبي مرة واحدة وهذا تطبيقا لاعتبارات العدالة والمصلحة الاجتماعية، ففي حالة ما إذا ارتكب العامل خطأ جسيما، لا يجوز لصاحب العمل تسليط عقوبتين على نفس الخطأ المهني،وهو ما قررته المحكمة العليا في القرار الصادر بتاريخ 1992/01/29 والذي جاء فيه:"**حيث أنه من الثابت أن العامل كان موضوع عقوبتين تأديبيتين لنفس الأسباب الأولى تتمثل في التخفيض من الرتبة والثانية التسريح، وإن العقوبتين اتخذتا خرقا للقانون الذي يمنع عقاب على نفس الخطأ مرتان...** "[1].

أما مبدأ التناسب يُعد من أهم الضمانات التي وضعها المشرع لحماية العامل من تعسف صاحب العمل،و هدفه مراعاة مدى تناسب العقوبة المسلطة مع الخطأ المرتكب، فلا يمكن لسلطةصاحب العمل أن تبتدع جزاء غير منصوص عليه قانونا أو في النظام الداخلي

[1]- ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص ص423-424.

للمؤسسة أو في الاتفاقية الجماعية، فبذلك تكون سلطته مقيدة بهذا المبدأ وإلا تُعرض القرار التأديبي للإلغاء من قاضي الموضوع،كما يتعين على صاحب العمل أن يقرر العقوبة التأديبية على أساس التدرج تبعا لمدى خطورة الخطأ الصادر من طرف العامل.

لقد نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ صراحة في المادة 73 مكرر1 من قانون علاقات العمل على معايير أو مقاييس العقوبة التأديبية و التي تتمثل فيما يلي:

- درجة جسامة الخطأ.
- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ.
- مسؤولية الموظف المعني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
- الضرر اللاحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام[1].

يحقق هذا المبدأ الموازنة بين العقوبة والخطأ، وهذا يعني أن المشرع الجزائري منح لصاحب العمل سلطة توجيه العقاب لكن من جهة أخرى يتعين عليه أن لا يتعسف في استعمال هذا الحق و عليه احترام حقوق العامل.

ثانيا– مبدأ التسبيب و مبدأ الشرعية:

إن تسبيب القرار التأديبي من طرف صاحب العمل، له دور فعال ضمن الضمانات التأديبية المعاصرة التي تؤدي إلى إقرار الحقوق والحريات للعامل كونه الطرف الضعيف، لأنه يبين مدى التزام سلطة التأديب بالوقائع القانونية وعدم تعسفها في استعمال السلطة، باعتبار أن التسبيب يؤدي إلى تفعيل القرارات التأديبية من الجهة التي أصدرتها، كما يضمن رقابة قضائية فعالة وعميقة لأن التسبيب الوجوبي يقود صاحب العمل إلى الإقناع والاقتناع، وعليه

[1]- أنظر المادة 73 مكرر 1 من القانون 90 – 11، سالف الذكر.

فإن التسبيب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار التأديبي، ومن ثم فالتسبيب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار.

و في هذا الموضوع لقد ذهبت المحكمة العليا في قرار لها بتاريخ 2004/07/13 على أن خلو قرار التسريح من الخطأ المنسوب للعامل، يجعل التسريح تعسفيا وقد جاء في إحدى حيثياته: "...**لكن حيث من الثابت في الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا وجوب تسبيب و ذكر الخطأ الذي بموجبه تم تسريح العامل، و حيث يتبين من الحكم المطعون فيه وكافة أوراق الملف أن قرار الفصلالمبلغ للمدعي عليه في الطعن حسبما ثبت لقاضي الموضوع خال من تحديد الخطأ المرتكب الذي تم على أساسه اتخاذ قرار التسريح...**"[1].

أما بالنسبةلمبدأ الشرعية في حقيقة الأمر مستنبط من قانون العقوبات "لا عقوبة إلا بنص"، إذ لا يجوز لصاحب العمل عند ممارسته لسلطة التأديبية أن يتعسف في استعمالهاأو مخالفة القواعد الإجرائيةأو الموضوعية المنصوص عليها في تشريع العمل و النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية،و في مجال الأخطاء الجسيمة فإن صاحب العمل لا يمكنه أن يسلط عقوبة التسريح دون احترام تلك الإجراءاتو إلا كان قرار التسريح تعسفيا قابلا للإلغاء، وهذا ما أكدته المادة 73 مكرر4 فقرة1 من قانون90–11[2].

لم يأخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ كاملا في النظام التأديبي، والسبب يعود لعدم حصر الأخطاء التأديبية، أي أنها ليست مقننة على سبيل الحصر، وعليه ترك الحرية لسلطة صاحب العمل لتجريم الأفعال المرتكبة من طرف العامل و العقاب عليها، كونه المالك الوحيد لمؤسسة المستخدمة، بحيث تعتبر سلطته مطلقة في التسيير.

[1]- ملف رقم 282160 الصادر عن الغرفةالاجتماعية بتاريخ 2004/07/13، مجلة المحكمة العليا، العدد2، 2004، ص184.
[2]- أنظر المادة 73 مكرر4 فقرة1 من القانون 90-11، سالف الذكر.

خاتمة:

يعتبر الخطأ المهني في كل من قانون الوظيفة العمومية و قانون العمل في التشريع الجزائري، محور المساءلة التأديبية إذ تقوم على أساس الخطأ المهني المرتكب سواء من طرف الموظف أو العامل،الناتج عن كل إخلال بالواجبات المفروضة عليهم، و أي إخلال بها من شأنه المساس بالسياسة العامة للدولة و بمصلحة المؤسسة المستخدمة أو حتى مجرد عدم الاهتمام بالوظيفة. هذه الواجبات تتفاوت من وظيفة إلى أخرى، فعلى قدر الواجب المحدد يكيف الخطأ و تحدد العقوبة المناسبة دون التعسف في ذلك.

تُعد مسألة تصنيف الأخطاء المهنية ضرورية في توقيع العقوبة التأديبية الملائمة و المناسبة، ولهذا غدت عملية تقنين الأخطاء المهنية أكثر من ملحة لما فيها من ضمانات للموظف و كذا العامل، و أن التحجج بالصعوبات التي واجهها المشرع بشأنها ما هي إلا صعوبات مادية يمكن تجاوزها بالنظر إلى التطور الشامل الذي توصلت إليه مختلف تشريعات الوظيفة العمومية و كذلك تشريعات العمل.

أصاب المشرع الجزائري في منح سلطة التأديب للسلطة الرئاسية و المجلس التأديبي، و لا للسلطة القضائية كون النظام القضائي يتمتع بالاستقلالية و عدم درايته الكافية بإجراءات التأديب وعدم إلمامه الكافي و الكامل بكافة ظروف و ملابسات الأخطاء المهنية.

أما بالنسبة لتشكيلة أعضاء المجلس التأديبي فيأخذ بشأنها على المشرع الجزائري في هذا الموضوع، لأن الإدارة قد تملك سلطة التأثير عليهم باعتبارهم تابعيين لنفس الإدارة المستخدمة، ما يؤدي إلى فقدان المجلس التأديبي لهيبته و قيمته كسلطة تأديبية تصدر قرارات تأديبية مشروعة، فكان من الأحسن أن يغير المشرع الجزائري من تشكيلة المجلس التأديبي و يقوم بإدخال عناصر لا تربطهم صلة بالإدارة المستخدمة مما يضمن النزاهة و الحياد في تأديب الموظف العام.

و عن الإجراءات التأديبية يتبين أن المشرع لم ينظمها بصفة واضحة مع التعديل الذي جاء به الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كان ينتظر منه تدارك الأخطاء التي وقع فيها المرسوم رقم 85-59 ولم يضف إلا نوعا آخر من الأخطاء و العقوبات أي الأخطاء من الدرجة الرابعة تحت غطاء إعطاء ضمانات للموظف و التي بقيت فيها الإدارة متعسفة في جميع الحالات، إذ نرجو من المشرع أن يوضح الإجراءات التأديبية ويجعلها مسايرة للتعديل الذي جاء به ليبين لنا مفهوم التنظيم الذي يشير إليه كل مرة عندما ينص على إجراء تأديبي لأن الإجراءات التأديبية هي لب النظام التأديبي و المرآة التي تعكس فعاليته من عدمها.

و باعتبار أن العقاب التأديبي هو أخطر إجراء يصيب الموظف العام و كذلك العامل في حياته المهنية لإخلاله بواجباته المهنية، فإنه يحتاج إلى ضمانات قوية تكفل حمايته ضد احتمالات تعسف الإدارة و صاحب العمل، و تعتبر الضمانة القضائية من أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف و العامل في حالة تعسف الإدارة أو الهيئة المستخدمة في ممارستها للسلطة التأديبية، كون القضاء يتميز بالحياد فكلما كانت الضمانات التأديبية قوية و كثيرة كلما كانت الممارسة التأديبية مشروعة و بالتالي حماية الموظف و كذلك العامل من تعسف السلطة التأديبية .

قائمة المراجع

أولا- المراجع باللغة العربية:

I - الكتب باللغة العربية:

1- بوضياف أحمد ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

2- بو الشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا لأمر 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

3- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر،2004.

4- الطماوي حمد سليمان ، القضاء الإداري (قضاء التأديب، دراسة مقارنة)، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.

5- عوابدي عمار ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

6- مازن ليلو راضي، الوسيط في القانون الإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2013.

7- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.

8- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة و دعوى القضاء الكامل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

9- شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

10- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009.

11- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2008.

12- عفيفي مصطفى، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها " دراسة مقارنة"، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976.

13- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر،2003.

14- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1998.

15- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.

16- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

17- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

18- بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر والطباعة، الجزائر، 2010.

II- الرسائل و المذكرات الجامعية:

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

2- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014.

3- خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2003.

4- سليماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع "قانون المنازعات الإدارية"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2015.

5- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.

6- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

7- بشتة دليلة و حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص القانون العام(منازعات إدارية)، قسم العلوم القانونية و الاقتصادية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قالمة، 2014.

8- بوزيداوي الخثير، الخطأ المهني الجسيم و أثره على علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة عشر،2006.

III- المقالات:

1- حسان نادية، "النظام الداخلي"، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 01، 2008، ص ص50 -70.

2- سكينة زهرة، "الواجبات الأخلاقية عند الموظف العام و أثرها على ممارسة حرياته العامة و حقوقه الجماعية،(حق الإضراب و الحق النقابي)"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، عدد 3، مخبر القانون الاجتماعي، القطب الجامعي-بلقايد-، جامعة وهران، 2013، ص ص 55-120.

3- خلف فاروق، "رقابة القاضي الإداري على مبدأ التناسب ما بين العقوبة التأديبية و الخطأ المهني الصادر عن الموظف العام"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر، العدد 2، 2011 ، ص ص 91-110.

IV - النصوص القانونية

أ- الدساتير:

1- دستور 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي 96- 438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج رج ج عدد 76، صادر بتاريخ1996/12/08، المتمم بالقانون رقم 03/02، مؤرخ في 10 أفريل 2002، ج رج ج عدد 25، صادر بتاريخ 14 أفريل 2002، المعدل والمتمم بالقانون 08- 19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج رج ج عدد 63، صادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008.

ب-النصوص التشريعية

1- أمر رقم 66-133، مؤرخ في 2 جويلية 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج رج ج عدد 46،صادر بتاريخ 08 جويلية 1966(ملغى).

2- أمر رقم 66- 156، مؤرخ في 8 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج رج ج عدد 49، صادرة بتاريخ لسنة 1966،معدل ومتمم بقانون رقم 09-01، المؤرخ في 15 فيفري 2009.

3- أمر رقم 75-31، مؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج رج ج عدد39، صادر بتاريخ16 ماي 1975(ملغى).

4- قانون رقم 78-12، مؤرخ في 05 أوت 1978 ، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج رج ج عدد32 صادر بتاريخ 08 أوت 1978(ملغى).

5- قانون رقم 90-02، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، معدل و متمم، ج رج ج عدد06، صادر بتاريخ 07 فيفري1990.

6- قانون رقم 90-03، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر ج ج عدد06 ، صادر بتاريخ 07 فيفري 1990.

7- قانون رقم 90-04، مؤرخ في06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر ج ج عدد06، صادر بتاريخ 06 فيفري 1990.

8- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج عدد 17، صادر بتاريخ 25 أفريل 1990، معدل ومتمم.

9- قانون رقم 06-01، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، ج ر ج ج عدد14، صادر في 08 مارس 2006.

10- أمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج رج ج عدد 46، صادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

11- قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية و المدنية، ج ر ج ج عدد 21، 23 أفريل 2008.

ج- النصوص التنظيمية:

1- مرسوم تنفيذي رقم 66-152، مؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلق بالإجراء التأديبي، ج ر ج ج عدد 46، صادر بتاريخ 08 جوان 1966(ملغى).

2- مرسوم تنفيذي رقم 82-302، مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بالعمل، ج رج ج عدد 37، صادر بتاريخ 14سبتمبر1982(ملغى).

3- مرسوم تنفيذي رقم 84-10، مؤرخ في 14 جانفي 1984، يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وكيفية سير أعمالها، ج ر ج ج عدد 3، 17 جانفي 1984.

4- مرسوم تنفيذي رقم 84-11، مؤرخ في 14 جانفي 1984، يتضمن كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر ج ج عدد 3، 17 جانفي 1984.

5- مرسوم تنفيذي رقم 85-59، مؤرخ في 23 أكتوبر 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج رج ج عدد 13، صادر بتاريخ 24 مارس 1985.

6- مرسوم تنفيذي رقم 88-131، مؤرخ في 4 جويلية 1988، يتضمن تنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر ج ج عدد 27، صادر 06 جويلية 1988.

V:- القرارات القضائية

1- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 86524، بتاريخ 07 ديسمبر 1985، المجلة القضائية، العدد1، لسنة 1990.

2- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 154706، بتاريخ 11 نوفمبر1997، المجلة القضائية، العدد 2، لسنة 1998.

3- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 190088، بتاريخ 15 فيفري2000، المجلة القضائية، العدد 2، لسنة 2001 .

4- قرار صادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة، بتاريخ 09 أفريل2001، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، لسنة 2002.

5- قرار صادر عنالغرفة الثانية لمجلس الدولة، رقم 010497، بتاريخ 20 جانفي 2004، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، لسنة 2004.

6- قرار صادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة، رقم 010005، بتاريخ 20 جانفي 2004، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، لسنة 2004.

7- قرار صادرعن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 282160، بتاريخ 13جويلية 2004، مجلة المحكمة العليا، العدد2، لسنة 2004.

8- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 312503، بتاريخ 05 أكتوبر2005، نشرة القضاة، عدد65، لسنة2010 .

VI- النظام الداخلي

1- النظام الداخلي، مؤسسة المواد الحمراء للوسط، الذي تم المصادقة عليه طبقا للمادة 75 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 1990/04/21، و الذي صادقت عليه مفتشية العمل، و الذي تم التأشير عليه من قبل أمناء الضبط بتاريخ 1990/12/11 تحت رقم 257 من قبل محكمة بودواو المختصة إقليميا، بومرداس.

ثانيا- الكتب باللغة الفرنسية:

1- PLANTY, ALAIN, La fonction publique, traite général, 2éme édition, litec, paris, 2001.

الفهرس

مقدمة..... 01

الفصل الأول: تحديد الخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل 04

المبحث الأول: التصنيف التشريعي للخطأ المهني في قانون الوظيفة العمومية..... 05

المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني في قانون الوظيفة العمومية..... 05

الفرع الأول : تعريف الخطأ المهني و تمييزه عن الأخطاء المشابهة له..... 06

أولا:محاولات تعريف الخطأ المهني..... 06

ثانيا: تمييز الخطأ المهني عن الأخطاء المشابهة له..... 08

الفرع الثاني: أركان الخطأ المهني..... 10

أولا: الركن المادي..... 11

ثانيا: الركن المعنوي..... 12

ثالثا: الركن الشرعي..... 13

المطلب الثاني: تحديد الأخطاء المهنية في قانون الوظيفة العمومية..... 15

الفرع الأول: تحديد الأخطاء المهنية عن طريق التقنين و التصنيف..... 16

أولا: الأخطاء المهنية ضمن النصوص الخاصة..... 16

ثانيا: الأخطاء المهنية ضمن النصوص العامة..... 20

الفرع الثاني: تحديد الأخطاء المهنية بالرجوع إلى واجبات الموظف..... 22

أولا: الواجبات المتعلقة بالطاعة..... 22

ثانيا: الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة..... 23

ثالثا: الواجبات غير متعلقة مباشرة بأداء الوظيفة..... 24

المبحث الثاني: توزيع تصنيف الخطأ المهني ما بين السلطة التشريعية والسلطة التنظيمية للمستخدم..... 26

المطلب الأول: التحديد التشريعي للخطأ الجسيم في قانون العمل..... 27

الفرع الأول: تحديد الخطأ الجسيم في ظل التوجه الاشتراكي..... 27
الفرع الثاني: تحديد الخطأ الجسيم في ظل التعديل الذي أدخل على المادة 73 من قانون 90-11..... 28
أولا: حالات الأخطاء المهنية الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 من قانون 90-11 المعدل والمتمم..... 29
ثانيا: حالات الأخطاء المهنية الجسيمة الغير المنصوص عليها في المادة 73 من قانون 90-11 المعدل والمتمم..... 32
المطلب الثاني: تحديد المستخدم للخطأ المهني في النظام الداخلي..... 34
الفرع الأول: الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الأولى..... 35
الفرع الثاني: الأخطاء المهنية البسيطة من الدرجة الثانية..... 36
الفصل الثاني: خصوصية العقوبات المقررة للخطأ المهني 38
المبحث الأول: إجراءات فرض العقوبات على الأخطاء المهنية..... 39
المطلب الأول: إجراءات التأديب في قانون الوظيفة العمومية..... 39
الفرع الأول: ممارسة السلطة التأديبية..... 40
أولا: السلطة التأديبية الرئاسية..... 40
ثانيا: المجلس التأديبي..... 41
الفرع الثاني: آليات ممارسة السلطة التأديبية..... 43
أولا: المراحل الإجرائية في تأديب الموظف العام..... 44
ثانيا: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية..... 48
المطلب الثاني: إجراءات التأديب في قانون العمل..... 58
الفرع الأول: ممارسة السلطة التأديبية..... 58
أولا: الشروط الموضوعية..... 59
ثانيا: الإجراءات الشكلية..... 61
الفرع الثاني: آليات ممارسة السلطة التأديبية..... 64
أولا: التسوية الودية للنزاع..... 65

ثانيا: آمال جلسة الصلح..... 69
المبحث الثاني: تحديد العقوبات المقررة للخطأ المهني..... 71
المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية في قانون الوظيفة العمومية..... 72
الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية..... 72
أولا: المحاولات الفقهية لتعريف العقوبة التأديبية..... 73
ثانيا: المحاولات التشريعية لتعريف العقوبة التأديبية..... 73
الفرع الثاني: المبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية..... 78
أولا: مبدأ الشرعية..... 78
ثانيا: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية..... 83
ثالثا: مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية..... 83
المطلب الثاني: مفهوم العقوبة التأديبية في قانون العمل..... 84
الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية..... 84
أولا: المحاولات الفقهية لتعريف العقوبة التأديبية 84
ثانيا: المحاولات التشريعية لتعريف العقوبة التأديبية..... 85
الفرع الثاني: المبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية..... 87
أولا: مبدأ الوحدة و مبدأ التناسب..... 87
ثانيا: مبدأ التسبيب ومبدأ الشرعية..... 88
خاتمة..... 90
قائمة المراجع..... 92
فهرس..... 100